

T.C
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA
ETKİSİ: VAN FERİT MELEN HAVALİMANINDA UYGULAMALI
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
FİKRET BAYAT

TEZ DANIŞMANI
DR.ÖĞR. ÜYESİ ABDULKADİR GÜMÜŞ

VAN-2020

KABUL VE ONAY SAYFASI

<p>Fikret BAYAT tarafından hazırlanan “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi: Van Ferit Melen Havalimanında Uygulamalı Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.</p>	
<p>Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ İşletme Ana Bilim Dalı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi</p> <p>Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum /onaylamıyorum</p>	
<p>Başkan: Prof. Dr. Mehmet Emre GÜLER Turizm Fakültesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi</p> <p>Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	
<p>Üye: Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman ÇALIK İşletme Anabilim Dalı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi</p> <p>Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	
<p>Tez Savunma Tarihi:</p>	<p>06/06/2020</p>
<p>Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum.</p> <p>Doç. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü</p>	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (19.06.2020)

Fikret BAYAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FİKRET BAYAT

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

HAZİRAN, 2020

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ: VAN FERİT MELEN HAVALİMANINDA UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle büyük beş kişilik özelliğinin alt boyutlarının çeşitli demografik özellikler arasındaki ilişki, örgütsel adalet alt boyutlarının çeşitli demografik özellikler arasındaki ilişki ve son olarak büyük beş kişilik özelliğinin örgütsel adalet özelliklerine etkisi ve örgütsel adalet özelliklerinin büyük beş kişilik özellikleri arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Çalışmamızın örneklemini Van ilinde bulunan ulaştırma sektöründe hizmet veren Van Ferit Melen Havalimanında görev yapan 305 personel oluşturmaktadır. Çalışanlara öncelikle demografik bilgilerine yönelik ardından kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algıları ile ilgili ifadeleri içeren anket formu uygulanmıştır. Araştırma sonuçları SPSS paket programı yardımıyla incelenmiştir. Verilerin incelenmesinde; frekans analizi, güvenilirlik analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Bulunan verilerin incelenmesinde kullanılan T-testi ve Anova analizi sonucunda, kişilik özelliklerinin kurumdaki pozisyona, çalışma süresine, eğitim durumuna ve cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ayrıca örgütsel adalet boyutlarının cinsiyet, medeni durum, yaş faktörü ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, örgütsel adalet, Havalimanı.

Sayfa Sayısı : XI+119

Tez Danışmanı : Dr.Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ

MASTER THESIS

FİKRET BAYAT

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

JUNE,2020

**THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON THE
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE: AN APPLIED
RESEARCH IN VAN FERİT MELEN AIRPORT**

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the effect of personality traits on the perception of organizational justice. For this purpose, firstly, the relationship between the sub-dimensions of the large five personality trait between various demographic features, the relationship between the sub-dimensions of organizational justice sub-dimensions and finally, the effects of the large five personality trait on the organizational justice characteristics and the links between the organizational justice traits of the great five personality traits. The sample of our study consists of 305 personnel working at Van Ferit Melen Airport, which provides services in the transportation sector in Van. A questionnaire form containing demographic information about employees and then statements about personality traits and organizational justice perceptions was applied. Research results were analyzed with the help of SPSS package program. In the examination of the data; frequency analysis, reliability analysis, t-test, one way variance analysis and regression analysis were used. As a result of the T-test and Anova analysis used in the analysis of the data found, it was observed that the personality traits showed significant differences according to the position, working time, education level and gender in the institution, and organizational justice dimensions showed significant differences according to gender, marital status, age factor and educational status.

Key Words : Personality characteristics, organizational justice, Airport.

Quantity of Page : XI+119

Supervisor : Dr.Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER	V
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
ÇİZELGELER DİZİNİ	VIII
ŞEKİL DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XI
GİRİŞ	1
1.KİŞİLİK.....	7
1.1. Kişilik Kavramı	7
1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	10
1.2.1 Biyolojik Faktörler.....	10
1.2.2. Kültürel Faktörler	11
1.2.3. Ailesel Faktörler	12
1.2.4. Sosyal Faktörler	13
1.3.Kişilik Kuramları.....	13
1.3.1.Psikanalitik Yaklaşım	14
1.3.2.Ayırıcı Özellik Yaklaşımı.....	21
1.3.3.Biyolojik Yaklaşım	26
1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı	28
1.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....	33
1.5.Kişilik Özellikleri ile ilgili Yapılan Çalışmalar	39
2.ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI.....	46
2.1 Örgütsel Adalet.....	46
2.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı	47
2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları	49
2.3.1. Dağıtım Adaleti: Çıktıların Dağıtımının Adilliği	50
2.3.2. Prosedürel Adalet: Karar Alma Sürecinin Adilliği.....	52
2.3.3. Etkileşimsel Adalet	54
2.4. Örgütsel Adalet Teorileri.....	55
2.4.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri	56

2.4.2 Proaktif (Önlemsel) İçerik Teorileri	59
2.4.3.Reaktif-Süreç Teorileri	60
2.4.4 Proaktif – Süreç Teoriler.....	60
2.5.Örgütsel Adalet Algısı ile ilgili Yapılan Çalışmalar	62
2.6.Örgütsel Adalet ve Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar	67
3.KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ AMACIYLA VAN FERİT MELEN HAVALİMANINDA UYGULAMALI ÇALIŞMA.....	70
3.1. Araştırmanın Metodolojisi	70
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	70
3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	70
3.1.3. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Sınırlılıkları	72
3.1.4.Veri Toplama Yöntem ve Araçları	73
3.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	74
3.2.1. Demografik Bilgiler	74
3.2.2.Güvenilirlik Analizi	77
3.2.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri.....	78
3.2.4. Örgütsel Adalet Ölçeği	79
3.2.5.Hipotez Sonuçları	80
4.SONUÇ.....	93
KAYNAKÇA	102
EK: ANKET FORMU	119
ÖZGEÇMİŞ	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	

KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

KISALTMALAR

AÇIKLAMALAR

ARFF

Air Rescue Fire Fighter(Havalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele)

BFKÖ

Beş Faktör Kişilik Özellikleri.

DHMİ

Devlet Hava Meydanları İşletmesi

SPSS

Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

TDK

Türk dil kurumu

ÇİZELGELER DİZİNİ

Tablo 1: Murray'ın Psikolojik Kökenli Gereksinimleri.....	23
Tablo 2: 20 Özellikli Derecelendirme Ölçeğine Dayalı Faktör İsimleri ve Betimlemeleri.....	30
Tablo 3: Beş Faktör Modelinin Boyutları.....	32
Tablo 4 : Beş Faktör Modelinin Belirleyici Boyutları.....	33
Tablo 5: Dışadönüklük Özellikleri.....	34
Tablo 6: Uyumluluk Özellikleri.....	36
Tablo 7: Sorumluluk Özellikleri.....	36
Tablo 8: Nevrotiklik Özellikleri.....	38
Tablo 9: Deneyime Açıklık Özellikleri.....	39
Tablo 10: Adalet teorileri.....	56
Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	74
Tablo 12: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	75
Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	75
Tablo 14: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	76
Tablo 15: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	76
Tablo 16: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	77
Tablo 17: Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	78
Tablo 18: Kişilik Envanterinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Düzeyleri.....	78
Tablo 19: Beş Faktör Kişilik Envanterinin Boyutlarına Ait Maddeler.....	78
Tablo 20: Örgütsel Adalet Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu	
Tablo 21: Örgütsel Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Düzeyleri.....	79
Tablo 22: Örgütsel adalet ölçeğinin Boyutlarına Ait Maddeler.....	79
Tablo 23: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	80
Tablo 24: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	80
Tablo 25: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	81
Tablo 26: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	82

Tablo 27: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	83
Tablo 28: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	85
Tablo 29: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	86
Tablo 30: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	87
Tablo 31: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	87
Tablo 32: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	88
Tablo 33: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	88
Tablo 34: Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	90
Tablo 35: Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki Regresyon Tablosu.....	91
Tablo 36: Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı Boyutları İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Regresyon Tablosu.....	92
Tablo 37: H1,Hipotez Sonuçları.....	96
Tablo 38: H2, Hipotez Sonuçları.....	98
Tablo 39: H3,Hipotez Sonuçları.....	99
Tablo 40: H4,Hipotez Sonuçları.....	100

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1 Freud Bilinç Buzdağı Metaforu.....	15
Şekil 2 Eysenck'in İki Temel Kişilik Boyutuyla İlişkili Özellikleri.....	27
Şekil 3 Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları.....	50



ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim ve tez hazırlama sürecinde bana tecrübesi, engin bilgisi ve hoşgörüsü ile sürekli yanımda olan tez danışmanım Dr.Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ hocama,

Yüksek lisans eğitimim boyunca beraber çalışma imkânı yakaladığım, bilgi, deneyim ve tecrübelerinden yararlandığım Prof.Dr. Reha SAYDAN, Prof.Dr. Mehmet AYGÜN, Dr.Öğr. Üyesi Abdullah OĞRAK, Dr.Öğr. Üyesi Abdurrahman ÇALIK, Dr.Öğr. Üyesi Ertuğrul ÇAVDAR'a,

Tez süresince desteğini esirgemeyen güler yüzünü ve samimiyetini her zaman hissettiğim değerli hocam Dr.Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK'e,

Yüksek lisans eğitimim süresince bana anlayış gösteren değerli Van Ferit Melen Havalimanı Müdürü Hakan ŞEHRİBANOĞLU, Havalimanı Müdür Yrd. Fatih KARABULUT, Arff Şefi Osman KUŞAN, Arff Ekip Şefim Hanifi TANRIVERDİ ve tüm iş yeri arkadaşlarıma,

Tez hazırlama süresince bilgilerini benden esirgemeyen değerli meslektaşım Mehmet Emin KURBAN'a

Her daim bana destek olan hayatıma anlam katan, eğitim hayatım süresince bana sabır gösterip beni motive eden sevgili eşim Ayşenur BAYAT'a

Teşekkür ederim.

Fikret BAYAT
VAN

GİRİŞ

Hızla gelişen teknoloji ve sonucunda küreselleşmenin etkisiyle sınırlar ortadan kalkmış şirketler, kurumlar artık tüm dünyaya hizmet eder hale gelmiştir. Ülkemizin bu anlamda en gelişmiş ve gelişmeye açık olan sektörü hiç tartışmasız, havacılık sektörüdür. Gerek devlet eliyle yönetilen havaalanları gerek özel sektör eliyle yönetilen havaalanlarında bu küresel pazarda rekabeti devam ettirebilmek için sahip oldukları en önemli unsur tabii ki de çalışan insan faktörüdür. Bu nedenle çalışan bireylere yüklenen iş yükü ve sorumluluk çok fazladır. Çalışanların verimini artırmak daha fazla özverili daha istekli ve etkin çalışabilmelerini sağlamak için devlet ve işverenler çalışanların aldıkları ücretin, yıllık izinlerinin, görevde yükselebilmelerinin, atamalarının adil olduğunu sağlamak zorundadır.

Çalışanlar, kişilikleri doğrultusunda yaşadıkları çevreye göre davranışlarda bulunurlar (İnanç ve Yerlikaya, 2008). Bu nedenle, kişinin davranışlarında kişiliğine bağlı bir tutarlılık beklenmektedir. Kişilik, insan fikirlerinin, hislerinin, davranışlarının aynasıdır. Çalışanlar çalışma alanında olan olayları önce algılar sonra ise kendince yorumlar. Bundan dolayı kamu ve özel sektörde adalet algısı üzerinde durulması gereken bir konudur. Bunun nedeni ise çalışanların olaylara karşı takındıkları tutum kendi kişilik yapılarına göre anlamlandırılacak ve farklılık gösterecektir. Yani nevroitik bireyler ile nevroitik olmayan bireylerin ya da dışa dönük bireyler ile dışa dönük olmayan bireylerin algıları ve olaylara verecekleri tepkiler farklı olacaktır. Bu sebepten dolayı kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisinin olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini incelemeye çalıştım bu bağlamda bu alanda yapılan çalışmalara katkı sağlayacaktır. Çalışmanın havacılık sektöründe uygulanması nedeniyle bundan sonra bu alanda yapılacak olan çalışmalara fayda sağlayacaktır. Araştırmanın önemi, amaçları, varsayımları, problem sınırlılıkları öne çıkarılmıştır.

Kişilik kavramının analizinde; beş faktör kişilik kuramı, kişiliği meydana getiren faktörler, kişilik kuramları, kişilik ile alakalı önceden yapılan çalışmalara

dikkat çekilmiştir. Örgütsel adalet teorileri, adalet kavramı ve adalet boyutlarına, ayrıca literatürde adaletle alakalı önceden yapılan çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın yöntem ve amacı üzerinde durulmuştur. Öncelikle çalışma modeli açıklanmış, modelin açıklanmasının ardından veri toplama araç ve teknikleri ile örneklem seçimi belirtilmiştir. Bunun dışında anket formunda bulunan; verilerin analizi yöntemi, ölçeklerin niteliklerini, veri toplama süreci ve araştırmanın hipotezleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Çalışma için elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular ele alınıp açıklanmaktadır.

Öneri ve sonuçların bulunduğu bölümde araştırmanın sonuçları ile elde edilen veriler dikkat çekmektedir.

PROBLEM

Küreselleşme ve hızla artan rekabet ortamı ve rakiplerin artması, İş çevrelerinde ve kurumlarda iş birliğine ihtiyacın artmasına, ekip çalışmalarının öneminin artmasına, çalışanların kurumlarını benimsemesine olan ihtiyacın artmasına ve bunları sağlayıp çalışanların işlerini benimsemeleri için gerekli olan örgütsel adaletin önemini arttırmıştır.

Adalet algısı çalışanları bir arada tutan en önemli unsurdur. Çalışanlar hizmet ettikleri sektörde adaletin olmadığını algıladıkları anda sağlıklı bir şekilde amaçlanan hedeflere ulaşamazlar. Çalışanların, hizmet ettikleri sektörde alınan kararlara ve uygulanan yöntemlere olan inancı onların adalet algılarını etkilemektedir. İdareciler personellerine kaynakları adil dağıttığı, süreçleri adil bir şekilde uyguladığı ve personellerin haklarını gözetip kişisel beklentilerine saygı duydukça örgütlerde adalet ortamı pekişir. İşyerlerinde adaletli ilişkilerin oluşması, çalışanların iş arkadaşlarına, üstlerine, kurumlarına güvenmeleri, benlik duygusu hissetmeleri, çalışma ortamlarını seven, mutlu olan çalışanlar oluşur. Bunların oluşabilmesi için çalışanların amirlerinin her alanda eşit ve adil olduklarını bilmeleri gerekir. Çalışanlar bu güveni aldıkları takdirde yüksek performans, güven duygusu ve olumlu tutum sergilerler (Çakar, 2008:110).

Ulaşım sektörünün bir kolu olan havacılık sektörü dünya ekonomisinde dikkat çekicidir, ülkelerin sosyal gelişiminde önemlidir. Dünyada havacılık sektörü, ulaşım ağı gün geçtikçe çoğalmaktadır. Sonuç olarak havacılık endüstrisi ve taşımacılığı sürekli gelişmektedir. Havacılık alanındaki olumlu ilerlemeler diğer sektörleri doğrudan etkiler. Bu sebeple hava taşımacılığının gelişimi ve havacılık endüstrisi küresel olarak gelişmesinin göstergesidir.

Ülkemizde aktif 55 havalimanı ve bu havalimanlarında çalışan dhmi personeli statüsünde bulunan 1580 kadın,8543 erkek olmak üzere toplam 10.123 personel çalışmaktadır. Sadece haziran ayında uçaklar ile seyahat eden yolcu sayısı 20.606.926 olarak kaydedilmiştir (<http://www.dhmi.gov.tr>, 2020).

Tüm örgütlerin en önemli üretim faktörü insan gücüdür. İş verenler kaliteli hizmet ve ürün üretmek için azimli,çalışkan işçilerle çalışmak isterler. Bu sebeple işçinin yaptığı işle kişiliğinin uyuşması gerekir. Çalışma ortamında çalışanlar diğer iş arkadaşlarıyla yönetici ve üsleri ile sürekli iletişim halinde oldukları için kişiliklerini çevrelerine ve yaptıkları işe yansıtırlar. İş yerlerinde iletişimsizliğin olması adaletsizlik algısını artırır. Bu sebeple havacılık sektöründe çalışanları adalet duygularını ve kişiliklerini etkiler.

Konunun tamamına bakıldığında, örgütsel adalet algısına etkisinde kişilik özelliklerinin en etkili olanına göre sıralanması, iş yerindeki kaliteli hizmet ve verimliliği artırır. Tüm bu nedenler araştırma yapılmasını zorunlu kılar.

AMAÇ

Havalimanı ve havaalanları hizmetin her anında teknolojinin kullanıldığı, kalifiye eleman ve işinde uzman olan profesyonellerin çalıştırıldığı, ülkemiz ekonomisinin büyük bölümünü karşılayan sektördür. Araştırmamızda beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Literatür araştırmamızda bu iki değişkeni inceleyen çok az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu gaye doğrultusunda oluşturulan hipotezlere yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

- **H₁**: Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri demografik farklılıklara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₂**: Araştırmaya katılanların sahip oldukları örgütsel adalet boyutları demografik farklılıklara göre anlamlı bir değişiklik göstermektedir.
- **H₃**: Araştırmaya katılanların sahip oldukları beş faktör kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısına etkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- **H₄**: Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algısı, beş faktör kişilik özelliklerine etkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

ÖNEM

Havalimanı ve havaalanları toplumlarda önemli bir yere sahip olmasının sebebi, insanlar için ulaşımın çok önemli olmasıdır. Havalimanları sayesinde binlerce kilometre uzaktaki iş seyahatlerimize, hastanelere, tatil için gideceğimiz ülkeye ve bunun gibi aklınıza gelebilecek her türlü ihtiyacımızı çok kısa bir sürede gerçekleştirme imkânı verir. Havalimanları insanın ulaşım hizmetini konforlu bir şekilde yerine getirebilmesi için kurulmuştur. Havalimanları bu görevi yerine getirmesinde çalışanlarının rolü büyüktür. Havalimanları birden fazla personeli barındıran, çalışanlar arası iletişim ve birlikte çalışabilme ihtiyacına gereksinim duyan, emek yoğun kapsamlı bir sektördür. Bundan dolayı çalışan kademeler arasındaki iletişimin güçlü olması, birlikte hareket eden bir mekanizma gibi işleyen sürekli dinamik personeller sayesinde, ihtiyaç sahiplerine sunulan hizmetin kalite değerinin yükseltilmesinde ve hizmet verilen yolcu memnuniyetinin artırılmasında, personeller arası adalet algısı önemli bir duruma gelmektedir.

Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmaların amacı: hizmet edilen kurumdaki ilişkiler oluşturulurken adalet algısına dayalı, personellerin üst kademeye ve kurumlarına itimatlarının tam olmasıdır. Kurumlarına aidiyet duygusuyla bağlı, işten ayrılmayı düşünmeyen, durumlarından şikâyet etmeyen çalışanlar oluşturabilmektedir.

Kişilerin görev yaptıkları kuruma karşı olan algıları incelenmesi gereken bir konudur. Çalışanlar ait oldukları kurumda sürekli bir adalet arayışı içindedirler.

Çalışma ortamının ergonomikliğinden, izin işlemlerinin herkese adil olması, yaptıkları işe karşılık üstleri tarafından tebrik edilme isteği, aldıkları ücretin adaletli olması, birimler arası maaş artışının adaletli olunması gibi pek çok konuda beklenti içerisindedirler. Çalışanların bu tutumları bizzat kendi kişilik özellikleriyle alakalıdır. Bu tutumlarının oluşumunda çalışılan kurumun personeline karşı olan tutumunda etkilidir. Havacılık sektöründe hizmet veren işletmelerin çalışanlarına karşı tutundukları olumlu hava neticesinde çalışanların güven ve aidiyet düzeyleri de artacaktır.

Bu amaçla çalışmanın fayda sağlayacağı konu: çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini tespit etmektir. Ayrıca bu çalışma, Van Ferit Melen Havalimanında çalışan personellerden elde edilen veriler ile kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini tespit etmek için yapılacak çalışmalara da önemli katkı sağlayacaktır.

VARSAYIMLAR

Yapılan çalışmanın varsayımları:

- Araştırılan değişkenler haricinde, kontrol dışında bulunan etkenlerin, deney gruplarını aynı düzeyde etkilediği;
- Araştırmada kullanmış olduğumuz ölçeklerin, analiz etmek istediğimiz öğeleri hatasız olarak ölçtüğü;
- Ankete katılanların, anket sorularını tam anlamıyla anlayıp doğru bir şekilde cevaplar verdikleri;
- Çalışmamızı hazırlarken ulaştığımız araştırma sonucu bilgilerin, çalışmamız açısından yeterli olduğu varsayılmıştır.

SINIRLILIKLAR

Yapılan araştırma çerçevesinde bulunan sınırlılıklar:

- Yapılan çalışma kuramsal çerçeve içerisinde ulaştığımız bilgileri alan yazınla sınırlıdır.
- Yapılan çalışma sadece Van ilini kapsamaktadır.
- Yapılan çalışma yalnızca havacılık sektöründe hizmet gösteren bir işletmede yapılmıştır.
- Yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlara 20 Eylül- 11 Kasım 2019 tarihleri arasında toplanan verilerin analizinden yapılmıştır.
- Yapılan araştırma çerçevesinde kişilik özellikleri ve örgütsel adaletin birbirlerini ne düzeyde etkilediklerini ve aralarındaki ilişkinin boyutu incelenmiştir. Bahsedilen iki değişkene etki eden başka unsurlarında olabileceği bilgi dahilindedir.
- Çalışmamızda bulunan anketi dolduran personellerin, anketi doldurma esnasında değerlendirildiklerini hissetmeleri ve izleniyor olma endişesini hissetmeleri ankete verdikleri cevapları etkilemiş olabilir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KİŞİLİK

Birinci bölümde kişilik kavramının gelişimi ve çeşitli tanımlarına değinilecek, kişilik oluşumunu etkileyen unsurlar değerlendirilecektir. Kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmalar sonucunda günümüzde kabul edilen beş faktör kişilik özellikleri ele alınacaktır.

1.1. Kişilik Kavramı

İnsanoğlu, yaşamının her evresinde farklılıklara uyum sağlayabilmek amacıyla aşırı çaba gösteren canlıların en başında yer almaktadır. İnsanlar karşılaştıkları koşullarda gösterdikleri tepkilerin ayırt edilebilmesi amacıyla, farklı özellik sınıflamaları geliştirmişlerdir.

Bireyi, diğer bireylerden farklılaştıran niteliklerinin belirlenmesinde, kişilik kavramı ön plana çıkmıştır. Kişiliğin kavramsal yapısını izah etmek için bilinen en eski tanımlama; Allport'un 1937 'de elliye yakın kişilik tanımlaması üzerinde yaptığı inceleme olduğu ve kişilik kelimesinin köken olarak Latince "persona" yani kişi kelimesinden türetildiği tahmin edilmektedir. Tanımlamada; Roma tiyatrosunda oyuncular tarafından gösterilen oyunlarda maskelerin takıldığı ve "persona" diye tanımlanır. Sahne üzerinde oyunu canlandıranların yüz mimiklerinin seyirciler tarafından net bir şekilde anlaşılması için özellikle uzakta oturan seyircilere bunu yansıtabilmek için bu maskelerin kullanıldığı ve bu yolla "persona" kavramıyla bireylerin his ve farklılıklarının anlatılmak istendiği ifade edilmektedir (Eroğlu F. , 2004). Kişilik, 'personality' ilk olarak Cicero tarafından eserlerinde kullanılmıştır. (Türkel, 1992). Romalı filozof Cicero' e (M.Ö. 106- M.Ö. 43) göre ise persona kavramı 4 farklı şekilde işlediği gözlemlenmektedir:

- Bireyde bilinen şekilde gözlenmesi, fakat böyle olmamasıdır.
- Bireyin hayatında karşılaştığı rollerdir.
- Kişinin hayatında karşılaştığı rollere duyulan gereksinimin bütün yönleridir.
- Görünüş ve asalettir.

Kişilik kavramını tanımlamak için yapılan birbirinden farklı tanımlamalara şöyle bir bakarsak; Kişiliği oluşturan etmenler; mizaç, karakter, yetenektir. Bireyler kişiliklerini davranışlarıyla dışa yansıtırlar. Kişilik, bireylerin kendi çevresiyle ve dış dünyasıyla kurdukları bağlantı şeklidir. Aynı zamanda kişileri birbirlerinden ayırt etmeye yarar. Kişilik, bireyleri farklı kılan ve her durum karşısında farklı davranışlar sergilemeye yönelen bir bütündür (Koç, 2012). Türk Dil Kurumunun yapmış olduğu tanımlamaya göre, “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” diye tanımlamıştır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2015).

Kişiliği doğrudan ayırt edemediğimiz halde, kişinin geçmişinden yaşadığı olaylardan davranışları ve durumlara karşı verdiği tepkilerden yola çıkarak kişiliği hakkında fikir edilebilen bir kavramdır (Özkalp, 2002:242). Kişilik, bireyin sosyolojik, biyolojik özellikleri ve bilinç ile bilinç dışı sistemlerinin yardımıyla sürekli yenilenmesi neticesinde oluşan hareketli bir yapıdır (Morgan T., 2004: 43).

Kişilik, bireye has olan, alışkanlıklar, tavırlar, dış görünüş, tutumlar vb. tepkilerine kadar sayısız özelliği içeren kapsamlı bütünlüktür (Fındıkçı, 2009:416).

Kişilik, bireyin farklı ortamlardaki bireylerin yanında göstermiş olduğu davranışların tamamıdır (Morgan W. 1989: 311). Bireyin çevresiyle yoğurduğu kişiliğinin oluşturduğu davranışların tamamıdır (Yanbastı, 1990: 11). Geniş bir açıyla bakıldığında aynı görülen kişilerin olaylar karşısında takındıkları ve gösterdikleri tepkiler farklıdır (Eren, 2001:83). Bu aşından bakıldığında kişilik özellikleriyle ilgili farklılıklara dikkat çekilmiştir. Kişiliği bireyler arası farklılık sağlayan, tutarlı ve yapılaşmış ilişkiler şeklidir (Cüceloğlu, 2006: 404). Diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse kişilik insanların diğerleriyle arasındaki farklılaşma sağlayan göreceli, bilişsel, davranışsal ve kimlik kazanmasını sağlayan özelliklerin bütünüdür (Passer ve Smith, 2003: 421).

Kişilik, bireyin kendisi hakkında bilişsel, tinsel ve fiziki nitelikleriyle ilgili sahip olunan bilgiler olduğudur (Eren, 2001). Kişiliği bireyin içinde bulunduğu sosyal çevresiyle iletişim şeklini açıklayan ve bireyin davranışı, duygu ve düşüncelerinin farklılaştıran davranış tarzları olarak tanımlamıştır (Atkinson ve Smith, 2002: 433). Bu tanıma yakın bir tanımda ise, kişiliği bireyin davranışları, sahip olduğu yetenekleri,

kendisine has olan vücut dilini kullanma şeklini gibi özellikleri tanımlar (Günel, 2010:44). Kişilik tamamıyla kişiye ve kişisel farklılıklarla ilgilidir (Algül, 2009).

Kişilik, insanın duygusal, fizyolojik, içtimai ve bilişsel özelliklerinin tutarlı taraflarıdır ve bireyin önceden edindiği özelliklerin sonradan kazandığı özelliklerle birleştirilmesidir (Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012:567).

Kişiliğin birçok farklı tanımlamasından da anlaşılacağı üzere, kişiliğin tanımı konusunda bir fikir birliği yoktur. Bu farklılıklara rağmen kişilikle ilgili bazı özellikler üzerinde durulmuştur. Bu sahip olunan özelliklere, kişisel başlıklarına gözlemlenebilen davranışların şeffaf şekilde birleştirilmesine, devamlılık gösteren davranışlarını tanımlarken özelliklerin bütünü olarak açıklanması ve kişiliğin gelişim boyutları yönüyle incelenmesine değinilmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:3).

Psikolojide kişiliğin tanımı ile alakalı birçok tanımlama yapılmıştır (Kırkıncıoğlu, 1995:13). Psikologlarında kişiliğin tanımı yönünde ortak bir tanımlamaları yoktur (Cüceloğlu, 1998:404). Kişilik ile ilgili tanımlara bakıldığında; Psikologların “Kişilik” tanımı dahilinde kişiliği oluşturan etmenlerin: kişilerin fiziki yapısı, beceri, zeka ve öz yapısı gibi farklı etmenler vardır (Tezcan, 1987:17). Farklı bir açıdan psikoloji biliminde söz sahibi bilirkişiler kişiliği, "bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü" olarak adlandırmaktadırlar (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015:61).

Kişilik, duygu ve beden özelliklerinin ilk hayata geldiği andan sonraki anda kazanılan ana kadar olan toplamıdır (Enç, 1978:31).Kişiliği açıklamaya çalışan bunca tanımlamaya bakıldığında kişilik kavramını açıklayabilmekte sadece kişinin olaylara özgü davranışları özellikleriyle kişiliği tanımaya yeterli değildir.

Tanımlamalardan yola çıkarak, kişilik birçok kavramı kapsayan, kişilerin davranışlarıyla alakalı özellikleri barındırması yönünden, literatürde birçok tanımlama vardır. Bu tanımlar ışığında kişilik teorisine genel anlamda davranış teorisi diye de ele alınabilir.

1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Tomrukçu, kişiliğin; sosyolojik biyolojik ve psikolojik faktörlerin birbirleriyle olan etkileşimleri nihayetinde bireye has yapısını gösterdiğini ve kişilik oluşumunda ise kalıtım ve çevrenin aşırı derecede önemli bir etken olduğunu belirtmiştir (Tomrukçu, 2008:14).

Kişiliğin oluşumunda birçok farklı unsurun etkisinin olduğu biliniyordu ve bu unsurların kişiliğin oluşmasında büyük rol alırken farklı kişilerde bu etki daha azdır. Kişilik, bireyin ilk doğduğu andan gelen genetik özellikleriyle birlikte, sosyal yaşadığı çevre, eğitim ve yetiştiği aile gibi etkenler ile bu etkenlerin birbiriyle olan harmanlanmalarıyla oluşmaktadır (Soysal, 2008:7).

Kişiliğin oluşumuna etki eden bu faktörleri genel olarak ele alacak olursak bunlar:

- Biyolojik Faktörler
- Ailesel Faktörler
- Kültürel Faktörler
- Sosyal Faktörler

1.2.1 Biyolojik Faktörler

Bedensel veya fizyolojik unsurlar kişiliği meydana getiren ana faktörlerin başında gelir. İnsan fizyonomisi ve özellikleri ile kişilik yapısı ve kişilik doğrultusunda davranışları arasında açık bir bağlantı vardır. Kişilik kuramcılarına göre cinsiyet, yaş, beden yapısı birbirleriyle ilişkilidir.

Kişilik özellikleri bireylerin doğuştan gelen farklılıkları olarak, bu farklılıklara neden olan unsurun insanların genetik kodlarına yerleştirilen karakteristik davranış özellikleridir (Nielsen ve Knardahl, 2015:5).

Bireylerin, kişilik özelliklerini oluşturmada biyolojik faktörler sıralamasın bakıldığında; zekâ, kalıtım, fizyolojik ve biyolojik geri bildirimler kişiliğin oluşmasına etki eden unsurlar olarak görülmektedir (Nair, 2010:137).

Çevresel şartlar biyolojik yapının tesirini açıklayabilir. Çeşitli çevresel koşullar benzer biyolojik yapıya sahip insanların kişiliklerinin farklılaşmasına sebeptir (Yıldırım B. I., 2014). Çevrenin kişiye yönelik ilgi, tepki, ilişki isteği, kişinin ten rengi, saçı, boyu, şişman veya zayıf olması, güzel ya da çirkin olması, oturuşu, mimik ve jestleri gibi fiziksel özellikleri gibi çeşitlilik ortaya koymaktadır (Köknel, 1986:83). Bireyin sahip olduğu fiziksel yapısı kişinin sosyal çevreye, diğerlerinin beklenti, tavır, tutum ve ona karşı gösterdikleri tepkilere olan tutumlarıyla alakalıdır. Tüm bu tutumlar kişilik gelişimine etki etmektedir (Jain, Akt. Düz, 2015:9).

Bireyler, doğuştan aileden gelen genler yönünden ebeveynlerinin özelliklerini barındırırlar. Bu genetik özellikler (ten rengi, boy iç salgı bezleri vb.) bireyin sürekli iletişim halinde olduğu çevreyle bireyin kişiliğinin şekillenmesinde etki etmektedir (Aytaç, 2000:163).

Kişilerin doğuştan gelen veya sonradan oluşan hastalıkları ve buna benzer, kan grupları, cinsiyetleri gibi kendilerine has durumları gerçekte ailelerinden kendilerine bırakılan mirastır. Bu alanda çeşitli deneylerde bu durum örneğin tek yumurta ikizleri üzerinden yapılan çalışmalarda bu mirasın kişilik özelliklerine etkisini açıklamak amaçlanmıştır (Çetin ve Beceren, 2007:113). Buna ilaveten Minnesota Üniversitesi 350 ikiz üzerinde yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde ulaşılan bilgilerde genetik unsurların kişiliğe olan etkisini sonuçlarla açıkça desteklenmektedir (Nair, 2010:137).

1.2.2. Kültürel Faktörler

Kişiliği tanımlayabilmek için kalıtsal faktörler yetersiz kalır (Güney, 2009:258). İnsanlar hayata geldikleri andan itibaren ait olduğu çevre, toplum ve kültürle iletişim kurmaya başlar. İnsanların davranışlarına bakarsak ait oldukları toplumlardan izler görünür. Ait oldukları toplumların kültürel etkinliklerinin yansımalarını giyim tarzlarında, konuşma biçimlerinde, dini inanışlarında görmek mümkündür (Kulaksızoğlu, 1998:110).

İnsanlar, doğdukları toplumu ve kültürel çeşitliliklerini kendileri belirleyemezler. Bundan dolayı insanlar içinde yaşadıkları toplumun kültürel yapısıyla

iç içe yetişerek buldukları toplumun sosyal tesirinden aşırı derecede etkilenmiş olurlar (Güney, 2009:260). İnsanlar ait oldukları toplumdan etkilendikleri gibi kişilik özelliklerine ait oldukları toplumun kültüründen etkiler, bu yüzden kişilik ile kültür ilişkisi karşılıklıdır (Zel, 2001:326).

1.2.3. Ailesel Faktörler

Aile, kişiliğe etki eden bir değişken olarak, insan kişilik gelişiminin ana maddesini oluşturur. Kişinin, aile bireyleri ile olan bağları kişiliğini oluşturmaktadır. Aile, bireylerin sosyal değerleri özümsemiği ilk yerdir. Ayrıca aile içindeki ilişkilerin şekli, gücü ve yönü birbirinden farklı olarak kişiliği oluşturmaktadır (Alkan G. , 2014:25).

Bireylerin kişilik özelliklerinin temelini oluşmasını sağlayan ana faktör ailedir. Ailelerin çocuklarını hayata hazırlarken uyguladıkları davranış ve konuşmalar, çocuklarınca örnek alınarak hafızaya kazınır. Çocuklar ailelerinin kültürel standartları ile ahlaki, kişilik özelliklerini öğrenip yansıtırlar (Yıldırım A. , 2010).

Çocuklar, ebeveynlerinin kendilerine yaklaşımı ve ebeveynlerinin kendi aralarındaki iletişim tarzları çocuğun kişiliğinde gelecekteki davranış modelinin oluşmasında önemlidir (Girgin, 2007:46).

Bu alanda yapılan çalışmalar sonucu; demokratik, çocuğa fırsat tanıyan bir ortamda büyüyen çocukların hayatta diğer bireylere nazaran daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu tür ailelerde yetişen çocukların sosyal ilişkileri daha rahat kurabilirler. Anne bu aşamada çocuklar için en önemli rol modelidir. Bireylerin hayatlarına bakıldığında davranışlarında anneleriyle yaşadıkları hayatlarının ilk zamanlarından kesitler görülmektedir (Özkalp, 2002:245). Çocuklar hayata hazırlanma aşamasında anne babalarının davranışlarını yansıtarak onların ahlaki ve kültürel standartlarıyla beraber kişilik özelliklerini kurdukları açık ve nettir (Güney, 2010:261).

1.2.4. Sosyal Faktörler

Kişiliğin oluşumunda kişilerin ait oldukları sosyal statüleri ile ait oldukları alt kültürler de aynı oranda etkilidir. Kişiliğin yaygın olarak kabul edilen taraflarını toplumun kültürel yapısı da aynı zamanda belirler. Bütün toplumların kültürel statüsünü farklı alt kültürler oluşturarak çeşitli grup ve çeşitli kişilikleri ortaya koyar.

Kişiler yaşamları boyunca sosyal ve dinsel gruplara, kendi hemcinslerine yakın olan davranışları bilmek isterler. Kişilerin sosyalleşme evresinde aile faktörüyle ilk olarak anne etkisiyle başlar. Bunun devamını arkadaşlar, komşular ve akrabalar izler (Özkalp, 2002:45). İş ahlakı, kişinin sosyalleşmesinin devamı olarak göz önüne serilmiştir (Perry, 2003:25).

Kişiler, sosyal hayatından dolayı devamlı olarak çevreleri ile etkileşim halindedirler. Etkileşim süreci sayesinde kişilerin sosyalleşmesiyle çevreleriyle kaynaşarak fayda sağlayacak bu sayede aynı düzeyde davranışlar sergiler (Güney, 2010:260).

1.3. Kişilik Kuramları

Kişilik bireyin sahip olduğu tutum ve ilgilerinin, konuşma tarzı, yetenekleri, ortama kaynaşmasını içeren kavram ve uyum sağlama süreci (Köknel, 1997), psikobiolojik bütünlük ile sistemin bireye ait hareketli bir Organizasyonu ile oluşan ve aynı zamanda bu organizasyonun ait oldukları çevreyle etkileşim ürünü (Özgüven, 1999) veya kişinin içsel ve dışsal çevresiyle oluşturduğu, başkalarıyla farklılaştıran mantıklı ve yapılaşmış bir bağlantı şeklinde (Cüceloğlu, 1998) tanımlayabiliriz. İnsana yön veren bileşenleri açıklamak amacıyla kişilik, çeşitli kuramcılar tarafından incelenmek amacıyla değerlendirilmiştir. Gün yüzüne çıkan bu kuramlar kişilik literatürünün ne anlama geldiğini ve nasıl geliştiğini farklı açılardan açıklamaya çalışmıştır (Başaran, 1991:6). Bu kuramlar kimi zaman birbirlerinin eksikliklerini gidermiş kimi zaman birbirini reddetmiş, kimi zamanda birbirlerine uyum sağlamıştır (Demirkan, 2006:58).

1.3.1.Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik tanımlar deneysel çalışmaların tam tersi olarak vakaları kapsamlı bir şekilde tek tek ele alarak incelemektedir (Cüceloğlu, 1998). Psikanalitik yaklaşım davranışlarımızın temelini oluşturan bilinçdışı aşamaları araştırır (Atkinson ve Smith, 1995).Psikanalitik yaklaşımda öncü olan kuramlar;

1.3.1.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Kişiliğin yapısını ve gelişimini anlamak, üzerinde sıklıkla düşünülen olgulardan biri olsa da, kişiliği açıklamak için öne sürülen ilk düşünceler, Nörolog Sigmund Freud tarafından ortaya konan kuramları kapsamaktadır. Sigmund Freud psikolojideki en önemli kuramlardan birini geliştirmiştir (Ekşi,1990:53). Psikanaliz yaklaşım temellerini oluşturmuş aynı zamanda bu yaklaşımın adıyla anılmasını sağlamıştır (Çoraklı, Barsamyan ve Tuzcuoğlu,2007:11).

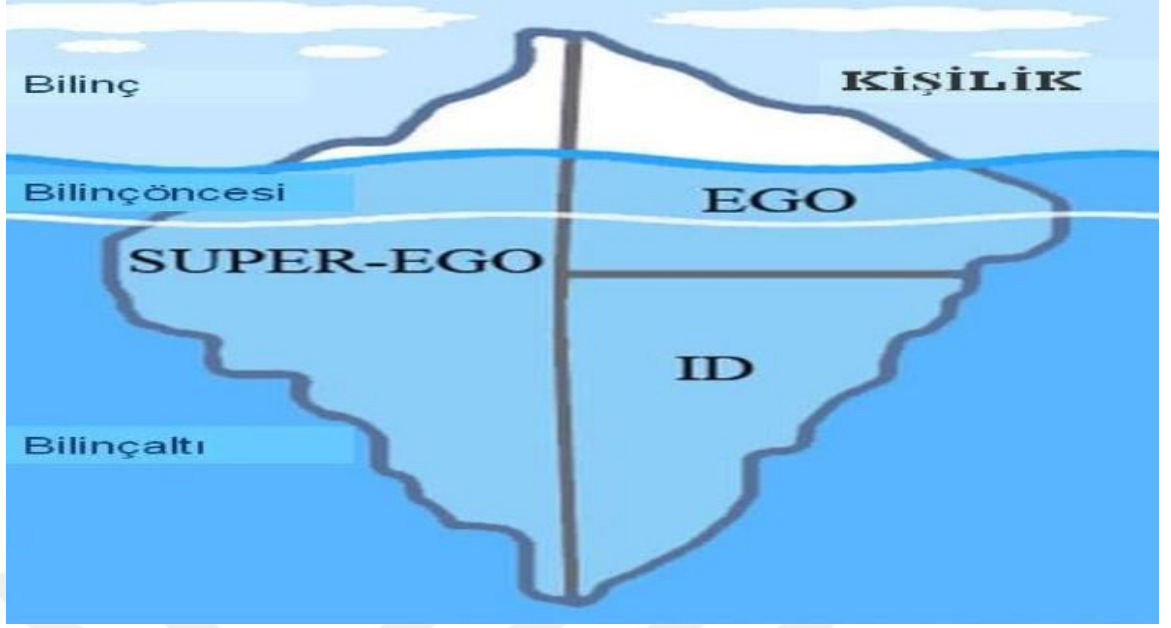
Freud, kişiliğin yapısını üç kısım olarak ele almıştır. Bunlar; bilinç, bilinç ötesi ve bilinçaltıdır. Bu yapıya aynı zamanda topografik adı da verilmektedir (Burger,2006:77).Bu kuram Freud'un geliştirdiği ilk kuramıdır.

Topografik kuramın kısımları; bilinç, bilinç ötesi ve bilinçaltıdır. Bu üç terimi açıklayacak olursak (Köknel,2005:116-117):

Bilinç: Bilgi ve algılar net bir şekilde görünür,düşünce,duygu ve davranış ile tutumlarla alakalı bilgilerin bilindiği süreçtir.

Bilinç ötesi: Bilinç seviyelerine erişme ihtimalinin olmadığı zihinsel aşamaları içerir. Bilinç ötesi normal şartlarda akılla uyuşmayan, kişinin içinden gelen istek ve arzuların doyurulmak istemesidir. Hareketleriniz, üslubunuz ve farklı ifade yöntemleriyle günlük hayattaki davranışlarımızı dışa vurur.

Bilinçaltı: Bilinç seviyesine eşdeğer, geçmişteki anılarımız, düşüncelerimiz ile bilgilerimizden meydana gelir.



Şekil 1: Sigmund Freud'un Bilinç Buzdağı Metaforu

Freud tarafından daha da geliştirilen bu kuram üç temel sistemden meydana gelir: İd, ego ve süper ego. Bu temel sistemler birbirlerinden bağımsız ya da yalnızca çalışmazlar (Çimen,2007:18).

İd: Kişiliğin zevke dayanan, ilkel diye tabir edilen sistemidir. İnsanın güdülerinden oluşan aşırı enerjik olmasından dolayı isteklerimiz ve arzuları dışa vurarak biran önce yerine getirilmesini uyarır. Kişilerin en kaba, arzularına dayanan bu dürtülerin en baskın iki unsuru saldırganlık ile cinsiyettir (Cüceloğlu,1994:407).

Freud'a göre saldırganlık temel itkidir ve cinsellik ile birlikte kişiliğin oluşmasının temelini oluşturduğunu ifade ediyordu (Atkinson ve Smith, 2002:460). İd, toplumdaki ahlak ve mantık öğelerini hiçe sayarak acıdan uzak durur ve sadece odak noktası haz duygusuna ulaşmaktır (Atkinson ve Smith,2002:460).

Ego: İd ve süper egonun sistemlerinin karşı karşıya geldikleri anda arabulucu rolü vardır. Kişinin çevresiyle şekillenir davranışlarımızı belirler. Tamamıyla gerçekliğe dayanır. Gerçekliğe göre şekillenir. İdinin gerçeğe uygun talepleri ile süper egonun aynı yöndeki taleplerine arabuluculuk yapar (Atkinson ve Smith,1995). Şöyle açıklayacak olursak: İd'ye nefis, süper ego' ya vicdan son olarak ve ego 'ya ise düşünce ile ideallerin toplamı diyebiliriz.

Süper Ego: Toplum tarafından kabul edilen tüm değer yargılarına uyar. İd tarafından ortaya çıkan taleplere karşı duran reddeden bölümdür. Kişinin kaynağı ailesi ve yaşadığı çevre olmak üzere davranışlarını yoğun bir şekilde denetim altında tuttuğu kişilik mekanizmasıdır. Yapı itibariyle id'inin biyolojik temelden gelen yapısına karşılık, süper ego aile ve çevrede kazanılan eğilimler olması nedeniyle zıtlık taşırlar (Erdoğan,1997:254). Bireyin bulunduğu çevrede başka bireyler olmasa da, gösterdiği iyi huylu davranışlar süper egonun pozitif yönünü ifade eder. Fakat süper egosu oldukça gelişmiş bireylerin, davranışlarını hata yapma korkusuyla, aşırı bir şekilde denetim içinde tutma eğilimleri, bireyi yaşamdan ve davranışlarından daha az keyif alacak bir konuma sürüklemesi ihtimali de süper egonun negatif yönünü ifade eder (Güney,2010:69). Üst benlik diye ifade edilen kavram ego ile vicdanı kapsamaktadır ve ego açıkça kişinin nasıl biri olmak istediğidir.

1.3.1.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Alfred Adler Sigmund Freud'un öğrencilerinden biridir. İlk Freud gibi psikanaliz ekolünü kabullenmiştir. Freud'un libido temelli düşüncelerine katılmamış ve "Bireysel Psikoloji" düşüncesini ortaya atmıştır. Freud psikoloji bilimine cinsellik kavramı ve insanın biyolojik kökeni ile farklı bir boyut kazandırmıştır. Adler ise kişiliğin birey tarafından kendisi, diğer insanlar ve içinde yaşadığı kültür için geliştirilen davranış kalıpları olduğunu öne sürmektedir (Alkan G. , 2014:36).

Alfred Adler kendisine ait kuramı geliştirerek Sigmund Freud'ten ayrılmıştır (Geçtan, 1993:83).Adler'in yaptığı çalışmalarda kişiliği tanımlamak için, kişiliğin gelişimindeki doğum sırasındaki yaşanan aşamaları, ebeveynlerinin etkisi ve üstün olma çabası sayılabilir. Şayet bireyin annesi ve babası tarafından devamlı olarak koruma içgüdüleriyle sorumluluk alması engellenirse, ileride sorunlarla başa çıkma çözümleri geliştirmede yetersizlik hissi taşınması söz konusu olabilecektir.

Alfred Adler'e göre kişinin davranışlarını artıran ve kişiliğin ana ögesi üstünlük arzudur. Bireyler, çevrelerine göre farklı olmak, baskın ve üstün olmak arzusu içerisindedirler (Cüceloğlu, 1991:416). Bireylerin bu üstün olma ve mükemmel olma arzuları yaşadıkları çevreden gelen baskılar ve kabul görmeyle karşılaştığı anda kişilik çatışmaları yaşanır. Alfred Adler herkeste olan bu arzuların, mükemmellik ve

baskın olma isteğinin herkes tarafından kabul görmesi, benimsenmesi mümkün değildir.

Freud'un tanımlamalarında kişiliğin davranışlara etkisinde geçmişte yaşananların etkili olduğunu düşünürken, buna karşılık Adler aşağılık duygusundan kurtulma eğilimiyle taşınan beklentilerin kişilik üzerindeki etkisine ağırlık vermiştir. Adler, Freud'un aksine bilinçteki düşüncelerin farklı katmanlarda bulunmadığını ve bireyin düşüncelerinin farkında olduğuna vurgu yapmaktadır (Eker , 2012:173).

1.3.1.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Carl Gustav Jung, İsviçre vatandaşı olan bir psikiyatristtir. Carl Gustav Jung ilk olarak "Kompleks Psikoloji", daha sonradan ise "Analitik Psikoloji" diye tabir edilen ekolün kurucusudur. Jung, yaptığı kolektif bilinçaltı tabiri yalnızca psikiyatri dalında değil, sosyoloji dalında da geniş ses getirecek bir teori olarak ortaya çıkmıştır (Eroğlu F. , 2009).Diğer bilim adamları gibi Freud'dan etkilenmiş ve Sigmund Freud tarafından psikanalizin veliahtı diye adlandırılmıştır. Jung bununla yetinmeyip kendisine ait olan kuramını geliştirerek Freud'dan ayrılmıştır (Geçtan, 1993:34).

Carl Jung'a bakılınca, içeriye dönüklük ve dışarıya dönüklük kavramlarının ilk kullanan kişidir. İçeriye dönüklük kimselerin düşünce ve ilgilerini iç dünyalarını hakkında yöneltmiştir. Dışarıya dönüklük kişilerde, başkasıyla birlikte olmayı dilerler (Cüceloğlu, 2003:415).

Bilinci oluşturan unsurlardan biri olan libidinal enerjinin kontrolü yönünden bazen içe dönük bazen de dışa dönük bir durum olduğunu belirtirken içlerinden birinin diğerine oranla daha baskın olduğu fikrini korumuştur. Hiç kimsenin sadece içe ya da dışa dönük olmadığını savunmuştur (Schultz ve Schultz, 2002). Jung, Freud'un bilinçaltı kavramını kabul etmiştir ama yine de bilinçaltının iki tür olduğu fikrini savunmuştur.

- Bireye ait bilinçaltı
- Bireyin kendisinden farklı olan insanların endişe, duygu ile korkularını gizlediği ortak bilinçaltı (Cüceloğlu, 1998:416).

Jung bu teoriyi 8 temel kişilik tipi ile anlatmaktadır (Zel, 2000:39).

1. Dışa Dönük Düşünen Tip: Dünyaya nesnel bir biçimde bakan tipler olarak anlatılır. Düşünceleriyle hareket eden bunları dışa vurmaktan geri kalmayan duygusal açıdan zayıf bireylerdir.
2. İçe Dönük Düşünen Tip: Düşünce ve duygularını dışa vurmaktan çekinen sınırlı şekilde dış dünyaya bağlı, yaşam tarzı olarak dışa dönük düşünen tiplere kesinlikle zıt tiplerdir.
3. Dışa Dönük Duygusal Tip: Ön konuşulmasından mutlu olan, verdikleri kararları duyguları nedeniyle sürekli değişebilir, dış dünyaya bağlılıkları düşüncenin yerine sadece duygularıyla ön plana çıkan tiplere denir.
4. İçe Dönük Duygusal Tip: Dış dünyaya karşı ilgisiz ,sessiz kendileriyle iletişim kurulması imkansız denecek kadar zor olan düşüncelerini sadece kendilerine saklayan tiplerdir.
5. Dışa Dönük Duyusal Tip: Tamamıyla gerçekçi olup pratiktirler, kafaya koydukları fikri yapmak için uğraşırlar. Tam anlamıyla dış dünyanın gerçekçi yapısıyla ilgilenirler.
6. İçe Dönük Duyusal Tip: Dış dünyayla ilgisiz, tam anlamıyla kendi iç dünyalarıyla alakalıdır.
7. Dışa Dönük Sezgili Tip: Yenilik arayışlarıyla beraber dengesiz ve kolay kolay karar veremeyen tiplerdir.
8. İçe Dönük Sezgili Tip: Dış dünyayla ilişki kurmakta sıkıntı yaşayan, içe dönük olduklarından dolayı gizemli ve zor anlaşılabilir tiplerdir.

Kişisel bilinçaltından bilince ulaşmak amaçlanmış fakat aralarındaki zıtlıklar nedeniyle bastırılmış hayatlar mevcuttur. Bu bastırılmış hayatlar rüyalarda görülür. Kişilere özgü bilinç altındaki düşünceler ile duygular beraber bir araya gelerek kompleks diye adlandırılan olayları meydana getirir. Komplekslerin sahip oldukları güdüleyici durumlarından dolayı düşünceleri ve davranışları kontrol altına alırlar. Kişinin sahip olduğu kuvvetli kompleks durumu etrafındakilerde gözlemlenebilirken kendi yanında birçok kez dikkat edilmemekte ve kişilerin adaptasyonunu bozarak nevrozlar oluşturabilirler. Aynı zamanda kişileri güdüleyerek başarıya ulaştırabilirler (Gençtan, 1998).

Ortak (kolektif) bilinçaltı atalarımızın genlerinden edindiğimiz kültürel mirastır. Kişilerin bilmediği önceki atalarının tecrübelerine dayanan kişiliği oluşturan en güçlü etkidir. Bilinçteki kalıtsal yönelmeler arketipler diye tanımlanır. Arketipler zihinsel vakalar ve duygularla yaşanır. Jung'a göre farklı bir kişilik tipi olan arketipler, persona diye adlandırılan diğerlerine karşı yüzümüze taktığımız maskelere benzeyen ve bizim topluma, toplumun bizi istediği gibi yansıtır. Anima ve animus yani her cinsin sahip olduğu kadınlık ve erkeklik özelliğini gösterir. Gölge, kişiliğin hayvani yönleri cinsellik, saldırganlık, nahoş arzu ve isteklerimizi ve ben yani tüm istikrarsızlık ve duyguları dengeleyen (self) yani ben kişiliğin tüm yapısına istikrar sağlayan yapıdır (Schultz & Schultz, 2002). Jung'a göre bilinç ve bilinçaltı beraberliği kişiliği sağlar. Fakat bilinçaltı tam anlamıyla bilince yüklemeyi ve aşırı bir enerji deposudur. Bütünlüğü tüm hayatımız boyunca yüklemek üzere çalışmalar yaparız. Özbene ulaşmak demek kendimizi gerçekleştirebilmek anlamına gelir ve özben içsel ve dışsal çatışmaları bertaraf etmektir. Kısacası özben hayat gayemizdir (Jakobi ve Erap, 2002).

1.3.1.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı

Erich Fromm (1900-1980), geliştirdiği ekole "İnsancıl (Hümanistik) Psikanaliz" adını vermiştir. Fromm, bireyin yalnız olmasının temel sebebini doğadan uzaklaşmasına ve diğer insanlarla iletişim geliştirmemesine bağlamaktadır (Aktaş, 2011:11).

Özgürlükten kaçma kuramı Erich Fromm geliştirdiği bir kuramdır (Geçtan, 1988:59). Fromm'un oluşturduğu kuramın temelini kaygı ve bu kaygıdan kaçış oluşturur. Feodaliteden modern demokrasiye geçişte örgütlenmenin tehlikeli sakıncaları olduğunu bu nedenle insanların sorumluluklarına katlanarak kararlar almalarına neden olduğunu savunur. Fromm'a göre özgürlük eşittir yalnızlık ve güçsüzlüktür. İnsanlar büyüdükçe sorumluluklarının arttığını ve kişisel olarak zayıflıklarının farkına varırlar. Bu farkına varışa tepkimiz iki şekilde olur; ya bu özgürlükten kaçırız ya da özgürlüğe doğru koşarız (Burger, 2006). Fromm'a göre, kendimize ait kişiliğimizle içgüdülerimizi ayırt edebiliyorsak bu gerçek özgürlüğe işaretir (Topses ve Serin, 2012:64).

İnsanların özgürlük sonrası ortaya çıkan güçsüzlük, kaygı ve duygularını aşması noktasında aşağıdaki üç stratejiden birini seçeceğini açıklamıştır.

— Otoriteciliğe başvurma: Otoriter kişiler güçlü olanlara yanaşıp kendilerine has bireysellikten kurtularak aşağılık duygularını bertaraf etmeye çalışarak, kendilerine karşı daha kırılğan zayıfları ezerek güçlü olma arzusuna sahip olduklarını kısacası güçsüzlük duygusuna karşın güçlülerle bir olup güçsüzleri ezme olarak açıklanabilir.

— Yıkıcılık: Yaşamın zorluklarına karşı çıkararak baş etmeye çalışırlar. Bu anti sosyal tutumları, bilinçaltında biriken tutumlarını mantıksal olarak(vatanseverlik, duygusuna, görev bilincine)uyarlama zorunluluğu hissederler.

— Mekanik uyumluluk (konformizm): Kişiler toplumun istediği şekil, tarz ve hassasiyetlere uygun olarak yaşamayı benimser ve böylelikle aile ve iş yapılan dahilinde kişisel özgürlüğün neden olduğu kaygılardan kısa bir süreliğine kurtuluruz.

Froom'un, Freud'dan ayırmamıza neden olan hususların başında kültürün bireylerin kişiliğini oluşturmada en büyük etken olmasıdır. Froom, kültür ve topluma ait olarak yaşayan bireylerin, ihtiyaç duyulan ana ihtiyaçlarının yani fizyolojik ihtiyaçları olduğunu benimser fakat bu fizyolojik ihtiyaçların ait olduğu toplum tarafından yerine getirilir (Roeckelein, 1998:196). Froom kişiliğin temel ihtiyaçlarını beş unsurda gösterir. Bu unsurlar; beş temel ihtiyacı vardır. Bunlar; köklülük, kimlik, alışkanlık, ilişki ve yönelimdir (Savran, 1993:12).

Kültürün kişiliğin oluşmasında ki en büyük rolünden en çok bahseden kuramdır. Kişiliği toplum tarafından ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan veya sağlayamayan bütün bu etkinliklerin sonucudur (Başaran, 1991:69).

1.3.1.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Psikanaliz alanında çalışmalar yapan ilk bayan psikolog Horney'dir. Horney kişilik gelişimine etki eden faktörler arasında çevreyi ön plana çıkarmıştır. Horney özellikle davranışların içten gelen içgüdüler ve fizyolojik olaylardan oluştuğunu benimseyen Freud'cu düşüncüyü reddederek, kişiliğin çocukluk dönemimizle geliştiğinin istenmeyen kötü huylarımız ve davranışlarımızın aile içindeki

bozukluklardan kaynaklandığını ve sosyokültürel olayların da öğrenme aşamasını büyük ölçüde etkilediğini belirtmiştir (Schultz ve Schultz, 2002). Horney'in savunduğu düşünceye göre, davranışların açıklayıcıları kişinin hayatı boyunca sahip olduğu algılar, değerler, yargılar, amaçlar ile bunların aralarındaki etkileşimlerdir (Geçtan, 1998).

Horney, kişiliği açıklarken temel taşların “korku ile kaygı “olduğunu belirtir (Wortman, 1988:352). Horney, korku ve kaygılar ile uğraşabilmek amacıyla kişilerin davranış çeşitlerini ne kadar on madde olarak tanımlamış olsa da bu on madde arasından üç tanesi herkes tarafından kabul edilmiş kişiliği açıklamayı sağlayan ilişki şekilleridir (Burger, 2006:17).

- Kişilerin korku ile endişelerinden arınmak için bu kaygılara yönelerek sevgi ve sempati hissetme doğrultusunda kişilik oluşturma(sempatik-dışadönük).
- Kişiler korku ile endişelerinden kurtulmak amacıyla çevrelerinden kopabilirler, çevreyle uğraşan herkesten ayrı bir şekilde hayat geliştirmeye (antipatik-içedönük).
- Kişiler karşısındaki insanlara düşüncelerini baskı ile zorla kabul ettirebilirler, kendilerini üstün farklı kılabilirler bunun için çevreleriyle mücadele etmelidirler, böylelikle korku ve endişelerinden kurtulabilecekleri bir kişilik modeli oluşturabilirler(saldırgan ve öfkeli).

Horney meslek kariyerlerinin sonuna kadar, kişiliğin gelişimine etki eden toplum ve kültürel etkiler üzerine çalışmıştır. Kişilerin davranışlarında doğuştan gelen özelliklerinden çok toplumsal etkilerle şekillendiğini belirterek psikanalitik kurama psikoloji ile nevroz üzerine büyük faydalar sağlamıştır (Schultz ve Schultz, 2002); (Burger, 2006).

1.3.2.Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Ayırıcı özellik yaklaşımı kuramının temeli olarak kişiliği oluşturan, bireyin sahip olduğu unsurların karışımıdır. Karşılıklı zıt sıfatlar biçiminde izah edilen

(gergin-rahata, atılgan-çekingen, şüpheli-güvenli) olarak (Cüceloğlu, 1998) temel unsurları belirterek bireyin kişilik özelliklerinin açıklanmasını sağlar.

Ayrııcı özellik yaklaşımı bireyler arasındaki farklılıkları izah etmek için kullanılır. Yaklaşımın kuramlarının başında olanlardan biri Gordon Allport'tur. Allport İngilizcede kişiliği tanımlayabilmek amacıyla kullanılan dörtbinden fazla sıfat bulunduğunu ifade eder (Allport, 1961; Akt: Burger, 2006).Buradan yola çıkarak bu alanda çalışma yapan kişilik psikologları tüm bu ifadeleri biraraya getirip harmanlayarak bir yapı ortaya çıkarmaya çalışmıştır.

Ayrııcı özellik yaklaşımını ifade etmek amacıyla bu alanda yapılan ilk çalışma, tipoloji sistemleri oluşturmaktadır. Bundaki amaç farklı insan tiplerinin bulmak ve bulunan her bir farklı kişilik tipini tanımlamaktır. Antik Yunanlılar bireyleri; flegmatik (soğukkanlı), kolerik (sinirli), sanguinik (mutlu) ve melankolik (mutsuz), olmak üzere dörde ayırmıştır. Bireylerin dış görünüşlerine yapılan ayırmada ise; Endomorfik (piknik), Mezomorfik (atletik), Ektomorfik (zayıf) olacak şekilde üçe ayrılmış aynı zamanda bu bahsedilen üç tipin kişilik özelliklerinde birbirlerinden değişik olduğunu savunmuştur (Sheldon ve Stanley, 1942; Akt: Burger, 2006).

Sheldon kişilik tiplerini:1. Endomorf (tombul, kısa, yaşamı seven, keyifli, dost canlısıdır. 2. Mezomorf, kuvvetli, güçlü kaslı beden şekline sahip, gürültülü, kaba ağır antrenmanlara ilgi duyan kişilik.3. Ektomorf, narin, uzun beden yapısı, utangaç, sakin ve çekingen kişilik tipidir (Cüceloğlu, 1998). Kesinlikle sadece bir tip yaklaşımı doğrulamayan bu yüzden yerini ayrııcı özellik yaklaşımına bırakmıştır.

Ayrııcı özellik yaklaşımı,kişilerin karşılaştıkları durumlarda hangi davranışları sergileyeceğini beklemek yerine net bir şekilde ortamda olan ayrııcı özellikleri sayesinde hangi davranışları yapacağını tahmin etmeye dayanır. Kişilerin davranışlarında sahip oldukları değerlere bakılır. Bu bakış açısı bireyleri karşılaştırmayı kolaylaştırmıştır. Psikologlar işe alma sürecinde akıl sağlığı hakkında yorum yapar, kısacası her alanda personel alımlarında bu kuramın kişilik özelliklerini ölçmede kullandığı tekniklerden yararlanılmıştır (Burger, 2006).

1.3.2.1. Gordon ALLPORT

Allport kişilerin etkinlik çalışmalarında akıcılık kadar durağanlığında olduğunu savunarak ileriki aşamalarda bilim insanlarının nörolojik olarak, sahip olduğumuz sinir sistemimizdeki fiziksel unsurlardan oluştuğunu ve bunları inceleyerek bireylerin kişiliklerini analiz etmek maksadıyla yeni teknolojiler oluşturacaklarını iddia etmiştir (Burger, 2006:239).

Allport bireyleri toplum içinde analiz ederek, bu analizler neticesinde 5-10 unsura, temel özellikler olarak adlandırır. Kişilik psikolojisinde temel ayırıcı özellik ve kendilik gibi etkenleri geliştirmiştir Allport belirli değerlere sahip çevrelere ait olunabileceği gibi herkesçe kabul edilir. Ortak olan özellikler(traits) ile sadece bireylere has özellikleri olan kişisel özellikleri ayrı tutmuştur. Bu bahsedilen ortak özelliklerden dolayı kişiliği açıklarken belli açıdan incelemeyi ayrı tutulabilir (Schultz ve Schultz, 2002).

1.3.2.2. Henry MURRAY

Normal kişilik özelliklerini araştıran (Schultz & Schultz, 2002) Murray Tematik algı testi (TAT) ile bilinir. Henry Murray teorisi, psikanalitik teori ile ayırıcı özellik teorisinin birleşimidir. Teorisine ise kişilik bilim (personoloji) adını vermiştir. Sigmund Freud'dan esinlenerek id, ego ve süperego olarak üç basamaklı olarak inceleyip kendi fikirlerini eklemiştir.

Yine Sigmund Freud'un düşüncesinden yola çıkarak kişilik gelişiminin çocukluktan itibaren geliştiğini düşünmüştür ve Bu doğrultuda ihtiyaçları ölçmeye yönelik kişilik testleri üretmiştir (Schultz ve Schultz, 2002).

Henry Murray ın geliştirdiği psikolojik gereksinimlere göre bilinçaltında yatan dürtüler gereksinimleri ortaya çıkarmaktadır Tabloya baktığımızda kişinin ihtiyaçlarına karşılayabilmesi için çevresi ile ilişkisini arttırır, ihtiyaçlarının karşılanması durumunda çevresinde güç kazanma isteğinde bulunur. Kişiler bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ederken aslında başarı da elde ederler.

Tablo 1. Murray'ın Psikolojik Kökenli Gereksinimleri

Alçalma	Sergileme
Başarı	Zarardan Kaçınma
Yakın İlişki	Kaçınma
Saldırganlık	Düzen
Otonomi	Oyun
Suçtan Kaçınma	Reddetmek
Karşıt Hareket	Duygululuk
Savunma	Cinsellik
Saygı Gösterme	Yardım İstemek
Üstünlük	Anlayış

Kaynak: Jerry M. Burger. (2006). Kişilik, (Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayınları, 244-245.

1.3.2.3. Raymond B. CATTELL

Birbiriyle benzer özellikleri bir kategoride, bağımsız olanları ise ayrı kategoride değerlendirerek kişiliğin temel yapısının faktör analizi olarak adlandırıldığı istatistiksel yöntemlerle belirlenebileceğini ileri sürmüştür. (Burger, 2006). Ancak Raymond Cattell modeli ile kişiliğin temel boyutlarını incelemek tek başına yeterli değildir. Araştırmacılar farklı kişilik verilerini kullanarak kişiliğin beş boyutuna yönelik kanıtları vardır. Fakat bu verilerin sayıları ve adları konusunda görüş birliği sağlanamamıştır (Burger, 2006).

Tıp alanında hizmet veren doktorların yaygın bir şekilde kalp krizi vakalarının artması üzerine ne tür rahatsızlık ya da kişilik özelliği ne sahip insanların bu rahatsızlığa yakalanma oranını arttırdığına yönelik çalışmalar neticesinde kalp damar rahatsızlığına yakalanma ihtimali olan kişileri, A ve B tipi diye iki grupta toplamışlardır. Kalp damar rahatsızlığı bulunan kişilerin yaşamlarında enerji dolu, hareketli, saldırgan ruh haline sahip kişiler oldukları ve bunlar A tipi olarak tanımlamışlardır. B tipi insanlar, çabuk öfkelenmeyen, yaşamlarını sakin bir şekilde sürdüren, hiçbir şekilde baskı altında kendilerini hissetmeyen kişiler oldukları ortaya çıkmış ve bu alanda çalışma yapanların ilgisini çekmiştir. A tipi kişilerin B tipi kişilere

oranla aynı işte aynı eforu sarf etmelerine rağmen daha az yoruldukları, stres kavramından haberdar olmadıkları, yaşamlarında sürekli daha hareketli, yaptıkları işlerde daha aktif oldukları sonucuna ulaşılmıştır. B tipleri daha çok yorulan stresi bilen, yaşamlarında daha durağan bir hayat tarzını benimserler.

A tipi kişiliği olanlar, hızlı yemek yer, hızlı yürür, hızlı konuşur, aşırı sabırsız sürekli takdir edilmeyi seven, rekabet etmeyi seven, yaşamlarında hırslı ve diğer insanları etkileyen bir hayata sahiptirler (Soysal, 2008:10). Başkalarının işleri için uğraşan karşılarındakilerini dinlemektense konuşmayı seven, çok çabuk sinirlenip tepki veren ve her alanda çalışmayı seven kişilik tipleridir (Dangaç, 2007). Rekabeti etmeyi seven, rakamların kendileri için çok önemli olduğu, her şeylerini sayılara dökmeyi seven ve dakikalara aşırı önem veren kişilik tipleridir (Zel, 2001:430).

B tipi, A tipine göre çok daha rahat, sabırlı ve kaygısız tiptir (Atkinson ve Smith, 1995). B tipi kendini ön plana çıkarmayı sevmeyen, Övülmeyi sevmeyen, oyun ve yarışmaları kazanmak için değil sadece eğlenmek için oynar, hiçbir işte acele etmeyi sevmez, zaman kaygısı yoktur, rahattırlar. Dinlemeyi severler, hallerinden memnun buldukları konumu severler, hırs duygusundan yoksun sabırlı, yavaş daha uysaldırlar. Ev ve iş dışında duygularını dışarıya yansıtmayan, telaşlanmayan, yaptıkları işlerde serbest ve kaygı duygusu az olan kişilik tipidir (Dangaç, 2007).

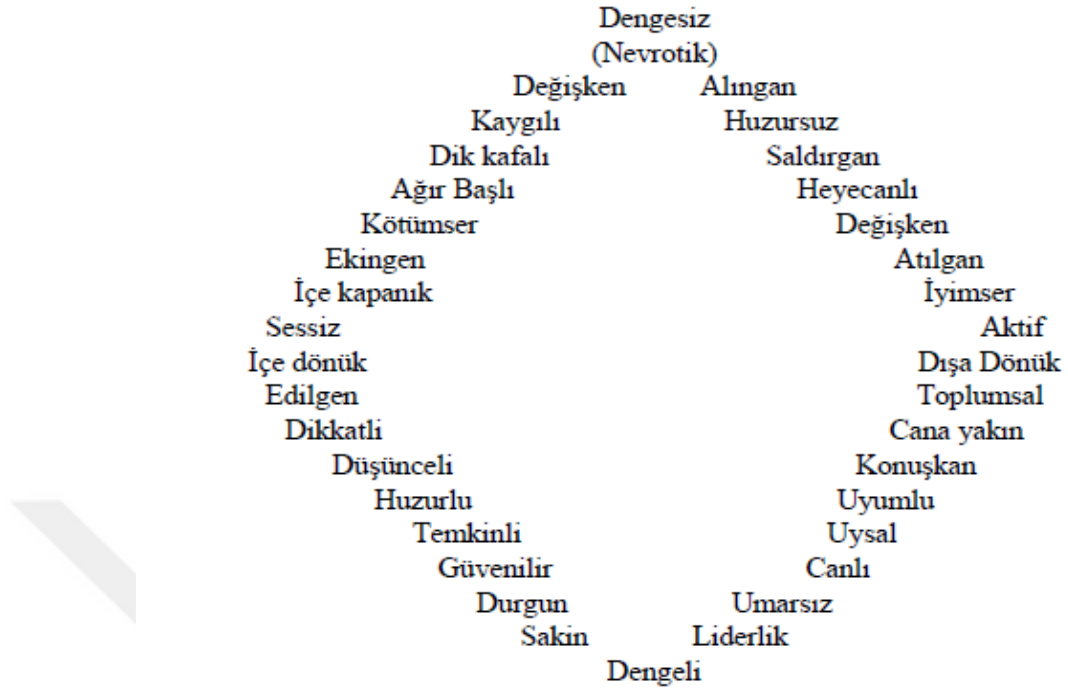
Farklı tipler üzerine yapılan çalışmada kötümser (karamsar) ile iyimserler yönünden inceleme yapılmıştır. Kötümser insanların başarısız olduklarında ya da hastalıklar karşısında sürekli inkar ettikleri, inançları olmadığı, başarısız olduklarında dikkatleri başka yöne çektikleri görülmüştür. İyimser insanların herhangi bir sağlık probleminde daha çabuk sağlıklarına kavuştukları stres unsurunu çok iyi yönettikleri ve olaylar karşısında daha dirayetli durdukları anlaşılmıştır. (Burger, 2006). Güvensizlik ile kendine olan güven, içsel ve dışsal denetim odağı gibi tipler genel olarak aynı düzeydedir.

1.3.3.Biyolojik Yaklaşım

Kişiliğinin gelişiminde genlerin etkisi yani kalıtımın etkisinin kabul edilmesiyle biyolojik etmenlerin kişiliğin gelişimindeki katkılarının kabul edilmesi aynı döneme denk gelmektedir. İnsanların davranışlarının vücut yapılarının birbirinin aynı olmadığı farklılık gösterdiği örneğin kalp atış hızı, hormonal farklılıklar, beynin dalgalarının farklılığı gibi unsurlar göz önündedir. Kişilik psikologları ise bu farklılık olarak belirttiğimiz kişilik özelliklerinin bir araya getirip yorumlayabilmektedirler (Burger, 2006).

1.3.3.1. Hans EYSENCK

Kişilik, insanların biyolojik çevreye uyum sağlamasını sağlayan unsurları; karakter, fiziksel, duygusal ve diğer etkenlerin bir araya gelmesidir (Eysenck, 1970). Eysenck'e göre kişilik gelişirken bireylerin anne babalarının davranış tarzlarından öte biyolojik bütünlükle oluşur. Diğer analizciler gibi Eysenck tek kişilik yapısını açıklamak için uğraşmış ve bunu ortaya sunmak için de faktör analizinde faydalanmıştır. veyselcik kişilik özelliklerini araştırmaları neticesinde üç ana unsura da yattı bunlar; nevrotik, psikotiklik, içedönük dışadönük unsurlardır. İçedönüklerin olaylar karşısında dışadönüklere göre çok daha hassastırlar (Burger, 2006). Adından da anlaşılacağı üzere içedönükler iç dünyalarına önem verirken dışadönükler dış dünya ile daha bağlantılıdırlar (Cüceloğlu, 1998).



Şekil 2: Eysenck'in İki Temel Kişilik Boyutuyla İlişkili Özellikleri (Akt:Burger,2006)

Eysenck'in üzerinde durduğu nevrotilik kavramının kelime anlamı kararsız ya da çok duygusal demektir. Nevrotikliği iki uca ayırırsak; en ufak bir meselede sıkıntıda bile çok aşırı tepki verebilir, takılıp kalabilirler bu olayı unutmaları zordur. Depresyona girer, stres eşiğini en üst seviyede yaşar ve çok çabuk öfkelenirler. Nevrotikliğinin diğer ucuna bakınca onların küçük olaylar karşısında daha sakin kalabildiğini, duygusal dünyaları daha dengeli, ani çıkışlar yapmazlar. Eysenck'in üçüncü ayırıcı özelliği psikotiktir. Psikotiklik kavramını açacak olursak: puanlama sisteminde yüksek puan alanların 'soğuk, mesafeli, bencil, saldırgan, başkalarını umursama ya, kendinden başka kimsenin hak hukuku ile ilgilenmeyen kişiler' olarak tanımlanırlar. Bu yüksek puan alanlar ceza ve tedaviye en yakın kesim olarak adlandırılırlar (Burger, 2006).

Eysenck (1967) yaptığı çalışmalarda içe dönük ve dışa dönük tiplerin ilgi alanlarının farklılığından ziyade fizyolojik olarak da farklılıklar bulunduğunu belirtmiştir. Bunu şöyle ortaya koymuştur; içsel ve dışsal insan tiplerinin sakin ve heyecansız anlar da beyinlerinin uyarılma düzeylerinin farklı olduğunu söylemiş ve

dışsal insanların bu tür durumlar karşısında içsel olanlara oranla beyin kabuğu uyarılma işinin daha az olduğunu belirtmiştir

Dışadönüklerin sakin anlarında beyin uyarılma düzeyleri çok düşük olduğundan kendileri sürekli sosyal davranışlar peşinde koşarlar. Bundan dolayı eğlenceli partileri sever dış dünya ile sürekli birliktelik halindedirler. İçedönüklerin beyin uyarılma düzeyleri yüksek olduğundan dış dünya ile bağlantı kurduklarında rahatsız olurlar ve iç dünyalarına sığınır ve yine bu nedenden dolayı gürültülü partileri sevmez toplu olarak yapılan etkinliklerden kaçarlar.

Diğer araştırmacılar Eysenck'in bu fikrine karşı çıkmış, beyin uyarımı düzeylerinden ziyade bu kişilik tiplerine sahip bireylerin olaylara verdikleri tepkilere göre değerlendirmeler yapmışlardır. Yine bu farklı iki tip uyarılmalı beyin uyarım düzeylerine yönelik iki farklı kişilik tiplerinin uyurlarken beyin dalgalarına bakılmış (Stelmack, 1990) fakat bir farklılık bulunamamıştır. Nihayetinde sonuçları hep aynıdır. Bireylerin sahip olduğu fizyolojik çeşitlilik bireylerin dış etkilere farklı tepkiler vermesine sebep olur (Burger, 2006).

1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik, doğuştan gelen sonradan yaşantılarımızla oluşan bizi diğer bireylerden ayıran farklılıklar şeklinde ortaya çıkan etmenlerin genel bir ortalamasıdır (Doğan, 2012). İlk andan beri kişilik üzerine sürekli çalışmalar yapılmış ve şuan kişilik ile ilgili onsekiz bin civarı tanım olduğu ve bu tanımları ortaya koymak için yüzlerce ölçekten faydalanılmıştır (Costa, Paul, ve McCrae, 2013). (Goldberg L. R., 1981) Bütün bu çalışmalar neticesinde kişilik beş temel üzerine oturtulmuştur.

Kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar yapan Cattell, Allport'un sınıflandırmalarını baz alarak faktör incelemesi ile kişiliği geliştirmeye çalışmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalara rağmen, yapılan çalışmalar içerisinde kuramsal bir çerçeve yoktur. Eksiklik duyulan bu çerçeveyi Costa ve McCree, tarafından oluşturulan kapsamlı ve boyutlu bir şekilde olan beş faktör kişilik kuramı tarafından tamamlanmıştır. (Merdan, 2013:142).

Üzerinde duracağımız beş faktör kişilik özelliği kavramını yapılan incelemelerde önce 1944'te Donald Fiske'nin kendi çalışmalarında görüyoruz. Donald Fiske'nin çalışması Cattell'dan faydalanılarak, gözlemci değerlendirmeleri, birey değerlendirmeleri ile bireyin kendine benzer seviyedeki işgörenlerin değerlendirmelerini esas olarak beş faktörlü yapıyı oluşturmuştur.

Donald Fiske; 1-sosyal uyum, 2-kendini anlatabilmek,3-duygusal kontrol ve uyumluluk,4- entellektüel sorgulama diye açıklanmıştır. Donald Fiske belki de tam olarak bu beş faktörlü yapıyı ortaya çıkarmaya çalışsa da kendisinden sonra bu alanda çalışma yapan araştırmacılar tarafından itibar görmemiştir (Goldberg L. R., 1993:27).

Günümüzdeki beş faktör kişilik özelliklerinin şekli ile ortaya çıkararı ve diğeri araştırmacılar tarafından kabul gören kişi Warren Norman'dır. Günümüzdeki şekliyle beş faktör oluşturulmuş olan Norman yirmi özellik dahilindeki derecelendirme ölçeği ne faktörleri inceleyerek oluşturmuştur. Norman faktörlerin adlandırmalarını ölçek analizinden önce yapmıştır (Demirkan, 2006:58).Faktör ve ölçekler tablodadır.

Tablo 2. 20 Özellikli Derecelendirme Ölçeğine Dayalı Faktör İsimleri ve Betimlemeleri

Faktör İsimleri	Ölçek Boyutları
1- Dışa-dönüklük(Extraversion)	Cana yakın, neşeli, heyecan peşinde, baskın / mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlık arayan
2- Uyumluluk (Agreeableness)	Alçak gönüllü, iş birliğine açık, samimi, anlayışlı/şüpheli, dik başlı, inatçı, ihtiyatlı
3 -Sorumluluk(Conscientiousness)	Sistemli, azimli, hırslı, titiz/ plansız, düzensiz, erteleyen, dikkati sağlayamayan
4-Duygusal Denge (Emotional Stability)	Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık / endişeli, gergin, çekingen, hassas
5-Deneyime açıklık (Openness to Experience)	Yaratıcı, analitik düşünen, yeniliğe açık, duyarlı/geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz

Kaynak: Morgan C. T.(1999). Psikolojiye Giriş. (13. Baskı), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, 313.

1980'li yıllardan sonra bu alanda çalışma yapanların üzerinde durduğu model bu beş faktör modeli olmuştur. Bu beş faktör psikologların tarafınca da kabul görmüş ve günümüzde de kişiliği tanımlamak için beş faktör kişilik özellikleri kullanılmıştır (Demirkıran, 2006). En iyi model bu faktörler olmuştur.

Beş faktör modeli kişilik tanımlamalarını kompleks tanımlamadan ziyade daha da basitleştirmiştir. Costa ve McCrae bu karmaşık tanımlamalara yapılan eleştirilere karşılık çalışmalar yapmış ve bu kişilik ile ilgili olan tanımlamaları 5 faktör modeli ile sınırlandırılmışlardır. Costa ve McCrae beş faktör modelinde kişiliği kendi içinde bir yapı olarak incelemişlerdir. Kişilik özelliklerinden dengeleme, savunma, uyum, başa çıkma kişinin dengeli olması olaylara karşı sakin kalması oluşturmaktadır. Beş faktör modeli tarihsel bir süreç olarak kelimelerle basitçe anlatıldığında çalışma yapan araştırmacılar bireyler arasındaki farklılıkları bu beş faktör modeli ile anlatmaya çalışmışlardır (Akt: Taymur ve Türkçapar, 2012:158-159).

Beş Faktör Kişilik Modelinin, herkes tarafından kabul edilmesini kanıtlarıyla ifade edecek olursak, şöyle dört maddede toplayabiliriz (Costa jr ve McCrae, 1992).

- Boylamsal ile gözlemciler aralarındaki uygulamalarda beş faktör modeli görülmektedir. Kullanılan bu beş faktör davranış şekillerini ortaya çıkarma ve tesirini uzun zaman korumaktadırlar.
- Doğal dillerde kişilik özelliklerinin benzer tutarlılık sergilemesi ve yapılan çalışmalarda kullanılan tanımlamalarla benzer isimlendirmelerle uyuşması
- Farklı kültürlerde farklı yansıtılabileceği gibi beş faktör dil grupları, yaş cinsiyet bulunmaktadır.
- Beş faktör biyolojik temellere de oturtma imkanı vardır.

Costa ve McCrae geliştirmiş olduğu beş faktör modelini ölçmek amacıyla da Neo-kişilik envanterinide kullanmış aynı zamanda geliştirmişlerdir. Bu anketi (NeoPır) açıklayacak olursak her faktör için 48 soru toplam 240 sorudan meydana gelmektedir beş faktörü ispat yoluyla incelemeyi yapanlar uluslararası bağlamda birçok tabiri ve uygulaması vardır.

Beş faktörü oluşturan boyutlar: dışadönüklük (Extroversion), uyumluluk (Agreeableness), sorumluluk (Conscientiousness), duygusal denge (Neuroticism), deneyime açıklık (Openness to Experience) gibi faktörlerden oluşur (Costa jr ve McCrae, 1992).

Beş faktör modeli oluşturulurken ana hipotez: herkesçe farklı olan bireysel özelliklerin dünya üzerindeki diğer dillerde anlamlı olarak günlük yaşamda kullanılarak hayatımıza yansıtılıp bu sayede toplamları sonucu ortak bir sınıflama hipotezine dayanır.

Tablo 3. Beş Faktör Modelinin Boyutları.

I.	Dışadönüklük, Sosyallik, Hırs, Kendini Belli Etme, Sosyal Uyum, Aktiflik, Güç, Kişiler Arası ilişki
II.	Yumuşak Başlılık, Hoşa Gitme, Sosyallik, Paranoid Kişilik, Uysallık, Sevgi, Uzlaşma
III.	Vicdan, Süper ego, İçe Dönük Düşünme, Çalışma isteği, Başarma Arzusu, Kendini Kontrol Altında Tutabilme
IV.	Nörotizm, Duygusal Denge, Duygusal Kontrol, Duygusallık, Negatif Duygusallık, Etkileme Yeteneği, Endişe, Kendini Uyarlama
V.	Gelişime Açık Olma, Kültür, Bağımsızlık, Zekâ, İdrak

Kaynak: Hammond, 2001

Toplamda beş faktör modelini detaylı açıklamaları ve sınıflandırmaları vardır. Bu sınıflandırmalara bakınca yumuşak başlığı; hoşa gitme, sosyallik, Paranoid kişilik, uysallık, sevgi, uzlaşma gibi nitelendirmeleri kapsadığı gibi sinirli, kıskanç, dik başlı, negatif düşünen, kendini hissettiren, ego merkezli gibi sert tanımlamaları da kapsamaktadır. Tüm boyutların düşük ve yüksek seviyeleri ile detaylandırılmıştır Her boyutun yüksek ve düşük dereceleri Tablo 4’de detaylandırılmıştır:

Tablo 4. Beş Faktör Modelinin Belirleyici Boyutları

Boyutlar	Derece	Belirleyiciler
Dışadönüklük	Yüksek	Konuşkan, açık, maceracı, sosyal, doğru sözlü, enerjik, iyimser, sakin, neşeli
	Düşük	Sessiz, ağzı sıkı, tedbirli, ılımlı, kıbar, duygusal, olgun, münzevi, sıradan, durgun, bağımsız
Yumuşak Başlılık	Yüksek	İyi huylu, kışkanç olmayan, ılımlı, duygusal, yardım sever, güvenilir, uyumlu, nazik, diğerlerini dikkate alan, sempatik
	Düşük	Sinirli, kışkanç, dik başlı, negatif düşünen, kendini hissettiren, konuşkan, düzenli, ego merkezli, rekabetçi, kritik düşünen
Sorumluluk ve Özdenetim	Yüksek	Titiz, düzenli, sorumluluk sahibi, dürüst, vicdanlı, sebatkâr, bilinçli, sıradan, düşünceli, amaç sahibi, dakik
	Düşük	Dikkatsiz, güvenilirmez, sebatsız, işleri yarım bırakan, vefasız, hayalci, hedonist
Duygusal Denge	Yüksek	Endişeli, gergin, sinirli, telaşlı, adapte olmayan, bağımlı, dengesiz
	Düşük	Sarsılmaz, kendi kendine yeten sakin, uysal, güvenilir, dengeli, rahat adapte olamayan
Gelişime Açıklık	Yüksek	Geniş zevkler, bağımsız düşünce yapısına sahip, hayal gücü kuvvetli, entelektüel, sosyal, duygusal, düşünceli
	Düşük	Sanatsal duygudan uzak, düşüncesiz, dar düşünce yapısına sahip, sıkılgan, az sayıda ilgi odağı, sosyallikten uzak

Kaynak: Hammond, 2001

1.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik üzerine oluşturulan incelemelerin tümünde, kişilik özelliklerinin ortak olan özelliklerini bir arada bir bütün olarak toplayan faktörlerle oluşturulan boyutların sonrasında ölçülebilen bir alan oluşmasını sağlamıştır.

Daha öncede belirtildiği üzere beş faktör kişilik özelliklerini: dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroz ile deneyime açıklık olarak beş boyutta ele alınmaktadır. Beş faktör kişilik özelliklerinde incelenen bireylerin almış olduğu skorların düşük ya da yüksek derecede olması bireylerin almış olduğu bu davranışa yönelik iyi ya da kötü olması demek değildir sadece hangi davranış tarzına daha yakın olduğuyla ilgili bize vermektedir.

1.4.1.1.Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönüklük boyutu bireylerin dış dünyayla ilgili ne kadar alakadar olduğunu iletişim düzeyini gösteren özelliklerin bir araya geldiği kişilik boyutunu ifade eder. Kişilerin çevreleriyle olan ilişkileri onların dışadönüklük düzeylerini gösterir.

Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip bireyleri tanımlayacak olursak ekip çalışmasına yatkın, konuşkan, sosyal, fikirlerini açıkça belirten, konuşmayı seven bireylerdir.En net tanımı yapacak olursak girişken ve isteklidirler (Raja, 2004:54).

Eysenck'in dışadönüklük boyutuyla benzerdir çünkü dışadönüklük özelliğine sahip bireyler pozitif, hayat dolu, neşeli ve ön planda olmayı severler (McCrae ve John, 1992).

Dışadönük bireyler kalabalık partileri, eğlenceli ortamları çok sever ve böyle alanlarda vakit geçirmekten keyif alırlar. Güçlü kişiliğe sahip olan bu bireyler takipçi olmaktan ziyade kendilerinin takip edilmesini seven öncü insanlardır (Goldberg L. R., 1993:28).

Dışadönük özelliğine sahip bireylerin enerjik olma hali ve alfa karakterde oldukları gözlenir. İçedönük bireylerin uyuşuk, sessiz, çekingen, alfa değil ürkek, geri planda kalmayı tercih eden bireyler oldukları gözlemlenir (Caspi, Brent, ve Shiner, 2005:453)

Tablo 5. Dışadönüklük Özellikleri

YÜKSEK PUANLAR	BOYUT	DÜŞÜK PUANLAR
Dışadönüklük Sosyal, aktif, konuşkan, kişi odaklı, iyimser, eğlenmeyi seven, sevecen	←————→ Dışadönüklük	İçedönüklük İçine kapanık, ağır başlı, durgun, mesafeli, görev odaklı, göze çarpmayan, sessiz

Kaynak:Daniel Cervone, Lawrence A. Pervin, Personality: Theory and Research, 12.bs. (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2013), 265'ten uyarlanmıştır.

Kişilik özellikleri, çalışma alanında iş vaneleri belirli şartları sağlayan personelleri bulması açısından aşırı önem arz etmektedir.Doğru işe doğru personel

şeklinde çünkü kişilik özellikleri sayesinde bireyin profili ortaya çıkar. Böylelikle şirket ile personelin uyuşup uyuşmadığı net bir şekilde ortaya çıkar. Örnek verecek olursak, Dışadönüklük özelliğine sahip bireylerin satış pazarlama konusunda çalışan bir şirket için tam aranan personel olduğu nettir çünkü bu sektörde konuşkan, girişken, insanları etkileyen personeller daha başarılıdır. Bunun aksine ekip çalışması gerektirecek işlerde daha uysal, sessiz, verilen görevi yapacak bireyler daha başarılı olacaktır.

1.4.1.2. Uyumluluk


Uyumluluk dahilindeki kavramlar, dürüstlük, alçakgönüllü, güven, fedakarlık ile hassasiyetle düşünce geliştiren çeşitliliktir. Bireylerin uyumluluk özelliğine sahip olması demek yapılan işlere uyumlu ve sosyal ortamlara ve işbirliğine yatkın olmaları anlamına gelir.

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, sosyal adaptasyonu yüksek, sempatik, arkadaş canlısı, yardımsever, bağış yapan ve sevgi doludurlar (John ve Srivastava, 1999:17). John ve Srivastava'nın (1999:39) çalışmasına göre Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler için olayları kontrol altında tutabilmek zordur.

İnsancıl olabilmek uyumluluğun göstergesidir (Demirkan, 2006:61). Uyumluluk kavramını yumuşak, mizaçlı, insancıl, kibar, esnek, nazik, kişilerin güvenini kazanan, yumuşak bir kalbe sahip, işbirliğine yatkın, bulunduğu ortama adapte olup ortamı bozmayan gibi çeşitli özelliklere sahiptir (Barrick ve Mount, 1991).

Uyumluluk özelliği kişilerin işbirliğine ne kadar yatkın olduğuyla ilgilenen bir kişilik özelliğidir. Uyumluluk özelliklerine ilişkin ölçümlerde daha yüksek puanlar alan bireyler, güvenilen, şefkatli ve yardımsever olan bireylerdir. Uyumluluk özelliklerine ilişkin ölçümlerde daha düşük puanlar alan bireyler ise, düşmanca ve şüpheli hareket ederler, işbirliğinden ziyade rekabet etmeyi severler ve çıkarlarını ön planda tutan davranışlar sergilerler (Burger, 2006:254).

Tablo 6. Uyumluluk Özellikleri

YÜKSEK PUANLAR	BOYUT	DÜŞÜK PUANLAR
Uyumluluk Yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, bağışlayıcı, saf, açık sözlü	 Uyumluluk	Uzlaşmazlık Alaycı, kaba, şüpheli, işbirliğinden kaçınan, kinici, acımasız, asabi, çıkarıcı


Kaynak: Daniel Cervone, Lawrence A. Pervin, Personality: Theory and Research, 12.bs. (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2013), 265'ten uyarlanmıştır.

Uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmak, çalışma yaşamı açısından bireye faydalar sağlayabilir. Organizasyonlarda işbirliğine ve koordinasyona dayalı görev ve sorumluluklarda uyumlu olma becerileri gösteren bireyler, içinde buldukların grupların ve takımların başarısında önemli roller üstlenebilirler. Kişisel çıkarlarını ön planda tutan bireylerden, takım çalışmalarından ziyade koordinasyonun daha sınırlı olduğu görevlerde yararlanmak daha akılcı olacaktır.

1.4.1.3. Sorumluluk

Sorumluluğun beş faktör kişilik özelliklerinden diğer faktörler gibi iki ucu olduğunu biliyoruz. Bireyler negatif uca yakınsa; çalışmayı sevmeyen ya da düzensiz çalışan, disiplin kavramından uzak, vazife yerine getirecek bilinci olmayan kişiler ama olumlu tarafında bulunan kişilerin; özenli, sorumluluk alan, disiplinli, bilinçli, aldığı görevi sonuna kadar yerine getiren, düzenli ve çalıştığı alanlarda güç sarfeden özelliklere sahip bireylerdir (Çeliköz ve Sır, 2016:119); (Doğan, 2012:57); (Somer, Korkmaz, ve Tatar, 2002:23); (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2012:288).

Tablo 7. Sorumluluk Özellikleri

YÜKSEK PUANLAR	BOYUT	DÜŞÜK PUANLAR
Sorumluluk Organize, güvenilir, çalışkan, disiplinli, dakik, dikkatli, özenli, hırslı, gayretli	 Sorumluluk	Dağınıklık Amaçsız, güvenilirmez, tembel, dikkatsiz, kaygısız, ihmalkâr, iradesiz

Kaynak: Daniel Cervone, Lawrence A. Pervin, Personality: Theory and Research, 12.bs. (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2013), 265'ten uyarlanmıştır.

Çalışma yaşamında sorumluluk özelliği, göreve ve sorumluluğun derecesine bakılmaksızın bireyde bulunması gereken en temel özelliklerin başında gelir. Sorumluluk özelliklerinin gelişmişliği, bireyi içinde bulunduğu çevrede daha kıymetli hale getirir. Sorumluluk alan birey, işleyişi kolaylaştırır ve bulunduğu ortamda değer yaratır. Örneğin, işe alım süreçlerinde rollerle ilgili sorumluluğun birey tarafından taşınıp taşınmayacağı incelenir ve bu şekilde işe alım gerçekleştirilir. Çalıştığı organizasyonda çeşitli görevlerde bulunduktan sonra şirketin önemli yöneticileri haline gelen bir çalışan, sorumluluk özelliğinin öne çıkmasıyla kariyerinde önemli gelişmeler kaydetmiş olacaktır.


Sorumluluk boyutuyla alakalı araştırmacıların hemfikir olduğu konu, hareketlenmenin sebebi odak noktasına ulaşma hırısından dolayı ilerleyici ve ketleyici yönlerini gösterdiği açıklanmaktadır. Sorumluluk boyutunun başarı ihtiyacından dolayı sürekli bir azim ve devamlılığı görülürken tedbiri elden bırakmayan ve titiz olma algılarını da beraber getirmektedir (Mete, 2006).

1.4.1.4. Nevrotiklik

Duygusal denge, Barrick ve Mount (1991)) tarafından genel anlamda denge, duygusal olma veya nevroitiklik olmakla adlandırılan duygusal dengelilik boyutunun genel özellikleri olarak; kaygınlık, depresiflik, sinirlilik, duygusallık, üzgün olma ve güvensizlik olarak tanımlanmıştır.

Nevrotiklik, bireyin duygu durumunun değişkenliğini ve bu değişkenliğe ilişkin kontrolü ne ölçüde sağladığıyla ilgili kişilik özelliğidir. Kişinin karşılaştığı durumlarda hangi şekilde tepki verdiği ve bu tepkilerinde ne kadar tutarlı olduğuna ilişkin özellikler nevroitiklik boyutu altında incelenir.

Tablo 8. Nevrotiklik Özellikleri

YÜKSEK PUANLAR	BOYUT	DÜŞÜK PUANLAR
Nevrotiklik Endişeli, gergin, duygusal, güvensiz, yetersiz, hastalık hastası	 Nevrotiklik	Duygusal Kararlılık Sakin, rahat, duygusal olmayan, cesur, güvenli, kendinden memnun

Kaynak: Daniel Cervone, Lawrence A. Pervin, Personality: Theory and Research, 12.bs. (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2013), 265'ten uyarlanmıştır.

Nevrotiklik özelliği, bireyin çalıştığı kurumdaki geleceğine etki eden özelliklerin başında gelmektedir. Bireyin sahip olduğu özellikler, karşılaşılan stresle ne ölçüde başa çıkılabileceğine ilişkin sonuçlar ortaya koyar. Eğer birey, karşı karşıya kaldığı durumlardaki stres düzeyini iyi bir şekilde yönetebilirse çalıştığı kurumdaki yerini koruyabilir ve daha zorlu görevlerle başa çıkabileceğini üstlerine kanıtlayabilir. Bireyin stresini yönetememenin etkisiyle aldığı kararları başarısız sonuçlar doğurursa, bireyin iş tatminsizliği yaşamasından işten çıkarılmasına, farklı sonuçlarla karşılaşması söz konusu olabilir. Bu yüzden duyguları iyi yönetebilme, çalışma yaşamında sahip olunması gereken bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.1.5. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık boyutunun negatif kısmına yakın olan bireylerde katı düşünce yapısına sahip, her şeyin olduğu gibi durmasını seven, yeniliklere açık olmayan, tutucu, pozitif kısmına yakın olan bireylerin ise yenilikleri seven, orijinal, yeni deneyim tecrübeler edinmeyi isteyen, konularla alakadar olan, sanatla alakadar, ortaya yeni fikirler sunabilen, etrafında olup biten düzeni sürekli sorgulama ihtiyacı duyan bireylerdir (Doğan, 2012:57); (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2012:288); (Somer, Korkmaz, ve Tatar, 2002:24).

Deneyime açıklık boyutunu kelimelerle anlatacak olursak: hayal güçleri aşırı yüksek, analitik bilince sahip, farklılıklara bayılan, meraklı, tutucu ve gelenekçiliğe karşı bir boyuttur. Alt ölçeklerine bakacak olursak bunları merak, zekâ ve yaratıcılık barındırmaktadır (Şimşek ve Lubatkin, 2006). Deneyime açıklığın düşük boyutuna bakacak olursak gelenekçi, yenilikçiliğe karşı, değişimi sevmeyen, yeni fikir ve gelişimlere karşı olan boyuttur (Mcshane ve Von Glinov, 2010:59).

Tablo 9. Deneyime Açıklık Özellikleri

YÜKSEK PUANLAR	BOYUT	DÜŞÜK PUANLAR
Deneyime Açıklık Meraklı, ilgi alanları geniş, yaratıcı, özgün, hayal gücü kuvvetli, geleneksel olmayan	←————→ Deneyime Açıklık	Deneyime Kapalılık Geleneksel, gerçekçi, ilgi alanları sınırlı, sanatla ilgisiz, analitik olmayan

Kaynak: Daniel Cervone, Lawrence A. Pervin, Personality: Theory and Research, 12.bs. (New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2013), 265'ten uyarlanmıştır.

Deneyime açıklık kişilik özelliği, bireyin çalışma yaşamındaki kişisel gelişimiyle ilgili çok önemli veriler sunabilir. Bireyin çalışma yaşamı içinde öğrenmeyi devam ettirme isteğinin fark edilmesi, gelişme potansiyeli taşıdığıyla ilgili çıkarımlarda bulunmasını etkileyebilir. Bu durum, özellikle işe alımlarda ve terfi-atama süreçlerinde bireyin lehine durumlar gelişmesine katkı sağlayabilecektir. Deneyime açıklığın getirdiği bir başka katkı da, çalışma yaşamının yapısında yaşanabilecek köklü değişimlere, yeniliğe açık insanların uyum gösterebilmesi daha olası olmasıdır. Değişim dönemlerinde bu bireyler, yeni organizasyon amaçlarını daha kolay benimseyebilir ve mevcut yeteneklerini kurumun çıkarlarını gözeterek daha iyi şekilde kullanabilirler.

1.5.Kişilik Özellikleri ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Kaleli (2019) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki bağlantının kuşaklar dahilinde incelemesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda ilk bölümde kuşak özelliklerine, ikinci bölümde kişilik konusuna ve beş faktör kişilik özelliklerine, üçüncü bölümde ise iş değerlerine değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise kuşaklar, kişilik özellikleri ve iş değerleri ilişkisinden bahsedilmiştir. Yapılan çalışmada Goldberg'in faktör kişilik özellikleri ölçeği ile Super'ın iş değerleri ölçeğinden faydalanılmıştır. Çalışma neticesinde, Türkiye'de hayatlarını sürdüren farklı kuşaklardan insanların göz önündeki kişilik özellikleri ile kabullendikleri iş değerleri tespit edilmiş, aralarındaki bağlantılar araştırılarak kuşakların genel özelliklerini gösteren açıklayıcı sonuçlar ortaya sunulmuştur. Araştırma sonuçlarının kuşakların özelliklerini genel olarak desteklediği görülmüştür. Buna ek olarak üzerinde araştırma yapılan kuşaklar dahilinde, beş faktör kişilik özelliklerini ve iş

değerlerinin büyük çoğunluğu arasında pozitif yönde fakat düşük değerlerde kabul edilebilir bağlantılar görülmüştür.

Uysal Bayraktar (2019) tarafından yapılan çalışmada, Yapılan çalışmada turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin turizm mesleğine doğru yönlendirmeleri ile bu sektörde yükselebilmek kariyer yapabilme amaçları ile alakalı aralarındaki bağlantıyı incelenmek amaçlanmıştır. Bu alanda çalışma yapma gereğinde turizm alanının emek yoğun bir sektör olmasından kaynaklanıyor. Bu bağlamda vakıf ve devlet üniversitelerinde toplam 384 öğrenci ile anket çalışması yapılmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde ve elde edilen sonuçlar devlete ait üniversitelerde okuyan öğrencilerin vakıf üniversitelerinde okuyanlara nazaran turizm sektöründe çalışmaya daha yakın oldukları görülmektedir. Öğrencilerin okudukları sınıflara göre yapılan değerlendirmelerin sonucunda en az isteğin birinci sınıf öğrencilerin de olduğu bunu üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin takip ettiği, turizm alanında çalışma isteğinin en fazla ikinci sınıf öğrencilerinde görüldüğü belirtilmiştir. Kişilik özelliklerinin turizm mesleğine yönelme boyutları ve turizmde kariyer yapma hedefi arasındaki bağlantı saptanmıştır. Turizm mesleğine yönelme boyutlarını turizmde kariyer yapma hedefi üzerinde yine aynı zamanda turizmde kariyer yapma hedeflerinin de turizm mesleğine yönelme boyutları üzerinde anlamlı etkileri olduğu açıkça görülmüştür.

Şahverdioğlu (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, günümüzde stresin yoğun olduğu kurumlardan birisi olan Hastanede görev yapan bayan personellerin kişilik özellikleri ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Isparta ilindeki özel hastanelerde görevlendirilen 236 kadın çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda araştırmaya katılanların verdikleri cevaplara göre, kişilik tiplerine göre çalışanların iş stresi seviyelerinin ve işten ayrılma niyetlerinin değişiklik gösterdiği görülmektedir. Ankete katılanların eğitim düzeyleri arttıkça, işten ayrılma eğilimlerinde arttığı görülmektedir. Aynı zamanda medeni durumları ve görev farklılıklarının iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Şimşek (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Z kuşağının meslek ile kariyer hedeflerini etkileyen kariyer değerlerinin ve baskın kişilik çeşitlerinin açıklamasıdır. Bu alanda yapılan çalışmalarda tartışılan en önemli husus demografik

özellikler ve kariyer değerleri arasındaki mantıklı değişikliklerin olup olmadığıdır. Araştırmada kullanılan ölçek Schein geliştirmiş olduğu kariyer çapaları ölçeği, kariyer değerlendirmelerini araştırmak amacıyla faydalanılmıştır. Z kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer değerlerini açıklayabilmek gayesiyle Beykent Üniversitesinde okuyan öğrencilere anket çalışması yapılmıştır. Anketten aldığımız sonuçlar neticesinde Z kuşağının kişilik özellikleri ile alakalı iyi niyet, yardımsever, sevecen, içten, hoşgörülü gibi özellikleri ile ifade edilir. Yapılan çalışmanın nihayetinde öğrenciler için girişimcilik çapası diğer faktörlerden çok daha fazla anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen diğer bir sonuçta öğrencilerin ebeveyn çalışması, cinsiyeti, eğitim durumuna göre kariyer çabalarının farklılıklar ortaya çıkarmıştır

Erdoğan Kaya (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, alkol ve madde bağımlılığında duygu dışavurumu ve kişilik özelliklerinin tedavi seyrine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada anahtar yakınların duygu dışavurumunun yüksekliğinin alkol ve madde bağımlısı olan hastalarda erken dönemdeki relaps ile ilişkili bulunması bağımlılığın tedavisinde hastaların aile ortamları ve yakınlarıyla olan iletişiminin önemini göstermektedir. Bağımlılığa yönelik tedavi yaklaşımlarının şimdiye kadar daha çok hasta odaklı olduğu görülmekte olup çalışmamız aileyi de içine alan çok yönlü bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kişilik özellikleri ve erken dönem relaps arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamayışı çalışmaya katılan hasta sayısının az olmasına bağlı olabileceği gibi, kişilik özellikleri tedavi seyri ile daha önce bildirildiğinden daha az ilişkili de olabilir.

Varol (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, beliren yetişkinlerin narsistik kişilik özellikleri, reddedilme duyarlılığı ve romantik ilişkilere yönelik sosyal yetkinlik beklentisi düzeylerinin romantik kıskançlığı yordamadaki rolünü test etmektir. Ayrıca araştırmada beliren yetişkinlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal kıskançlık puanları cinsiyet, hâlihazırdaki ilişki durumu, ilişki deneyimi ve bireyin partneriyle tanışma şekli değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda aşırı duyarlı narsizm, reddedilme duyarlılığı ve sosyal yetkinlik beklentisinin ilişkiyi başlatabilme alt boyutunun bilişsel ve davranışsal kıskançlığı anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Buna ek olarak araştırma sonucunda beliren yetişkinlerin bilişsel,

duygusal ve davranışsal kıskançlık puanlarının bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Turhan (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı, baba-çocuk arasında kişilik özellikleri bağlamında farklılıklar ve benzerlikler gözden geçirildi. Kişilik özellikleri ile ilgili gerçekleştirilen değerlendirmede örneklemin demografik özelliklerinin de belirleyici rol oynadığı gözlemlendi. Yürütülen çalışmada babanın çocuğun kişilik özellikleri bağlamında etken rol üstlendiği sonucuna ulaşıldı. Kişiliğin “dışadönüklük” alt boyutunda baba ile çocuk arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşıldı. Kişiliğin “dışadönüklük” alt boyutunda baba ile kız ve erkek çocukları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişiliğin “duygusal tutarsızlık” alt boyutunda baba ile çocuklar arasında anlamlı farklılık olduğu, çocukların toplam puan ortalamalarının, babaların toplam puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edildi. Baba ile kızlar arasında yapılan çalışmalar neticesinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar sonuçlarda net bir şekilde görmüş olup kişiliğin alt boyutlarından duygusal tutarsızlık boyutunda babaların kızlara göre toplam puan ortalamasını daha düşük olduğu görülmüştür. Kişiliğin “özdenetim/sorumluluk alt boyutunda, babalar ile çocuklar arasında anlamlı farklılık olduğu, babaların toplam puan ortalamalarının, çocukların toplam puan ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşıldı. Kişiliğin özdenetim/sorumluluk alt boyutunda baba ile kız ve erkek çocuklar arasında anlamlı farklılık elde edildi. Babanın bu boyuttaki toplam puan ortalamalarının, kız ve erkek çocuklarının toplam puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edildi. Kişiliğin “gelişime açıklık” alt boyutunda baba ile çocuklar arasında anlamlı farklılık olduğu, babaların toplam puan ortalamalarının çocukların toplam puan ortalamalarından çok daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yoğurtçu (2018) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri ile nomofobi seviyesi birbirleri ile olan bağlantıları araştırmak maksadı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, nomofobi ve akıllı telefon kullanma alışkanlıklarının ilişkisi analiz edilmiştir. Araştırmada ilişkisel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Yeditepe Üniversitesi'nde okuyan 414 lisans öğrencisi (254 kadın, 160 erkek) oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarını gösteren

verileri, araştırma yapan çalışmacı tarafından demografik farklılıklar ve beş faktör kişilik ölçeği(Benet-Martínez & John, 1998; Schmitt et al., 2007) ve Nomofobi Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişki durumunu belirleyebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Katılımcıların nomofobi seviyelerinin demografik değişkenlere ve akıllı telefon kullanma alışkanlıklarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve ilişkisiz örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile nomofobi kavramını daha iyi anlayabilmek ve daha etkili müdahale programları geliştirebilmek için gerek olduğu düşünülen nomofobik davranışların psikolojik göstergelerinden birine ışık tutulmuştur.

Kılıç ve Bozkaya (2014) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantılar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle kamu alanında görev yapan 216 çalışan personel ile anket yöntemi uygulanmıştır. Çıkan sonuçlara bakıldığında kişilik özelliklerinden; dışadönüklük, sorumluluk ile açık gönüllülük normatif ve duygusal bağlılık boyutlarına etkisi tespit edilmiştir. Devamı bağlılığına nevroitikliğin etkisi sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinden birçoğunun duygusal bağlılığa etkisi tespit edilse de nevroitikliğin herhangi bir etkisine rastlanılmamıştır.

Seçkin ve Demirel (2014) tarafından yapılan çalışmada, mobbing davranışı ile örgütsel adalet arasındaki bağlantılar araştırılmış etki deneyleri Öğrenmek istenmiştir. Bu amaçla Türkiye'de çalışma hayatına devam eden biri otomotiv'e bir de mobilya alanında hizmet veren iki işletmede çalışan toplam 334 personel ile anket çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmalar neticesinde örgütsel adalet ve mobbing davranışı arasında negatif düzeyde ve anlamlı bir bağlantı bulunmuştur. Bunun yanı sıra çalışan personel deki örgütsel Adalet algısının arttığı anda mobbing davranışlarında ciddi bir düşüş yaşanmıştır.

Recepoğlu, Kılınç, Şahin ve Er (2013) tarafından yapılan çalışmada, Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nde çalışan 154 öğretim elemanı dahil edilmiştir. Araştırma neticesinde Öğretim elemanlarının kişilik özelliklerinde en düşük düzeyi nevroitiklik alırken en

yüksek ortalamayı uyumluluk boyutu almıştır. Bunun yanı sıra öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki bağlantının anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Kişilik özelliklerinin boyutlarından sorumluluk boyutu hariç diğer boyutlarda normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında bağlantı olmadığı aynı zamanda açık görüşlülük boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutları ile anlamlı kabul edilebilir bir bağlantı olmadığı açıkça görülmüştür.

Bozkaya (2013) tarafından yapılan çalışmada, kamu kurumunda görev yapanların kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Bu amaçla yola çıkılarak Balıkesir ilinde çalışan bir kamu kurumunda görev yapan 216 personel ile yapılan çalışmanın örneklemelerini ortaya koymuştur. Çıkan analiz sonuçlarına göre dışadönüklük, açık görüşlülük ve sorumluluk özelliği, duygusal ve normatif bağlılığı, uyumluluk özelliği ise duygusal bağlılığı, duygusal denge kişilik özelliği ise devam bağımlılığını pozitif doğrultuda etkilediği ortaya çıkmıştır.

Doğan, (2013) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş arasındaki bağlantıları araştırmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada katılımcıların 234 kişi(98 kadın/ 136 erkek) oluşturmaktadır. Anket katılımcılarının yaş aralığı 18-61 dir. Çalışmada yaptığımız kullandığımız veri toplama ölçeği Oxford mutluluk ölçeği kısa formu ile beş faktör kişilik ölçeğinden faydalanmıştır. Yapılan araştırmada çıkan sonuçlar neticesinde nevroitiklik kişilik özelliği ve öznel iyi oluş arasında negatif doğrultuda kabul edilebilir bir bağlantı ortaya çıkmıştır. Yumuşak başlık, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde kabul edilebilir anlamlı bağlantı görülmüştür. Bunlara ek olarak dışadönüklük kişilik özelliğinin, öznel iyi oluşun pozitif yönde anlamlı doğrultuda etkilediği görülürken nevroitiklik boyutunun öznel iyi oluşu negatif bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özyer, Orhan ve Orhan (2012) tarafından yapılan çalışmada, Sağlık alanında görev yapan personellerin sahip oldukları demografik özellik ve kişilik özellikleri arasındaki bağlantının seviyeleri araştırmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmanın kapsamını farklı hastanelerde sağlık alanında görev yapan 14 çalışan oluşturmuştur. Yapılan çalışma mülakat yöntemi ile yapılmıştır. Bulunan inceleme neticesinde

katılımcıların evli, bayan ve doktorların daha fazla olduğu anlaşılmış. Mülakata katılanların biri açık görüşlü, altısı sorumlu, üçü uyumlu, biri dışa dönük ve üçünün nevrotiklik özelliğine sahip, nevrotiklik özelliği gösterenlerin en azını bayanların oluşturduğu görülmüştür. Bunun yanında sorumluluk özelliğinde bekarların evlilere oranla daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atilla Yelboğa (2006) beş faktör kişilik özelliklerinin iş performansına ne düzeyde etkilediği Öğrenmek istemiştir. Bu bağlamda finans alanında çalışan bir firmada 177 kişilik bir çalışma grubundan faydalanılmıştır. Bu çalışma neticesinde bu alanda çalışma yapılacak olan araştırmalara katkı sağlanmak istenmektedir. Çalışmada, çalışanların N= 177 kişilik özelliklerinin değerlendirmek amacıyla 'Neo beş faktör kişilik envanterinden faydalanılmıştır (Costa ve McCrae, 1985). Bunun yanı sıra görev yapan personelin iş performansını değerlendirmek amacıyla tarafından geliştirilen ve psikometrik özellikleri değerlendiren 'performans değerlendirme ölçeği' nden faydalanılmıştır. Yapılan analizlerden faydalanılarak değişkenler ile alakalı olan etkenler maksadıyla Pearson korelasyon katsayısı ile iş performansını kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik katsayısı ile iş performansını kişilik özelliklerinden dışadönüklük, açıklık, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve geçimlilik faktörlerinden hangilerini etkilediğini kavramak maksadıyla çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analizlere ek olarak kıdem, cinsiyet, yaş ile eğitim düzeyi değişkenleri de regresyon analizinde incelenmiş kabul edilebilir seviyelere indirgenmiş, regresyon katsayısına göre bu sayılan özelliklerin iş performansına etkisi önem sırasına göre açıklanmak istenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi nihayetinde cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ile kişilik özellikleri değişkenlerinin görev yapan personellerin iş performansındaki toplam varyansın % 16.3 ünlü ortaya çıkardığı net bir şekilde görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2.ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

2.1 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet algısına değinmeden evvel bu iki terimi yani ‘örgüt’ ve ‘adalet’ kavramlarını tek tek ele almamız gerekmektedir.

Örgüt; şirket, fabrika, kurum ya da bireylerin ortak hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla beraber oluşturduğu müessese, sosyal, birlik ve teşkilatlardır. Belli hedefler uğruna oluşturulan birlikteliğe denir (Hasanoğlu, 2004: 44). Örgüt kavramını açıklamak amacıyla yapılan tanımlamalardan biride: kişileri amaç varılmak istenen hedef ya da sunulan hizmet çerçevesinde bireylerin vazifelendirilip, yapacakları iş alanında mesuliyetler verdirilip, süreklilik arz eden ve yapılan işlerin birbirleriyle alakalı olduğu toplumsal yapılardır (Saldamlı, 2009: 5-7). Örgütlerin yapılan tanımlamalarına örnek verecek olursak; hastane, dernek, okul, sendika, fabrika, şirket, siyasi partiler, futbol kulüpleri, alışveriş merkezleri gibi örnekler verilebilir (Duymuş, 2015: 2).

Adalet; insanlar arası düzeni sağlayan kişilerin sahip olduğu hakları koruyan toplumsal hukuk kurallarını gözetten bir kavram olarak ifade edilir. Adalet kavramı köken olarak “Adl” sözcüğünden dilimize, Arapçadan geçmiştir. Hak, hukuk ve haklılıkla ilgili bir kavram olan adalet, hakkın ve hukukun gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilebilir (Çeçen, 1975: 106).

Türk Dil Kurumu tarafından “ Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, herkese kendine uygun düşeni ve hakkı olanı verme ” olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2020).

Adalet kavramı her ne kadar sosyal bilimler alanlarında eskiden beri üzerinden sıklıkla durulan bir kavram olsada yönetim bilimi gibi alanlarda daha yeni yeni üzerinde çalışma yapılan bir kavram olmuştur. Birçok eski filozof Aristo, Eflatun, ve yeni filozoflarında üzerinde durduğu bu kavram insanoğlunun tarihi kadar eskilere dayanır (Greenberg ve Bies, 1992: 433).

Sokrates, adaleti bir erdem olarak ele almakta, adaleti sağlayabilmek amacıyla bilgi ve düşüncenin yapı taşları olarak hem adaleti hem düzeni sağlayabilmek için mihenk taşı olduğunu savunmuştur. Sokrates'e göre adalet; iyileri kötülerden ayırt etme bilgisine denir (Karagöz, 2002: 269).

Eflatun ise adaleti, toplumdaki çarpıklıklara farklılıklara dayandırmış, sınıfsal farklılıklar ile ayrıcalıklara dikkat çekmiştir. Adalet farklı erdemlere sahip olan bu toplumların, üzerlerine düşen görevi yerine getirmeleri gerektiği şeklinde belirtilmektedir. Her grup sadece kendi işini yapmalı başkalarının işine karışmamalıdır. Karışılırsa bu devlete karşı işlenen en büyük suç ve adaletsizliktir (Çeçen, 1975: 106).

Kısaca toparlamak gerekirse tarihin başından günümüze kadar toplumların kendi benliklerini devam ettirebilmek için başlarında bulunan yöneticilerinde kendi inanç ve değerleri doğrultusunda oluşturulan adalet algısına sahip olmaları gerekmektedir.

2.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı

Örgütsel Adalet algısı günümüzde birçok araştırmacının konusunu oluşturmaktadır. Örgütsel adalet kavramı örgütler tarafından önemi anlaşılan bir konu haline gelmiş ve birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Örgütsel adalet; kurum içinde görev yapan personellerin çalışma ortamında karşılaştığı tutum ve hareketleri yorumlama tarzıdır. Özetleyecek olursak çalışanların kişide haklarını ve örgüt içerisindeki adam kayırmadan hakların eşit dağıtılmasını yönetimlerin sağlaması yorumlama şekilleridir.

Bu alanda çalışanların kendi hak hukuklarını daha iyi yorumlayabilmek amacıyla iş yerlerinde adaletin ne anlama geldiğini açıklamak amacıyla "örgütsel adalet kavramı" çok geniş bir alan olarak ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1987: 9). Örgütsel adalet kavramını çalışmalarında değinen ilk araştırmacı Greenberg'tir.

Örgütsel Adalet algılama biçimleri (Greenberg, 1990), çalışanların örgüt içindeki adaleti ve yönelim tarzına karşı hissettikleri algıdır. Diğer bir açıdan, çalışanlar yapmak zorunda oldukları görevlerin sonucunda, süreç ve kaynakları

görevlendirmeler, ödüller, terfi atlamalar ve maaşları adaletli bir şekilde davranıldığı ya da davranılmadığı konusunda bir yargıya varır ve nihayetinde bu çalışanın yaptığı işe karşı şevkini arttırır ya da moral bozukluğuna yol açar (Meydan, Basım, ve Çetin, 2011: 200).

Örgütsel adalet kavramının temeli Adams'ın (1965) "Eşitlik Kuramına" dayanmaktadır. Adams'ın eşitlik kuramının dayanak noktası, insanların adil muameleyle tabi tutulmalarını gerektiren insan öz tabiatıdır. Adams'a göre örgüte görevli olan çalışanların yaptıkları iş sonucu elde edilen tutum ve davranışları aynı sektörde kendileriyle aynı işi yapan farklı örgütlerdeki çalışanlarla kıyaslayarak kazanımlarını yorumlama düşünceleridir (Yıldırım A. , 2010: 62).

Uygulamada, örgütsel adalet algısına yönelik yüzlerce tanım yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazılarını değinecek olursak:

Örgütsel adalet, bir örgütü yöneten ve idare eden yönetimin etik ve ahlaki davranışları hakkındaki kişisel değerlendirmelerdir (Cropanzano, Bowen, ve Gilliland, 2007: 35). Örgütsel adalet, sosyal bir sistem olan örgüt içerisindeki üstler, astlar, emsaller ve onlar arasındaki ilişkilerde meydana gelen sosyal ve ekonomik değişimlere yönelik oluşan adalet algısıdır (Beugre, 1998: 8). Örgütsel adalet algısını, "doğruluğun iş yerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevi" diye tanımlayabiliriz. Çalışanların oluşturduğu organizasyonunda "ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı veya alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi" örgütsel adalet algısı diye açıklayabiliriz (Karacaoğlu, 2012: 49).

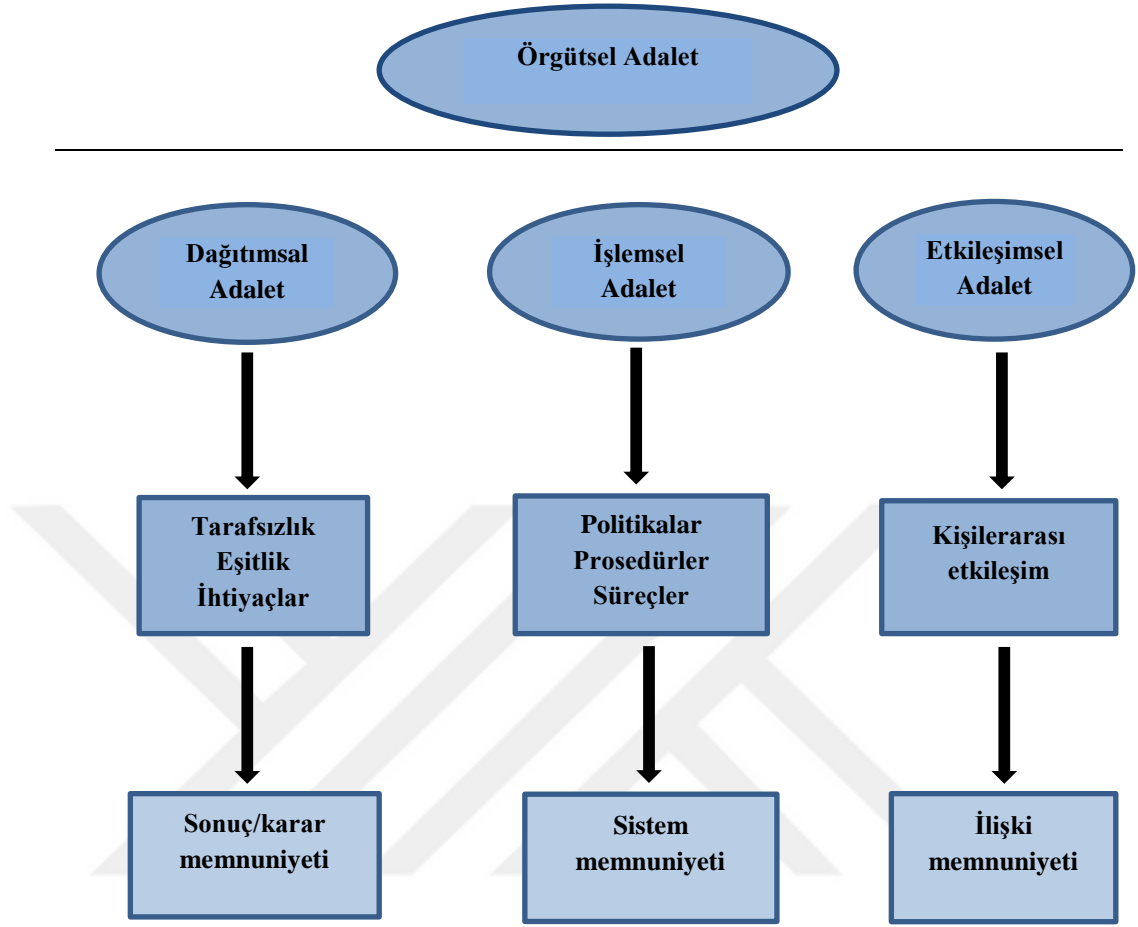
Sosyal bilimciler tarafından, örgütsel adaletin, örgütlerin devamlılığını ve hedeflenen amaçlara ulaşmada çalışanlarının moral ve motivasyonunu yükseltmek amacıyla bir zorunluluk olduğunu adalet kavramının bozukluğunun üzerinde çalışma yapılarak düzeltilmesi gereken bir bozukluk olduğunu açıklamışlardır. Bu alanda yapılan çalışmalarda varılan sonuca göre örgüt içi hak ettiği değeri alan bireylerin, örgütleri içinde daha faydalı oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışan personeller zamanlarının büyük bölümünü işyerlerinde geçirirler ve bu süre zarfında hem kendilerini hem de diğer çalışan personellerin üst yönetimi tarzlarını inceler ve

yorumlarlar. Çalıştıkları alanlarda oluşabilecek adaletsiz durumlara kötü muamelelere hemen tepki gösterirler. Çalışma alanlarındaki davranış tarzları ve tutumları da bu yönde olacaktır (Karacaoğlu, 2012: 49). Genel bir ifadeyle örgütsel adalet, çalışanın bir örgütteki uygulamalarla ilgili olan adalet algısıdır (Greenberg, 1996: 24).

Örgütlerin etkili bir şekilde çalışabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için temel bir gereklilik olan örgütsel adaleti, yapılan bu tanımlar ışığında şöyle ifade edilebilir: Yöneticilerin, çalışanlar ve kaynakların tahsisi (ödül, ücret, terfi ve v.b) ile ilgili aldıkları örgütsel kararlarda çalışanların, bu kararların ne kadar adil olup olmadığıyla alakalı algılarıdır.

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel Adalet kavramını açıklamak için yapılan çalışmalar neticesinde iki birbirinden farklı sınıflandırma ortaya çıkmıştır. Birinci sınıf araştırmacıların hemfikir olduğu nokta örgütsel adaletin boyutlarının; dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet olmak üzere üç birbirinden ayrı boyut olarak ele almışlardır. İkinci sınıflandırmayı savunan araştırmacılar ise bunların başında Greenberg, Cropanzano gibi etkileşimsel Adalet boyutunu diğerlerinden ayrı bağımsız bir adalet türü değil de işlemsel adaletin sosyal yönü olarak savunmuşlardır. İkinci sınıf örgütsel Adalet boyutlarının yalnızca dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet olduğunu savunmuşlardır (Eğilmezkol, 2011: 22). Bu alanda çalışma yapan diğer bir araştırmacı olan Colquitt (2001: 388) ise örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal Adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaleti savunmuş ama etkileşimsel adaletin de kendi içinde ikiye ayrıldığını bunların bilgisel adalet ve kişilerarası adalet olduğunu ele almıştır.



Şekil 3 : Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları

Kaynak: Greenberg`den uyarlanmıştır (1990,399-432).

2.3.1. Dağıtım Adaleti: Çıktıların Dağıtımının Adilliği

Dağıtım adaleti, adından da anlaşılacağı gibi elde edilen kazanımların kişilerin hakları doğrultusunda eşit bir şekilde pay edilmesidir. Dağıtım adaletinin içine malla, görevler, fırsatlar, ceza, roller, statüler, terfiler, kazanımlar vb. örgüt çalışanları arasında hak doğrultusunda pay edilmesidir (Yıldırım A. , 2010: 65). Çalışan personeller hakları olan yıllık izinleri, mazeret izinlerinin, ödülleri veya cezalarının adaletli şekilde dağıtılmasını isterler.

Örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım Adalet boyutu ele alınan türlerinden en eskilerindedir. Örgüt çalışanlarına şirket kaynaklarının hakkaniyet çerçevesinde

eşit olarak dağıtılması ile alakalıdır (Greenberg, 1986). Dağıtımsal adalet boyutu cezaların ve ödüllerin çalışan personellere hakkaniyetli olarak dağıtılması ile ilgilenen boyuttur (Nirmala ve Akhilesh, 2006: 138).

Dağıtım adalesinde; örgüt içerisinde ödüllendirme ve cezaların, görev dağılımının, malların, terfilerin, kademe ve kıdemlerin çalışanlar arasındaki bölünmenin hakkaniyetli yapılmasıdır (Yıldız K. , 2013: 291). Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere bu paylaşım sadece somut değerleri değil aynı zamanda statü ve sosyalliklerde yakından alakalıdır. Dağıtım adaleti üzerine yapılan tanımlamalarda ise yaygın bir şekilde adaletin para ve malların dağıtımına dayandırdığı görülmektedir (Oğuz, 2011: 50).

Leventhala göre insanlar (çalışanlar) dağıtım adaletini sorgulamak için üç temel adalet kuralı kullanır.

Dağıtım adaletinin bu üç temel kuralı:

- Eşit paylaşım kuralı (Equity rule); Bazı yazarlar tarafından dilimize “Hakkaniyet” olarak da çevrilen bu kural; çalışanlara katkıları doğrultusunda dağıtımın yapılmasıdır. Çalışanın katkısı diğer çalışanlara göre daha fazla ise dağıtımdan (ödül, ücret, vb. gibi) daha fazla pay almasını, kısacası emeği ile orantılı kazanım elde etmesini ifade etmektedir.
- Eşitlik kuralı (Equality rule); Bütün çalışanlara hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın (ırk, cinsiyet, vb. gibi), kazanımlar elde edebilmesi için eşit davranılmasını ifade eder.
- İhtiyaç kuralı (Need rule); Ödüller ve elde edilen kazanımların dağıtımının çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak veya mutluluğuna göre dağıtılmasıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 185). Örneğin çocuk sayısı fazla olan çalışanın dağıtımdan daha fazla pay alması.

Dağıtım adaletinden anlaşılan aynı gayret ve çaba sarf edilen işlerde, eşit sonuçların alınması ile çıkan sonuçların çalışmalar arasında ayırım yapılmaksızın dağıtılması, yapılan iş neticesinde istenmeyen sonuçlar alınırsa kişiyi değil, yaptığı eylem neticesine göre ceza ya da ödül olmalıdır. Çalışanların göstermiş olduğu aşırı

işgücü sonucu yaptıkları bu iş sonucunda ödüllendirilmezlerse cezalandırılmış olurlar. Bu durumda çalışanlar yöneticilerin dağıtım kararları ile ilgili kararlarını adaletsizlik olarak algılayacaklarından davranışlarını olumsuz yönde etkileyecektir. Bunun neticesinde örgütün bütünlüğü, etkinliği, verimliliği ve kalitesi düşecektir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187).

2.3.2. Prosedürel Adalet: Karar Alma Sürecinin Adilliği

İşlemsel Adalet yapılan işlerin neticesinde alınan kararların nasıl bir şekilde dağıtıldığı ile alakalıdır. Elde edilen sonuçlara göre ödül ve cezaların dağıtımına yönelik verilecek kararlarını yöntemlerini adaletli şekilde belirtilen işlemsel adalet boyutu, prosedür adaletinin temel yapı taşını oluşturur. Personeller yaptıkları işlerin denetim ve kontrollere tabi tutulduğunu bildikleri anda verilecek ödül ve cezalarında hakkaniyetli olacağına inanırlar. Buna adil süreç etkisi de denilmektedir. Bu kontrol ve denetim altında hak gözetilerek yapılan dağıtımlar neticesinde çalışanlar yaptıkları işlerin neticesinde beklemedikleri bir sonuçla bile karşılaşılırsa verilen kararlara daha az itiraz ederler. Dağıtılan ceza ve ödülleri yönelik hangi prosedürlerin kullanıldığı işlemsel adalet boyutunun örgüt içerisinde yapılan işlere göre verilecek kararlara ve politikalara dayanır.

Prosedür adaleti, elde edilen verilerin dağıtımına ilişkin kararların alınmasında kullanılan yöntemlerin, mekanizmaların, süreçlerin hakkaniyetini açıklar (Beugre, 2002: 1095). Başka bir deyişle, çalışanların elde ettikleri kazanımların belirlenmesinde kullanılan araçların çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır.

İşlemsel adalet boyutunu, maddi dağılımlar, terfi, ücret, performans, çalışma ortamı vb. kriterlerin ölçülmesi ile belirlenen kriterler de uygulanacak yöntem bu prosedürlerin adaletli olma seviyesi diye anlamlandırmak olasıdır (Greenberg, 1990: 399-432). İşlemsel adalet elde edilen neticelerin ne derece dürüstlük çerçevesinde işlendiği ile ilgilenir. İşlemsel adalet personellere yönelik maaş artışı ve terfiler konusunda ne derece dürüst olduğu ile ilgilenirler (Colquit ve etc, 2001: 425-445).

İşlemsel adalet, çalışanlar tarafından yapılan işe karşılık, örgüt içerisinde karar alınırken ne tür işlemlerin göz önüne alındığı ve kazanımların dağıtım şeklinin

dürüstlük çerçevesinde ne kadar adil olduğu ile alakalıdır. Performansların değerlendirilmesi, çalışanlar arasındaki sıkıntıların giderilmesi ile zamların yapılması gibi hususların uygulanma şekli ile ilgilidir. İşlemsel adaletin düzgün bir şekilde uygulandığında görev yapan personellerin işe yaklaşma tarzlarının olumlu şekilde etkilendiği görülmüştür (Arslantürk ve Selman, 2012: 139). Dürüstlük ve hakkaniyet şeklinde uygulanan işlemsel adalet şeklinin kuruma dönüşü de yine olumlu şekilde olur.

Leventhal (2000) işlemsel adaletin adil olmalarını altı kuralla açıklamıştır:

- Önyargılı olmamak: işlemler önyargı ile inançlardan etkilenmemelidir.
- Doğruluk: süreçlerin elde edilen bilgiler ile bağlantılı olması.
- Tutarlılık: süreçler zaman ve kişileri tutarlı olmalı kararlarla bağlantılı ve mantıklı olmalı.
- Düzeltilebilme: alınan kararlara itiraz varsa rahatlıkla yapılabilmelidir ve verilen kararlar yanlış ise düzeltilebilmelidir.
- Etik: işlemler neticesinde alınan kararların çalışanların sahip olduğu temel etik değerlerle tutarlı olmalı aykırı olmamalıdır.
- Temsilcilik: çalışanların haklarını savunabilecek, Kararlar aşamasında da katılabilecek temsilcilere yer verilmelidir (Kuzucu, 2013).

Yapılan araştırmalar da Leventhal'ın son olarak ele aldığı "Ahlak ve Etik İlkelerine Uygunluk" kuralından pek bahsedilmediği görülmüştür (Schmitt ve Dörfel, 1999: 446). Bunun yerine "açık bilgi" kuralını koyan Schmitt ve Dörfel bunu da kötü haberlerin hiçbir şekilde gizlenmemesi olarak açıklamışlardır.

Lind ve Tyler ise, prosedür adaletinin öneminin olumlu örgütsel değerlendirmeler geliştirilmesini sağlamasından kaynaklandığını ve adil prosedürlerin örgütsel yaşamın devamı için hayati unsurlardan biri olduğunu belirtmiştir (Folger ve Mary , 1989: 128). Prosedür adaleti, çalışanların bir bütün olarak örgüt hakkındaki inançlarını etkilemekte, sürecin adil algılanması durumunda çalışanların aşırı şekilde örgüte bağlı aidiyet duygusu yüksek ve örgütün menfaatleri yönünde daha azimli olmaları istenir. (Cropanzano, David, ve Stephen, 2007: 38).

Sonuç olarak, farklı bakış açılarıyla ortaya konmaya çalışılan prosedür adaletinin, dağıtım adaletini de belirlemesi açısından örgüt yönetiminin amaçları elde etmesinde çok etkili bir faktördür (McFarlin. ve Sweeney, 1992).

2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet boyutu: çalışanların kazanımlarının adaletli bir şekilde hakkaniyet çerçevesinde dağıtılmasına, dağıtım adaleti, bu kararları alırken karar aşamasında izlenen yön ve karar mekanizmalarına işlemsel adalet ve belki de en önemli konu olan çalışanların ve üst yönetimin arasındaki iletişimin sağlanabilmesi için kullanılan etkileşimsel adalet boyutudur. Çalışanların insani yönlerine yönelik bir boyuttur. Adaletin kaynağını sağlayanlar ile karşıdakiler arasındaki bağlantının saygı çerçevesinde, nezaket ve dürüstlüğe dayanan yönleri baz alınır (Cohen-Charash ve Paul, 2001: 281).

Bies ve Moag, görevli personelin ceza ve ödüller karşısında üst yöneticilerinin kendilerini yeterli ve açıklayıcı düzeyde bilgilendirdikleri zaman, kendilerinin değerli olduğu ve adil olarak yaklaşıldığında güvendikleri belirtilmiştir (Eker İ. , 2006).

Bies göre, “örgütsel işlemler yerine getirilirken çalışanların maruz kaldıkları tutum ve davranışların niteliği” diye tabir edilen etkileşimsel adalet boyutu, gerçekte karar ve işlemlerin uygulama aşamasında çalışanlara nasıl sonuçların ifade edildiği nasıl söyleneceği gibi adalet yorumlamasıdır (Titrek, 2009).

Bies ve Moag, örgütsel adalete ilişkin geçmiş araştırmalarda prosedürlerin uygulanması sırasında ortaya çıkan kişiler arası davranışların göz ardı edildiğini öne sürmüştü; kazanımlara ve prosedürlere ilişkin analizlerin etkileşim konularına ilişkin analizlerden ayrılması ihtiyacına dikkat çekmiştir. Onlara göre, dağıtım kararları üç adımı kapsamakta ve her bir adım, adalete ilişkin algılar içermektedir (Naigowit ve Hale, 2010: 10):

Prosedür → Kişiler Arası Davranış → Kazanım

Etkileşim adaletinin; “kişiler arası duyarlılık” ve “karara ilişkin açıklamalar” ya da “sosyal sorumluluk” boyutu olmak üzere iki boyutu vardır (Yürür, 2005: 105).

Kişilerarası adaletin; kazanımları belirleyenlerin çalışanlara ne oranda değer verdiğine, nazik davrandığına ve saygı gösterdiğine dair bireylerarası tavırlarla ilgili olduğu ve dağıtım kaynağı ile dağıtım kararından etkilenen bireyler arasındaki etkileşime odaklandığı belirtilmektedir (Efeoğlu ve İplik , 2011: 347). Bu doğrultuda kişilerarası adalet; yöneticilerin çalışanlarla açık ve doğru bir iletişim kurması, çalışanlara karşı saygılı olması, çalışanları rencide etmeyecek davranışlarda bulunması, çalışanlara uygunsuz, önyargılı ve özel sorular yöneltmemesi, kararlar hakkında çalışanlara bilgi vermesi ve çalışanlara doyurucu nitelikte açıklamalar yapması esasına dayanmaktadır (Taşkaya ve Bayram, 2011: 169).

Bilgisel adaletin ise dağıtım adaletinin sosyal yönünü yansıttığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bilgisel adalet, karar alma süreçlerinin işleniş şekline ve sonuçların dağıtım şekline dair bilgilerin çalışanlara dürüst bir şekilde iletilmesine ve söz konusu süreç işlerken ne miktarda bilginin paylaşıldığına odaklanmaktadır (Efeoğlu ve İplik , 2011: 347). Bir diğer ifadeyle bilgisel adalet; örgüt yönetiminin, karar verme süreciyle ilgili, çalışanlara düzenli olarak bilgi vermesi anlamına gelmektedir (Taşkaya ve Bayram, 2011: 169).

2.4. Örgütsel Adalet Teorileri

Greenberg, 1987'de tanımlamada” taxonomy of organizational justice theories”diye adlandırdığı araştırmasında ortada olan tanımlamaları iki boyutta sınıflandırmıştır (İşbaşı, 2000: 43). Greenberg’in sınıflandırmasında proaktif teoride çalışanların adaleti sağlama noktasında yapmış oldukları eylemlere, reaktif teoride ise bireylerin adaletsiz tutumlardan uzak durmaları gerektiğini odaklanılmıştır. Diğer Bir sınıflandırma boyutu olan süreç-içerik ise bireylerin kazanımlarının süreç yaklaşımı olarak belirlenme şekli ile ele alınan içerik teorileri ise adil bir şekilde dağıtım yapılan kazanımların sonuçlarının adilliğiyle alakalıdır (Greenberg, 1987: 10).

Örgütsel adaletin reaktif boyutu, kurum içinde çalışan ve karar merciinde olanların adil olmayan tutum ve davranışlarından uzak durmalıdırlar. Reaktif boyutu yapılan adaletsizliklere karşı verilen tepkileri inceler. diğer bir açıdan proaktif boyutunun örgüt içinde personel ve üst yönetim arasında adaleti teşkil etme anlamında

göstereceği davranışlara yönelik bir yaklaşımdır. Süreç teorilerinde terfi, ücret vb. uygulamalarda nasıl saptandığında bakılır. Bu yönetim tarzlarında karar mercilerinin karar alırken uygulanan prosedürlere yönelik olup adil olup olmadıklarını inceler. İçerik teorileri ise dağıtım yapılan Ceza ve ödüllerin dağıtımının ne kadar adil olduğu ile ilgilenir (Greenberg, 1987: 9-10) akt. (İçerli, 2010: 70). Greenberg'in ortaya koyduğu proaktif- reaktif boyutlar ile içerik- süreç boyutlarından meydana gelmesine karşılık, tüm bunları dört kategoriye ayırabiliriz. Bunları reaktif- içerik teorileri, proaktif-içerik teorileri, proaktif- süreç teorileri, reaktif- süreç teorileri olarak dört ana kategoride ele alacağız.

Tablo 10. Adalet teorileri

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif-İçerik Teoriler Örnek: Eşitlik Teorisi (Equity Theory) (Adams, 1965)	Reaktif-Süreç Teorileri Örnek: Prosedür Adaleti Teorisi (Procedural Justice Theory) (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif-İçerik Teoriler Örnek: Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory) (Leventhal, 1976,1980)	Proaktif-Süreç Teorileri Örnek: Dağıtım Tercih Teorisi (Allocation Preference Theory) (Leventhel, Karuza, Fry 1980)

Kaynak: (Greenberg, 1987: 10).

2.4.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri

Reaktif-içerik teorileri çalıştıkları sektörde hizmet veren çalışanların, örgüt içinde elde ettikleri kazanımların, kaynakların, ceza ve ödüllerin dağıtım noktasındaki eşit olmayan hakkaniyet çerçevesinde bulunulmayan uygulamalara karşı takındıkları tavırları kavramsallaştırarak çalışıldığı teorilerdir. Bu teoriler üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Walster ile arkadaşlarının geliştirdiği (Eşitlik Teorisi), Homans'ın 1961 (Dağıtımsal Adalet Teorisi), Crosby'in 1976 (Görelî Yoksunluk Teorisi), Adams'ın 1965 (Eşitlik Teorisi) bu çalışmalar arasında yer alır. Bu teorilerin üzerinde durdukları

konu adil olmayan uygulamalara çalışanlar tarafından gösterilen davranışlara verilen karşılıklardır (Greenberg, 1987: 11).

Reaktif-proaktif teorilerde yapılan çalışmalarda insanların adil olmayan durumlar karşısında açık olarak olumsuz duygularla karşılık verdiği yine bu davranışlardan kaçınmak istedikleri sonucuna varılmıştır. İnsanların ödül ve kazanımların adil olmayan şekilde dağıtılmasına karşı verdikleri tepkiler reaktif-proaktif teori altında işlenmektedir (Yürür, 2005:113).

Homans'a göre dağıtımda eşitsizlik adaleti sağlamak yerine tam tersine bunun adaletsizlik yaratacağına, adalet sağlanmak isteniyorsa dağıtımda denkleğin sağlanarak adaletin oluşturulacağını savunmuştur. Dağıtım denklemini hesaplamak için; maliyet, kazanım ile karın hesaplanması ve birbirlerine oranlanması yapılarak bulunabilir. Homans'a göre örgütsel adalet alanında çalışma yapan araştırmalara ışık tutan Adams'ın eşitlik teorisi, düşük ücret alan çalışanlarda öfke ve kızgınlığa tepkilere yol açacağı, yüksek ücret verilen çalışanlarda suçluluk duygusu oluşturacağını savunmuştur. Bu duygular çalışanlarda olumsuz tutum, davranış ve düşüncelerinde değişiklik yapar. Örgüt içerisinde eşitlik teorisine göre dağıtım yapılıyorsa yüksek ücret alanlar daha az tatmin olurken daha yüksek performans ve verim sağlarken daha düşük ücret alanlar daha az verim verirken daha az tatmin olurlar (Greenberg, 1987: 11); (Cropanzano , Stein, ve Nadisic, 2011:38).

Aksoy, örgütsel adalet alanında yapılan çalışmalar arasında en önemli Adams'ın "Eşitlik Teorisi"dir. Eşitlik teorisinde Adams çalışanların örgüt içi uygulamada adil olmayan uygulamalara karşı tepkiler vereceğini ve bu adil olmayan tutumdan kaçınacaklarını bu olumsuz durumu düzeltmek isteyeceklerdir. Örgütteki bu istenmeyen uygulamalara, adil olmayan tutumlara karşı gösterilen tepkilere odaklanan ve birarada toplayan teoriye reaktif-içerik teorisi adı verilmiştir (Aksoy, 2015: 80-81).

Adams eşitlik kuramında bireylerin verilen görevi layıkıyla yerine getirirken örgüte sağladıkları verimli katkıları ile bu sağladıkları faydanın dağıtımın sağlanarak "sağlanan verim ve kaynakların, kazanımların adaletsizliğe yönelik tutuların nasıl ve neden ortaya çıktığı" ile bu tutum karşısındaki çalışanların nasıl tepki verdiği sorularını yanıtlamayı amaç edinmiştir. Adams, "eşitlik denklemi" diye adlandırdığı bir

denklemin adalete dair uygulamaları açıklamak istemiştir. Bu denklemde iki tarafın varlığı mevzu bahistir. Kullanılan oran “kazanım/katkı” oranlamasıdır. Formül aşağıda belirtilmiştir (Çökük , 2013: 8).

$$\text{Kişinin Kazanımı} / \text{Kişinin Katkısı} = \text{Diğer Kişinin Kazanımı} / \text{Diğer Kişinin Katkısı}$$

Bu formülü kullanmaktaki amaç adaletli olmayan kararlar, ortaya çıkan eşitsizlik durumunu göstermek aynı zamanda hangi tarafın daha fazla avantajlı olduğunu anlamaktır. Adalet teorisinin bozuk olduğu sistemler beraberinde öfke ve kızgınlıkları getirecektir. Adams, böyle bir durum neticesinde avantajsız kişinin nefret ve kızgınlık duygusu içerisinde olduğunu fakat avantaj sahibi kimsesinde suçluluk duygusuna kapılacağından bahseder. Bu şekil bir duygu hissine kapılanlar bu ortaya çıkan adaletsiz durumu düzeltmeye çalışacaklardır. Yaptıkları işle harcadıkları eforu düşürme gibi davranışsal olarak verilecek tepkilerle elde edilen kazanımlara ilişkin algıları değiştirme isteği psikolojik ya da tutumsal reaksiyonlar verebilirler (Greenberg, 1990, s. 401) akt (İşbaşı, 2000, s. 46)).

Adams’ın eşitlik teorisinde adil olmayan uygulamalarla ücret ile ilgili dört özelliği bu alanda çalışma yapan Goodman ve Friedman tarafından şu şekilde deneysel bir açıyla ortaya koymuşlardır. Karşılaştırılanların elde ettikleri kazanımlar sonucu ortaya çıkan eşitsizlikler gerilim oluşturur. Şöyle ki eşit adil ücret alan çalışanın harcadığı efor sonucu yaptığı üretim düşük seviyede parça başına ücretlendirilen daha düşük ücret alan personelin daha fazla üretim yapacaktır. Ücreti zaman esaslı yapacak olursak, fazla ödül vereceğimiz çalışanın adil ödül alanlara göre daha fazla üretim yapacaklardır. Yine aynı şekilde parça başına ücretlendirme yapıldığında fazla ödüllendirilen, adil ödüllendirilenlere göre daha az fakat daha yüksek kalitede ürün üretecektir. Zamana göre ücretlendirmede yeterli düzeyde yüksek seviyede ödüllendirilen, adil ödüllendirilenlere oranla çok daha yüksek çaba harcayacaktır (Goodman ve Friedman, 1971: akt. Çöp, 2008: 30).

Reaktif-içerik teorilerinden bir diğeri Crosby’nin (1976) “Görelî Yoksunluk Teorisi”dir. Bu teoride eşitlikten yoksun bırakılan bireylerin yaşadıkları, hissettikleri durumlar anlatılmaktadır. Bu teoride mahrumiyeti: adaletsizlik, memnuniyetsizlik hissi bir tutumun algılanmasıdır. Örgütsel adalet alanında çalışma yapanlarca ikinci

dünya savaşından beri günümüzde çok daha revaçta olan teori “Görelî Yoksunluk Teoris”dir (İçerli, 2010: 75). Görelî Yoksunluk Teorisi’nde; çalışan bireylerin elde ettikleri kazanımları daha düşük beklenmeyen seviyede gördüğünü, bunun neticesinde bireyde küskünlük, mahrumiyete sebep olacağını bireyse isyan ve şiddet patlamalarına neden olacak birçok tepkiye sebep olacağını ortaya çıkarır (Greenberg, 1987: 12). Bireyler yaptıkları işin hakkını verdiklerinde daha yüksek bir kazanım beklerken, beklentilerini karşılamayan sonuçlarla karşılaşınca küskünlük duygusu oluşur.

2.4.2 Proaktif (Önlemsel) İçerik Teorileri

Reaktif-içerik teorilerinde elde edilen kazanımların dağıtımını konusunda çalışan bireylerin verecekleri tepkileri inceleyin bu teoriye karşın, çalışan bireylerin elde edilen kazanımların adil olarak nasıl dağıtılacağı üzerinde durulmaktadır. Bu teoriye öncülük eden Leventhal’dır (Greenberg, 1987: 12). Bu teorinin çıkış noktası ‘Adalet Yargı Kuramı’ diye adlandırılmaktadır. Adalet yargı kuramında, bireyler acil olarak dağıtımını yapılacak kazanımlar için yoğun bir şekilde efor sarf etmektedirler. Adil dağıtımın temeli dağıtımını yapılacak kazanımın bireyin bir kazanım elde etmek için sarf ettiği efora eşitlik ilkesi ile ifade edilir. Çalışanların uzun vadede lehine olmaktadır. Bireylerin kazanımlarına yönelik durumlarına göre kazanımlarının dağıtımda uygulanan prosedürler değişiklik gösterebilir (Balık, 2013: 18).

Leventhal’e göre kazanımlar sonucu verilen ödüllerin, sürekli eşit dağıtılmasının soyut bir adalet standardına uyma çabasından ziyade daha çok uzun sürede verimliliğini artırmak amacıyla yaptığını söylemektedir. Bu tarz davranan yönetenlerin amacının ödülleri ve kazanımları eşit bir şekilde pay ederse bireyler arası yüksek motivasyon sağlanarak daha çok verim alınacağına inanılmasıdır (Beugre, 1998: 8, akt. İçerli, 2010: 72).

Proaktif-içerik teorilerinde Leventhal’in savunduğu daha çok araçsal teorilere zıt olarak Lerner’in “Adalet GÜdüsü Teorisi”, bireylerin moral yönüne değinmiştir. Bu teoride dağıtım konusunda verilecek kararların çalışan bireyler arasındaki diyaloga göre şekilleneceğini savunmaktadır. Lerner bu ifadeleri dört maddede işlemiştir (Greenberg, 1987: 13);

- Eşit paylaşım ilkesi: Dağıtım göreceli katkılara bağlı olmalıdır.

- Eşitlik ilkesi: Dağıtım eşit olmalıdır.
- Marksist adalet ilkesi: Dağıtımın temelini ihtiyaçlara bağlı olmasıdır.
- Rekabet ilkesi: Dağıtım yapılan performansın neticesine bağlı olmalıdır.

2.4.3.Reaktif-Süreç Teorileri

Reaktif süreç teorisi bireyler arası kazanımların dağıtılmasında hukuktan yararlanarak adalet ile hak çerçevesinde davranılmasıdır. Reaktif süreçte bireylerin verilen kararlara tepkilerini her durum, her yönetim biçiminde gösterdikleri tepkinin düzeyine bakılır. Bireylerin karar alma anında alınan kararlarda söz hakkı verildiğinde göstermiş oldukları iş motivasyonunun arttığını verilen kararları daha adaletli olarak algıladıkları ortaya koymuştur.

Prosedür adalet teorisi, bu alanda çalışma yapan John Thibaut ve Laurens Walker (1978)in prosedürel adalet hakkında yapılan incelemelerden etkilenecek, bireyler arası şirketlerde ortaya çıkan anlaşmazlıkların giderilmesi için uygulanan prosedürleri yönelik gösterilen tepkilere verdikleri adlandırmadır. John Thibaut ve Laurens yaptıkları çalışmada 3 ayrı nedenden dolayı anlaşmazlığa düşen kişileri (davalı ile davacı diye) ve arayı bulan kişilerin yani üçüncü tarafı (hakim) diye adlandırır. Anlaşmazlığı çözmek için yapılan incelemeler neticesinde; delillerin toplanmasına ‘süreç aşaması’ ile toplanan delillerin yardımı ile karar verme aşamasına ‘karar aşaması’ denilmektedir. Toplanan delillerin seçimi ile geliştirmesi ile ilgili döneme ‘süreç kontrolü’, çıkan anlaşmazlığının sonucunun belirlenmesine yönelik kontroller ‘karar kontrolü’ diye tanımlanmıştır. Kullanılan prosedürler sürekli değişiklik gösterebilmektedir. Prosedür adalet teorisinde anlaşmazlık yaşayan taraftarların sürekli kontrolü sağlayan prosedürleri bu kontroller de kullanılan prosedürlere oranla tarafları tatmin etmeyecek, prosedürlerin nihayetinde alınan kararların ise adil olarak görüldüğünü alınan kararların taraflarca kabul edilebilir olduğunu savunmaktadırlar (Greenberg, 1987: 14).

2.4.4 Proaktif – Süreç Teoriler

Proaktif süreç teorileri üzerine yapılan çalışmalarda kabul edilen görüş Leventhal, Karuza ile Fry’ın ‘Dağıtım Tercihi’ teorisidir. Dağıtım davranışlarını,

kapsayan geçerli ir model oluşturmak üzere Leventhal'in adalet yargı teorisi daha geliştirilmiştir. Bu teorinin proaktif-süreç teorisinde yer almasının temel nedeni temel nedeni dağıtım davranışlarından daha çok prosedürlerle alakalı kararlara yöneliktir. Odak noktası bireyler arası adaleti sağlayabilmek maksadıyla ne tür prosedürlerin uygulanacağına yoğunlaşmaktadır. Dağıtım tercihi teorisi diye adlandırılan teorinin amacı dağıtım durumunda olanların adaleti sağlarken ne tür prosedürleri kullanmaları gerekmektedir. Dağıtıcılarının kullanacakları prosedürlerinin farklılık gösterebileceği kararlaştırılan hedeflere ulaşabilmek için bu prosedürlerin aracı rolü benimseyip yardımcı olunacağı fikrini taşıdıklarını anlatmaktadır. Dağıtım tercihi teorisinin prosedürel olarak bakarsak sekiz özelliği vardır (Greenberg, 1987: 14).

1. Yaygın olarak etik, ahlaki, standartlara dayalı olmalı.
2. Tutarlı kurallara dayanmak.
3. Prosedürlere dair değişiklik yapma olanağı sağlamalı.
4. Doğru bilgiye dayalı olmak.
5. Bireylerin bilgi almasını sağlamak.
6. Karar verme gücünün yapısını tanımlıyor olmak.
7. Bireylere karar verenleri seçme olanağı sağlamak.
8. Bireyleri önyargıya karşı koruyor olmak.

Dağıtım tercihi teorisinde karar dağıtıcılarına adil bir şekilde karar verebilmelerini sağlayan dağıtım prosedürlerinin seçilme olasılığı çok daha fazladır. Karar veren dağıtıcılar, karar vericiler, çalışanlar, ulaşılacak hedefler doğrultusunda kullanacakları prosedürlerin gerektiğinde farklı prosedürlerde kullanılacak amaçlara ulaşabileceği beklentisi taşırlar. Dağıtım tercihi teorisinde kullanılacak prosedür özellikleri sekiz başlık olarak yukarıda da belirtilmiştir. Bu bahsedilen özelliklerin sayesinde bireyler kendileri hakkında karar vericileri seçebilir, doğru ve eksiksiz kişiyi seçme imkanı sağlayan, tutarlı kurallara dayanan, karar alma gücünü tanımlayan, kişilere bilgi alma hakkı veren, kişiler hakkında önyargılı olma imkanını ortadan

kaldıran prosedürlerin şeklinde değişiklik olarak uygulanmasını kabul görmüş etik tutumlar olmalıdır. Uygulanan prosedürlerin adilliği, yukarıda bahsedilen özelliklerle tutarlı olmalıdır (Greenberg, 1990: 404).

2.5.Örgütsel Adalet Algısı ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Kartal (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, kronizm uygulamalarına maruz kalan kamu hastanelerinde çalışan kişilerin örgütsel adalet algıları ve bu uygulamaların kurumun itibarı üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışma sağlık sektörü odaklı olup, Bandırma'da faaliyet gösteren hastaneler kapsamında ele alınan kavramların değişkenlerle arasında olan ilişkileri ortaya çıkartması açısından önem teşkil etmektedir. Literatürde sağlık sektöründe, kronizmin örgütsel adalet algılarına olan etkisi ve bunların kurumsal itibar algılarına olan yansımaları ile ilgili bir çalışmanın olmaması açısından bu çalışmanın ilgili alan yazına büyük katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Çalışma anket yardımıyla 159 hastane çalışanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Hastane çalışanlarının maruz kaldığı kronizm davranışları sonucu oluşan adalet algıları ve kurum itibarına etkisi arasındaki ilişki çalışmada sunulmuştur.

Kaplan (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Mersin Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile birlikte örgütsel adaletin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisini ortaya koymaktır. Bu iki kavramın yanı sıra belediye çalışanlarının demografik özellikleri de analize dahil edilip üç kavramın ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmanın örnekleme Mersin Büyükşehir Belediyesi çalışanlarından oluşmaktadır. Bu bağlamda 210 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmada uygulanan anket sorularını oluşturan üç ana başlık demografik özellikler, öğrenilmiş çaresizlik ile örgütsel adalet boşluklarından oluşur. Araştırmadaki genel örgütsel adalet ve süreç adaletinin öğrenilmiş çaresizlik algısını azalttığı en dikkat çekici bulgulardandır. Öte yandan gelir ve deneyimi düşük olan çalışanların adalet algısı diğer çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer bir sonuç ise pozisyonu yüksek olan çalışanların öğrenilmiş çaresizlik seviyesi diğer çalışanlara göre daha yüksek çıktığı saptanmıştır. Örgütsel adalet ve öğrenilmiş çaresizlik kavramlarının ilişkisinin ele alındığı sınırlı sayıda çalışma bulunduğundan yola

çıkılarak bu iki kavramın ilişkisinin analiz edildiği bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Avcı (2019) tarafından yapılan çalışmanın nedeni, çalışanların iş tatmin ile işe bağlılıklarına, örgütsel adalet algılarının ne derece tesir ettiğini ölçmek amacıyla çalışma yapılmıştır. Araştırma, İstanbul'da bulunan özel bir vakıf üniversitesinin yüksek lisans işletme okuyan ve aynı zamanda farklı iş kollarında çalışan 222 kişiyle anket uygulaması yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanlar açısından algılanan adalet bilinci daha çok dağıtım adilliği ile ilgilidir. Çalışanların işe bağlılıklarında cinsiyet, yaş ve deneyim değişkenlerine göre farklılaşmalar görülmüştür. Aynı zamanda çalışanların dağıtım ve işlem adaletine ilişkin algılarının işe bağlılıkları ve iş tatminleri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Pekol (2019) tarafından yapılan çalışmada, tükenmişlik olgusu, literatürde en çok incelenen konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik, kişisel nedenlerle ortaya çıkabileceği gibi örgütlerden kaynaklanan nedenlerle de oluşabilir. Örgütsel nedenlere odaklanan bu tez çalışmasında, örgütsel adalet kavramı üzerinde durulmuştur. Tez yapılan çalışmada ulaşılmak istenen sonuca yönelik yapılan anket çalışmasında 174 hemşire katılmıştır. Ankete katılanlardan alınan verilere göre örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisinin negatif yönlü anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutlarının işlemsel adalet boyutunda anlamlı bir etki görülmezken, etkileşimsel adalet boyutunun tükenmişlik sendromu üzerinde duygusuzlaşmayı, kişisel başarı hissini ve duygusal tükenmeyi negatif yönlü olarak etkilediği anlamlı bir şekilde etkilediği aynı zamanda dağıtım adaleti boyutunun duyarsızlaşmayı negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çalışanların etik liderlik davranış algılarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma verileri; İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren ve izin alınan dört özel hastanedeki 194 çalışana uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan incelemeler neticesinde etik liderlik ile örgütsel adalet boyutlarının korelasyon düzeyinin pozitif yönde orta seviyede olduğu anlaşılmıştır. Yapılan araştırmada regresyon test sonucunda çalışmaya katılanların dağıtım, etkileşimsel ile

işlemsel adalet boyutlarındaki algılarının artmasının nedeni etik liderliğe ait algılarının artmasıyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Etik liderlik boyutlarının dağıtım adaletine ilişkin varyansın %61,9'unu, işlemsel adaletle ilişkin varyansın %71,3'ünü, etkileşimsel adaletle ilişkin varyansın %83,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde özel hastane idarecilerinin sahip oldukları etik liderlik davranışı arttıkça hastane çalışanlarının örgütsel adalet algıları arttığı söylenebilir.

San (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi araştırmak istenmiş bu amaçlar doğrultusunda, İstanbul ilinde Özel sektörde faaliyet gösteren firmalardaki görevli personel üzerine bir çalışma yapılmıştır. Örgütsel adaletin personelin uyguladığı davranışlara etkisi, motivasyonu yüksek olan personellerin örgüte sağladığı katkıların maksimum olması gibi hususlar üzerinde durulmuş ve ana hipotezin adaletli uygulamaların örgütsel bağlılığa olan olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışmalarda ortaya çıkan sonuç örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında, orta düzey, pozitif yönlü anlamlı bir bağlantı bulunmuştur. İlk olarak ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde; öğrenim durumu, cinsiyet, mesleki deneyim, yaş, çalışma süresi, medeni durum, ödül alıp almadığı gibi unsurların örgütsel bağlılığa anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Buna ek olarak bireylerin örgütsel adalet algılarının medeni durum, cinsiyet, çalışma süresi, yaş, ödül alıp almama durumu, mesleki deneyim durumlarının hemen hemen benzer oldukları eğitim durumunun ise yönetsel düzey faktörlerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Buluc (2015) yapmış olduğu çalışmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Bu kapsamda anket yöntemi yapılmış ve katılımcı grubu Ankara üniversitesinin sekiz fakültesinde çalışan 295 akademik personele anket çalışmasına katılmıştır. Anket sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet algılarının alt boyutlarından dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışına örgütsel Adalet algılarının etki boyutlarının sırasıyla işlemsel, etkileşimsel ve davranışsal adalet boyutlarının etkileri olduğu araştırma neticesinde görülmüştür

Yıldız (2014) yapmış olduğu araştırmanın amacı, iş tatmini faktörünün örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki aracı rolü araştırılmıştır. Bu amaçla yola çıkılmış anket çalışması yapılmıştır. Katılımcı grubunu, Kars ilinde sağlık sektöründe hizmet veren hastanelerdeki 147 hemşire ankete katılım göstermiştir. Yapılan istatistiki araştırmalar neticesinde iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yani iş tatmini ile örgütsel adalet algılarının alt boyutlarından tümü ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmalarda yapılan aracılık testi sonucunda ortaya; örgütsel adalet algılarının iş tatmini faktörü üzerinde, iş faktör ününde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. İş tatmini faktörünün aracılık rolü ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde sadece örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının rol oynadığı sonucuna varılmıştır.

Karapınar, Camgöz ve Tayfur (2013) ortak olarak yapmış oldukları çalışmanın amacı; öğrenilmiş çaresizlik ile örgütsel adalet arasındaki bağlantı incelenmiştir. Sonuçları daha net olarak görebilmek için anket çalışması yapılmış ankete Ankara'da çalışan iki özel bankada 179 kişi ankete katılım göstermiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde öğrenilmiş çaresizlik ile örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel, işlemsel ve dağıtımsal adalet arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından öğrenilmiş çaresizlik üzerinde sadece işlemsel adalet boyutunun etkisi görülürken, dağıtımsal adalet ile etkileşimsel adalet boyutlarının etkisi görülmemiştir.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı, işten ayrılma niyetine, örgütsel adaletin ne derece etkili olduğu incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan örneklem grubunu yurt dışında Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bulunan bir İşletmede görev yapan yüz personel araştırma çalışmasında yer almıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde işten ayrılma niyetine örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. incelemelerde örgütsel adaletin alt boyutları etkileşimsel, işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutlarının aralarında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden uyruk, eğitim ve gelir ile işten ayrılma ve örgütsel adalet algısı arasında yine anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Eğitim ve gelir düzeyindeki azalışın işten ayrılma niyetini artırdığı fakat

eğitim ile gelir düzeyi artırıldııka örgütsel adalet algılarında artış olduğu incelenmiştir. Bunda uyruk değişkeni yönünden de farklılıklara rastlanmıştır. şöyle ki Türk vatandaşı olan işçilerin işten ayrılma niyetleri düşükken, Güney Afrika Cumhuriyeti vatandaşı olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Cihangiroğlu (2009) tarafından hazırlanan çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel adalet boyutları ile kararlara katılımın etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda anket çalışması yapılmıştır. Ankete katılan katılımcılar, Türk Silahlı Kuvvetler Sağlık Komutanlığına bağlı 39 askeri hastanede görev yapan 546 doktor ankete katılım göstermiştir. Araştırma neticesinde çıkan bulgularda örgütsel bağlılıkla örgütsel adaletin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Buna ek olarak örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutu ile kararlara katılımın örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif ve duygusal bağlılık üzerinde etkisi tespit edildi. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığında ise sadece örgütsel adaletin boyutları olan dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutlarının etkilerine rastlanıldı.

Söyük (2007) tarafından hazırlanan çalışmanın amacı, hastane çalışanı olan hemşirelerin iş tatmininde adalet algılarının etkisi bulunmaya çalışmıştır. Bu maksatla İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık sektöründe hizmet veren 13 özel hastanede görev yapan 881 hemşire çalışmadaki ankete katılım göstermiştir. elde edilen verileri neticesinde iş tatmini ile örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel işlemsel ve dağıtımsal adalet arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yapılan alışmalar sonucunda analizinde hemşirelerin iş tatminine rgtsel Adalet boyutlarının etkisi olduğu ve bu etki sıralamasının da: etkileşimsel işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutlarının olduğu anlaşılmıştır

Yıldırım (2007) tarafından yapılan çalışmada, Adana "da tekstil sektöründe çalışanların adalet algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 280 çalışandan toplanan verilerle analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adaletin boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin iş doyumunu

üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Yani, çalışanların adalet algıları arttıkça iş doyumunun artacağı söylenebilir.

2.6.Örgütsel Adalet ve Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar

Jannah, Putrawan ve Matin (2018) tarafından yapılan çalışmada, dağıtımsal adalet ve örgütsel bağlılık arasında kişiliğin arabuluculuk rolü incelenmiştir. Bu kapsamda, 135 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kişiliğin örgütsel bağlılığı, dağıtımsal adaleti pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet yoluyla örgütsel bağlılık üzerinde kişiliğin dolaylı olarak etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Özafşarlıoğlu ve Örucü (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 558 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutlarının örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliklerine sahip bireyler, kurumlar açısından, en ideal adaylar olabilir.

Behrem (2017) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, Kırklareli ili sınırlarında enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluştaki çalışan 211 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, üretkenlik karşıtı davranışlar ile kişilik ve kişiliğin boyutları olan; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevroitiklik, gelişime açıklık arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Sorumluluk sahibi ve uyumlu çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemediği, nevroitiklik boyutu yüksek, duygusal dengesi düşük personellerin üretkenlik karşıtı davranış sergileme ihtimalinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme sebeplerinden birisi olan örgütsel adalet algısının rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda hem örgütsel adaletin hem de örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal, etkileşimsel, süreç

adaletinin model üzerinde rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Etkileşimsel adalet model üzerinde en yüksek etkiye sahipken; dağıtımsal adalet ise en düşük etkiye sahip örgütsel adalet boyutudur.

Onurlucan (2015) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, Manisa ilinde bulunan mobilya sektöründe faaliyet gösteren ve ihracat yapan bir işletmedeki 170 personele anket yapılmıştır ancak çeşitli nedenlerden dolayı 139 anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık kişilik faktörleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların kişilik özelliklerinin, işletmelerine bağlılık duymaya yönelik bir etkiye bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Karapınar, Camgöz ve Ergeneli (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Türkiye’de faaliyet gösteren iki farklı şehirdeki bankalarda istihdam edilen toplam 206 çalışandan anket yoluyla topladıkları veriler üzerinden analiz yapmışlardır. Araştırma bulguları, hem dağıtımsal hem de prosedürel adaletin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü olduğunu göstermiştir. Şöyle ki, dağıtımsal adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinin uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanlarda daha güçlü, nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanlarda ise daha zayıf olduğu görülmüştür. Öte yandan, prosedürel adaletin iş tatmini ile ilişkisinde sadece uyumlu kişilik özelliğinin bu ilişkiyi güçlendirici etkisine rastlanmıştır.

Stouten, Kuppens ve Decoster (2013) tarafından yapılan çalışmada, dağıtımsal adalet, kişilik özellikleri ve öfke durumu ile suçluluk duygusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda iki farklı çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada 263 lisans öğrencisi ikinci çalışmada ise 130 lisans öğrencisi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Birinci çalışmadan elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet eşit dağıtılmadığında nevrotikliğinin arttığı, uyumluluk özelliğinin ise azaldığı görülmüştür. Örgütsel adalet eşit dağıtıldığında ise kişilik özelliklerinde herhangi bir değişikliğin

olmadığı belirlenmiştir. İkinci çalışmada, öfke hisleri ve suçluluk duygusu aracı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Nevrotiklikte yüksek puan uyumlulukta ise düşük puan alan bireylerin, örgütsel adaletsizlik karşısında daha fazla öfke gösterdiği görülmüştür. Nevrotiklik özelliğinin suçluluk duygusu tarafından, uyumluluk özelliğinin ise sorumluluk duygusu tarafından etkilendiği tespit edilmiştir.

Lv, Shen, Cao, Su ve Chen (2012) tarafından yapılan çalışmada kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir arabulucu olarak örgütsel adaletin rolü araştırılmıştır. Çin’de 11 hastanede çalışan doktor ve hemşirelerden oluşan toplam 241 kişiden toplanan veriler ile analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, sorumluluk özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide katılımcıların örgütsel adalet algılarının önemli ölçüde aracılık ettiği görülmüştür.

Van Hiel, Cremer ve Stouten (2008) tarafından yapılan çalışmada prosedürel adalet ve beş faktör modelinin (Five-Factor Model) işbirliği üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, ilk çalışmada 56 lisans öğrencisi, ikinci çalışmada ise 116 çalışan araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; ilk çalışmada, işbirliği üzerinde, prosedürel adalet ve kişilik özellikleri boyutlarından sadece nevroitiklik arasında düzenleyici etkinin olduğu görülmüştür. Kişilik özelliklerinin diğer boyutları ve prosedürel adaletin, iş birliği üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. İkinci çalışmada da, aynı sonuca ulaşılmıştır. Yalnızca nevroitiklik ile prosedürel adaletin işbirliği üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür.

Colquitt, Scott, Judge ve Shaw (2006) tarafından yapılan çalışmada, 238 üniversite öğrencisinin kişilik özelliklerinin, görev performansı, verimsiz davranışlar ve örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, görev performansı, verimsiz davranışlar ve örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ AMACIYLA VAN FERİT MELEN HAVALİMANINDA UYGULAMALI ÇALIŞMA

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini hangi ölçüde etkilediği, günümüz çalışma ortamında en çok merak duyulan soruların başında gelmektedir. İş ortamındaki bireylerin farklı kişilik yapılarının kurumlarındaki adalet algısına etkisine yönelik çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisinde rol oynayan başka farklı faktörlerinde rolü var mı sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri anketinde 44 soru bulunmaktadır. Beş faktör kişilik özelliklerinin elde edilmesini sağlayan beş faktör kişilik envanterinde; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel boyut bulunmaktadır. Araştırma; çalışanların hangi kişilik boyutlarına daha yakın olduğunu, bu boyutların adalet algısına etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Örgütsel adalet algısı ile ilgili 20 soruluk anket uygulanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

H₁: Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1a}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1b}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1c}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1d}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1e}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{1f}: “Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H₂: Araştırmaya katılım gösterenlerin örgütsel adalet boyutlarının demografik değişkenlere göre kabul edilebilir bir farklılık göstermektedir

H_{2a}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{2b}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{2c}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{2d}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{2e}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

H_{2f}: “Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir”

“H₃: Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.”

H_{3a}: “Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘Nevrotiklik’ boyutu, örgütsel adalet algısına kabul edilebilir anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3b}: “Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘Dışadönüklük’ boyutunun örgütsel adalet algısına anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Çalışanlarda bulunan beş faktör kişilik özelliklerinden ‘sorumluluk’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde kabul edilebilir anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3d}: “Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘uyumluluk’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3e}: “Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘deneyime açıklık’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

“H₄: Çalışanların örgütsel adalet algısı, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.”

H_{4a}: “Çalışanlara ait örgütsel adalet boyutlarından ‘dağıtımsal adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde kabul edilebilir anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4b}: “Çalışanlar da bulunan örgütsel adalet boyutlarından ‘etkileşimsel adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özelliklerine kabul edilebilir anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4c}: “Çalışanların sahip olduğu örgütsel adalet boyutlarından ‘işlemsel adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.3. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Sınırlılıkları

Yapılan çalışmayı, Van ili sınırları dâhilinde faaliyet gösteren, kamu kuruluşunda aktif olarak görev yapan çalışanlar oluşturmuştur. Verilerin toplama sürecinde, birebir anket yöntemi kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında 305 kurum çalışanına ulaşılmıştır. Toplamda 305 anket analize tabi tutulmuştur. Anketin başarıyla tamamlanma oranı %100 olmuştur.

Yapılan çalışmada anket içindeki sorularının, anketi dolduran bireylerce doğru bir şekilde anlaşıldığı; sorulara verilen cevapların, çalışanların tutumlarını ve düşüncelerini yansıttığını ve çalışanların anketlerdeki soruları, herhangi bir baskı ve yönlendirme altında kalmadan dürüstçe yanıtladığı farz edilmektedir.

Çalışma Van ili sınırları içerisindeki havalimanı çalışanlarını kapsadığı için coğrafi yönden bir sınırlılığa sahiptir. Araştırmanın gerçekleştiği kamu sektörü ise, uygulama alanına yönelik bir sınırlılıktır. Ayrıca anket yapılan çalışan sayısı, evrenin tümüne ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı zaman ve maliyet yönünden bir sınırlılıktır.

3.1.4. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Yaptığımız çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Kullanmış olduğumuz anket formunda; demografik değişkenlere yönelik sorular, beş faktör kişilik özelliklerine yönelik sorular, örgütsel adalet algısına yönelik sorular olmak üzere toplam 3 bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde katılımcılara; medeni durum, eğitim, cinsiyet, iş yerinde çalışma süresi,, yaş, çalışılan sektör, bölüm ve pozisyon gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir.

Çalışan bireylerin, kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik John vd. (1991) tarafından içeriği geliştirilen, Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Beş Faktör Kişilik Testi ölçeğinden faydalanılmıştır.

Ankette;

Dışadönüklük boyutu 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 numaralı sorular,
Uyumluluk boyutu 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 numaralı sorular,
Sorumluluk boyutu 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38,43 numaralı sorular,
Nevrotiklik boyutu 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39 numaralı sorular,
Deneyime açıklık boyutu 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44 numaralı sorularla ölçülmeye çalışılmıştır.

Örgütsel adalet ölçeğinde dağıtımsal adalet boyutu 1.2.3.4.5 numaralı sorulardan, İşlemsel adalet boyutu 6.7.8.9.10.11 numaralı sorulardan, etkileşimsel adalet boyutu 12.13.14.15.16.17.18.19.20 numaralı sorulardan oluşmaktadır.

Ankete katılım gösterenler envanterdeki sorulara cevaplarını 5’li likert yöntemiyle, “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini kullanarak vermişlerdir.

3.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Yorumlar

3.2.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılım gösteren kurum personellerinin; iş yerinde çalışma süresi, eğitim, cinsiyet, çalışılan sektör, medeni durum, yaş, bölüm ve pozisyon gibi demografik özelliklerini kapsayan profili şekilleri incelenmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyetiniz	Frekans	%
Erkek	242	79,3
Kadın	63	20,7
Toplam	305	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların, %79,3’ünün erkekler, %20,7’sini kadınlar oluşmaktadır. Katılımcılara cinsiyet olarak bakıldığında erkek katılımcıların sayısının kadın katılımcıların sayısına oranla hayli fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durumunuz	Frekans	%
Evli	167	54,8
Bekar	138	45,2
Toplam	305	100,0

Katılımcıların %54,8 'i evli, %45,2 sinin bekâr olduğu istatistiklerde görülmektedir. Araştırmaya katılanların medeni durum olarak bakıldığında çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumunuz	Frekans	%
Lise	54	17,7
Ön lisans	149	48,9
Lisans	86	28,2
Yüksek lisans	16	5,2
Toplam	305	100,0

Ankete katılım gösterenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 13 te görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %17,7'si lise mezunu, %48,9'u ön lisans mezunu, %28,2'si lisans mezunu ve %5,2'si yüksek lisans mezunudur. Bulgulardan, katılımcıların genel eğitim seviyesinin Önlisans düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 14.Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaşınız	Frekans	%
18-24	46	15,1
25-30	111	36,4
31-35	93	30,5
36-40+	55	18,0
Toplam	305	100,0

Katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımı Tabloda görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %15,1'i 18-24 yaş aralığında, %36,4'ü 25-30 yaş aralığında, %30,5'i 31-35 yaş aralığında, %18'i 36-40 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırma katılımcıları göz önünde bulundurulduğunda, yaş dağılımının özellikle 25-35 yaş aralığı, araştırmanın en önemli kitlesini temsil etmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz	Frekans	%
1-4	107	35,1
5-10	106	34,8
11-15	62	20,3
16-20	30	9,8
Toplam	305	100,0

Katılımcıların mevcut çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerinin dağılımları Tablo da görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların, %35,1'i 1-4 yıl arası, %34,8'i 5-10 yıl arası, %20,3'ü 11-15 yıl arası, %9,8'i 16-20 yıl ve üzerinde kurumda çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan çalışanların, mevcut kurumlarındaki ortalama

çalışma sürelerine bakılınca 1-10 yıl arası çalışanların yani yeni personellerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Kurumdaki pozisyonunuz	Frekans	%
Müdür-Müdür Yardımcısı	3	1,0
Memur-Arff Memuru	129	42,3
Kule Operatörü-Aım Memuru	35	11,5
Güvenlik Görevlisi-Şoför	88	28,9
Mühendis-Tekniker-Teknisyen	50	16,4
Toplam	305	100,0

Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımları Tablo da görülmektedir. Araştırmaya çalışanların katılımında; %1’i müdür-müdür yardımcısı, %42,3 ü memur-arff memuru çalışanları, %11,5 i kule operatörü- aım memuru bölümleri çalışanları , %28,9’u güvenlik görevlisi-şoför ve %16,4’ü mühendis-tekniKER-tekniSYEN sınıfında yer almaktadır. Kurumda çalışanların çoğunluğunun memur-arff Memuru çalışanları olduğu görülmektedir.

3.2.2.Güvenilirlik Analizi

Tavşancıl tarafından yapılan çalışmada 2005 yılında, Cronbach’s alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre “0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek” diye analiz edildiği belirtilmektedir.

3.2.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Beş faktör kişilik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu, 0,945 ile oldukça güvenilir bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 17. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Beş Faktör Kişilik Envanteri	Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
	,945	44

Tablo 18. Kişilik Envanterinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Düzeyleri

Dışadönüklük	,718
Uyumluluk	,739
Deneyime açıklık	,788
Nevrotiklik	,687
Sorumluluk	,841

Tablo 19. Beş Faktör Kişilik Envanterinin Boyutlarına Ait Maddeler

Dışadönüklük	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36
Uyumluluk	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42
Deneyime açıklık	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44
Nevrotiklik	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39
Sorumluluk	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38,43

3.2.4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu,0, 923 ile oldukça güvenilir bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 20. Örgütsel Adalet Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Örgütsel Adalet Ölçeği	Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
	,923	20

Tablo 21. Örgütsel Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Düzeyleri

Dağıtımsal Adalet	,854
İşlemsel Adalet	,796
Etkileşimsel Adalet	,928

Tablo 22. Örgütsel adalet ölçeğinin Boyutlarına Ait Maddeler

Dağıtımsal Adalet	1,2,3,4,5
İşlemsel Adalet	6,7,8,9,10,11
Etkileşimsel Adalet	12,13,14,15,16,17,18,19,20

3.2.5.Hipotez Sonuçları

Tablo 23. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Cinsiyetine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Kişilik Özellikleri	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	P
Dışadönüklük	Erkek	242	3,51	0,46	-1,051	,294
	Kadın	63	3,59	0,58		
Uyumluluk	Erkek	242	3,46	0,35	2,606	,010*
	Kadın	63	3,59	0,42		
Deneyime Açıklık	Erkek	242	3,88	0,40	-1,491	,137
	Kadın	63	3,97	0,53		
Nevrotiklik	Erkek	242	3,53	0,57	-3,903	,000*
	Kadın	63	3,85	0,63		
Sorumluluk	Erkek	242	3,50	0,59	-2,515	,012*
	Kadın	63	3,72	0,66		

Tablodaki verilere baktığımızda beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk, nevroitiklik ile sorumluluk alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Uyumluluk, nevroitiklik ve sorumluluk faktörleri açısından kadınlar erkeklere göre daha fazla ortalama puana sahiptir. Buna göre araştırmaya katılan kadınların erkeklere göre daha fazla uyumlu, nevroitik ve sorumluluk sahibi oldukları söylenilebilir. Öte yandan yine kadınların erkeklere göre gelişime ve yeniliklere daha açık olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuçlara göre dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tablo 24. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Kişilik Özellikleri	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	P
Dışadönüklük	Evli	167	3,49	0,53	-1,497	,135
	Bekar	138	3,58	0,42		
Uyumluluk	Evli	167	3,45	0,40	-1,944	,053
	Bekar	138	3,53	0,32		
Deneyime Açıklık	Evli	167	3,93	0,45	1,335	,183
	Bekar	138	3,86	0,40		
Nevrotiklik	Evli	167	3,60	0,63	,054	,957
	Bekar	138	3,60	0,56		
Sorumluluk	Evli	167	3,56	0,62	,427	,670
	Bekar	138	3,53	0,60		

Tablodaki verilere baktığımızda beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının çalışanların medeni durum değişkenlerine ait kabul edilebilir anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Buna göre H_{1b} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 25. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Kişilik Özellikleri	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Dışadönüklük	18-24	46	3,62	0,48	,584	2,514	,059
	25-30	111	3,52	0,40			
	31-35	93	3,58	0,46			
	36-40 ⁺	55	3,38	0,62			
	Toplam	305	3,53	0,48			
Uyumluluk	18-24	46	3,48	0,39	,032	,233	,873
	25-30	111	3,50	0,36			
	31-35	93	3,46	0,32			
	36-40 ⁺	55	3,50	0,44			
	Toplam	305	3,49	0,37			
Deneyime Açıklık	18-24	46	3,82	0,49	,172	,919	,432
	25-30	111	3,88	0,40			
	31-35	93	3,93	0,45			
	36-40 ⁺	55	3,95	0,41			
	Toplam	305	3,90	0,43			
Nevrotiklik	18-24	46	3,66	0,52	,563	1,581	,194
	25-30	111	3,50	0,60			
	31-35	93	3,66	0,59			
	36-40 ⁺	55	3,62	0,64			
	Toplam	305	3,59	0,60			
Sorumluluk	18-24	46	3,65	0,56	,396	1,058	,367
	25-30	111	3,48	0,59			
	31-35	93	3,59	0,64			
	36-40 ⁺	55	3,53	0,64			
	Toplam	305	3,55	0,61			

Tablodaki verilere baktığımızda beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının çalışanların yaşına göre analiz edilmesine dair yapılan tek yönlü varyans analizinde çıkan neticeye göre; çalışanların beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre H_{1c} kabul edilmemiştir. Arslan (2017) tarafından yapılan Antalya ilindeki otel çalışanlarını kapsayan çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının çalışanların yaşına göre değerlendirilmesine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarının tamamının

anlamli farklılıkla göstermesine rağmen bizim çalışmamızda çıkan sonuçlar bi bağlamda çalışma yapılan ilin farklı olmasından, coğrafik durumundan ve bilgi toplanılan grubun farklı kurum ve kültürden olmasının da etkisi olabilir.

Tablo 26. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Kişilik Özellikleri	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	p
Dışadönüklük	Lise	54	3,62	0,59	,290	1,236	,297
	Önlisans	149	3,49	0,41			
	Lisans	86	3,57	0,53			
	Lisansüstü	16	3,45	0,50			
	Toplam	305	3,53	0,49			
Uyumluluk	Lise	54	3,51	0,46	,279	2,090	,102
	Önlisans	149	3,44	0,34			
	Lisans	86	3,55	0,31			
	Lisansüstü	16	3,55	0,52			
	Toplam	305	3,49	0,37			
Deneyime Açıklık	Lise	54	4,00	0,53	,693	3,800	,011*
	Önlisans	149	3,81	0,35			
	Lisans	86	3,97	0,48			
	Lisansüstü	16	3,93	0,40			
	Toplam	305	3,90	0,43			
Nevrotiklik	Lise	54	3,78	0,68	3,158	9,573	,000*
	Önlisans	149	3,42	0,56			
	Lisans	86	3,71	0,53			
	Lisansüstü	16	3,95	0,52			
	Toplam	305	3,59	0,60			
Sorumluluk	Lise	54	3,74	0,72	2,445	6,910	,000*
	Önlisans	149	3,40	0,56			
	Lisans	86	3,64	0,44			
	Lisansüstü	16	3,83	0,66			
	Toplam	305	3,55	0,61			

Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri eğitim değişkeni açısından kabul edilebilir anlamli farklılık göstermektedir, ifadesini test etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Tablodaki sonuçlara bakıldığında faktörlerden deneyime açıklık, nevrotiklik ve sorumluluk boyutlarında araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine göre anlamli farklılıklar olduğu görülmektedir. Dışadönüklük ve uyumluluk faktöründe anlamli farklılıklar olmamıştır. Deneyime açıklık faktöründe en yüksek puanı '4,00' ile lise mezunları alırken en düşük puanı '3,81' ile ön lisans

mezunları almıştır. Nevrotiklik faktöründe en yüksek puanı “3.95” ile lisansüstü mezunları alırken, en düşük puanı “3.42” ile ön lisans mezunları almıştır. Sorumluluk faktörüne bakıldığında en yüksek puanı “3.83” ile yine lisansüstü mezunları alırken, en düşük puanı ise “3,40” ile yine ön lisans mezunları almıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılan ön lisans mezunlarının gelişime ve yeniliklere daha kapalı olduğu söylenilebilir.

Tablo27. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Kişilik Özellikleri	Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Dışadönüklük	1-4	107	3,52	0,43	,133	,561	,641
	5-10	106	3,54	0,42			
	11-15	62	3,50	0,61			
	16-20	30	3,63	0,59			
	Toplam	305	3,53	0,49			
Uyumluluk	1-4	107	3,48	0,37	,023	,171	,916
	5-10	106	3,49	0,31			
	11-15	62	3,52	0,39			
	16-20	30	3,48	0,50			
	Toplam	305	3,49	0,37			
Deneyime Açıklık	1-4	107	3,85	0,40	1,341	7,622	,000*
	5-10	106	3,81	0,44			
	11-15	62	4,07	0,42			
	16-20	30	4,09	0,42			
	Toplam	305	3,90	0,43			
Nevrotiklik	1-4	107	3,49	0,57	1,316	3,779	,011*
	5-10	106	3,57	0,60			
	11-15	62	3,69	0,61			
	16-20	30	3,86	0,62			
	Toplam	305	3,60	0,60			
Sorumluluk	1-4	107	3,49	0,57	,965	2,620	,051
	5-10	106	3,49	0,61			
	11-15	62	3,66	0,65			
	16-20	30	3,77	0,63			
	Toplam	305	3,55	0,61			

Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri tecrübe değişkeni açısından kabul edilebilir anlamlı farklılık göstermektedir, ifadesini test etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde deneyime açıklık ve nevrotiklik faktörlerinde araştırmaya katılanların tecrübelerine göre anlamlı farklılıklar görülmektedir. Dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk faktörlerinde

anlamli bir farklılık görülmemiştir. Faktörlerin genelinde daha fazla tecrübeye sahip katılımcıların daha yüksek puanlar aldığı, daha az tecrübeye sahip çalışanlarında daha düşük puanlar aldığı görülmektedir. Dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk faktörlerinde '16-20' yıl arası çalışanların aldıkları oranın diğer hizmet yıllarından daha fazla olduğu görülmektedir. Anlamli farklılıkların olduğu deneyime açıklık faktöründe en yüksek oranı '4,09' ile 16-20 yıl deneyimi olan çalışanlar alırken en düşük oranı '3,81' ile 5-10 yıl arası tecrübesi olan çalışanlar almıştır. Nevrotiklik faktöründe ise en yüksek oranı '3,86' ile yine 16-20 yıl arası tecrübesi olan çalışanlar almıştır.

Araştırmada bulunan bulgulara neticesinde araştırmaya katılan iş görenlerin genel olarak deneyime açıklık ve nevroitiklik düzeylerinde anlamli bir farklılık gözleendiği ve aynı zamanda tecrübe seviyeleri yükseldikçe dışadönüklük eğilimleri, uyumluluk eğilimleri, sorumluluk düzeyleri ve açıklık düzeyleri anlamli farklılık göstermese bile alınan oranlara göre diğer oranlarda yüksektir. Çalışma ortamında deneyim açısından diğerlerine oranla daha fazla tecrübe ve deneyime sahip çalışanların diğer tecrübe gruplarına göre daha fazla sorumlu ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmasının altında yatan gerçek kesinlikle kişilik özellikleriyle alakalıdır.

Tablo 28. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Kişilik Özellikleri	Kurumdaki Pozisyon	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Dışadönüklük	Müdür-Müdürörd	3	3,29	0,19	,993	4,403	,002
	Memur-Arrfmemur	129	3,52	0,44			
	Kuleoperatörü	35	3,33	0,50			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,69	0,56			
	Mühendis-Tekniker	50	3,46	0,36			
	Toplam	305	3,53	0,49			
Uyumluluk	Müdür-Müdürörd	3	3,44	0,29	,217	1,617	,170
	Memur-Arrfmemur	129	3,50	0,33			
	Kuleoperatörü	35	3,61	0,35			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,49	0,40			
	Mühendis-Tekniker	50	3,41	0,40			
	Toplam	305	3,49				
Deneyime Açıklık	Müdür-Müdürörd	3	34,33	0,25	,471	2,566	,038*
	Memur-Arrfmemur	129	3,90	0,38			
	Kuleoperatörü	35	3,81	0,43			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,99	0,51			
	Mühendis-Tekniker	50	3,81	0,40			
	Toplam	305	3,90	0,43			
Nevrotiklik	Müdür-Müdürörd	3	3,38	0,22	1,009	2,891	,023*
	Memur-Arrfmemur	129	3,51	0,57			
	Kuleoperatörü	35	3,55	0,48			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,77	0,69			
	Mühendis-Tekniker	50	3,55	0,53			
	Toplam	305	3,59	0,60			
Sorumluluk	Müdür-Müdürörd	3	3,74	0,36	,419	1,120	,347
	Memur-Arrfmemur	129	3,51	0,55			
	Kuleoperatörü	35	3,47	0,51			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,55	0,75			
	Mühendis-Tekniker	50	3,52	0,55			
	Toplam	305	3,55	0,61			

Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri kademe değişkeni açısından anlamlı kabul edilebilir farklılık göstermektedir, ifadesini test etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Tablodaki sonuçlara göre dışadönüklük, deneyime açıklık, nevrotiklik faktörlerinde araştırmaya katılanların kademelerine göre anlamlı farklılıklar vardır. Uyumluluk ve sorumluluk faktörlerinde anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Dışadönüklük faktöründe en yüksek puana “3,69” ile güvenlik görevlisi sahipken, “3,29” ile müdür-müdür yrd. düzeyinde çalışanlar en düşük puana

sahiptir. Buna göre araştırmaya katılan güvenlik görevlisi çalışanlarının daha fazla dışadönük olduğu söylenilebilir.

Nevrotizm faktöründe en yüksek puana “3.77” ile yine güvenlik görevlisi sahip olurken, en düşük puana da “3.38” ile yine Müdür-Müdür Yrd. Düzeyinde alışanlar sahip olmuştur. Dolayısıyla araştırmaya katılan güvenlik görevlisi duygusal açıdan daha dengeli oldukları söylenilebilir. Deneyime açıklık faktöründe ise “3.99” ile yine güvenlik görevlisi en yüksek puana, “3.33” ile yine müdür-müdür Yrd. Çalışanları en düşük puana sahip olmuştur. Burada da araştırmaya katılan güvenlik görevlilerinin daha fazla gelişime ve yeniliğe açık oldukları görülmektedir.

Tablo 29. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	P
Etkileşimsel Adalet	Erkek	242	3,91	0,72	-1,984	,048*
	Kadın	63	4,11	0,64		
Dağıtımsal Adalet	Erkek	242	4,03	0,75	-2,668	,008*
	Kadın	63	4,30	0,55		
İşlemsel Adalet	Erkek	242	3,87	0,82	-2,145	,033*
	Kadın	63	4,11	0,61		

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan T Testi sonucunda, araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet faktörlerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak kabul edilebilir anlamlı farklılıklar vardır. Bu sonuca göre çalışma yapılan örneklem grupta cinsiyete göre eşit haklar veya imkânlar olmadığı söylenilebilir. Bunun asıl nedeni de kadınların sosyal hayatta ve iş çevresinde daha etkin ve katılımlarını artırmak amacıyla yapılmış olabilir.

Tablo 30. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	T	P
Etkileşimsel Adalet	Evli	167	4,03	0,70	1,988	,048*
	Bekar	138	3,86	0,71		
Dağıtımsal Adalet	Evli	167	4,15	0,75	1,585	,114
	Bekar	138	4,01	0,67		
İşlemsel Adalet	Evli	167	4,05	0,81	3,117	,002*
	Bekar	138	3,77	0,73		

Çalışan bireylerin sahip oldukları örgütsel adalet boyutlarının medeni duruma yönelik analizlerin doğrultusunda yapılan T testi sonucunda, yapılan araştırma çalışmasına katılım gösterenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet boyutlarının medeni duruma yönelik istatistiksel olarak kabul edilebilir anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu faktörlerden dağıtımsal adalet boyutunda ise kabul edilebilir anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tablo 31. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Etkileşimsel Adalet	18-24	46	3,71	0,69	1,194	2,408	,067
	25-30	111	3,95	0,80			
	31-35	93	4,05	0,67			
	36-40+	55	3,98	0,55			
	Toplam	305	3,95	0,71			
Dağıtımsal Adalet	18-24	46	4,11	0,41	,241	,465	,707
	25-30	111	4,07	0,85			
	31-35	93	4,14	0,71			
	36-40+	55	4,00	0,65			
	Toplam	305	4,09	0,72			
İşlemsel Adalet	18-24	46	3,64	0,71	3,255	5,535	,001*
	25-30	111	3,98	0,70			
	31-35	93	4,12	0,90			
	36-40+	55	3,72	0,71			
	Toplam	305	3,92	0,78			

Çalışan bireylerin sahip oldukları örgütsel adalet boyutlarının yaşa göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi nihayetinde yapılan araştırma çalışmasına katılım gösterenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarından sadece

işlemsel adalet faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır. Etkileşimsel adalet ile dağıtımsal adalet faktörlerindeyse anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tablo 32. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Etkileşimsel Adalet	Lise	54	3,85	0,59	,656	1,310	,271
	Önlisans	149	3,93	0,41			
	Lisans	86	4,01	0,53			
	Lisansüstü	16	4,20	0,50			
	Toplam	305	3,95	0,49			
Dağıtımsal Adalet	Lise	54	4,26	0,46	,755	1,476	,221
	Önlisans	149	4,05	0,34			
	Lisans	86	4,05	0,31			
	Lisansüstü	16	3,96	0,52			
	Toplam	305	4,09	0,37			
İşlemsel Adalet	Lise	54	3,99	0,53	3,176	5,393	,001*
	Önlisans	149	3,83	0,35			
	Lisans	86	3,92	0,48			
	Lisansüstü	16	4,62	0,40			
	Toplam	305	3,92	0,43			

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının eğitim durumu faktörüne yönelik analiz amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi nihayetinde, araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarından sadece işlemsel adalet faktörleriyle istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Etkileşimsel adalet ile dağıtımsal adalet faktörlerindeyse anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 33. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Etkileşimsel Adalet	1-4	107	3,90	0,81	,850	1,703	,166
	5-10	106	3,89	0,63			
	11-15	62	4,11	0,65			
	16-20	30	4,04	0,68			
	Toplam	305	3,95	0,71			
Dağıtımsal Adalet	1-4	107	4,04	0,81	,270	,524	,666
	5-10	106	4,06	0,67			
	11-15	62	4,15	0,69			
	16-20	30	4,19	0,61			
	Toplam	305	4,09	0,72			
İşlemsel Adalet	1-4	107	3,81	0,72	,951	1,556	,200
	5-10	106	3,97	0,55			
	11-15	62	4,05	1,10			
	16-20	30	3,89	0,88			
	Toplam	305	3,92	0,78			

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının çalışma süresine faktörüne dair değerlendirilmesine yönelik uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tablo 34. Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarının Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Örgütsel Adalet Boyutları	Kurumdaki Pozisyon	N	\bar{x}	Ss	Kareler Ortalaması	F _(3,301)	P
Etkileşimsel Adalet	Müdür-Müdürüyd	3	3,77	0,69	,430	,853	,492
	Memur-Arrfmemur	129	3,92	0,68			
	Kuleoperatörü	35	3,90	0,71			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,93	0,82			
	Mühendis-Tekniker	50	4,11	0,54			
	Toplam	305	3,95	0,71			
Dağıtımsal Adalet	Müdür-Müdürüyd	3	3,87	0,76	,399	,773	,543
	Memur-Arrfmemur	129	4,15	0,61			
	Kuleoperatörü	35	4,15	0,67			
	Güvenlikgörevlisi	88	4,00	0,82			
	Mühendis-Tekniker	50	4,03	0,81			
	Toplam	305	4,09	0,76			
İşlemsel Adalet	Müdür-Müdürüyd	3	3,89	0,84	,507	,824	,511
	Memur-Arrfmemur	129	3,98	0,83			
	Kuleoperatörü	35	4,01	0,67			
	Güvenlikgörevlisi	88	3,80	0,84			
	Mühendis-Tekniker	50	3,92	0,60			
	Toplam	305	3,92	0,78			

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının kurumdaki pozisyonlarına göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi nihayetinde, araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tablo 35. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki Regresyon Tablosu

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P
Sabit	2,479	,387		6,408	,000
Dışadönüklük	,095	,100	,078	,952	,342
Uyumluluk	,012	,105	,007	,113	,910
Deneyime Açıklık	,180	,111	,131	1,631	,104
Nevrotiklik	-,004	,111	-,004	-,038	,970
Sorumluluk	,121	,118	,125	1,031	,303
F_(5,299)= 5,658 p=,000 R=,294 R²=,086					

Tabloda çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı arasındaki bağlantının analizi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinde çıkan sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, nevrotiklik ile sorumluluk boyutları ve örgütsel adalet algısı değişkeni arasındaki etkinin pozitif yönlü olduğu ve $p < 0,05$ 'ten büyük olması dolayısıyla istatistiksel olarak örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 36. Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı Boyutları İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Regresyon Tablosu

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P
Sabit	3,060	,111		27,604	,000
Etkileşimsel Adalet	,036	,028	,089	1,322	,187
Dağıtımsal Adalet	,064	,026	,158	2,411	,016
İşlemsel Adalet	,026	,025	,070	1,057	,291
F_(3,301)= 7,171 p=,000 R=,258 R²=,067					

Tabloda çalışanların örgütsel adalet algısı boyutları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizi amacıyla uygulanan çoklu regresyon analiz sonuçlarına yönelik örgütsel adalet algısı boyutları(etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet) ve beş faktör kişilik özellikleri değişkeni arasındaki etkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Katsayılar incelendiğinde ise örgütsel adalet algısı boyutları (dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet, işlemsel adalet) ile beş faktör kişilik özellikleri değişkeni arasındaki etkinin pozitif yönlü olduğu ve $p < 0,05$ 'ten büyük olması dolayısıyla istatistiksel olarak beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ifade edilebilir.

4.SONUÇ

Araştırma havacılık sektöründe yapılmıştır. Havacılık sektöründe yapılmasının amacı bu sektörünün ülkemiz açısından en büyük gelir getiren sektörlerin başında olması bu alana çok büyük miktarda yatırımlar yapıp kaynak aktarılmasıdır. Aynı zamanda havacılık sektörü sürekli ilerleyen inovasyonların yaşandığı bir sektördür. Bu bağlamda bu sektörde çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri ve çalıştıkları sektördeki adalet algısının ne düzeyde olduğu önem arz etmektedir. Bu bağlamda yapılan kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisi ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiş ve bunların çok az sayıda olduğuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı bu sektörde yapmış olduğumuz araştırmamızın amacı çalışanlar üzerinde kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisini tespit etmektir. Böylelikle bu alanda yapılacak olan diğer çalışmalara örnek teşkil edecektir.

Bu çalışma, çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisinin araştırmak amacıyla havacılık sektöründe faaliyet gösteren DHMİ Van Ferit Melen havalimanında çalışan (N=305) personelleri kapsamaktadır. Araştırma, bu kişilerden alınan veriler ile sınırlıdır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yöntemi faydalanılmıştır. Anket formunda; demografik değişkenlere yönelik soruların ardından beş faktör kişilik özelliklerine yönelik sorular ve anketin son bölümünde örgütsel adalet algısına yönelik sorular olmak üzere toplam 3 bölümden oluşan sorular bulunmaktadır.

Anketin ilk bölümünde demografik değişkenlere yönelik sorular sonucunda alınan verilere bakıldığında, ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun; %79.3 ünün erkek, %48.9 unun ön lisans mezunu, %36.4 ü 25-30 yaş grubundaki genç çalışanlar, %35 i 1-4 yıl arasında çalışanlar, %42.3 ü memur-arff memuru olarak çalışanlar oluşturmaktadır.

Bu çalışmada iki adet ölçek kullanılmıştır. Çalışmanın araştırmaya tabi tutulacak değişkenlerinin güvenilir ve geçerli olabilmesi için bir takım analizler yapılmıştır. Öncelikle bu ölçeklerin güvenilirlik katsayıları (cronbach's alpha) ölçülmüş ve daha sonra diğer analizler yapılmıştır. Yapılan bu analizlere göre araştırmada kullandığımız beş faktör kişilik envanterinin güvenilirlik katsayısı

cronbach's alpha =0,945 ile oldukça yüksek seviyede olurken en düşük güvenilirlik katsayısı beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarından uyumluluk boyutu güvenilirlik katsayısı cronbach's alpha =0,519 değerini almıştır. Kullanmış olduğumuz adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı cronbach's alpha =0,923 ile oldukça yüksek çıkmış olup en düşük sonucu adalet ölçeğinin alt boyutlarından dağıtımsal adalet boyutu güvenilirlik katsayısı cronbach's alpha =0,522 ile almıştır. Bu sonuçlara göre kullanmış olduğumuz ölçeklerimizin oldukça yüksek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada demografik bilgilerin ardından ankete katılanların beş faktör kişilik özellikleri demografik değişkenlere yönelik kabul edilebilir anlamlı bir farklılık göstermektedir, hipotezine yönelik t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmış, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma süresi, kurumdaki pozisyon arasında farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyete göre değerlendirilmesine yönelik yapılan t-testi analiz sonucuna göre dışadönüklük $p=0,294>0,05$ ve deneyime açıklık boyutu $p=0,137>0,05$ ten büyük oldukları tespit edilip anlamlı farklılık bulunmazken, uyumluluk boyutu $p=0,010<0,5$,nevrotiklik boyutu $p=0,00<0,5$,sorumluluk boyutu $p=0,012<0,5$ ten küçük oldukları sonucu itibariyle anlamlı farklılıklar bulunmuştur. H1a hipotezi beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterebilir kabul edilmiştir.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin medeni duruma göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan t-testi analizi sonucuna göre dışadönüklük boyutu $p=0,135>0,05$,uyumluluk alt boyutu $p=0,53>0,05$,deneyime açıklık alt boyutu $p=0,183>0,05$,nevrotiklik alt boyutu $p=0,957>0,5$ ve sorumluluk alt boyutu $p=0,670>0,5$ olduğundan anlamlı farklılık görülmemiş olup h1b hipotezi kabul edilmemiştir.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin yaş faktörüne göre değerlendirilmesine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonucunda çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin yaş faktörüne yönelik kabul edilebilir anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre h1c hipotezi kabul edilmemiştir.

Bu araştırmaya ek olarak Arslan (2017) tarafından yapılan Antalya ilindeki otel çalışanlarını kapsayan çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarının çalışanların yaşlarına göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde tamamının anlamlı farklılık göstermesine rağmen bizim çalışmamızı desteklememesinin nedeni çalışma yapılan örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özelliklerinin eğitim durumları değişkenine yönelik kabul edilebilir anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ifadesini test etmek amacıyla yapılan incelemede, deneyime açıklık, nevrotiklik ve sorumluluk boyutlarında araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görölmüş olup dışadönüklük ve uyumluluk alt faktörlerinde anlamlı farklılık olmamıştır. Yapılan analizlerde en düşük oranı ön lisans mezunları almıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılan ön lisans mezunlarının gelişime ve yeniliklere daha kapalı olduğu söylenebilir.H1d hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin çalışma süresi durumuna göre değerlendirmesine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi nihayetinde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir fark görölmezken, deneyime açıklık ve nevrotiklik alt boyutlarında ise anlamlı farklılıklar görölmüştür. Faktörlerin genelinde daha fazla tecrübeye sahip olanların daha yüksek puanlar aldığı daha az tecrübeye sahip alışanlarında daha düşük puanlar aldığı görölmektedir. Araştırmada bulunan bulgular neticesinde araştırmaya katılan iş görenlerin genel olarak deneyime açıklık ve nevrotiklik deneyimlerinde anlamlı bir farklılık gözlemlendiği ve aynı zamanda tecrübe seviyeleri yükseldikçe dışadönüklük eğilimleri, uyumluluk eğilimleri, sorumluluk düzeyleri ve deneyime açıklık düzeyleri anlamlı farklılık göstermese bile alınan oranlara göre diğer oranlardan yüksektir. Çalışma ortamında deneyim açısından diğerlerine oranla daha fazla tecrübe ve deneyime sahip çalışanların diğer tecrübe gruplarına göre daha fazla sorumlu ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmasının altında yatan gerçek kesinlikle kişilik özellikleriyle alakalıdır..H1e kabul edilmiştir.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin kurumdaki pozisyonlara göre değerlendirilmesine yönelik uygulanan tek yönlü varyans analizi nihayetinde

uyumluluk ve sorumluluk alt faktörlerinde anlamlı farklılıklar görülmemiş olup dışa dönüklük, deneyime açıklık ile nevroz alt faktörlerinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılık görülen alt boyutlardan en yüksek değeri alan güvenlik görevlilerinin daha fazla gelişime ve yeniliğe açık oldukları görülmektedir. H1f hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 37. H1,Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H1	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H1a	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H1b	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Ret
H1c	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Ret
H1d	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H1e	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H1f	Araştırmaya katılanların beş faktör kişilik özellikleri kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul

Beş faktör kişilik özellikleri demografik değişkenlere yönelik kabul edilebilir anlamlı bir farklılık göstermektedir hipotezimizin kabul edilebilir olduğu çıkan sonuçlardan da daha net anlaşılabilir. Kişilik özelliklerinin kurumdaki pozisyona, çalışma süresine, eğitim durumuna ve cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu alandaki bazı araştırmalarda da söz konusu değişkenlerin kişilik özellikleri üzerinde etkili olabileceği belirtilmiştir (Barlow , Priebe, ve Mulliken, 1998): (LaFave , 2004).

Araştırma çalışmasına katılım gösterenlerin örgütsel adalet boyutları demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ana hipotezinin alt hipotezlerine bakacak olursak;

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının cinsiyet değişkenlerine yönelik yapılan t-testi sonucunda, araştırmaya katılanlardan örgütsel adalet alt boyutlarından etkileşimsel adalet boyutu $p=0,458$, dağıtımsal adalet boyutu $p=0,08$ ve işlemsel adalet boyutu $p=0,33$ olarak sonuçlar bulunup anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuçlara bakarak kadınların sosyal hayatta daha etkin rol almalarını sağlamak amacıyla pozitif yönde ayrımcılık yapıldığı söylenebilir.H2a kabul edilmiştir.

Çalışan bireylerin örgütsel adalet boyutlarının medeni duruma yönelik değerlendirilmesine ilişkin yapılan t-testi sonucunda araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet $p=0,48$, işlemsel adalet $p=0,02$ ile anlamlı farklılıklar görülmüştür.H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının yaş faktörüne göre yapılan tek yönlü varyans analizi nihayetinde, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel adaletin alt boyutlarından sadece işlemsel adalet alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.H2c kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının eğitim durumuna yönelik değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda araştırmaya katılanların örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet alt boyutunda anlamlı farklılıklar vardır.H2d kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının çalışma süresine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda araştırmaya katılanlarda örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.H2e kabul edilmemiştir.

Çalışanların örgütsel adalet boyutlarının kurumdaki pozisyonlarına göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda araştırmaya katılanlarda örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.H2f kabul edilmemiştir.

Tablo 38. H2, Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H2	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H2a	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H2b	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H2c	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H2d	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kabul
H2e	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Ret
H2f	Araştırmaya katılanların örgütsel adalet boyutları kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir	Ret

Örgütsel adalet boyutlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir hipotezimizin kabul edilebilir olduğu çıkan sonuçlardan da daha net anlaşılabilir. Örgütsel adalet boyutlarının medeni durum, cinsiyet, yaş faktörü ile eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu alandaki bazı araştırmalarda da söz konusu değişkenlerin Örgütsel adalet boyutları üzerinde etkili olabileceği belirtilmiştir. Çalışanların örgütsel adalet algıları çeşitli değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, deneyim) farklılaşmaktadır (Avcı, 2019: 201).Çalışmamızda çıkan sonuçla farklılık gösteren bir çalışmada ise Kaplan (2019) örgütsel adaletin cinsiyet, medeni durum, yaş faktörü ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermediği sonucu çıkmıştır. Farklılık gösteren başka bir çalışmada ise; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti algılarının yaşa, eğitim düzeyine ve örgütsel kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (Pekol, 2019: 57).

Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 39. H3,Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H3	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H3a	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘Nevrotiklik’ boyutu, örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H3b	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘Dışadönüklük’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H3c	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘sorumluluk’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H3d	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘uyumluluk’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H3e	Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özelliklerinden ‘deneyime açıklık’ boyutu örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret

Çalışanların sahip olduğu beş faktör kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısına yönelik istatistiksel şekilde kabul edilebilir anlamlı bir etkisi vardır ilişkisinin değerlendirilmesine yönelik uygulanan çoklu regresyon analizi sonucuna bakılınca beş faktör kişilik özelliklerinden boyutlarda pozitif yönlü bir sonuç ortaya çıkmıştır ve bu faktörlerini istatistiksel olarak etki düzeyinin düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların örgütsel adalet algısı, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 40. H4,Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H4	Çalışanların örgütsel adalet algısı, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H4a	Çalışanların sahip olduğu örgütsel adalet boyutlarından ‘dağıtımsal adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H4b	Çalışanların sahip olduğu örgütsel adalet boyutlarından ‘etkileşimsel adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret
H4c	Çalışanların sahip olduğu örgütsel adalet boyutlarından ‘işlemsel adalet’ boyutu, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Ret

Çalışanların örgütsel adalet algısı, beş faktör kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak kabul edilebilir anlamlı bir etkiye sahiptir ilişkisinin analizinde uygulanan çoklu regresyon analizi sonucuna göre beş faktör kişilik özellikleri ile pozitif yönlü olduğu ve etki seviyesinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin kişilik özelliklerinin boyutları üzerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel adalet algısının beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir hipotezimizle aynı alanda yapılan bir çalışmada, (Sakallı Özafşarlıoğlu, 2015: 141) işlemsel adalet algısı boyutunun beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir fark olmadığı fakat diğer boyutlarda ise anlamlı farklar bulunduğu belirtilmiştir.

Araştırmamızda sonuç olarak, kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısının demografik faktörlerden; kurumdaki pozisyon, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi ve yaş faktörüne göre anlamlı etkisi olup farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısına etkisi çıkan sonuçlara göre bulunamamıştır.

Araştırmamızda çıkan sonuçlarla aynı doğrultuda olan bazı çalışmalara bakacak olursak; Onurlucan (2015) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ile örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, uyumluluk, dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik faktörleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer bir çalışmada Colquitt, Scott, Judge ve Shaw (2006) yaptıkları çalışmalar neticesinde, 238 üniversite öğrencisinin kişilik özelliklerinin, görev performansı, verimsiz davranışlar ve örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. İnceleme sonucu bulunan bulgulara göre, görev performansı, verimsiz davranışlar ve örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Bu alanda yapılan literatür taramamızın sonucunda görüldüğü gibi araştırmamızın sonucuyla benzer sonuçlar olduğu gibi çalışmamızın sonucuyla çok farklı sonuçlar elde edilen çalışmalarda görülmüştür. Bunun nedeni çalışma yaptığımız alanın sınırlılıkları gösterilebilir. Araştırmaya katılan personellerin görev yaptığı ilin, coğrafik değerlerin, siyasi durumunun, çalışma ortamının, görev yapılan kurumun kendi içyapısı gibi birçok neden gösterilebilir. Buna ek olarak örneklem grubunun hizmet verdiği sektörde gösterilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Çalışanların Adalet Algıları Açısından Güven Faktörünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 80-81.
- Aktaş, A. A. (2011). *Amaç Karşıtı İş Davranışları İle Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi*. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Algül, A., Ateş, M. A., Gülsün, M., Doruk, A., Semiz, Ü. B., Başoğlu, C. ve Çetin, M. (2009). "Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olgularında Kendini Yaralama Davranışının Saldırganlık, Çocukluk Çağı Travmaları ve Dissosiyasyon ile İlişkisi". *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 278-285.
- Alkan, G. (2014). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Stres Üzerine İlişkisi, (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireler Üzerine Bir Çalışma*. Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alport, C. J. M. B. (1965). *The Sudden Assignment: Being a Record of Service in Central Africa During the Last Controversial Years of the Federation of Rhodesia and Nyasaland, 1961-1962*. Hodder and Stoughton.
- Arslan, E. (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara..
- Arslantürk, G., ve Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Atkinson R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D.J. and Nolen-Hoeksema, S. (2002). *Psikolojiye Giriş (Hilgard's Introduction to Psychology)*. (Çev. Yavuz Alagon), 5. Baskı, Ankara, Arkadaş Yayınları.

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., and Nolen-Hoeksema, S. (1995). *Psikolojiye Giriş*, (çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Avcı, İ. (2019). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İşe Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı Anlama Çabası(Psikolojiye Giriş)*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Balık, Z. S. (2013). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Barlow , C. F., Priebe, C. J., & Mulliken, J. B. (1998). "Spastic Diplegia as a Complication of İnterferon Alfa-2a Treatment of Hemangiomas of İnfancy". *The Journal of Pediatrics*, 132(3), 527-5.
- Barrick, M. R., & Mount, M. (1991). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis*. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayraktar Uysal, S. (2019). *Kişilik Özellikleri, Turizm Mesleğine Yönelme Faktörleri ile Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Turizm Eğitimi Alan Önlisans ve Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .
- Beugre, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Greenwood Publishing Group.

- Beugre, C. D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective". *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Buluc, B. (2015). "The Relationship Between Academic Staff's Perceptions Of Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors". *Studia Psychologica*, 49-57.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Caspi, A., Brent, R., & Shiner, R. (2005). "Personality Development: Stability and Change". *Annu. Rev. Psycho*, 56, 453-484.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Cohen-Charash, Y., and Paul, S. E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquit, J. A., and etc. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. (2006). "Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110-127.
- Colquitt, J. A. (2001). "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

- Costa jr, P. T., & McCrae, R. (1992). "Four Ways Five Factors are Basic". *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, J., Paul, T., & McCrae, R. (2013). "Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective". *Guilford Press*.
- Cropanzano, R., Stein, J. H., & Nadisic, T. (2011). *Social Justice and the Experience of Emotion*. New York: Taylor&Francis e-library.
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı-Psikolojinin Temel Kavramları*. (2.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve Davranışı,Psikolojinin Temel Kavramları*.8.Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışı-Psikolojinin Temel Kavramları*.12.Baskı. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve Davranışı,Psikolojinin Temel Kavramları*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Çakar, N. D. (2008). "Üretim Sektöründe Örgütsel Güven,Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelemesi". *İktisat,İşletme ve Finans*, 110-132.
- Çeçen, A. (1975). "Hukukta Norm ve Adalet". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 32(1), 71-115.
- Çeliköz, N., ve Sır, N. Ş. (2016). "Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT): Geçerlik Güvenirlik Çalışması". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 118-131.

- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). "Lider Kişilik: Gandhi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- Çimen, S. (2007). *Ankara Bölgesi Klasman Futbol Hakemlerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çoraklı, E., Barsamyan, M., ve Tuzcuoğlu, S. (2007). "Müzik Öğretmeni Adaylarının Piyano Dersindeki Başarıları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" . *Ulusal Sanat Eğitimi Sempozyumu*, 19-21.
- Çökük, S. (2013). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DANGAÇ , G. (2007). "İş Hayatında Farklı Kişilikler". <http://www.kouemk.com>. Erişim Tarihi: 15.02.2020.
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirkıran, M. (2006). "Multiple Sclerosis Patients With and Without Sexual Dysfunction: Are There Any Differences?". *Multiple Sclerosis Journal*, 12(2), 209-211.
- Doğan, T. (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, T. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.

- Duymuş, R. (2015). *Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma :Eskişehir’de Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik , E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eker, İ. (2006). "Sliding Mode Control with PID Sliding Surface and Experimental Application to an Electromechanical Plant". *ISA Transactions*, 45(1), 109-118.
- Eker, S. (2012). "Alfred Adler’in Kişilik Kuramı’nın Demokrasi Düşüncesi Açısından Önemi". *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(22), 157-180.
- Ekşi, A. (1990). *Çocuk,Genç,Ana Babalar*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Enç, M. (1978). *Ruh Sağlığı Bilgisi*. İstanbul: İnkılap ve Aka Kitabevi.
- Erdoğan Kaya, A. (2019). *Alkol ve Madde Bağımlılığında Duygu Dışavurum ve Kişilik Özellikleri ile Hastalık Seyrinin İlişkisi*. Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sakarya.
- Erdoğan, T. (1997). "Admixtures for Concrete". *Middle East Technical University Press*, Ankara.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri* .(6.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Folger, R., & Mary, K. A. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions". *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Geçtan, E. (1988). *Çağdas Yaşam ve Normaldışı Davranışlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1993). *Psikanaliz ve Sonrası*. (7. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1998). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons". *Review of Personality and Social Psychology*, 2(1), 141-165.
- Goldberg, L. R. (1993). "The Structure of Phenotypic Personality Traits". *American Psychologist*, 48(1), 26.
- Goodman, P. S., & Friedman, A. (1971). "An Examination of Adams' Theory of Inequity". *Administrative Science Quarterly*, 16(3).
- Greenberg, J. (1986). "The Distributive Justice of Organizational Performance Evaluations". *Justice In Social Relations*, 337-351.
- Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow.". *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1996). "Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice". *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.

- Greenberg, J., & Bies, R. (1992). "Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries Into Business Ethics". *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 433-444.
- Günel, Ö. D. (2010). "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37-65.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2010). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hasanoğlu, M. (2004). "Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi" . *Sayıştay Dergisi*, 52(5), 43-60.
- <http://www.tdk.gov.tr>. adresinden alındı, Erişim Tarihi: 07.11.2019
- <http://www.tdk.gov.tr>. adresinden alındı, Erişim Tarihi: 05.11.2019
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-88.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- Jain, S., Akt., & Düz, A. G. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Jakobi, J., & Erap, M. (2002). *CG Jung psikolojisi: CG jung'un önsözüyle*. İstanbul: İlhan yayınevi.
- Jannah, H. F., Putrawan, I. M., & Matin. (2018). "Mediating Role of Distributive Justice Between Personality and Teachers Affective Organizational Commitment". *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 135-143.
- John, O. P., & Srivastava, s. (1999). "The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives". *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(1999), 102-138.
- John, O., Eileen , M., & Robert, L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*.
- Kaleli, B. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analizi*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Kaplan, C. (2019). *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi:Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Karacaoğlu, K. (2012). "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması.". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Karagöz, Y. (2002). "Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük". *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 267-295.
- Karapınar, P. B., Camgöz, M. S., ve Ergen, A. (2013). "Organizational Justice- Job Satisfaction Relationship: The Moderating Effects of 143 Big-Five Personality Traits in Banking Employees". *İktisat, İşletme ve Finans*, 28(332), 35-60.
- Kartal, M. (2019). *İş Hayatındaki Kronizm Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarına ve Kurum İtibarına Etkisi*. Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.

- Kılıç, R., & Bozkaya, E. (2014). "Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişkinin incelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 153-178.
- Kırkinciöğlü, M. (1995). *Çocuk Ruh Sağlığı*. İstanbul: Esin Yayın Evi.
- Koç, E. (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 4.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Köknel, Ö. (1986). *İnsanı Anlamak*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1997). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitapları.
- Kulaksızoğlu, A. (1998). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuzucu, E. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Lider-üye Etkileşiminin Aracılık Rolü Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerinde Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LaFave, W. R. (2004). *Search and Seizure: A Treatise on the Fourth Amendment (Vol. 4)*. West Group Publishing.
- Leventhal, G. S. (1976). *Fairness in Social Relationships (pp. 211-239)*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- LV,A. X. ve Yonggang Su, Y. (2012). "Conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Justice". *Social Behavior And Personality*, 40(8), 1293- 1300.
- McCrae, R. R., and John, O. P. (1992). "An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications". *Journal Of Personality*, 60(2), 175-215.
- McFarlin., D. B., and Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.

- Mcshane, S., and Von Glinov, M. A. (2010). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. McGraw-Hill/Irwin.
- Merdan, E. (2013). "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(7), 140-159.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meydan, C. H., Basım, N., & Çetin, F. (2011). "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Morgan, T. (2004). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayını.
- Morgan, W. (1989). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölüm Yayınları.
- Naigowit, T., & Hale, C. L. (2010). *The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Justice In Thai ForProfit Organizations, Paper Presented At The Annual Meeting of The International Communication Association*, Montreal.
- Nair, S. R. (2010). *Organizational Behaviour*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). "Is Workplace Bullying Related to the Personality Traits of Victims? A two-year Prospective Study". *Work And Stress*, 29(2), 128-149.
- Nirmala, C., & Akhilesh, K. B. (2006). "An Attempt to Redefine Organizational Justice: In the Rightsizing Environment". *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), 136-153.

- Oğuz, E. (2011). "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 3(3), 377-403.
- Onurlucan, A. (2015). *Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa" . *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özavşarlıoğlu , S., & Örücü, E. (2017). "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması". *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 214-236.
- Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak , M., & Nasıroğlu, S. (2012). "Kişilik Gelişimi". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 566-589.
- Özgüven, İ. E. (1999). *Psikolojik Testler*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Özyer, K., Orhan, U., & Dönmez, D. (2012). "Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 177-189.
- Passer, M. W., & Smith, R. E. (2003). *The Science Of Mind and Behaviour*. New York: Mcgraw-Hill Companies,İnc.
- Pekol, M. (2019). *Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik İlişkisi:Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Perry, S. R. (2003). *Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance*. The University of Tennessee, Tennessee.
- Raja, U. (2004). *The Relationship of the Big Five Personality Dimensions to Personal and Organizational Outcomes: Answering the Questions Who? and When?*. Diss. Concordia University, Canada.
- Recepoğlu, E., Kılıç, A. Ç., Şahin, F., ve Er, E. (2013). "Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki ilişki". *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 603-617.
- Roeckelein, J. E. (1998). *Dictionary of Theories, Laws, and Concepts in Psychology*. U.S.A: Greenwood Publishing Group.
- Sakallı Özafşarlıoğlu, S. (2015). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- San, İ. (2017). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savran, C. (1993). *Sıfat Listesinin (Adjective Check List) Türkiye Koşullarına Uygun Dilsel Eşdeğerlilik. Geçerlik, Güvenirlilik ve Norm Çalışması ve Örnek Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schmitt, M., ve Dörfel, M. (1999). "Procedural Injustice at Work, Justice Sensitivity, Job Satisfaction and Psychosomatic Well-being". *European Journal of Social Psychology*, 29(4), 443-453.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2002). *Modern Psikoloji Tarihi (A History of Modern Psychology)*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

- Seçkin, Z., and Demirel, Y. (2014). The Relationship Between the Employees' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 329-348.
- Sheldon, W. H., and Stanley, S. S. (1942). *The Varieties of Temperament; a Psychology of Constitutional Differences..*
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A. (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması". *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Soysal, A. (2008). "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması". *Çimento İşveren Dergisi*, 4-19.
- Söyük , S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Stelmack, R. M. (1990). "Biological Bases of Extraversion Psychophysiological Evidence". *Journal of Personality*, 293-311.
- Stouten, J., Kuppens , P., & Decoster, S. (2013). "Being Angry for Different Reasons: The Role of Personality in Distributive Justice". *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 795-805.
- Şahverdioğlu, H. (2019). *Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Şimşek, G. (2019). *Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi: Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., ve Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Eğitim Yayınevi.

- Şimşek, Z., ve Lubatkin, M. (2006). "Ambidexterity and Performance in Small-to Medium-Sized Firms: The Pivotal Role of Top Management Team Behavioral İntegration". *Journal Of Management*, 32(5), 646-672.
- Taşkaya, S., ve Bayram, Ş. (2011). "Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 165-185.
- Taymur, İ., ve Türkçapar, M. H. (2012). "Kişilik Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Tezcan, M. (1987). *Kültür ve Kişilik*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1978). "A Theory of Procedure". *Calif. L. Rev.* 66, 541.
- Titrek, O. (2009). "Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ie İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Topses, G., & Serin, N. G. (2012). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Turhan, O. (2018). *Kişilik Özellikleri Bağlamında Baba Çocuk Benzerliği*. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkel, A. U. (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren ve Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulamalar*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayını.
- Van Hiel, A., & Jeroen, D. (2008). "European Journal Of Personality". *Eur.J.Personal*, 22(6) 519-539.
- Varol, D. (2019). *Beliren Yetişkinlerde Romantik Kıskançlığın Narsistik Kişilik Özellikleri, Reddedilme Duyarlılığı ve Sosyal Yetkinlik Beklentisi*

Bağlamında İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Wortman, C. (1988). *Psychology*. New York: Alfred Knopf Inc Publishing.

Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları* . Ankara: Pegem Publication.

Yelboga, A. (2003).*İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirilmesi için Geliştirilen Bir Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2) , 1303-2860.

Yıldırım, A. (2010). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Yıldırım, B. I. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yıldırım, F. (2007). "İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 62(1), 253-278.

Yıldız, K. (2013). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 289-316.

Yıldız, S. (2014). "Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü". *Ege Academic Review*, 14(2).

- Yılmaz, G. (2019). *Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoğurtçu, D. D. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Nomofobi Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zel, U. (2000). "Yönetimde Kişilik Kavramının Önemi:Türk ve İngiliz Yöneticilerin Mesleki Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi". *8.Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildirileri*, İstanbul.
- Zel, U. (2001). "Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri".*Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265-278.

EK: ANKET FORMU

Anket Formu

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ						
Cinsiyetiniz nedir?	A) Erkek B) Bayan					
Medeni Durumunuz?	A) Evli B) Bekâr					
Eğitim durumunuz?	A) Lise B) Ön lisans C) Lisans D) Yüksek Lisans					
Yaşınız?	A) 18-24 B) 25-30 C) 31-35 D) 36-40 +					
Kaç yıldır kurumunuzda çalışmaktasınız?	A) 1-4 B) 5-10 C) 11-15 D) 16-20 +					
Kurumunuzdaki Pozisyonunuz?	A) Müdür- B) Müdür Yrd. C) Memur-Arff Memuru D) Kule Operatörü- E) Aım Memuru Güvenlik Görevlisi- Şoför Mühendis-Tekniker- Teknisyen					
A. Beş Faktör Kişilik Testi Ölçeği ile ilgili aşağıdaki ifadelere, yalnız çalıştığınız iş yerinin koşullarını düşünerek katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını X biçiminde işaretleyerek belirtiniz. (1= Kesinlikle Katılmıyorum... ..5=Kesinlikle Katılıyorum)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Konuşkan biriyim.					
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.					
3	Bir işi tam yaparım.					
4	Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6	İçine kapanık biriyim.					
7	Yardımseverim.					
8	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9	Rahatım, strese girmem.					
10	Pek çok şeyi merak ederim.					

11	Enerji doluyum.					
12	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.					
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14	Gergin olabilirim.					
15	Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
16	Diğer insanları heveslendiririm.					
17	Bağışlayıcıyım.					
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.					
19	Endişeli biriyim.					
20	Hayal gücüm kuvvetlidir.					
21	Sessizim.					
22	Başka insanların güvendiği biriyim.					
23	Tembel olmaya eğilimliyim.					
24	Duygusal olarak dengeliyim.					
25	Yaratıcıyım.					
26	Çekingen değilim, girişkenim.					
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim					
28	Bir işi bitirmeden yarım bırakmam.					
29	Duygu durumum değişkendir.					
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
31	Bazen utangaç ve çekingenim.					
32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.					
33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.					
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.					
35	Rutin, tek düze şeyleri yapmaya tercih ederim.					

36	Dışa dönük sosyal biriyim.					
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.					
38	Plan yapar ve bu planları uygularım.					
39	Çabuk heyecanlanırım.					
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.					
41	Sanata karşı pek ilgili değilim.					
42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim.					
43	Dikkatim çabuk dağılır.					
44	Sanat, müzik ve edebiyata ilgiliyimdir.					
B. Örgütsel Adalet Ölçeği ile ilgili aşağıdaki ifadelere, yalnız çalıştığınız iş yerinin koşullarını düşünerek katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını X biçiminde işaretleyerek belirtiniz. (1= Kesinlikle Katılmıyorum...5=Kesinlikle Katılıyorum)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalışma saatlerim adildir.					
2.	Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.					
3.	İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.					
4.	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimden elde ettiğim ödüller-ikramiyelerin adil olduğunu düşünüyorum					
5.	İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.					
6.	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7.	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8.	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9.	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklarlar ve talep ederlerse ek bilgiler verirler.					

10.	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır					
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12	Yöneticilerim, işim ile ilgili kararlar alınırken, bana nezaket ve ilgiyle yaklaşır					
13	Yöneticilerim, işim ile ilgili kararlar alınırken, bana saygılı davranırlar ve önem verirler.					
14	Yöneticilerim, işim ile ilgili kararlar alınırken, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar					
15	Yöneticilerim, işim ile ilgili kararlar alınırken, bana karşı dürüst ve samimi davranırlar					
16	Yöneticilerim, bir çalışan olarak işimle ilgili kararlar alınırken haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim, işim ile ilgili alınan ya da alınacak kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar					
18	Yöneticilerim, işim ile ilgili alınan kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19	Yöneticilerim, işim ile ilgili kararlar alınırken bana akla uygun anlamlı açıklamalar yaparlar.					
20	Yöneticilerim, işim ile ilgili alınan her kararı bana açık bir şekilde izah eder.					

Ankete katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : BAYAT Fikret
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.01.1985/ VAN
E-mail : fikretbayat@gmail.com
terkif_fikret@hotmail.com
Tel :054444474765



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	İşletme	2020
Lisans	İşletme	2013
Ön Lisans	İnşaat	2009
Ön Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	2016
Ön Lisans	Elektronik Teknolojisi	2019

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2010/Devam ediyor	Van	DHMI-ARFF Memuru
2008-2010	Van	Ücretli Öğretmen
2005-2008	Van	İnşaat Teknikeri

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Balık tutmak, Seyahat etmek, Yüzmek.



TEZ ORJİNALLİK RAPORU
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

18/06/2020

Tez Başlığı / Konusu:

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ: VAN FERİT MELEN HAVALİMANINDA UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 121 sayfalık kısmına ilişkin, 30/03/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 12 (on iki) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Fikret BAYAT

18/06/2020

Adı Soyadı : Fikret BAYAT

Öğrenci No :179213103

Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı

Programı : İşletme

Statüsü :Y. Lisans Doktora

DANIŞMAN

Dr.Öğr.Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ

18/06/2020

ENSTİTÜ ONAYI

U Y G U N D U R

18/06/2020

Doç. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü