



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ÜZERİNDE  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ**

**Elvan AKYILDIZ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI**

**UŞAK**

**Temmuz, 2018**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ÜZERİNDE  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ**

**Elvan AKYILDIZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İşletme Anabilim Dalı**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI**

**UŞAK**

**Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Temmuz, 2018**

**ÖZET**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ÜZERİNDE  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ**

Elvan AKYILDIZ

İşletme Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 2018

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini tespit etmektir. Bu çerçevede çalışmada temel belirleyiciler olarak, büyük beş kişilik özelliği ve örgütsel adalet algısı ele alınmıştır. Bu doğrultuda, örgütsel adalet algısı ile büyük beş kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler, büyük beş kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı üzerinde etkisinin olup olmadığı, örgütsel adaletin alt boyutları ve kişilik özelliklerinin alt boyutları ile çeşitli demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Uşak ilinde bulunan 2 farklı kamu kurumunda görev yapan 400 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışanlara demografik bilgileri, kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ile ilgili ifadeler içeren anket formu uygulanmıştır. Araştırma sonuçları SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; frekans analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, faktör analizi, korelasyon analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon

analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda,örgütsel adalet ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki derecesi olduğu tespit edilmiştir.

T-testi ve Anova analizi sonucunda, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve mesleki unvan değişkenleri ile örgütsel adaletin alt boyutları ve kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında bazı boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Regresyon analizi sonucunda ise, örgütsel adaletin alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutlarının oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinden en etkili olan boyutun dışadönüklük ve uyumluluk olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** *Sağlık Çalışanları, Örgütsel Adalet, Büyük Beş Kişilik Özellikleri.*

**ABSTRACT****Master Thesis****THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL  
JUSTICE PERCEPTIONS OF HEALTH SECTOR EMPLOYEES**

Elvan AKYILDIZ

Department of Business Administration

Usak University Institute of Social Sciences, July, 2018

Supervisor: Assist. Prof. Dr.Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

Main purpose of this study is to identify the effect of personality characteristics on organizational justice perceptions. In this context, big five personality characteristics and organizational justice perception were handled in the study as main determiners. Accordingly, the relationship between the organizational justice perception and big five personality characteristics, whether big five personality characteristics have an effect on organizational justice perception, sub-dimensions of organizational justice perception and the relationship between sub-dimensions of big five personality characteristics and organizational justice perception were analysed.

Sample of the studies consisted of 400 health sector employees working in 2 different Public institutions in Usak province. A questionnaire form including the statements about demographic information, personality characteristics, and organizational justice perceptions was applied to the employees. Study results were analysed by SPSS package programme. Frequency analysis, reliability analysis, normality test, factor analysis, correlation analysis, t-test, one-way analysis of variance and regression analysis were used in data analysis. As a result of the correlation analysis, a significant relationship was identified between the organizational justice and personality.

As a result of t-test and Anova analysis, significant difference was observed between the sub-dimensions of the organizational justice and the personality characteristics in terms of age, marital status, term of employment and professional position variables in some dimensions.

However, as a result of regression analysis, the model which consisted of the sub-dimensions of organizational justice and personality characteristics was identified to be significant as a whole. According to the obtained findings, it can be said that the dimensions which are most effective personality characteristics on organizational justice perceptions of health sector employees are extraversion and agreeableness.

**Keywords:** *Health Sector Employees, Organizational Justice, Big Five Personality Characteristics.*

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

İşletme Ana Bilim / Ana Sanat Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 164005019 No'lu öğrencisi Elvan AKYILDIZ'ın "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algıları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi" adlı tezi 20/07/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**Jüri****Adı Soyadı****İmza**

Danışman

: Dr. Öğr.Üyesi Sibel  
ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

Üye

: Doç.Dr. Ömer Okan  
FETTAHLIOĞLU

Üye

: Dr. Öğr. Üyesi Polat CAN

## ÖNSÖZ

Adalet kavramı dünya yüzeyinde her birey için vazgeçilmez bir unsurdur. Günlük yaşantımızdan iş hayatımıza kadar geniş bir yelpazede karşımıza çıkan bu kavram yıllarca kendini yenilemiş, genişlemiştir. Bireyler her zaman düzenli bir yaşam arzular. Düzenli bir yaşam, düzenli bir çevre, düzenli bir iş, düzenli bir iş ortamı.. Adalet işte bu düzenin yapı taşıdır. Adalet varsa düzen ve intizam vardır. Adalet temelli olan her hareket her zaman başarıya ulaşır. Yoğun iş temposuna bir de düzensiz bir iş yaşantısı eklenir ise çalışan bireylerin başta motivasyon olmak üzere manevi duyguları körelir. Verimlilik, motivasyon, iş ahlakı başarılı bir çalışanın genel özellikleri diye sıralarsak, bu özellikleri de korumak için sayacağımız en önemli unsur; “adalet”tir. Eğer iş hayatımızda bu unsur korunursa sadece bir kişinin değil o kulvarda çalışan herkesin başarı grafikleri yükselişe geçer.

Bu yüksek lisans tezimin hazırlanmasında büyük katkıları olan, bilgi ve tecrübesini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her daim yol gösteren Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI'YA teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tez çalışmasının yöntem ve metodoloji konularında büyük katkıları olan, kıymetli zamanını ayıran Dr. Öğr. Üyesi Erhan AYDIN 'a şükranlarımı sunarım.

Araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli desteği veren Uşak İl Sağlık Müdürü Dr. Sedat KAVAS'a, Sağlık Hizmetleri, Acil Sağlık Hizmetleri ve İlaç ve Tıbbi Cihaz Hizmetleri Başkanı Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman YILMAZ'a, Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanı Uzm. Dr. Mehmet Fatih ZEREN'e ve Uşak Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Uşak Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinin, destek verentüm çalışanlarına içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, tüm hayatım boyunca yanımda olan, desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen, varlıklarıyla bana güç ve moral veren annem Fazilet ÇAYLAK, babam Mahir ÇAYLAK ve kız kardeşim Elifnaz ÇAYLAK'a, bu uzun çalışma sürecinde beni anlayışla karşılayan ve destekleyen eşim Rıza AKYILDIZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Elvan AKYILDIZ



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı : Elvan AKYILDIZ

Uyruğu : T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri : 17.06.1992, Uşak

Lisans Öğrenimi : Uşak Üniversitesi

Yabancı Dil : İngilizce

E-mail : elvancaylak@gmail.com

### Bildiriler:

- Özafşarlıoğlu Sakallı, S. ve **Çaylak, E.**(2017). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Değişime Bakış Açılarının İncelenmesi”, I. Uluslararası 11.Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (I. International 11. Health and Hospital Administration Conference), s.235
- Demiral, G. ve **Çaylak, E.** (2017). “Tüketicilerin Perakendeci Markalara Olan Talepleri Üzerine Bir Araştırma”, I.Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Kongresi (I. International Scientific and Vocational Studies Congress)

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	İ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE (LİTERATÜR TARAMASI).....	3
1.1. Adalet Ve Örgütsel Adalet.....	3
1.1.1. Adalet ve Örgütsel Adalet Kavramı.....	3
1.1.2. Örgütsel Adalet Teorileri.....	5
1.1.2.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri.....	6
1.1.2.2. Proaktif (Tedbiri) İçerik Teorileri.....	8
1.1.2.3. Reaktif Süreç Teorileri.....	9
1.1.2.4. Proaktif (Tedbiri) Süreç Teorileri.....	9
1.1.3. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları .....	10
1.1.3.1. Dağıtım Adaleti.....	12
1.1.3.2. İşlemsel (Prosedür) Adalet.....	13
1.1.3.3. Etkileşimsel Adalet .....	14
1.1.4. Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılmış Olan Yurt İçi Çalışmalar .....	14
1.1.5. Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılmış Olan Yurt Dışı Çalışmalar .....	19

<b>1.2. Kişilik Ve Kişilik Özellikleri.....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.1. Kişilik Kavramı.....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler .....</b>	<b>22</b>
1.2.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri .....	23
1.2.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler .....	23
1.2.2.3. Aile Faktörü .....	23
1.2.2.4. Sosyal Sınıf Faktörü.....	24
1.2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	24
1.2.2.6. Diğer Faktörler.....	24
<b>1.2.3. Kişilik Kuramları .....</b>	<b>24</b>
1.2.3.1. Sigmund Freud'un Psikanalitik Kuramı .....	25
1.2.3.2. Alfred Adler'in Bireysel Psikolojik Kuramı .....	25
1.2.3.3. Carl Gustav Jung'ın Analitik Kuramı .....	25
1.2.3.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı.....	25
1.2.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	26
1.2.3.6. Harry Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı .....	26
1.2.3.7. Cattell ve Eysenck'in Kişilik Kuramı.....	26
<b>1.2.4. Kişilik Modelleri .....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.5. Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar .....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.6. Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar .....</b>	<b>35</b>
<b>1.3. Örgütsel Adalet Ve Kişilik Özellikleri İle İlgili Çalışmalar .....</b>	<b>38</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>	<b>40</b>
<b>2.1. Araştırmanın Konusu .....</b>	<b>40</b>
<b>2.2. Araştırmanın Amacı .....</b>	<b>40</b>
<b>2.3. Araştırmanın Modeli.....</b>	<b>40</b>
<b>2.4. Evren ve Örneklem/Araştırma Grubu .....</b>	<b>43</b>

2.5. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	44
-------------------------------------------	----

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUMLAR .....	46
-------------------------------	----

3.1. Demografik Bilgiler .....	46
--------------------------------	----

3.2. Güvenilirlik Analizi.....	48
--------------------------------	----

3.3. Betimleyici İstatistikler Ve Normallik Testi .....	49
---------------------------------------------------------	----

3.4. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	49
-------------------------------------	----

3.4.1. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi .....	50
--------------------------------------------------------------	----

3.4.2. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi .....	52
----------------------------------------------------------------------------	----

3.5. Korelasyon Analizi .....	53
-------------------------------	----

3.6. T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) .....	55
-----------------------------------------------------------------	----

3.7. Regresyon Analizi.....	60
-----------------------------	----

3.8. Hipotezlerin Sonuçları .....	62
-----------------------------------	----

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
---------------------------	----

4.1. Sonuç.....	64
-----------------	----

4.2. Öneriler .....	67
---------------------	----

4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	67
-----------------------------------------	----

4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	68
------------------------------------------	----

KAYNAKÇA .....	70
----------------	----

**EKLER..... 84**



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	41
--------------------------------	----



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Örgütsel Adalet Kavramının Dayandırıldığı Sosyal Adalet Teorileri.....	5
<b>Tablo 2.</b> Adaletsizliğe Karşı Oluşabilecek Davranışsal ve Bilişsel Tepkiler .....	7
<b>Tablo 3.</b> Örgütsel Adalet Boyutlarının İçerik Ve Etkileri .....	11
<b>Tablo 4.</b> Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine Ait Sayısal Veriler .....	47
<b>Tablo 5.</b> Güvenilirlik Değerleri .....	48
<b>Tablo 6.</b> Normallik Testi .....	49
<b>Tablo 7.</b> Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi .....	51
<b>Tablo 8.</b> Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi .....	53
<b>Tablo 9.</b> Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları .....	54
<b>Tablo 10.</b> Medeni Durum Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	56
<b>Tablo 11.</b> Yaş Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları .....	56
<b>Tablo 12.</b> Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA .....	57
<b>Tablo 13.</b> Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları .....	57
<b>Tablo 14.</b> Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA .....	58
<b>Tablo 15.</b> Mesleki Unvan Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları .....	59
<b>Tablo 16.</b> Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA .....	59
<b>Tablo 17.</b> Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
<b>Tablo 18.</b> Hipotez Sonuçları.....	62

**EKLER LİSTESİ**

<b>Ek 1.</b> Etik Kurul Kararı.....	84
<b>Ek 2.</b> İl Sağlık Müdürlüğü Kararı.....	86
<b>Ek 3.</b> Anket Formu .....	87





## GİRİŞ

Bireyler doğdukları andan itibaren belirli bir kişiliğe sahip olurlar. Dünya yüzeyinde her birey farklı kişilik özellikleri göstermektedir. Bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının farklılık göstermesinin nedeni aynı kişilik özelliğine sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Bireylerin herhangi bir davranış sergiledikten sonra karşı karşıya kaldığı durum ve sözler onun psikolojisine yön verir. Bireyler, toplum içerisinde karşı karşıya kaldığı durumları önce zihninde konumlandırır daha sonra anlamlandırır. Bu nedenle, örgütlerde adalet algıları, üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu süreçte, bireylerin kişilik özellikleri oldukça önemlidir. Çünkü karşılaşılan olayları bireyler anlamlandırır. Dolayısıyla sorumlu olan bireyler ile sorumlu olmayan bireyler veya uyumlu bireyler ile uyumlu olmayan bireylerin algıları ile bir durum karşısında gösterdiği tepki farklılık gösterebilir. Bu durumda bireylerin adalet algılarının tespit edilmesinde, kişilik özelliklerinin etkin rol oynadığı söylenebilir.

Sağlık kurumları teknolojik anlamda ciddi yatırımların yapıldığı, birçok profesyonel çalışanın uyumlu bir şekilde çalıştırıldığı ve ülke kaynaklarının büyük bir bölümünün tüketildiği kurumlardır. Ülkemizde 2016 yılında 144.827 hekim, 26.674 diş hekimi, 27.864 eczacı, 152.952 hemşire, 52.456 ebe, 144.609 sağlık memuru ve 321.952 diğer sağlık personeli ve hizmet alımı olmak üzere toplam 871.334 sağlık çalışanı vardır ([http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1095](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095);Erişim Tarihi: 6 Temmuz 2018) ve 2016 yılında 119.756 milyon TL sağlık harcaması gerçekleşmiştir(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24574>;Erişim Tarihi: 6 Temmuz 2018). Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına, hizmet sunumu için ayrılan finansman merkezi yönetim bütçesi 37.914 milyon TL ve döner sermaye bütçesi 33.583 milyon TL olmak üzere toplam 71.497 milyon TL'dir ([https://sgb.saglik.gov.tr/Shared%20Documents/2018\\_Yili\\_Plan\\_Butce\\_Sunumu\\_14\\_11\\_2017.pdf](https://sgb.saglik.gov.tr/Shared%20Documents/2018_Yili_Plan_Butce_Sunumu_14_11_2017.pdf);Erişim Tarihi: 6 Temmuz 2018).

Yukarıda bahsi geçen resmi kurumların verilerine bakıldığında, sağlık sektörüne ciddi yatırımların yapıldığı görülmektedir. Bu durum sağlık sektöründe görev yapanların gereksinimlerinin belirlenmesini ve beklentilerinin tespit edilmesini daha da önemli hale getirmektedir. Bu nedenle araştırmanın temel amacı, sağlık

alışanlarının rgtsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini tespit etmektir.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde, adalet, örgütsel adalet, kişilik ve kişilik özellikleri kavramları tanımlanmış ve bu kavramlar arasında literatür taraması yapılarak ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

İkinci bölümde, araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın konusu, amacı, modeli, araştırma hipotezleri açıklanmıştır. Araştırma modelinin açıklanmasından sonra, örnekleme seçimi, veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, anket formunda yer alan ölçeklerin nitelikleri açıklanmıştır.

nc bölümde, araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu araştırma sonuçları ortaya konulmakta ve yorumlanmaktadır. Bu kapsamda demografik bulgular, güvenilirlik analizi, normallik testi, aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler elde etmek amacıyla faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi, sosyo- demografik değişkenlerin örgütsel adalet leği ve kişilik özellikleri leği zerindeki etkisini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi, bağımlı değişken olan örgütsel adalet algısı üzerinde bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Sonuç ve önerilerin yer aldığı son bölümde ise, çalışmada elde edilen sonuçlar ele alınmakta ve çalışmanın örgütsel davranış alanına sağladığı katkı tartışılarak, bu konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE (LİTERATÜR TARAMASI)

#### 1.1. Adalet ve Örgütsel Adalet

##### 1.1.1. Adalet ve Örgütsel Adalet Kavramı

Gelişen ve değişen dünyada düzen dışlılarının ömrünün uzun olabilmesi için gerekli olan yegâne kavramlarından biri olan adalet, her zaman toplum yaşantısı üzerinde baskın bir karakter niteliğindedir. Dünya tarihinde “düzen” ve “kargaşa” her zaman birlikte var olmuşlardır. Değişim ve gelişimin yaşandığı bir toplumda, dünyanın merkezi haline gelmiş bir başka toplumda bile bu iki kavram her zaman vardır, var olacaktır. Bu iki zıt kavramdan biri olan düzenin arkasında adalet vardır. Yani düzenin olabilmesi için adalet kavramının iyi irdelenmesi, sistematik bir şekilde getirilmesi ve korunması gerekmektedir. Eğer adalet sistemi çökmüşse kargaşa kaçınılmazdır. Kısaca düzen ve düzenin devamlılığının garantörü adalettir.

Adalet, toplum düzeninin sağlanmasında ve gereksinim duyulan çeşitli kaynakların paylaşılmasında yol gösterici olması yönüyle ele alınması gereken bir kavramdır. Yol gösterici ve düzen garantörü olan adalet dilimize Arapçadan girmiştir. Adalet, Arapça “adl” kökünden alıntıdır. Dengeleme, adil olma, hak gözetme anlamında olan adalet kelimesinin anlamı TDK’de “hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, doğruluk”, “bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları”, “herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme”, “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması” olarak açıklanmıştır.

Adalet terimi Yunanca: Dikeyosine(*δικαιοσύνη*), Latince: İustitia kelimelerinin eş değeridir. Yani adalet kavramının geçmişi çok eski toplumlara kadar uzanmaktadır. Antik çağlardan günümüze kadar var olmuş adalet, ingilizcede ise “Justice” kelimesine karşılık gelmektedir. Justice kelimesinin kökünü oluşturan “just” sözcüğü ise; bir düzen ya da sistemin iyi işleyebilmesi için gerekenin yapılması olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010, s.69).

Doğruluk, iyilik, hak-hukuk, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, hakkaniyet, eşitlik, düzgünlük, uyumluluk, bir düzenin doğruluğu gibi değer yargılarını kapsayan adalet kavramı oldukça geniş kapsamlı bir kavramdır (Tağraf, Şahin ve Özkan, 2016, s. 68). Yaşantımızın her diliminde bu kavrama rastlamak mümkündür. Tek başına

yaşayan, sosyal olmayan birisi bile bu kavrama ihtiyaç duyar. İnsan sadece davranışlarıyla adalet kavramına iştirak etmez, bir olay hakkında düşüncelerimizde, yorumlarımızda, incelemelerimizde mutlak kavram adalettir. Adalet kavramı bireyden bireye, toplumdaki topluma değişkenlik gösterebilir. Fakat değişkenlik ne olursa olsun temelinde düzen vardır. Bireyin, bir grubun, bir toplumun, bir halkın adalet bakışı ne olursa olsun; asıl amaç hayat akışının düzeninin devam etmesidir. Toplumun her mecrasında adalet kavramı mutlaka yer kaplar.

Günlük hayatta “adalet” kavramı; bireylerin davranışlarının adaletle uygun olup olmadığını, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmede kullanılırken; Örgütsel ortamlarda, “örgütsel adalet” kavramı; örgütlerde bulunan yöneticilerin adil olma durumunu tanımlamada kullanılır (İçerli, 2010, s. 69). İş hayatının sistemli bir şekilde işleyebilmesi için örgütsel adaleti iyi anlamak ve kavramak gerekir. Geniş bir yelpazeye yöneticilik yapanlar örgütsel adaleti en iyi şekilde uygulamalıdır. Çalışanların örgütsel adaletten beklentilerini işveren sınıfının bilip, uygulaması iş düzeni için önemli bir noktadır.

İşverenler personellerin çalışma sürelerinden, ücret beklentilerinden, işletmedeki görevlerinden, motivasyonlarından; yani çalışanların yapmaları gereken maddi ve manevi tüm faaliyetlerden birinci derecede sorumludur. Bu sorumluluk personellerin adil yönetim konusunda bilinçli ve duyarlı bir şekilde hareket etmelerini zorunlu kılmaktadır ve örgütsel adalet kavramının ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır (Akman, 2017, s. 4).

Son yıllarda örgütsel adalet kavramı birçok araştırmacının ilgi odağı haline gelmiş ve örgütler tarafından önemi anlaşılan bu kavram birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Demirel (2009, s. 121)’ e göre örgütsel adalet, işverenler ve personeller arasında ilişkinin kurulması, geliştirilmesi, kalıcılığın personeller arasında tarafsız ve eşit bir şekilde dağıtılmasıdır. Örgütsel adalet, gruplar ya da bireyler arasında tarafsız şekilde ilişkilerin oluşturulması, personellerin onuruna, benliğine, sorumluluklarına, kültürel değerlerine saygılı davranmayı varsaymaktadır (Cremer, 2005, s. 4).

İnce ve Gül (2005, s. 76)’e göre örgütsel adalet, yöneticilerin görev dağılımı, ücret düzeyi, yetki verilmesi ve yetkinin devri, ödüllerin adil şekilde dağıtımı gibi faktörlere yönelik yönetsel kararları inceleme sürecidir.

Son yıllarda önemli bir konu haline gelen örgütsel adalet teorisinin temeli Adams’ın (1965) “Eşitlik Kuramı” na dayanmaktadır. Adams’ın bu teorisinin odak

noktası, bireylerin eşit şekilde muameleye tabi tutulmasını gerektiren insan öz tabiatıdır. Bu kurama göre, eşitlik bireylerin diğer bireylerle ilişkili olarak kendisine adil olarak davranıldığına inanması, eşitsizlik de bireylerin diğer bireylerle ilişkili olarak kendisine adil olmayan şekilde davranıldığına inanmasıdır (Akman, 2017, s. 5).

Bütün örgütlerde adalet var olan bir kavramdır. Adalet kavramı örgütte bir adaletsizlikle karşılaşılmadığı sürece aktif olarak gündemde kalmaz. Örgütlerde adalet duygusunu ön plana çıkaran faktörler; eleştiri alındığı zaman, değişim meydana geldiğinde, kaynaklar az olduğu zaman ve bireylere farklı düzeylerde örgüt içi yetkiler verildiği zaman şeklinde sıralanabilir (Titrek, 2009, s.553).

Örgütsel adalet kavramının tarihsel gelişimine bakılırsa “sosyal adalet” kavramının örgütlere uyarlandığı ve “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmüştür. Örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet yaklaşımlarından bazıları Tablo 1’de gösterildiği gibidir.

**Tablo 1.** Örgütsel Adalet Kavramının Dayandırıldığı Sosyal Adalet Teorileri

Teorisyenler	Teoriler	Yıl
<b>Homans</b>	Dağıtımsal Adalet Teorisi (Theory of Distributive Justice)	1961
<b>Adams</b>	Eşitlik Teorisi (Equity Theory)	1965
<b>Walster ve Berscheid</b>	Eşitlik Teorisi (Equity Theory)	1973
<b>Thiabut ve Walker</b>	İşlemsel Adalet Teorisi (Procedural Justice Theory)	1975
<b>Leventhal</b>	Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory)	1976
<b>Crosby</b>	Görelî Yoksunluk Teorisi (Justice Deprivation Theory)	1976
<b>Lerner</b>	Adalet Güdüsü Teorisi (Justice Motive Theory)	1977
<b>Leventhal, Karuza ve Fry</b>	Dağıtım Tercihi Teorisi (Allocation Preference Theory)	1980

**Kaynak:** Eğilmezkol, 2011, s.8; Ayan, Aşkın ve Arslan, 2014, s.394

### 1.1.2. Örgütsel Adalet Teorileri

Tarihsel süreçte örgütsel adalet teorileri çok olmasına rağmen kabul görmüş teoriler kendi içerisinde dörde ayrılmaktadır. Bunlar; reaktif içerik, proaktif içerik, reaktif süreç ve proaktif süreç teorilerinden oluşmaktadır. Reaktif içerik ve proaktif içerik teorilerinin açıklandığı kısımda sözü edilen birçok teori (Eşitlik teorisi, Görelî yoksunluk teorisi, Adalet yargı teorisi) hak ve kazanımların adil veya adil olmayan bir şekilde dağıtılması hususuna dikkat çekmesi sebebiyle, örgütsel adalet boyutlarından dağıtım adaleti boyutuna işaret etmektedir (Koyutürk, 2015, s.16).

Örgütsel adalet boyutlarından biri olan dağıtım adaleti, çalışanların adaletsizliğe maruz kaldıklarındaki tepkilerini araştırmakta, kişilerin adaletsizlikten

uzak durmalarını konu almaktadır. Prosedür ve etkileşimsel adalet ise, adaletli bir ortamın oluşabilmesi için gerekli olan araştırmaların yapılmasına odaklanmaktadır. Dolayısıyla, dağıtımsal adalet reaktif özellik gösterirken; prosedür ve etkileşimsel adalet proaktif özellik göstermektedir (Çakır, 2006, s. 45).

Başka bir boyut olan süreç-içerik teorilerinde ise süreç teorisi; iş görenlerin örgütte hak ettikleri kazanımların nasıl tespit edildiği üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşımlar; örgüt kararlarının alınmasında etkili olan prosedürlerin adil olup olmadığına odaklanmaktadır. İçerik teorisi ise; çalışanların elde ettikleri kazanımların belirlendiği süreçlerin değil, dağıtımını gerçekleştiren kazanımların adil olup olmadığına odaklanmaktadır (Meriçöz, 2015, s. 5).

### ***1.1.2.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri***

Reaktif içerik teorileri; Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, Walster ve Berscheid'in (1973) Eşitlik Teorisi, Crosby'nin (1976) Göreceli Yoksunluk Teorisidir. Bu teorinin odaklandığı temel konu; bireyler adaletsizlikle karşılaştıklarında negatif davranış ve tutum göstermeye başlamaktadırlar. Bu sebeple bu teori bireylerin hak ettikleri ödüllerin adaletsiz dağıtım yapıldığındaki tepkilerine odaklanmaktadır (Şanlımeşhur, 2015, s. 11).

Homans (1961) dağıtım adaleti teorisinde, dağıtım eşitliğinin adaletten çok adaletsizlik yarattığını, dağıtımda eşitliğin gerçekleştirilmesi ile adaletin ortaya çıktığını savunmuştur. Dağıtım eşitliğinin; yatırım, kazanç ve karın hesaplanması ve karşılaştırılması yoluyla belirlenebileceğini ileri sürmüştür (Çakır, 2006, s. 35). Bu teoriye göre, herkes yatırımları oranında kaynaklardan pay almalı ve bu kaynakların yatırımları oranında değere sahip olmalıdır. Homans'ın bu teorisi iş görenlerin gösterdikleri çaba karşısında ne bekledikleri, bu beklentilerin oluşması sırasında adil olup olunmadığı algısının nasıl ortaya çıktığını anlamak açısından önem taşımaktadır (Şanlımeşhur, 2015, s.11).

Örgütsel adalet teorisinin temeli Adams'ın (1965) "Eşitlik Kuramı" na dayanmaktadır. Adams bu teorisinde adaleti sosyal mübadele yaklaşımıyla açıklamaya çalışmıştır. Adams'a göre kişi, "girdi" ve "çıktı" oranlarında bir adaletsizlik algıladığı zaman suçluluk ya da kızgınlık gibi negatif duygular hissetmektedir. Burada statü, kıdem, yaş, eğitim, beceri gibi kişisel özellikler girdileri ifade etmektedir. Ödüllendirme, eğlenceli görevler, otorite, para, devamlı olarak artan statü ise çıktı olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin hak ettiği kazanımların oranı ile başka bireylerin hak ettiği kazanımların oranında eşitsizlik algılandığı zaman birey,

örgütte adaletsizlik algılar ve bu adaletsizliği engellemek adına çeşitli davranışlar sergileme yoluna gitmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012, s.138).

**Tablo 2.** Adaletsizliğe Karşı Oluşabilecek Davranışsal ve Bilişsel Tepkiler

Adaletsizlik Türleri	Tepki Çeşitleri	
	Davranışsal	Bilişsel
<b>Az ödüllendirme</b>	Çalışma isteksizliği, verimliliğin düşmesi, işten ayrılma düşüncesinde meydana gelen artış, ücret artışı ve zam beklentisi.	Diğer iş görenlerin örgüte olan katkılarının fazla olduğuna ikna olma.
<b>Fazla ödüllendirme</b>	Daha çok ve daha istekli çalışma, olumlu davranışlar gösterme.	Hak ettiğine kendini ikna etme, suçluluk psikolojisi.

**Kaynakça:** Şanlımeşhur, 2015, s. 14

Walster ve Berscheid'in eşitlik teorisinde ise dört varsayım bulunmaktadır. Şanlımeşhur (2015, s. 14)'a göre bu varsayımlar; iş görenlerin hak ettikleri ödül ve kazanımlarını arttırmak istemeleri, ödül ve kazanımları eşit şekilde dağıtabilmek için grup üyeleri arasında bir metot geliştirilerek, grup üyelerinin ödül ve kazanımlarını arttırması, eşitlik kavramından uzak olan iş görenlerin stres ve huzursuzluk yaşamaları, bu stres ve huzursuzluğu eşitliği sağlamak için azaltmak istemeleri şeklinde sıralanabilir.

Reaktif süreç teorilerinden birisi de göreceli yoksunluk teorisidir. Bu teoriye göre, ödül dağılımları bireyleri sosyal karşılaştırma yapmaya sevk eder ve bunun sonucunda kırgınlık, yoksunluk hissi, depresyon, olumsuz duygular, isyanlar vb. davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu teori ikinci dünya savaşı zamanındaki bulgulara dayanmaktadır. Göreceli yoksunluk teorisi ile eşitlik teorisi arasında benzer özellikler vardır. İki teoride, dağıtımsal adaleti belirleyebilmek için, çalışanların kazanımlarını ve örgüte olan katkılarını diğer çalışanlarla karşılaştırmalarını içerir. Bu karşılaştırma çalışanların ödül dağılımında eşitsizlik ortaya koyarsa, çalışanlar mahrumiyet duygusu hissederler (Köse,2014, s.10). Bu bağlamda eşitlik teorisi, benzer performans ve özellik gösteren iş görenleri hak ettikleri kazanım ve faydalar bakımından karşılaştırırken; göreceli yoksunluk teorisi ise, benzer performans ve özelliğe sahip olmayan farklı iş görenleri hak ettikleri kazanım ve faydalar bakımından karşılaştırarak adalet algısı oluşturmaktadır (İyigün, 2012, s. 56).

### **1.1.2.2. Proaktif (Tedbiri) İçerik Teorileri**

Proaktif içerik teorileri, çalışanlara hak ettikleri kazanım ve faydalar dağıtılırken adaletin sağlanmasına ilişkin çabalar üzerine durmaktadır. Bu teori reaktif içerik teorisinin tersine; iş görenlerin dağıtımlarda adaleti sağlayabilmek için ne yapacaklarına odaklanmaktadır (İşleyici, 2015, s.15). Proaktif içerik teorileri; Leventhal'ın (1976) Adalet Yargı Teorisi, Lerner'in (1977) Adalet Güdüsü Teorisidir.

Adalet yargı teorisine göre, insanlar adil dağıtım kararı verebilmek için ortaya çıkan farklı durumlara göre çeşitli dağıtım kararları uygulayabilmektedir. Örneğin, grup üyeleri arasındaki uyumun önemli olduğu durumlarda, kişilerin örgüte olan katkıları arasındaki farklılıklar göz önüne alınmaksızın eşitlik ilkesine bağlı kalarak ödüller dağıtılabilir (Solak, 2014, s. 16). Leventhal'a göre dağıtım kuralları hakkaniyet (equity), eşitlik (equality), ihtiyaç (need) olarak sıralanmaktadır. Bireylerin kazanımlarının, örgüte sağladıkları katkılarına göre belirlenmesi hakkaniyet kuralı ile açıklanmaktadır. Bu kurala göre birey, hak ettiği kazanımlarının adilliğini örgüte sağladığı katkı doğrultusunda değerlendirir. Bu sebeple hakkaniyet kuralı katılım kuralı olarak da ele alınabilmektedir. Bireylerin kazanımlarının belirlenmesinde, bireylerin örgüte sağladıkları katkılar göz önünde bulundurulmadan herkesin aynı kazanımı elde etmesi eşitlik kuralı olarak açıklanmaktadır. İhtiyaç kuralı ise, hem bireylerin katılımına hem de eşitliğe bakılmaksızın daha çok ihtiyacı olanın daha çok kazanım elde etmesi olarak ifade edilmektedir. Adalet Yargı Kuramı, kişilerin yüzleşmek zorunda kaldıkları durumlar karşısında farklı dağıtım kuralları uygulayarak, adil kararlar alabilmek için girişimde bulduklarını savunmaktadır (Çelik, 2011, s. 29).

Adalet güdüsü teorisi ise Lerner (1977) tarafından ileri sürülmüştür. Bu kurama göre, dağıtım kararları alınırken önemli olan grup üyeleri arasındaki ilişkidir. Örneğin, en yakın arkadaşının kazanımlarına dair karar almak zorunda olan birey onun ihtiyaçlarını göz önüne alarak Marksist adalet ilkesini; aksi halde, yakın arkadaşlığın söz konusu olmadığı durumda ise, eşit temelli dağıtım ya da eşitlik ilkelerini esas alacaktır (Çelik, 2011, s. 30).

Adalet Güdüsü Teorisi'ne göre, dağıtım uygulamalarını açıklayabilmek için tespit edilen adalet ilkelerinde dört ilke şöyle açıklanabilir; (a) rekabet; bu ilkeye göre dağıtım, iş görenlerin performansına bağlıdır. (b) eşitlik; dağıtımların eşit olmasıyla ilgili bir ilkedir. (c) eşit paylaşım; bu ilkeye göre, dağıtım iş görenlerin örgüte



sağladıkları katkı oranında yapılmalıdır. (d) Marksist adalet; dağıtımların iş görenlerin gereksinimlerine göre yapılması ile ilgili ilkedir (Yürür, 2009, s. 186).

### **1.1.2.3. Reaktif Süreç Teorileri**

Eşitlik teorisinde, eşitsizlik durumuyla karşı karşıya kalındığında nasıl bir tepki verilmesi gerektiği konusunda bir belirsizliğin olması, hesap planlarının nasıl yönetileceği ve sorunlarla baş etme yöntemlerinin nasıl olması gerektiği konuları, araştırmacıları “süreç adaleti” konusunu araştırmaya sevk etmiştir. Greenberg tarafından sınıflandırılan adalet teorilerinden biri olan reaktif süreç teorisi, örgüt kararlarının verilmesinde kullanılan süreçlerin adil olup olmadığıyla ilgilenmektedir. 1970’li yıllarda öncülüğünü Thiabut ve Walker’ın yaptığı bir dizi çalışma, süreç teorilerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Kılıçaslan, 2010, s. 28).

Thiabut ve Walker gruplar arasındaki anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulması için prosedürlere gösterilen tepkileri incelemiştir. Bu teoriye göre, anlaşmazlıkların giderilmesinde üç taraf bulunmaktadır. Bunlardan ilk ikisi anlaşmazlık yaşayan davalı ve davacı taraf, üçüncüsü ise aracı olan taraftır. Anlaşmazlıkların giderilmesine ilişkin aşamalar; delillerin ortaya çıkarıldığı süreç aşaması ve delillerin kullanıldığı karar aşamasıdır. Süreç ve karar denetiminde kullanılan metotlar, her bir aşamada farklılık göstermektedir. Metotlar aracı tarafa verilen denetimle ifade edilmektedir. Hem süreç hem de kararlar verilirse otokratik metotlar, süreçler verilmeyip kararlar verilirse hakem kararı metotları, karar hakkı verilmez süreçler verilirse meditasyon metotları, her ikisinin de verilmediği durumda pazarlık metotları kullanılmaktadır (Tunçbiz, 2015, s. 9).

### **1.1.2.4. Proaktif (Tedbiri) Süreç Teorileri**

Proaktif süreç teorileri içinde en baskın teori Leventhal, Karuza ve Fry’ın (1980) “Dağıtım Tercih Teorisi”dir. Bu teori; adil olan uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi prosedürlerin kullanılması gerektiği sorusuna cevap aramaktadır.

Dağıtım tercihi teorisi; dağıtım kararı veren bireye, adil olan bir uygulama gerçekleştirebilme fırsatı sunan dağıtım süreçlerinin, dağıtım kararı veren yöneticinin adaleti sağlamasına yardımcı olduğu miktarda tercih edilecektir. Bu teori; iş görenlerin, prosedürlerin, hedeflerin karşılanmasında çeşitli şekilde yardımcı olması beklentisine sahip olduklarını; hedeflerin karşılanmasında yardımcı olması beklenen

prosedürün, en fazla tercih edilen prosedür olacağını savunmaktadır (İçerli, 2010, s. 77).

### **1.1.3. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları**

1960'lı yıllarda örgütsel adaletin ilk boyutu olan dağıtım adaletine ilişkin çalışmalar gerçekleşirken; 1970'li yılların sonlarına doğru prosedür adalet kavramı ortaya çıkmıştır. Prosedür adaletinin bireylerarası iletişimi kapsayan yönünün bağımsız olarak ele alındığı etkileşim adaleti boyutu ise daha sonraki yıllarda literatüre girmiştir (Akman, 2017, s. 11). Literatürde farklı biçimlerde ele alınan örgütsel adalet boyutları, bazı araştırmacılar tarafından prosedür adaleti ve dağıtım adaleti olmak üzere iki şekilde ele alınmıştır (Strom,Sears ve Kelly, 2014, s. 76, Foley, Hang- Yue ve Wong, 2005, s. 423; Loi, Hang- Yue ve Foley, 2006, s. 108; De Backer,Boen, Ceux, Cuyper, Høigaard, Callens, Fransen ve Broek,2011, s. 198; Nerson ve Tarpey, 2010,s. 30). Bu çalışmalarda, örgütsel adaletin etkileşim adaleti boyutu prosedür adaleti ile bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Tyler ve Blader (2003) prosedür adaletin bir alt boyutu olarak etkileşim adaletini kabul ederken; Bies (2001) etkileşim adalet ile prosedür adaletin birbirinden farklı bir boyut olduğunu ileri sürmektedir. Yazında yapılan bu sınıflandırma farklılıklarının yanı sıra, en sık karşılaşılan; dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, prosedür adaleti şeklinde yapılan sınıflandırma biçimidir (Elovainio, Heponiemi, Kuusio, Sinervo, Hintsa ve Aalto, 2010, s. 1072; Cropanzano, 2007, s. 37-38; Al-Zu'bi, 2010, s. 104; Fatimah, Amiraa ve Halim, 2011, s. 118; Nadiri ve Tanova, 2010, s. 36). Bazı araştırmalardaysa örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adalet, bilgisel adalet ve bireylerarası adalet olmak üzere dört boyut olarak ele alınmıştır (Holtz ve Harold, 2013, s. 501; Camerman, Cropanzano ve Vandenberghe, 2007, s. 186).

**Tablo 3.** Örgütsel Adalet Boyutlarının İçerik Ve Etkileri

<b>Örgütsel Adaletin Alt Boyutu</b>	<b>Boyutun İçeriği</b>	<b>Yöneticilerin Uygulayabilecekleri Yöntemler</b>
<b>Dağıtım Adaleti</b>	Bireyin bağlı olduğu örgüte katkısı ile çıktılardan elde ettiği pay arasındaki orandan çıkardığı adalet algısıdır. (Örn; işyükü, ücret/iş eşitliği vb.).Eşit işe eşit ücret gibi adil ve eşit şekilde dağıtımı ifade eder. Bu durumun göz ardı edilmesi personellerin işe devamsızlık yapmasına ve işten ayrılmasına neden olabilir.	Çalışanlar kendilerini hesaba alınmaz ve değersiz hissettiklerinde yöneticiler onların kendilerini nasıl algıladıkları konusundaki anlatımlarını ve onların endişelerini dinlemeli ve çalışanlarını işe motive etmek için ödüller sunmalıdır. Ancak bunu faaliyete geçirirken takım ruhuna zarar vermemeli, eşit performansa eşit ödül vermelidir.
<b>İşlem Adaleti</b>	Örgüt çıktılarının dağıtımı kararlarının alınmasındaki hakkaniyetin derecesi ile ilgili bir kavramdır. İşlem adaleti algısı zayıflamaya başladığında; üretkenlik, örgütsel bağlılık, çalışanlarda performans eksikliği ortaya çıkar.	Örgüt çıktılarının dağıtımı ile ilgili kararlar alınırken çalışanlarında kararlara katılımı sağlanmalıdır. Etik kuralları çerçevesinde, bireysel çıkarlardan uzak, doğru bilgilere dayanan, çeşitli görüşlere yer verilerek alınan kararlar işgücü israfını önleyecek ve zaman tasarrufu yapmamızı sağlayacaktır.
<b>Etkileşim Adaleti</b>	Bireylerin şerefine ve onuruna saygıyla yaklaşılması, kendileri hakkında karar verilirken onların fikrinin alınması ve bu kararların açıklanma biçimi çalışanların adalet algılarını etkiler.	Yöneticiler çalışanlarına nazik bir şekilde ve saygı çerçevesinde konuşmalı, kendileri ve iş ile ilgili kararları açık bir şekilde çalışanlarla paylaşmalıdır.

**Kaynakça:** Çakıcı, 2012, s.17-18.

Tablo 3’de de görüldüğü üzere örgütsel adalet kavramı tek boyuttan oluşan bir kavram değildir. Örgütsel adaletin her alt boyutu örgüt içerisinde farklı bir etkiye sahiptir.

Literatürde yapılan sınıflandırmalara rağmen, bu çalışmada örgütsel adaletin dağıtım, etkileşim, prosedür adalet boyutu ele alınacak, örgütsel adalet kavramı ve boyutları birlikte göz önünde bulundurularak kavramsal bir yapı oluşturulmaya çalışılacaktır.

### ***1.1.3.1. Dağıtım Adaleti***

Asıl amacı, devlet ile birey arasındaki ilişkileri düzenlemek olan dağıtıcı adalet Aristoteles’e göre; malların ve onurların bireylerin toplumdaki mevcut durumuna göre dağıtımını öngörmektedir (Çakıcı, 2012, s. 18). Örgütsel anlamda karşımıza çıkan dağıtım adaletinde amaç; örgütte var olan kaynakların dağıtılmasında hangi ölçütlerin göz önünde bulundurulduğu ve dağılımın adaletli şekilde yapılıp yapılmadığını saptamaktır. Bu dağıtım, çalışanların bağlı oldukları örgüte buldukları katkı oranında ve sözleşme koşulları çerçevesinde olmak zorundadır (Şahin ve Taşkaya, 2010, s. 88). Örgütsel anlamda dağıtım adaleti; statüler, cezalar/ödülleri, ücretler, terfiler gibi unsurların bireyler arasında dağıtılması ve bu sonuçlara ilişkin adaletin algılanmasıdır. Dağıtım adaleti, neyin hangi çalışana verileceğini ve çalışanın ne kadar pay alacağını belirlemeye çalışır (Akman, 2017, s. 12).

Dağıtım adaleti, örgüt kaynaklarının dağılımı, detaylı sonuçların değerlendirilmesi, iş görenin yaptığı işe göre hak ettiği karşılığın yöneticiler tarafından verilmesi ve örgütsel sonuçlardan duyulan adalet algısı ile ilgilidir. Çalışma şartları, örgütteki kariyer, ücret, performans değerlendirme gibi konular dağıtım adaletinin ana temasıdır (Yüksel, 2015, s. 15-16).

Bu kurallar çerçevesinde örgütte var olan kaynakların dağılımının adil olduğuna inanan çalışanların performansları ve motivasyonlarında gelişmeler olacaktır. Bu bağlamda çalışanların dağıtımsal adaletle olumlu bir şekilde bakabilmesi için sosyo-psikolojik kazanımların da bu dağılıma dâhil edilmesi yerinde olacaktır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutu ortaya çıkmıştır (Bilsel, 2013, s. 19).

### 1.1.3.2. İşlemsel (Prosedür) Adalet

İşlemsel veya prosedür adalet, örgüt çıktılarının paylaşılma sürecinin, ücret, maddi olanaklar, iş koşulları, atama imkanları ve performans değerlemesi gibi faktörlerin hesaplanmasında ve değerlendirilmesinde kullanılan yöntem, politika ve süreçlerin hakkaniyetli olma derecesini ifade eden adalet boyutudur (Yıldız, 2014, s. 200). Bu adalet boyutu, örgüt içi alınan kararların uygulanmasında ahlak, etik ve güven unsurlarını ön plana çıkarmaktadır ve ödül dağıtımına ilişkin karar alma sürecinde tarafsız ve objektif olmayla ilgilidir (Chan, 2000, s. 73). Leventhal'a (1980) göre süreçlerin adil olarak algılanması için yerine getirilmesi gereken altı ilke bulunmaktadır. Bunlar (Kuzucu, 2013, s. 15);

- **Tutarlılık:** Süreçler kişi ve zamana tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır. Alınan kararlar birbiri içerisinde tutarlı olmalıdır.
- **Önyargılı Olmamak:** Süreçler kişilerin önyargı ve inançlarından etkilenmemelidir.
- **Düzeltebilme:** Alınan kararlara kişiler itiraz edebilmeli ya da kararlar düzeltilbilir olmalıdır.
- **Doğruluk:** Süreçler geçerli olan bilgiye dayanmalıdır.
- **Etik:** Özellikle dağıtım ve kullanılmış olan işlemler, alınacak kararlar toplumun sahip olduğu etik değerler ile aynı doğrultuda olmalıdır.
- **Temsilcilik:** Kişileri etkileyecek kararların alınmasında içlerinden temsilci seçilmeli ve o bireylerin alınacak olan kararlara katılımı sağlanmalıdır.

Sonuç olarak; dağıtım adaleti kaynakların dağılımında hangi ölçütlerin göz önünde bulundurulduğu ve kaynak dağılımının adil şekilde yapılıp yapılmadığı ile ilgiliyken; işlemsel adalet örgüt içinde alınan kararların adil olması ile ilgilidir. Örneğin; aynı performans çıktısına sahip, görev tanımları aynı olan iş görenlerin elde ettikleri kazanımlarda aynı ise bu durum dağıtım adaleti açısından adildir. Fakat farklı görev tanımları olan iş görenlerin ve dolayısıyla bu farklılıktan kaynaklanan durumlarda iş görenlerden birisi diğerine göre fazla ya da az hak ve kazanım elde edebilir. Böyle bir durum yine dağıtım adaleti açısından adildir. Ancak; iki iş göreni değerlendirirken göz önünde bulundurulacak kriterler yanlış seçilmişse böyle bir durumda prosedür adalet sağlanmamış olur (Akman,2017, s. 14).

### **1.1.3.3. Etkileşimsel Adalet**

Bireylerarası iletişimin algılanmasıyla ilgili olan; Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya çıkarılan etkileşimsel adalet prosedür adaletin devamı niteliğindedir (Karriker ve Williams, 2009, s. 115). Dağıtım adaleti ve prosedür adalet boyutları ile ilgili yapılan çalışmalar gelişme gösterdikçe farklı bir adalet boyutu olan insan davranışları ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu uygulamaların insan davranışları üzerindeki etkisi, yönetici ve iş gören ilişkisi, kurum içerisindeki insan ilişkileri, iş görenlerin adalet beklentileri gibi konular ele alınmış ve iletişim odaklı olan “*etkileşimsel adalet*” araştırma konusu olmaya başlamıştır (Abbasoğlu, 2015, s. 12). Etkileşimsel adalet, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim düzeyleri ile ilgili adalet algılamalarıdır (Ayan, 2014, s. 396). Çalışanların duygu sahibi bir varlık olduğu düşünülerek, örgütsel uygulamaların bireylerarası iletişim yönüne odaklı, yöneticiler ve iş görenler arasındaki iletişimle ilgili olarak etkileşimsel adalet kişiler arası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bu ilişkilerden elde edilecek olan çıktılarla ilgili bir kavramdır. Dolayısıyla yönetsel ve örgütsel uygulamaların insani yönüyle ilgilidir (Yüksel, 2015, s. 15).

Etkileşimsel adalet, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki adaletin sağlanmasında maddi unsurlar dışında, örgütsel adaletin sosyo-psikolojik yönüne ağırlık vermekte ve örgütün şeffaf olmasını beklemektedir. Dolayısıyla, bilgi paylaşımının etkileşimsel adaletin işleyişinde öneme sahip olduğu unutulmamalıdır (Kılıçlar, 2011, s. 25). Çünkü bilginin doğru yerde ve zamanda paylaşılması, çalışanların örgütlerine olan bağlarını kuvvetlendirecektir.

### **1.1.4. Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılmış Olan Yurt İçi Çalışmalar**

Örgütsel adalet algısı, örgüt içerisinde iş görenlerin kendilerine karşı adaletli olup olunmadığı konusunda değerlendirme yapmaları ile ilgili bir kavramdır. İş görenler örgütteki kazanımların, ceza ve ödüllerin, karşılaştıkları davranışların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve kendilerinin sorumlu olduğu işlere ve örgüte karşı bir tutum geliştirmektedirler. Örgüt içerisindeki çalışanlar, örgütün başarıya ulaşmasındaki en önemli unsurdur. Nitelikli çalışana sahip olan örgütler diğer örgütlere göre rekabet ortamında daha avantajlıdır fakat bunu devam ettirebilmek için yöneticilerin nitelik sahibi çalışanlarını kaybetmemesi gerekmektedir.

Dolayısıyla yöneticilerin iş görenlere adaletli davranması ve iş görenlerinde bu adalet algısını hissetmesi gerekmektedir (Tetik, 2012, s. 240).

Örgütsel adalet kavramıyla ilgili olan yurt içi literatür çalışmalarında örgütsel adaletin, mobbing, örgütsel vatandaşlık davranışı (Sökmen, Şahal ve Söylemez, 2015; Samancı ve Basım, 2018) , iş tatmini (Keklik ve Us, 2013), örgütsel güven (Özafşarlıoğlu, 2015), örgütsel bağlılık (Çakıcı, 2012; Arslantürk ve Şahan, 2012; Tunçbiz, 2015; Aksoy, 2017), örgütsel sinizm (Güzel ve Ayazlar, 2014), işten ayrılma niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014), muhalif davranışlar (Kavak ve Kaygın, 2018), iş motivasyonu (Akman, 2017), sanal kaytarma (Kaplan ve Öğüt, 2012) ile olan ilişkileri incelenmiştir.

Samancı ve Basım (2018) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda, Türkiye'deki 190 üniversitede görev yapan 6643 akademisyene anket formu gönderilmiş ancak 611 kişinin vermiş olduğu cevaplar analize dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adaletin ve psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını kısmen etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmen aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır.

Kavak ve Kaygın (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algıları ile muhalif davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya, Kafkas üniversitesinde görev yapan 327 akademisyen katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısının tüm alt boyutlarının (etkileşimsel adalet, işlemsel adalet, dağıtımsal adalet), çalışanların dışsal muhalefet ve gizli muhalefet davranışlarıyla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel adalet algıları ile örgütsel muhalefet davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akman (2017) tarafından yapılan çalışmada, özel sağlık kurumlarındaki hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin iş motivasyonu düzeylerine olan etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan 450 hemşire araştırmaya katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet ile iş motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet boyutu en yüksek, dağıtımsal adalet boyutu en düşük puanı

almıştır. Bu durumda, yöneticilerin iş görenlerle iyi iletişim kurduğunu ve iş görenlere saygılı davrandığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Aksoy (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgüt çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, Türkiye'nin Güneydoğu illerinde faaliyet gösteren ve havacılık sektöründe çalışan 447 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma bulgularında, örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında güçlü pozitif bir doğrusal ilişki saptanmıştır. Dağıtımsal adaletin, insan kaynaklarının örgüte olan bağlılıklarını arttırıcı yönde etkiye sahip olduğu; örgüt içerisinde dağıtılan ödül ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılmadığı algısına sahip olan çalışanların örgüte olan bağlılıkları olumsuz yönde etkilenecektir sonucuna ulaşılmıştır.

Deniz, Çimen ve Özarsı (2016) tarafından yapılan çalışmada, özel sektörde görev yapan 306 sağlık çalışanından elde edilen verilerle, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma, cinsiyet, yaş, görev, gelir düzeyi ve eğitim durumuna göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tunçbiz (2015) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında, her üç adalet ve bağlılık türü birbirine yakın değerler almış fakat etkileşimsel adaletin ve duygusal bağlılığın daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Dağıtımsal, işlemsel adaletin iş görenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu; ancak etkileşimsel adaletin normatif bağlılık üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu görülmüştür. Etkileşimsel adaletin, devam bağlılığı üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu; dağıtımsal adaletin ve işlemsel adaletin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu görülmüştür.

Sökmen vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Ankara'da savunma sanayisinde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 341 personele ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin tüm boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.



Güzel ve Ayazlar (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, Didim bölgesinde dört ve beş yıldızlı oteller evren olarak kabul edilmiş ve 218 çalışana ulaşılmıştır. Bulgulara göre, örgütsel adalet sinizmi ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Sinizmin davranış boyutu dağıtımsal ve etkileşimsel adaletten negatif, işlemsel adaletten pozitif yönde etkilenirken; Sinizmin duygusal boyutu dağıtımsal ve etkileşimsel adaletten negatif yönde etkilenmektedir. İşten ayrılma niyeti ise yalnızca işlemsel adaletten etkilenmektedir ve negatif yönlüdür.

Keklik ve Us (2013) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Samsun'da bir devlet hastanesinde görev yapan 100 sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarında, örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin iç tatmin üzerinde etkisinin yüksek olduğu; süreç adaletinin ise iç tatmini etkilemediği görülmüştür. Bunun yanı sıra dağıtımsal adaletin ve süreç adaletinin dış tatmin üzerindeki etkisinin yüksek olduğu; etkileşimsel adaletin ise etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dağıtımsal adaletin hem iç tatmin hem de dış tatmin üzerinde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 100 kişi örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarında, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Demografik özelliklerden uyruk, gelir ve eğitim düzeyi ile örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, gelir ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel adalet algıları; gelir ve eğitim düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyeti artış göstermektedir. Uyruk değişkeni açısından ise; Güney Afrikalı olan iş görenlerin işten ayrılma niyeti daha fazla iken, Türk olan iş görenlerin ise örgütsel adalet algılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslantürk ve Şahan (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Manisa İl

Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan farklı rütbe ve hizmet sınıflarından oluşan toplam 371 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarında; örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki; ayrıca görev/rütbe durumuna ve meslek seçme sebebine göre örgütsel adalet algısı açısından araştırma grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı en fazla olan grup rütbeli memurlardır.

Çakıcı (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının bağlılık üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırmaya Doğu Karadeniz Bölgesi il merkezlerindeki devlet hastaneleri ve bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşireler katılmıştır. Araştırmada 800 anket dağıtılmış ancak bazı nedenlerden (cevaplamamak istememe, işin yoğun olması vb.) dolayı 509 anket değerlendirilebilir nitelikte bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algıları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki; etkileşimsel adalet ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki; işlemsel adalet ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Etkileşimsel adalet algısının normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ancak işlemsel adalet algıları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda, Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışan 303 sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, dağıtımsal, prosedür ve etkileşimsel adalet ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü ilişki; dağıtımsal adalet ile ciddi sanal kaytarma arasında da negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra prosedür adalet ve etkileşimsel adalet ile ciddi sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; dağıtımsal adaletin hem önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini negatif etkilediği tespit edilmiştir.

Kılıçlar (2011) tarafından yapılan çalışmada, yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Eskişehir İlinde çalışan 600 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları; öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. En yüksek düzeydeki ilişki

etkileşimsel adalet ile yöneticiye duyulan güven arasındadır. Ayrıca araştırmada yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet algısının demografik özelliklere göre farklılaşması incelenmiş ve örgütsel adalet algısının sadece branş değişkenine göre anlamlı farklılaştığı; yöneticiye duyulan güven düzeyi ile farklılaşmadığı görülmüştür.

### **1.1.5. Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılmış Olan Yurt Dışı Çalışmalar**

Örgütsel adalet ile ilgili yurt dışı yapılmış çalışmalar incelendiğinde en fazla örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasında araştırma yapıldığı görülmüştür (Almasizadeh, 2016; Chou, Chou, Jiang ve Klein, 2013; Musringudin, Akbar ve Karnati, 2017; Azeem, Abrar, Bashir ve Zubair, 2015; Ghosh, Rai ve Sinha, 2014). Bunun yanı sıra örgütsel adaletin, psikolojik refah (Rani, Garg ve Rastogi, 2012), iş performansı (Krishnan, Loon, Ahmad ve Yunus, 2018), grup içi çatışma algısı (Kerwin, Jordan ve Turner, 2015) ve örgütsel güven (Gyekye ve Haybatollahi, 2014) ile ilişkileri incelenmiştir.

Krishnan vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup 142 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet ile çalışanların iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dağıtımsal adalet, Prosedürel adalet ve etkileşimsel adalete nazaran çalışanların iş performansını etkileyen en güçlü boyut olduğu görülmüştür.

Musringudin vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde örgütsel adaletin etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, Jakarta eyaleti çevresinde 116 kişi araştırmaya katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet; iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Almasizadeh (2016) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel adalet ışığında örgütsel bağlılığın geliştirilmesi incelenmiştir. Razi Üniversitesinden 114 öğretim üyesi araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarında, örgütsel adalet ile

örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, prosedür adalet ve etkileşimsel adalet ile sürekli bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Azeem vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel performans, psikolojik güçlendirme ve örgütsel adalet ilişkisi ve bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda, Pakistan da farklı bankalarda görev yapan 260 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışının kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik güçlendirme ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışının tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kerwin vd.,(2015) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel adaletin grup içi çatışma algısı üzerindeki rolü incelenmiştir. Bu bağlamda, Amerika'da Spor Komisyonu üyelerine, ziyaretçi ve kongre ofislerine 1086 anket gönderilmiş ancak anketler 262 kişi tarafından cevaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, dağıtım, prosedür, etkileşimsel ve bilgilendirici adalet ile grup içi çatışma algısı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra prosedür, etkileşimsel ve bilgilendirici adalette artış olması grup içi çatışmayı azaltır sonucuna ulaşılmıştır.

Ghosh vd., (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, Hindistan da kamu sektöründe faaliyet gösteren bankada görev yapan 210 kişi araştırmaya katılmıştır. Sonuçlar, dağıtımsal, prosedür ve etkileşimsel adaletin her birinin birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılığı belirlemede dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet, prosedür adalet üzerinde önceliğe sahiptir. Örgütsel adaletin belirlenmesinde en önemli rolü dağıtımsal adalet oynamaktadır.

Gyekye ve Haybatollahi (2014) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel güvenlik iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya, Ganalı 320 sanayi çalışanı dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarında, adalet algısı ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki görülmüştür. Ayrıca iş güvenliği algısı, güvenlik için önemli olan diğer organizasyon faktörleri ve organizasyonda algılanan adalet düzeylerinin yakından ilişkili olduğu görülmüştür.

Chou vd., (2013) tarafından yapılan araştırmada, iş bağlılığı, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Tayvan Vergi Dairesinin farklı sekiz bölümünde görev yapan 298 kişi araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçlarında iş bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı, dağıtım adaleti ve etkileşimsel adalet ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Dağıtım adaleti, etkileşimsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş bağlılığının aracı rolü olduğu görülmektedir.

Rani vd., (2012) tarafından yapılan çalışmada, polislerin örgütsel adalet algıları ile psikolojik refah (yaşam memnuniyeti) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda, araştırmaya alt denetçiler ve daire memurları da dahil olmak üzere 200 polis memuru dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet ile yaşam doyumu sağlayan psikolojik refah arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## 1.2.Kişilik Ve Kişilik Özellikleri

### 1.2.1. Kişilik Kavramı

Yetenek, mizaç ve karakter tüm bireylerin sahip olduğu özelliklerdir ve bu kavramlar kişiliği oluşturmaktadır. Bireylerin göstermiş oldukları davranışlar kişilikleri hakkında ipucu verebilmektedir. Bireylerin iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu ilişki kişiliği oluşturmaktadır. Kişilik; bireyleri birbirinden ayırt eden ve onları farklı durumlar karşısında farklı davranış göstermeye iten özellikler bütünüdür (Koç, 2012, s. 274).

Kişilik kavramını açıklayabilmek için farklı yaklaşımlar getirilmiştir. Örneğin; Robbins ve Judge (2012, s. 135) kişiliği bir bireyin başka bir bireye tepki göstermek ya da onlarla iletişime geçmek için kullanmış olduğu yöntemler bütünü olarak tanımlamıştır. Çetin ve Basım (2013, s. 97) ise kişiliği insanı diğer insanlardan ayıran kısmen sabit olan psikolojik özellikler seti olarak tanımlamıştır. Başka bir tanım olarak kişilik, insanların karşı karşıya kaldığı durumlara nasıl tepki gösterdiğini ve diğer insanlarla nasıl iletişime geçtiğini belirleyen duygusal ve zihinsel kalıpların bir bütünüdür (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013, s. 227).

Koç (2012, s. 275)'a göre kişiliğin etkileşime açık olması, uyumlu, tutarlı ve sürekli olması, kendine hizmet vermesi, yoğunlukları, dereceleri bakımından özgün olması kişiliğin temel özelliklerini oluşturan unsurlardır.

İçinde yaşadığımız toplum, aile ve çevre faktörleri kişiliğin ortaya çıkmasında etkili olduğu kadar başka faktörlerde kişiliğin oluşmasında etkili olabilmektedir. Bunlar; kişinin kendisini diğer kişilerden ayıran dış görünüşü, bireyin rolü, genç yaşlarda ailesinin geçimini sağlama sorumluluğu, bireyin zekâsı, becerileri, istekleri, bireyin içinde bulunduğu toplumsal özellikler sayılabilir (Sökmen, 2013, s. 4).

### 1.2.2.Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişilik, sadece toplumdaki ortak kalıplara, sosyal ve bedensel faktörlere bağlı değildir. Bütün bu olguların ortaya çıkardığı bireysel ayrıcalıklardan meydana gelmektedir. Dolayısıyla kişilik insanın dünyaya gelmesiyle var olmakta ve ölmesiyle son bulmaktadır (Soysal, 2008, s. 7) ve bu süreçte bireylerin davranışlarına etki eden her faktör bir kişilik faktörüdür. Bu bağlamda kişilik soyut davranış algılarıyla somut davranışlar arasında bir vasıta. Soyut davranış algısı,

insanın kişilik süzgecinden geçerek fiili davranışa dönüşmektedir. Bu açıdan kişiliğin oluşmasına etki eden faktörlerin bilinmesi önem taşımaktadır. Bu faktörler şunlardır (Topçu, 2015, s. 39):

#### ***1.2.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri***

Kişiliği belirleyen faktörlerin başında kalıtsal özellikler gelmektedir. Kalıtım ya da soyaçekim, çevrenin etkisiyle değişikliğe uğrayamayan özelliklerin anne ve babanın kromozomları ile bireylere geçmesi olup, bireyin tüm yaşantısını şekillendiren etkidir. Aynı aileden gelen bireylerin genleri ve özellikleri benzerdir. Dolayısıyla kişiliğin, zihinsel ve bedensel yönleri kalıtımla geçmektedir. Bireyin boy, iskelet yapısı, saç-göz-ten rengi, heyecanlılık, duygululuk, zekâ durumu gibi özelliklerinde kalıtımın katkısı büyüktür (Topçu, 2015, s. 41).

#### ***1.2.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler***

Birey kendi ailesinden, içinde bulunduğu toplumsal grup, millet ve uygarlığa dek uzanan çevrenin etkisi altındadır. Kişinin ait olduğu grubun üyesi haline gelmesine “toplumsallaşma” denir (Soysal, 2008, s. 7). Birey toplumsallaşma sürecinde uyum içinde yaşama amacıyla toplumda var olan ilkeleri özümseyerek diğer kişilerle benzeşirken, öte yandan doğuştan gelen özellikler ile diğer kişilerden ayrılır. Bireyin amaçları ve hedefleri bu kültürel yapı içinde değer kazanır (Zel, 2001, s. 412).

İnsanlar hem çevrenin hem de kalıtımın ortak noktasıdır. Birey kalıtım ve çevre etkisi ile olgunlaşarak kişilik kazanmaktadır. Sosyo-kültürel faktörler çevre koşulları içinde insanı en çok etkileyen faktördür.

#### ***1.2.2.3. Aile Faktörü***

Aile bireylerin karşılaştıkları il sosyal gruptur bu nedenle aile bireyin ilk sosyo-kültürel değerleri öğrendikleri ortamdır. İnsanlar sosyo-kültürel değerleri, davranış biçimlerini, tutumları anne-babayı örnek alarak öğrenirler. Anne-babaların davranışları ve tutumları, çocukların kişilik özelliklerinin oluşumunda etkilidir. Ebeveynlerin bazı tepkileri çocukların davranışlarını pekiştirirken, bazı davranışlar ise cesaret kırıcı özellik taşıyarak, alışkanlıkların ve değerlerin yer edinmesinde yardımcı olur (Topçu, 2015, s. 43). Kısaca kişiliğin birçok özelliği aile çevresinden kazanılmaktadır.

#### **1.2.2.4. Sosyal Sınıf Faktörü**

İnsanların içinde bulunduğu sosyal sınıf, yaşam tarzı, eğitim imkânları kişilik özelliklerini şekillendirebilmektedir. Örneğin; geliri dar olan ailenin çocuğu imkânsızlıklar içinde bulunurken, varlıklı ailede yetişen çocuk özel eğitim imkânlarıyla kendini daha iyi geliştirme şansına sahip olabilir. Bu durum bireylere farklı kişilik özellikleri kazandırabilmektedir (Eroğlu, 1998, s. 146-147).

#### **1.2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Bireylerin kişiliğinin oluşumunda doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin etkisi bulunmaktadır. İklimin, yaşanan bölgenin fiziki koşullarının kişilik özellikleri üzerinde önemli derecede etkisi vardır. Coğrafi ve fiziki faktörlerin doğrudan etkisinden daha çok dolaylı etkileri bulunabilir. Çünkü kişiliğin oluşmasında o toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde, coğrafyanın etkisi olduğu bilinmektedir (Can, 2007, s. 104).

#### **1.2.2.6. Diğer Faktörler**

Kişiliğin oluşumuna etki eden yukarıda saydığımız faktörler dışında gözlenen gözlenmeyen, bilinen bilinmeyen faktörlerin kişilik özellikleri üzerinde etkileri vardır. Kişiliği belirleyen bu faktörlerden söz etmek gerekirse birinin kitle iletişim araçları (kitap, radyo, televizyon, video, gazete vb.), diğerinin yetişkinler ve yaşlılar grubu olduğunu söyleyebiliriz (Erdoğan, 1991, s. 243).

### **1.2.3. Kişilik Kuramları**

Geçmişte bazı yazarlar tarafından kişilik ile ilgili çeşitli kuramlar olduğu ortaya atılmıştır. Fakat “bilimsel” olarak kişilik kuramlarının ortaya çıkması 18. yüzyıl sonlarındadır. İlk olarak gözlemlerle elde edilen görüşler, Charcot, Janet, Freud, Jung ve McDougall tarafından detaylı bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır. William Stern tarafından başlatılan Gestalt yaklaşımlar ise kişilik kuramları üzerinde başka bir etki kanalı olmuştur. Bunun yanı sıra deneysel psikoloji, bireysel ayrılıkların saptanması, insan davranışlarında ölçme/değerlendirme, öğrenme kuramları, deneye dayalı çalışmalar kişilik kuramlarının gelişmesinde etkili olmuştur. Sosyal antropoloji, sosyoloji, genetik gibi bilim dallarında meydana gelen gelişmelerinde kişilik kuramlarına hem etki hem de katkı sağladığı ifade edilmiştir (Yüksel, 2017, s. 23). Bu anlamda literatürde birçok kişilik kuramının olduğunu söylemek mümkündür (Güneş, 2016, s.8).



### ***1.2.3.1. Sigmund Freud'un Psikanalitik Kuramı***

Freud'a göre bireylerin kişiliği üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bu üç temel bileşen; id, ego ve süper-ego dur. İd, kişilerin en ilkel, kalıtımsal dürtü ve isteklerini içermektedir ve id isteklerin, işlerin bekletilmeden hemen gerçekleştirilmesini ister. Ego, idi kontrol altında tutmaya çalışan kişilik bileşenidir. Süper- ego ise, vicdan unsurunun yer aldığı kişilik bileşeni olup, kişilerin sergilemiş oldukları davranışları devamlı irdeleyerek kişileri ahlaki açıdan doğru olmaya sevk eder.

### ***1.2.3.2. Alfred Adler'in Bireysel Psikolojik Kuramı***

Adler'e göre kişilik, insanın diğer bireylere, kendisine ve içinde bulunduğu topluma karşı oluşturduğu tutumların sonucunda ortaya çıkar. Adler'e göre birey, başarılı olma, saygın olma ve diğer bireylerden üstün olma duygusuyla dünyaya gelmiştir ve kişiliği oluşturan insanların sahip olduğu bu duygulardır.

### ***1.2.3.3. Carl Gustav Jung'in Analitik Kuramı***

Jung'a göre insan davranışlarının şekillenmesinde kalıtımsallık ve kişisellik faktörlerinin etkili olduğu kadar amaçlarda etkilidir. Jung'a göre kişilik birbiriyle etkileşim halinde olan sistemlerden oluşmaktadır. Jung, insanları sınıflandırmış ve insanları içe dönük ve dışa dönük olmak üzere ikiye ayırmıştır. İçe dönük kişiler dış dünyaya kapalı ve içine kapanık olan bir kişilikken dışa dönük kişiler dış dünyaya açık, sosyal olan kişilik tipleridir.

### ***1.2.3.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı***

Bu kişilik kuramı tarihsel, sosyolojik, antropolojik unsurların etkileri üzerinde durmaktadır. Fromm'a göre doğayla ve diğer insanlarla bağlantısını koparan bir insan zamanla kendine özgü sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Fromm'un bu kuramı, sorunların net bir şekilde ifade edilmesi ve çözümlenmesini içermektedir. Fromm kuramında insanın genel özelliklerinden ziyade, "süper ego" kavramı üzerinde durmuştur ve psikolojinin libido kuramından (id, ego, süper ego) arınması gerektiğini savunmuştur. "Kendini Savunan İnsan" adlı yapıtında (1947) insan özelliklerini soyutlayarak süper ego kavramına odaklanmıştır. Diğer bir yandan regresyon, yansıtma, karşıt tepki geliştirme, özdeşim ve hayal kurma, bastırma mekanizmalarını kabul etmiştir.

### ***1.2.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı***

Horney kuramında somut olan cinsiyet farklılıklarının, biyolojik etkilerden çok kültürel ve toplumsal etkilerden kaynaklandığını savunmuştur (Güneş, 2016, s.14). Horney'in kuramında kişiliğin yapısı ve gelişimi ile ilgili düşüncelere fazla yer verilmemiştir. Horney genel olarak psikoterapi, kadın cinselliği ve nevroz kavramları üzerinde durmuştur. Bunun yanı sıra Freud'un psişik determinizm ilkesini ve bilinçdışı süreçlerin önemini savunmaktadır (Yazgan Yerlikaya ve İnanç, 2012, s.91).

### ***1.2.3.6. Harry Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı***

Sullivan kuramında, kişiliğin sosyal çevre ortamında geliştiğini ve bireylerin diğer bireyler olmadan kişiliğe sahip olamayacaklarını savunmuştur. Sullivan'a göre, kişiliğe ilişkin bilgi edinebilmenin koşulu bireylerin diğer bireylerle olan ilişkisinde nasıl davranış sergilediklerini bilimsel açıdan araştırmaktır.

Sullivan'a göre, çocukların ilk kez yakınlaşma eğilimi gösterdikleri fakat insanlarla kurulan yakın ilişkilerin şehvetli ilgilerle karmaşıklaştığı dönem olan ön ergenlik dönemi gelişimin en önemli aşamasıdır. Sullivan'a göre, sağlıklı gelişimi başarmanın yolu hem yakınlığın hem de şehvetin aynı kişiye karşı hissetme becerisine sahip olunmasından geçmektedir (Yazgan Yerlikaya ve İnanç, 2012, s.134).

### ***1.2.3.7. Cattell ve Eysenck'in Kişilik Kuramı***

Cattell'e göre, davranışlar bireylerin ayırt edici nitelikleri ve durum yönlü değişkenlerinin etkileşimiyle belirlenmektedir. Cattell kişiliğin incelenmesinde faktör analizini kullanmış ve kişiliğin biyolojik temellerini incelemiştir. Cattell'e göre ayırt edici özellikler, bir durumdan diğer duruma geçme ya da bir anda tutarlı davranışlar göstermeye yönelik sürekli eğilimlerdir. Eysenck ise kişiliği hiyerarşik açıdan açıklamış kuramını geliştirmiştir. Bu kuramın temeli, kişiliği oluşturan faktörlerin sıralanmasında hiyerarşik bir düzen olmasına dayanmaktadır (Güneş, 2016, s.14).

#### 1.2.4. Kişilik Modelleri

**Özellikler Yaklaşımı:** Bu yaklaşım, bireyleri kişilik yapıları açısından gruplandırmamıza olanak verir. En çok kabul görmüş özellikler yaklaşımlarından biri Costa ve McCrea tarafından geliştirilen beş büyük faktör kuramıdır. Bu kuram, kişilik özelliklerini beş farklı faktör altında toplamaktadır. Bu faktörler; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge (nevrotiklik), deneyime açıklıktır (Özafşarlıoğlu, 2015, s. 50).

**Sosyotropik- Otonomik Kişilik Kuramı:** Sosyotropik bireyler sosyal odaklı bir yapıya sahiptir. Sevilmek ve sevmek bu kişilik tipleri için oldukça önemlidir. Otonomik bireyler ise, çekingen, soğuk ve sosyal odaklı olmayan bireylerdir. Diğer bireylere göre daha az samimi ve sevecendirler. Çatışmalara daha çok meyillidirler (Serinkan ve Barutçu, 2006, s. 322).

**A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı:** A tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler sabırsız, saldırgan, yüksek düzeyde rekabetçi, oldukça aceleci ve iş canlısı bireylerdir. Ayrıca bu tip kişiliğe sahip olan bireyler üzerlerinde sürekli zaman baskısı hissederler ve zamana karşı yarış halindedirler. B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler ise gerekli bir durum olmadıkça başarılarını gösterme ve tartışma gereği duymazlar. Becerilerinin farkında olan bireylerdir. Düşmanca ve saldırganca davranış sergilemezler. Durna (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, A tipi kişilik özelliğine sahip olan üst düzey yöneticilerin, iş streslerinin oldukça fazla olduğu ve stres düzeyi fazla olanların daha çok A tipi kişilik özelliğine sahip oldukları saptanmıştır.

Araştırmacılar kişilik özelliklerinin ve hangi kişilik tiplerinin insanlar hakkında bilgi vereceğini incelemişler ve araştırma sonucunda iki önemli modeli kabul etmişlerdir: Myers- Briggs Tip Göstergesi ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli (Robbins vd., 2013, s. 228).

**Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTG):** 16 farklı kişilik tipini ve kişiliğin dört boyutunu hemen hemen 100 maddeden oluşan bir ölçeğe verilen cevaplara dayanan tanımlama için kullanır. 16 farklı kişilik tipi dört boyuta dayanmaktadır: algısala karşı sezgisel, dışadönüklüğe karşı içedönüklük, düşünene karşı hisseden ve yargılayana karşı kabul edendir. Algısal- sezgisel boyutu, insanların ham bilgileri toplarken neleri tercih ettiklerinin göstergesidir. Algısal bireyler, gerçek bilgilere

dayalı standart bir rutine odaklı iken, sezgisel bireyler gerçekler arasında ilişki kurup büyük şeylere odaklanırlar. Dışadönük-içedönük boyutu, insanların dış dünyaya, kendi içsel dünyasına, çevresine olan tutumlarını tanımlamaktadır. Dışa dönük bireyler, dış dünyaya açık ve sempatik, içe dönük bireyler ise çekingen, utangaç ve dış dünyaya kapalıdırlar. Düşünme-hissetme boyutu, düşünen bireyler, problemlerle ilgilenip onlara çözüm ararken akıl ve mantığını kullanırlar. Hisseden bireyler ise duygularının yönlendirmesi doğrultusunda hareket ederler. Yargılayan- kabul eden boyutu, ya düzenli ve planlanmış bir şekilde yargılar ya da esnek kalmayı isteyerek kabul eder (Robbins ve Judge, 2012, s. 137).

Bu yapılan sınıflandırmalar, totalde 16 kişilik tipini tanımlamaktadır. Örneğin, sezgisel, içedönük, düşünen, yargılayan kişilik tipine sahip olan bireyler vizyon sahibidirler. Genelde özgün zekâya ve kendi hedefleri için güçlü güdülere sahiptirler. Eleştirel, şüpheli, kararlı ve inatçı bireylerdir. Algılayan, dışadönük, düşünen, yargılayan kişilik tipine sahip olan bireyler örgütleyici ve düzenleyici bir yapıya sahiptirler. Analitik ve mantıklı düşünen, gerçekçi fikirlere önem veren, belirleyici olan kişilerdir. Sezgisel, dışadönük, düşünen, kabul eden kişilik tipine sahip olan bireyler yeniliklere önem veren, çok yönlü düşünen, bireysel ve kavramlaştırıcıdırlar. Girişimci fikirlere sahiptirler. Bu tip kişiliğe sahip olan bireyler en zor problemleri bile çözebilirler fakat rutin görevlerini ihmal edebilirler (Robbins ve Judge, 2012, s. 137).

**Beş Faktörlü Kişilik Modeli:** Kişiliğin değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan model “özellikler yaklaşımına” dayanmaktadır. Bu modelin araştırmacılar tarafından kişilikle ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılmasının nedenleri; (i) bazı biyolojik temellere dayanması, (ii) ölçülen faktörlerin zamana karşı devamlılığını koruması, (iii) ampirik ve boylamsal çalışmalara dayalı model olması, (iv) psiko metrik açıdan değerlendirilmesinin ve kullanımının basit olması, (v) farklı grup ve kültürlerde geçerliliğinin kanıtlanması söylenebilir (Doğan, 2013, s. 57). Beş faktör kişilik modeli; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge (nevrotiklik), deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar (Robbins vd., 2013, s. 228);

- **Dışadönüklük:** Bireyin sosyal, konuşkan, girişken ve iddialı olma derecesini ifade eden kişilik boyutudur.

- **Uyumluluk:** Bireyin iyi huylu, yardımsever ve güvenilir olma derecesini ifade eden kişilik boyutudur.
- **Sorumluluk:** Bireylerin güvenilir, başarılı olma derecesi, sorumluluğa sahip olduğunu ifade eden kişilik boyutudur.
- **Duygusal Denge (Nevrotiklik):** Bireyin sakin, hevesli, kendini güvende hissetme (olumlu) ve ya asabi, gergin, karamsar, kendini güvende hissetmeme(olumsuz) derecesini ifade eden kavramdır.
- **Deneyime Açıklık:** Bireyin hayal gücünün güçlü olması, duyarlı, sanatsal ve entelektüel olma derecesini ifade eden kişilik boyutudur.

McCrea ve Costa (1997) tarafından yapılan çalışmada, Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin çapraz-kültürel genelleştirilebilirliğini değerlendirmek amacıyla, kişilik ölçeği 6 farklı dilde kullanılmış, çalışmalardan elde edilen bulgular Amerikan faktör yapısı ile karşılaştırılmıştır. İbranice, Portekizce, Çince, Almanca, Japonca, Korece örnekleri (n=7134) kullanılarak yapılan faktör analizi sonuçlarında kişiliğin beş boyutunun da benzer yapılar gösterdiği tespit edilmiştir. Özetle, çeşitli kültürleri simgeleyen beş dil ailesinin dilleri ile kişilik özelliği yapısının evrensel olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 1.2.5. Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Büyük beş kişilik özellikleri ile ilgili yapılmış olan yurt içi literatür taraması incelendiğinde sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Literatür taraması sonucu yapılan çalışmalar incelendiğinde, büyük beş kişilik özellikleri boyutlarından olan sorumluluk ve uyumluluk boyutunun önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk boyutunun, öznel iyi oluş, iş performansı, örgütsel bağlılık, akademik güdülenme üzerinde; uyumluluk boyutunun ise, örgütsel özdeşleşme, iş performansı, liderlik davranışları, örgütsel kimliklenme ve çatışma yönetimi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Tan ve Demir (2018) tarafından yapılan çalışmada, iş görenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, Beldibi, Kemer, Çam yuva, Kundu, Belek, Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan 600 iş görene anket formu dağıtılmış ancak çeşitli nedenlerden dolayı 400 anket analize tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, "açıklık" kişilik özelliğine sahip olan bireyler "düzensiz" ve "öğrenme amaçlı" sanal kaytarma davranışında

bulunmaktadırlar. Yine bu özelliğe sahip bireyler “sosyal amaçlı” veya “bağımlılık” boyutunda sanal kaytarma davranışında bulunmadıkları tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir başka bulgu ise “öğrenme amaçlı” sanal kaytarma davranışı üzerinde “duygusal denge”nin herhangi bir etkiye sahip olmadığı; “bağımlılık”, “sosyal amaçlı”, “düzensiz” sanal kaytarma davranışı üzerinde etkiye sahip olduğudur.

Can (2017) tarafından yapılan çalışmada, A tipi ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, Kocaeli ilinde bulunan bir devlet hastanesi ve bir özel hastanede çalışan 193 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, A tipi kişiler B tipi kişilere göre mobbinge daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Kamu ve özel sektörle karşılaştırma sonucunda ise, mobbing ile sektör arasında ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Kamu sektörü de olsa özel sektörde olsa bireylerin mobbinge karşı karşıya kalmaları farklılık göstermemektedir.

Ocak, Gider, Gider ve Top (2017) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, Muğla’da bir kamu hastanesinde çalışan 244 hemşire araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgular örgütsel bağlılık arttıkça özdeşleşme düzeyinin de arttığı, örgütsel bağlılık ve özdeşleşmenin öğrenim durumu ve hizmet içi eğitime göre farklılık gösterdiğini ayrıca kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığın önemli birer belirleyicisi olduğu yönündedir.

Reisoğlu ve Yazıcı (2017) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekâlarının öznel iyi oluşlarını yordamada ki rolü incelenmiştir. Araştırmaya, 1534 üniversite öğrencisi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan nevrozizm, sorumluluk, dışadönüklük, açıklık; mizah tarzlarından kendini yıkıcı mizah; duygusal zekâ boyutlarından genel ruh durumu, kişisel ve kişilerarası yetenekler ve stresle başa çıkma; demografik özelliklerden yaş ve cinsiyet değişkeninin öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Yüksel (2017) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının tükenmişlik sendromu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, Tunceli devlet hastanesinde görev yapan 275 çalışana anket dağıtılmış ancak 202 kişiden sağlıklı veriler elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, duygusal tükenme ile

duygusal dengesizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kişisel başarı duygusunda azalma boyutu ile kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca duygusal tükenme üzerinde kişilik özellikleri boyutlarının tamamının etkisi incelendiğinde yalnızca duygusal dengesizlik boyutunun etkisinin en fazla ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma üzerinde kişilik özelliklerinin alt boyutlarının etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çetin ve Alacalar (2016) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda, araştırmaya 201 akademisyen katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, beş büyük kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük, duygusal dengelilik ve uyumluluk boyutlarının iş yaşamında yalnızlığı negatif ve deneyime açıklık boyutunun pozitif etkilediği; sorumluluk boyutunun ise etkilemediği saptanmıştır. Ayrıca, özel insan desteği ve algılanan arkadaşın iş yaşamında yalnızlığı negatif; aile desteğinin ise pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin ise akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Güneş (2016) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin performansa etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda, Ankara ili Çankaya Belediyesi Merkez binası Sakarya yerleşkesinde çalışan 119 personel araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılanların dışa dönük, uyumlu, duygusal dengeli, sorumlu ve deneyimlere açık kişilik özelliklerine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca dışa dönüklük, uyumluluk, deneyimlere açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin iş performansını arttırdığı fakat duygusal tutarlılık özelliğinin iş performansı ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşın (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri incelenmiştir. Ankara’da Bilkent Holding bünyesinde bulunan Tepe İnşaat A.Ş., Tepe Prefabrik A.Ş. ve Bilintur A.Ş. de 390 beyaz yakalı çalışan araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermayenin boyutlarından olan “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “özyeterlilik” boyutu akış deneyimini

etkilemektedir. Ayrıca kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan “dışadönüklük” ve “uyumluluk” boyutunun akış deneyimini etkilediği saptanmıştır. Akış deneyimiyle çalışan performansı arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ancak akış deneyiminin psikolojik iyi oluşu ve iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ateş ve Kırılmaz (2015) tarafından yapılan çalışmada, sağlık personelinin performans yönetimine ilişkin görüşleri üzerinde kişisel faktörlerin etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, Sağlık Bakanlığı izni ile farklı şehirlerde (Uşak, İstanbul, Tekirdağ, Malatya, Erzurum, Trabzon) bulunan 6 kamu hastanesinde araştırma yapılmış ve 429 sağlık personeli araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sağlık çalışanlarının bireysel performans yönetimi, kurumsal performans yönetimi ve performansa dayalı ücret sistemi hakkındaki görüşlerinin genel olarak olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, araştırmaya dâhil edilen sağlık personelinin kadro unvanı, istihdam durumu, öğrenim durumu ve performansa dayalı ücretine göre performans yönetimine ilişkin ifadeler katılımların düzeyleri incelendiğinde; kadro unvanı, öğrenim durumu ve performansa dayalı ücret ile performans yönetimine ilişkin ifadeler katılımların dereceleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Düz (2015) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, Elazığ ilinde faaliyet gösteren Harput Devlet Hastanesi, Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Özel Elazığ Medikal Park Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanları araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenme ve duyarsızlık da anlamlı farklılık bulunmuştur. Duygusal tükenme boyutu kamu hastanelerinde çalışanlar için daha yüksek bulunmuşken, duyarsızlaşma boyutu özel hastanelerde çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Kişilik alt boyutlarının tamamında çalışanların görev yaptıkları hastane türlerine özel hastaneler yönünde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen genel sonuç ise, kişilik özelliklerinin tüm boyutları en az bir tükenmişlik boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği yönündedir.

Şahin ve Aksu (2015) tarafından yapılan çalışmada, akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya, İzmir ilindeki 7 devlet ve özel üniversitesinde iktisadi ve idari bilimler fakültesine



bağlı bölümlerde idari göreve sahip 143 akademisyen katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutu ile uzlaşma; uyumluluk, dışadönüklük ve nevroitiklik boyutu ile ödün verme arasında pozitif yönlü anlamlı; gelişime açıklık, nevroitiklik ve sorumluluk boyutu ile hükmetme; dışadönüklük boyutu ile kaçınma arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Morsünbül (2014) tarafından yapılan çalışmada, internet bağımlılığın bağlanma stilleri, kişilik özellikleri, yaşam doyumu ve yalnızlık ile ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, üniversitede eğitim gören 350 öğrenci araştırmaya dâhil edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre, bağlanma stilleri en yüksek; yalnızlık ise en az katkı sağlayan değişkendir. Ayrıca internet bağımlısı olarak tanımlanan bireylerin bağlanma stillerinin daha çok kaygı ve kaçınmayla biçimlendiği; kişilik özellikleri bakımından alt boyut olan duygusal dengesizlik özelliğinin oldukça etkin olduğu; yaşam tatmini seviyelerinin oldukça düşük; yalnızlık seviyelerinin ise oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan, Kürüm ve Kazak (2014) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özelliklerinin erteleme davranışını yordayıcılığı araştırılmıştır. Araştırmaya, 675 kişi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kişilik özelliklerinden özdenetim ve duygusal dengesizlik boyutunun erteleme davranışını yordadığı tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının önemli bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

Merdan (2013) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, Kırıkkale il merkezinde bulunan 200 banka çalışanına anket uygulanmış ancak 153 kişiden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan uyumluluk değişkeni ile iş değerleri alt boyutlarından olan iş ilişkilerine önem verme, etkileme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından nevroitiklik boyutu ile iş değerlerinin tüm boyutları arasında negatif yönlü; dışa dönüklük boyutu ile iş değerlerinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki gözlenmiştir.

Tozkoparan (2013) tarafından yapılan çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi incelenmiştir. Araştırmaya,

Türkiye'nin üç büyük ilinde, özel işletmelerde hizmet sektöründe çalışan 370 yönetici katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, uyma tarzı ile dışa dönüklük ve duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin düşük düzeyde pozitif yönlü; hükmetme tarzı ile sorumluluk ve duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin düşük düzeyde pozitif yönlü; uyumluluk kişilik özelliği ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kaçınma tarzı ile dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, gelişime açıklık kişilik özelliği ile negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak, kişilik özelliklerinin alt boyutlarının hiçbiri ile bütünleştirme ve uzlaşma tarzı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yıldızoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda, Kastamonu ili ve ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan 463 okul yöneticisi araştırmaya katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin çatışma yönetimi stili tercihleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin yumuşakbaşlılık/geçimlilik, özdenetim/sorumluluk, gelişime açıklık ve dışadönüklük boyutlarından aldıkları puan arttıkça uzlaşma ve ödün verme stilini kullanma dereceleri artmakta; duygusal tutarsızlık boyutundan ise aldıkları puan azaldıkça tümleştirme stilini kullanma dereceleri artmaktadır.

Gökdeniz ve Merdan (2011) tarafından yapılan çalışmada, kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, Kırıkkale il merkezinde özel sektörde çalışan avukat, doktor, bankacı, eczacı, muhasebeci, sigortacı ve öğretmenler araştırmaya dâhil edilmiştir ve 285 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, uyumluluk boyutu ile yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı; nevrotiklik boyutu ile özel yaşama önem verme arasında pozitif, güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif yönlü anlamlı; sorumluluk boyutu ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı; gelişime açıklık boyutu ile girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı; dışa dönüklük boyutu ile özel yaşama önem verme arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Şeker (2011) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve iş gören performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Kayseri Eğitim ve

Araştırma Hastanesinde yardımcı hizmetler ve genel idari hizmetler bölümünde çalışan 174 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kişiliğin boyutlarından biri olan açık görüşlülüğün iş gören performansı üzerinde etkili olduğu; örgütsel bağlılığın iş gören performansı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Erdem, Yıldırım, Atilla ve Oksay (2009) tarafından yapılan çalışmada, hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimleri incelenmiştir. Bu kapsamda, Elazığ il merkezinde bulunan Fırat Üniversitesi Hastanesi ve Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile ilçesinde bulunan Karakoçan Devlet Hastanesi çalışanları araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu üç hastanede toplam 100 çalışana ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, hastane çalışanlarının genel olarak A tipi kişilik özelliğine sahip olduğu bulunmuştur. Zaman kullanma biçiminden elde edilen sonuç ise monokronik zaman kullanma biçiminin, polikronik zaman kullanma biçiminden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

### **1.2.6. Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt Dışı Çalışmalar**

Yurt dışı literatür incelendiğinde kişilik özellikleri ile iş performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışma bulunmaktadır. Minbashian, Earl ve Bright (2013) yüksek düzeyde açık görüşlü, uyumlu, sorumlu olan bireylerin iş performansının düşük olan bireylere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Kişilik özellikleri ile akademik motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk boyutunun motivasyon ile olan ilişkisinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir.

Minbashian vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada, iş performansı ile kişilik özellikleri alt boyutundan olan açık görüşlülük boyutu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla, Avustralya merkezli profesyonel bir hizmet şirketinde işe yeni başlayan 129 personel araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, işe yeni başlayanların iş performansı ile açık görüşlülük boyutu arasında bir ilişki gözlenmezken; 3 yıl sonra düşük açık görüşlülük özelliğine sahip çalışanların iş performansında bir düşüş gözlenmiş, yüksek açık görüşlülük özelliğine sahip çalışanların iş performansında ise artış olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, açık

görüşlülük boyutunun yenilik ve yaratıcılık gerektiren işlerde önemli bir özellik olduğunu göstermektedir.

Nurul, Kozako, Safin ve Rahim (2013) tarafından yapılan çalışmada, otel çalışanlarının zarar verici iş davranışları üzerinde büyük beş kişilik özelliklerinin etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, farklı departmanlarda çalışan 178 kişi araştırmaya katılmıştır. Elde edilen araştırma sonuçlarında, organizasyonlardaki zarar verici iş davranışları için, yüksek nevroitiklik ve deneyime açıklık ile çalışanlar arasında pozitif ilişki; hoşluk ile negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilikteki zarar verici iş davranışı için ise, yüksek nevroitiklik ve deneyime açıklık ile çalışanlar arasında pozitif ilişki; dışadönüklük ve hoşluk ile negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Cogliser, Gardner, Gavin ve Broberg (2012) tarafından yapılan çalışmada, sanal ortamda lider ortaya çıkarmak ve büyük beş kişilik özellikleri ile takım güvenilirliği ve üye performans katkıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, 243 işletme lisans öğrencisi araştırmaya katılmış ve 71 sanal takım oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlarda, hoşluk ve vicdanlılığın görev ve sosyal yönelimle olumlu ilişkili olduğu; duygusal kararlılık ile ilişkili olmadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında, topluma yönelik sosyal liderlik davranışlarının takım güvenilirliğinin bütün algısını; göreve dayalı acil liderlik davranışlarının ise sanal takım performansını öngördüğü tespit edilmiştir.

Panaccio ve Vandenberghe (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide negatif ve pozitif duygu durumunun aracı etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda mühendislik, insan kaynakları yönetimi, eğitim, mimarlık, bilgi teknolojileri ve sağlık sektöründe görev yapan 220 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarında, kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük ve uyumluluk boyutu, pozitif duygu durumu aracılığıyla, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif, devam ve duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin bir diğer boyutu olan nevroitiklik ise negatif duygu durumu aracılığıyla, örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı üzerinde pozitif; duygusal bağlılık üzerinde negatif etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Stoughton, Thompson ve Meade (2012) tarafından yapılan çalışmada, işe başvuru yapanların sosyal medya gönderileri ile büyük beş kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya 175 kişi katılmıştır. Elde

edilen sonuçlarda, gönderilerinde alkol paylaşımı yapan katılımcıların uyumluluklarının düşük olduğu ve kötü davranışlar sergilemeye yatkın oldukları tespit edilmiştir.

Joshanloo ve Afshari (2011) tarafından yapılan çalışmada, İran Müslüman Üniversitesi öğrencilerinin yaşam memnuniyeti ve özyönetim algılarında kişilik özelliklerinin etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda, 235 üniversite öğrencisi araştırmaya katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, yaşam memnuniyetinin en büyük belirleyicisi büyük beş kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük ve nevroitiklik boyutudur. Bunun yanı sıra özyönetimin, kişilik özellikleri üzerinde oldukça önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet faktörünün yaşam memnuniyeti ve dürüstlük arasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalshoven, Hartog ve Hoogh (2010) tarafından yapılan çalışmada, etik liderlik davranışları ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmada, iki çalışma yöntemi uygulanmıştır. Birinci çalışma yönteminde, büyük beş kişilik özelliklerinden olan dürüstlük, hoşluk, duygusal kararlılık boyutları ile ilgilenilmektedir. Bu bağlamda 150 yönetici ile iletişime geçilmiş fakat 98 yönetici katılımcı olmayı kabul etmiş; 91 yönetici geri dönüş yapmıştır. 90 yönetici ise anket formlarını eksiksiz doldurmuştur. İkinci çalışma yönteminde ise, büyük beş kişilik özelliklerinden her bir özellik test edilmiş, etik liderlik davranışlarının çok boyutlu ölçümleri kullanılarak kontrol değişkenleri araştırmaya eklenmiştir. Bu bağlamda, 287 yöneticiye anket formu gönderilmiş; 195 yönetici geri dönüş yapmıştır. 150 yönetici ise anket formlarını eksiksiz doldurmuştur. Araştırmanın birinci çalışma yönteminde, dürüstlüğün etik liderlik davranışlarına pozitif ve anlamlı etki ettiği; araştırmanın ikinci çalışma yönteminde ise, hoşluğun etik liderlik davranışlarına pozitif ve anlamlı etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kumar, Bakhshi ve Rani (2009) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya, Kuzey Hindistan'da tıbbi bir üniversitede görev yapan 187 doktor katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutu hariç, diğer dört alt boyut olan dışa dönüklük, açık görüşlülük, sorumluluk, uyumluluk boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise, örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan en önemli faktörün sırasıyla sorumluluk, uyumluluk,

dışadönüklük ve nevroitiklik olduğu saptanmış; açık görüşlülüğün ise herhangi bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

### **1.3. Örgütsel Adalet Ve Kişilik Özellikleri İle İlgili Çalışmalar**

Literatür taraması yapıldığında örgütsel adaletin birçok kavramla ilişkisi incelenmiş ancak bu iki kavram arasındaki ilişki sınırlı sayıda ele alınmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

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.

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 kuruluşta 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.

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.

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 etkide bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Stouten, Kuppens ve Decoster (2013) tarafından yapılan çalışmada, öfke hissi suçluluk duygusu, kişilik özellikleri ve dağıtımsal adalet arasındaki ilişki araştırmaya konu olmuştur. Dolayısıyla iki farklı araştırma yapılmış ve birinci araştırmada 263, ikinci araştırmada 130 lisans öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Birinci çalışma sonuçlarına göre, örgütsel adalet adil bir şekilde dağıtılmadığında kişilik boyutlarından olan nevrotilikğin arttığı; uyumluluğun ise azaldığı tespit edilmiştir. Örgütsel adalet adil bir şekilde dağıtıldığında ise kişilik özelliklerinde herhangi bir değişimin olmadığı gözlemlenmiştir. İkinci çalışmada ise, öfke durumu ile suçluluk duygusu aracı değişken olarak analize dâhil edilmiştir. Nevrotiklik kişilik boyutundan yüksek puan, uyumluluk kişilik boyutundan düşük puan alan bireylerin, örgütsel adaletsizlik ile karşılaştığında daha çok öfkelenildiği tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik boyutunun suçluluk duygusu tarafından, uyumluluk kişilik boyutunun ise sorumluluk duygusu tarafından etkilendiği gözlemlenmiştir.

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.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın konusu, amacı, modeli, evren ve örneklem seçimi, veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında bilgi verilmiştir. Bunun yanı sıra, anket formunda yer alan ölçeklerin nitelikleri, araştırmanın hipotezleri ve verilerin analiz yöntemi açıklanmaktadır.

#### 2.1. Araştırmanın Konusu

Uşak İl Merkezinde bulunan kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının (hekim, hemşire, tıbbi sekreter, idari personel, sağlık memuru, ebe vb.) örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

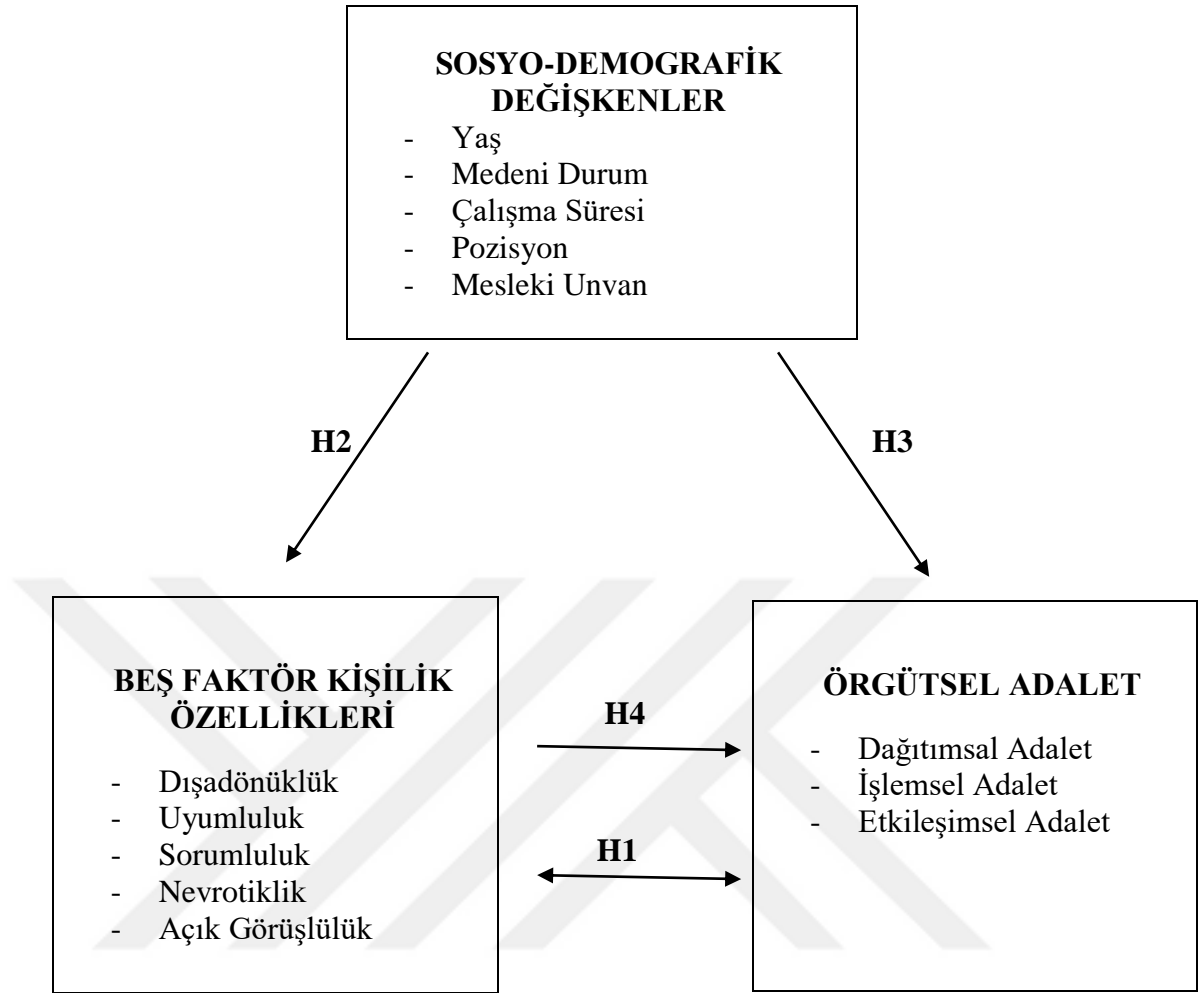
#### 2.2. Araştırmanın Amacı

Örgütsel adaletin iş doyumu, iş performansı, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık gibi daha birçok kavramın üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Chhetri, 2014, s. 170). Bu çalışmada ise çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçmek ve büyük beş kişilik özelliklerinin adalet algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

#### 2.3. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de araştırmanın konusunu oluşturan örgütsel adalet ve büyük beş kişilik özellikleri kavramlarından oluşan araştırma modeli yer almaktadır.





**Şekil 1. Araştırma Modeli**

Şekil 1’de yer alan araştırma modelinin test edilebilmesi için ileri sürülen araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır. Bu dört ana hipoteze ait alt hipotezler ise çalışmada ayrıca test edilmiştir.

**H1:** Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.

*H1.1: Dışadönüklük boyutu ile dağıtım sal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.2: Dışadönüklük boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.3: Dışadönüklük boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.4: Uyumluluk boyutu ile dağıtım sal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.5: Uyumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.6: Uyumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H1.7: Sorumluluk boyutu ile dağıtım sal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.*

**H1.8:** Sorumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.9:** Sorumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.10:** Nevrotiklik boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.11:** Nevrotiklik boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.12:** Nevrotiklik boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.13:** Açık görüşlülük boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.14:** Açık görüşlülük boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H1.15:** Açık görüşlülük boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

**H2:** Demografik özelliklerle kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3:** Demografik özelliklerle örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H4:** Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

**H4.1:** Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.

**H4.2:** Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.

**H4.3:** Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.

**H4.4:** Sağlık çalışanlarının nevrotiklik özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.

**H4.5:** Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.

**H4.6:** Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.

**H4.7:** Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.

**H4.8:** Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.

**H4.9:** Sağlık çalışanlarının nevrotiklik özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.

*H4.10: Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.*

*H4.11: Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.*

*H4.12: Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.*

*H4.13: Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.*

*H4.14: Sağlık çalışanlarının nevroitiklik özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.*

*H4.15: Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler. .*

#### **2.4. Evren ve Örneklem/Araştırma Grubu**

Araştırma sağlık sektörü üzerinde yapılmıştır. Bunun sebebi; ülke kaynaklarının büyük kısmının tüketildiği sektörün sağlık sektörü olması, sağlık kurumlarında ileri teknolojilerin kullanılması, birçok profesyonel insanın uyum içerisinde çalıştırılma zorunluluğun olmasıdır. Dolayısıyla araştırmada, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Uşak ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren Uşak Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Uşak Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumlarda çalışan 400 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için Uşak İl Sağlık Müdürlüğü yönetimi ile yüz yüze görüşülmüştür. Araştırmanın yapılacağı 2 farklı kamu kurumunda 21/06/2018 tarihli toplam çalışan sayısı 1292 kişidir. Örneklemin belirlenmesinde basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın etik kurallar çerçevesinde uygulanabilmesi için gerekli iznin verilmesi amacıyla Uşak ili İl Sağlık Müdürlüğüne araştırmacı tarafından başvuru yapılmış ve kurum tarafından istenen evraklar hazırlanmıştır. Araştırma dâhilinde hazırlanan evraklar, anket formu, araştırma başvuru formu, ön izin formu, etik kurul onayı, bilimsel araştırma protokolü ve taahhütname araştırmanın kapsam ve amacını bildiren bir üst yazı ile 27/03/2018 tarihinde Uşak ili İl Sağlık Müdürlüğüne araştırmacı tarafından elden teslim edilmiştir. Uşak ili İl Sağlık Müdürlüğünün

03/04/2018 tarih ve 71438662-773.02 sayılı yazısı ile 01/04/2018-31/05/2018 tarihleri arasında anket çalışmasını yürütme talebimiz uygun görülmüştür.

Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda sağlık çalışanlarından rastgele seçilen 400 kişiye anket formu verilmiştir. Dağıtılan anket formlarından 370 tanesi geri toplanmış, toplanan anket formlarından 26 adet anket formu uygun şekilde doldurulmadığı gerekçesiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirilmeye alınması uygun görülen anket formu sayısı ise 344 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırma örneklemini 344 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Değerlendirilmeye alınması uygun görülen anket formu sayısı yapılacak olan analizler için yeterli bulunmuştur (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010, s. 135).

### **2.5. Veri Toplama Araç ve Teknikleri**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, çalışanların örgütsel adalet ve kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ölçeklerin yanı sıra anketi cevaplayan çalışanlarla ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan demografik özellikli sorulardan oluşmaktadır. Anket formu demografik özellikli sorularla birlikte toplam 72 sorudan oluşmaktadır.

Anketin ilk kısmında çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 8 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışma süresi, pozisyon, mesleki unvan ve yönetici olarak çalışma süresi) yer almaktadır.

Anket formunun ikinci kısmında “*Örgütsel Adalet Ölçeği*” yer almaktadır. Niehoff ve Moorman (1993, s. 537) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği, dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Cevaplar 5’li likert alınmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen bu ölçekte, üç boyutun genel güvenilirlik düzeyi 0.90’ın üzerinde çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerini yapıp Türkçeye uyarlayan Yıldırım (2002)’dir. Ölçekte yer alan ilk 5 ifade dağıtımsal adaleti, 6-11 arasındaki ifadeler işlemsel adaleti, 12-20 arasındaki ifadeler ise etkileşimsel adaleti tanımlamaktadır.

Anket formunun üçüncü kısmında ise “*Büyük Beş Kişilik Ölçeği (BFI-44)*” yer almaktadır. John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen büyük beş kişilik ölçeği, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük

olmak üzere beş alt boyuttan (Robbins vd., 2013: 228) ve toplamda 44 ifadeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerini yapıp Türkçeye uyarlayan Evinç (2004) tir. Ölçekte yer alan 1-6-11-16-21-26-31 ve 36. ifadeler dışadönüklük, 2-7-12-17-22-27-32-37 ve 42. ifadeler uyumluluk, 3-8-13-18-23-28-33-38 ve 43. ifadeler sorumluluk, 4-9-14-19-24-29- 34 ve 39. ifadeler nevrotiklik, 5-10-15-20-25-30-35-40-41 ve 44. ifadeler ise açık görüşlülük boyutunu tanımlamaktadır. 2-6-8-9-12-18-21-23-24-27-31-34-35-37-41 ve 43. ifadeler ters kodlanmış ifadelerdir.

## **2.6. Veri Toplama Süreci**

Anket uygulaması, örneklem grubuna 7 Mayıs-14 Mayıs 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket formları çalışanlara çalışmış oldukları bölüme gidilerek gerekli bilgi verildikten sonra elden dağıtılmış ve soruların cevaplanmasında gönüllülük esas alınmıştır. Katılımcılara verdikleri bilgilerin yalnızca bilimsel araştırma amacı içerisinde kullanılacağı bildirilmiş ve kimliklerini açığa çıkaracak herhangi bir cevaplama yapmamaları konusunda katılımcılar bilgilendirilmişlerdir. Araştırma sonuçlarının istenildiği takdirde katılımcılar ile paylaşılacağı belirtilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BULGULAR VE YORUMLAR

#### 3.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan 344 sağlık çalışanının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ele alındığında, çalışmaya katılanların çoğunluğu bayan (%61.6), bekar (%53.2), 18-24 yaş aralığında (%39), lisans mezunu (%42.7), kurumda 1 yıl ve altı çalışan (%34), mesleki unvanı hemşire (%32.8), yönetici olmayan (%97.4) ve çalışan pozisyonunda (%98.5) olan kişilerdir. Ayrıca yönetici olarak çalışma süresi ifadesi anketi cevaplayan bir kişi tarafından yanlış kodlandığı için bu soru değerlendirmeye alınmamıştır. Demografik özelliklere ait bilgiler Tablo 4'de verilmektedir.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine Ait Sayısal Veriler

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Bay	132	38,4	Evli	161	46,8
Bayan	212	61,6	Bekâr	183	53,2
<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>
<b>Yaş</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
18-24 yaş arası	134	39,0	Lise	84	24,4
25-31 yaş arası	64	18,6	Ön lisans	50	14,5
32-38 yaş arası	64	18,6	Lisans	147	42,7
39-45 yaş arası	55	16,0	Yüksek lisans	22	6,4
46-52 yaş arası	23	6,7	Doktora	39	11,3
53 ve üstü	4	1,2	Diğer	2	0,6
<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>
<b>Kurumdaki Çalışma Süresi</b>			<b>Yönetici Olarak Çalışma Süresi</b>		
1 yıl ve altı	117	34	Yönetici Değil	335	97,4
2-5 yıl arası	92	26,7	1 yıl altı	1	0,3
6-10 yıl arası	60	17,4	1-3 yıl arası	3	0,9
11-15 yıl arası	44	12,8	4-6 yıl arası	1	0,3
16-20 yıl arası	12	3,5	7-9 yıl arası	1	0,3
21 yıl ve üstü	19	5,5	10 yıl ve üstü	2	0,6
<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>343</b>	<b>99,7</b>
<b>Pozisyon</b>			<b>Mesleki Unvan</b>		
Yönetici	5	1,5	Hekim	65	18,9
Çalışan	339	98,5	Hemşire	113	32,8
<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>	Tıbbi Sekreter	49	14,2
			İdari Personel	21	6,1
			Ebe	13	3,8
			Teknisyen	25	7,3
			Stajyer	26	7,6
			Paramedik	8	2,3
			Diğer*	24	7,0
			<b>Toplam</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

\*Diğer sağlık personeli; sağlık memuru, eczacı, psikolog gibi sağlık çalışanlarından oluşmaktadır.

### 3.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmadaki verilere ilişkin faktör analizi yapılmadan önce ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Literatür incelendiğinde, ölçeklerin güvenilirlik katsayıları “0,80-1,00 arası değerde yüksek güvenilir”, “0,60-0,79 arası değerde oldukça güvenilir”, “0,40-0,59 arası değerde düşük güvenilir”, “0,00-0,39 arası değerde güvenilir değil” şeklinde yorumlandığı tespit edilmiştir (Kalaycı, 2010, s, 405).

**Tablo 5.** Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Alpha (Cronbach) Katsayısı	Genel Cronbach Katsayısı
<b>Örgütsel Adalet</b>	Dağıtımsal Adalet	5	0,883	<b>0,961</b>
	İşlemsel Adalet	6	0,891	
	Etkileşimsel Adalet	9	0,951	
<b>Büyük Beş Kişilik Özellikleri</b>	Dışadönüklük	5	0,790	<b>0,748</b>
	Uyumluluk	8	0,661	
	Sorumluluk	5	0,753	
	Nevrotiklik	5	0,696	
	Açık Görüşlülük	8	0,781	

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, büyük beş kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük boyutunda sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan, kolaylıkla sessizleşebilen, bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmeyen ifadeleri; uyumluluk boyutunda soğuk ve mesafeli olabilen ifadesi; sorumluluk boyutunda bazen dikkatsiz olabilen, dağınık olmaya meyilli, tembelliğe eğilimli ve dikkati kolay dağılabilen ifadeleri; nevroitiklik boyutunda rahat ve stresle başa çıkabilen, duygusal olarak çabuk değişmeyen ve kolay üzülmeyen, gergin durumlarda sakin kalabilen ifadeleri; açık görüşlülük boyutunda rutin işleri tercih eden ve sanata ilgisi az olan ifadelerinin güvenilirliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelerin kaldırılmasıyla ölçeğin güvenilirliğinde artış görülmüştür ve bu sebeple bahsedilen ifadeler kaldırılarak analiz tekrarlanmıştır. Tezin bundan sonraki aşamalarında yapılacak analizlerde de bu ifadelere yer verilmeyecektir. Örgütsel adalet ölçeğinin genel güvenilirlik değerinin 0,961 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütsel adalet ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu



göstermektedir (Kalaycı,2010, s.405). Büyük beş kişilik özellikleri ölçeğinin genel güvenilirlik değeri ise, 0,748 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, büyük beş kişilik ölçeğinin oldukça güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010, s.405).

### 3.3. Betimleyici İstatistikler ve Normallik Testi

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenebilmesi için Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin -2.0 ile +2.0 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 6’da görüldüğü üzere tüm değişkenlerin basıklık değerleri -1.095 ile 0.230; çarpıklık değerleri ise -0.938 ile 1.939 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar verinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 6.**Normallik Testi

Ölçek Boyutları	N	Ortalama	Std.Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Dağıtimsal Adalet	344	2.72	1,018	0.188	-0.874
İşlemsel Adalet	344	2.67	,957	0.230	-0.840
EtkileşimselAdalet	344	2.76	1,004	-0.003	-0.938
Dışadönüklük	344	3.71	,838	-0.601	0.066
Uyumluluk	344	3.93	,745	-1.095	1.939
Sorumluluk	344	3.92	,764	-1.030	1.425
Nevrotiklik	344	3.03	,822	-0.009	-0.658
Açık Görüşlülük	344	3.67	,752	-0.653	0.670

### 3.4. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, ölçeklerde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Dolayısıyla değişkenlerin daha az faktör gruplarına dönüştürülmesine yardımcı olmaktadır (Yükselen, 2006, s. 177). Birbirinden dağınık olan değişkenlerin ayrı ayrı analiz yapılması yerine birbirine yakın olan değişkenlerin oluşturdukları faktör grupları üzerinden analiz yapılması sonuçların daha iyi değerlendirilmesine imkân sağlamaktadır (Kozak, 2015: 150).

Bir araştırma için faktör analizi yapılırken temel ölçüt faktör yükleridir. Dolayısıyla faktör yükleri değerlendirilmeden önce Barlett Küresellik Testi sonuçlarından elde edilen p değerinin incelenmesi gerekmektedir. Barlett Küresellik Testinin p değerinin 0,05 anlamlılık değerinden düşük olması faktörlerin analize uygun olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik Testinin yanı sıra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmektedir.

KMO değeri 0-1 arasında bir değer almaktadır ve en alt sınırı 0,50 şeklindedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013, s. 71-114). Faktör analizi için Varimax Döndürme Tekniği kullanılmıştır.

### 3.4.1. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Araştırmada, çalışanların örgütsel adalet algılarına yönelik yapılması ön görülen faktör analizi için verilerin uygunluğunun test edilmesi amaçlı yapılan Barlett Küresellik Testine ait değerler Ki kare=5402,328, p=0 ve Serbestlik değeri=190 olarak gözlemlenmiştir. Bu değerler, değişkenler arasında faktör analizi için yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu göstermektedir. KMO örneklem yeterliliği ölçüsünün 0,964 olması verilerin faktör analizine tabi tutulması açısından yeterli olduklarını göstermektedir.

Araştırmada yapılan faktör analizinde, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet faktörünün Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri sırasıyla 0,868 ve 0,882 olduğu için değişkenlerin tek bir faktör altında bir araya gelmede “çok iyi uyum” gösterdiği, etkileşimsel adalet faktörünün ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,954 olduğu için değişkenlerin tek bir faktör altında bir araya gelmede “mükemmel uyum” gösterdiği söylenebilir (Sharma, 1996).

Yapılan analizler sonucunda, değişkenler toplamda 3 anlamlı faktörde toplanmıştır. Değişkenlerin toplandığı faktörler, faktör yüklerini meydana getiren önermelerin içerikleri ile ilgili olarak adlandırılmaktadır. Bu faktörler sırasıyla; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Tablo 7’de açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler, faktör yükleri, faktörlerin açıklanan varyans %’lerine ve KMO değerlerine yer verilmektedir.

**Tablo 7.** Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

<b>Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutları</b>	<b>Ort.</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>KMO</b>
<b>Dağıtımsal Adalet</b>				<b>68.378</b>	<b>0.868</b>
Çalışma programım adildir.	2,84	1,293	,800		
Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	2,49	1,245	,804		
İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	2,60	1,207	,866		
Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	2,82	1,200	,825		
İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	2,84	1,216	,838		
<b>İşlemsel Adalet</b>				<b>65.035</b>	<b>0.882</b>
İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır	2,70	1,197	,794		
Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	2,50	1,185	,835		
Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	2,61	1,142	,866		
Yöneticiler alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler.	2,79	1,167	,802		
İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	2,67	1,211	,822		
Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	2,69	1,230	,712		
<b>Etkileşimsel Adalet</b>				<b>71.834</b>	<b>0.954</b>
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	2,81	1,221	,850		
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar ve önem verirler.	2,79	1,223	,851		
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	2,75	1,168	,821		
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.	2,80	1,165	,871		
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	2,77	1,198	,865		
Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	2,70	1,154	,838		
Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	2,72	1,186	,865		

İşimle ilgili kararlar almırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	2,68	1,166	,859		
Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.	2,75	1,179	,806		

### 3.4.2. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Araştırmada, büyük beş kişilik özelliklerine yönelik yapılması ön görülen faktör analizi için verilerin uygunluğunun test edilmesi amaçlı yapılan Barlett Küresellik Testine ait değerler  $Ki \text{ kare}=3064,702$ ,  $p=0$  ve Serbestlik değeri=325 olarak gözlemlenmiştir. Bu değerler, değişkenler arasında faktör analizi için yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu göstermektedir. KMO örneklem yeterliliği ölçüsünün 0,905 olması verilerin faktör analizine tabi tutulması açısından yeterli olduklarını göstermektedir.

Büyük beş kişilik özellikleri ölçeğinde yer alan uyumluluk boyutunda başkalarında hata bulmaya meyilli, kavgacı ve başkalarına karşı bazen kaba ifadeleri; açık görüşlülük boyutunda sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren ve sanat, müzik, edebiyatla ilgili ifadeler 0,40'ın altında olduğu için analizden çıkarılmış dolayısıyla belirtilen ifadeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin son hali belirlenmiş ve faktör analizi tekrar yapılmıştır.

Araştırmada yapılan faktör analizinde, dışadönüklük, sorumluluk ve açık görüşlülük faktörünün Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri sırasıyla 0,808; 0,801 ve 0,817 olduğu için değişkenlerin tek bir faktör altında bir araya gelmede “çok iyi uyum” gösterdiği; uyumluluk ve nevrotilik faktörünün Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri sırasıyla 0,770 ve 0,765 olduğundan dolayı değişkenlerin tek bir faktör altında bir araya gelmede “iyi uyum” gösterdiği tespit edilmiştir (Sharma, 1996).

Yapılan analizler sonucunda, değişkenler toplamda 5 anlamlı faktörde toplanmıştır. Değişkenlerin toplandığı faktörler, faktör yüklerini meydana getiren önermelerin içerikleri ile ilgili olarak adlandırılmaktadır. Bu faktörler sırasıyla; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik ve açık görüşlülüktür. Tablo 8'de açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler, faktör yükleri, faktörlerin açıklanan varyans %' lerine ve KMO değerlerine yer verilmektedir.

**Tablo 8.** Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları	Ort.	Std. Sapma	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	KMO
<b>Dışadönüklük</b>				<b>54.532</b>	<b>0.808</b>
Konuşkan	3,52	1,202	,685		
Enerji dolu	3,61	1,181	,760		
Çevresine coşku yayan	3,70	1,153	,801		
Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip	3,87	1,039	,681		
Cana yakın, sosyal	3,82	1,097	,758		
<b>Uyumluluk</b>				<b>45.504</b>	<b>0.770</b>
Yardımsaver ve diğerlerine karşı bencil olmayan	3,97	1,101	,698		
Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip	3,79	1,131	,670		
Genellikle güvenilir	4,18	1,079	,724		
Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik	3,91	1,012	,726		
Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven	3,78	1,236	,537		
<b>Sorumluluk</b>				<b>51.114</b>	<b>0.801</b>
Bir işi titiz yapan	3,78	1,158	,703		
Güvenilir bir çalışan	4,12	1,125	,702		
Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren	4,02	1,011	,760		
İşleri etkin bir biçimde yapan	4,02	,970	,786		
Planlar yapan ve onlara uyan	3,66	1,109	,611		
<b>Nevrotiklik</b>				<b>45.166</b>	<b>0.765</b>
Depresyonda, hüzünlü	2,68	1,240	,652		
Gergin olabilen	3,25	1,194	,653		
Endişeli	2,97	1,201	,675		
Birden bire canı sıkılabilen	3,27	1,239	,678		
Kolayca gerginleşen	2,93	1,243	,702		
<b>Açık görüşlülük</b>				<b>46.164</b>	<b>0.817</b>
Yeni, orijinal fikirler üreten	3,48	1,101	,593		
Birçok farklı konuya meraklı	3,56	1,168	,695		
Zeki, derin düşünen	3,91	1,043	,642		
Canlı bir hayal gücü olan	3,55	1,156	,695		
Yaratıcı	3,74	1,079	,742		
Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven	3,75	1,097	,699		

### 3.5. Korelasyon Analizi

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Hopkins (1997)'e göre ilişki katsayısının 0.90-1.00 arasında olması mükemmel, 0.70-0.90 arasında olması çok yüksek, 0.50-0.70 arasında olması yüksek, 0.30-0.50 arasında olması orta, 0.10-0.30 arasında olması zayıf, 0.00-0.10

arasında olması ise çok zayıf ilişki olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada yer alan örgütsel adalet ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Örgütsel Adalet			Büyük Beş Kişilik Özellikleri				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1)Dağıtımsal Adalet	1							
(2)İşlemsel Adalet	,697**	1						
(3)Etkileşimsel Adalet	,687**	,821**	1					
(4)Dışadönüklük	,141**	,138*	,112*	1				
(5)Uyumluluk	,160**	,098*	,109*	,590**	1			
(6)Sorumluluk	,066	,011	-,005	,617**	,660**	1		
(7)Nevrotiklik	-,066	-,097*	-,125*	,134**	,123*	,113*	1	
(8)Açık Görüşlülük	,093*	,063	,100*	,715**	,605**	,624**	,202**	1

\*\* p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi bulgularına göre, örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür (p<0.01). En yüksek korelasyon ilişkisinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir (p<0.01).

Kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve açık görüşlülük arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. En zayıf korelasyon ilişkisinin nevrotiklik boyutunda, en yüksek korelasyon ilişkisinin ise açık görüşlülük boyutunda olduğu görülmüştür.

Örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile dışadönüklük, uyumluluk ve açık görüşlülük arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu; işlemsel adalet ile dışadönüklük ve uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu fakat nevrotiklik boyutu ile anlamlı ve negatif ilişki olduğu görülmüştür. Yani, bireylerin dışadönüklük ve uyumluluk özellikleri arttıkça dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel

adalet algılarının artacağı söylenebilir. Dolayısıyla, iş sorumlulukları, ücret düzeyi, iş yükü vb. dağıtımsal adaletin çalışanlar arasında sağlanması, kendilerine adil muamelelerin yapılması, prosedürler uygulanırken adaletin sağlanması, çalışanlara nazik ve saygılı davranılması ve alınan kararların çalışanlarla paylaşılması, çalışanların daha dışadönük, uyumlu ve açık görüşlü bireyler olmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca açık görüşlülük özelliği yüksek olan bireylerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algıları artarken, nevrotiklik özelliği yüksek olan bireylerin işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının azaldığı söylenebilir. Nevrotiklik boyutu ile örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet arasında ve sorumluluk boyutu ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; **H1**: “Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### **3.6. T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA)**

T-testi, herhangi iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye yarayan parametrik bir analiz yöntemidir. Analizler sonucu bulunan değer %5 anlamlılık düzeyinde 0.05'ten küçükse istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılır. Aksi halde, herhangi bir farklılık yoktur yorumu yapılacaktır. One-Way ANOVA testi ise, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmeye yarayan bir analiz yöntemidir (Altunışık vd., 2010, s. 180-197).

**Tablo 10.** Medeni Durum Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri	SONUÇ
Dağıtım sal Adalet	Evli	161	2,69	1,03	-4,410	,682	Ret
	Bekâr	183	2,74	1,01			
İşlemsel Adalet	Evli	161	2,54	,92	-2,237	<b>,026</b>	<b>Kabul</b>
	Bekâr	183	2,77	,97			
Etkileşimsel Adalet	Evli	161	2,71	,95	-,765	,445	Ret
	Bekâr	183	2,79	1,04			
Dışa Dönüklük	Evli	161	3,61	,76	-2,032	<b>,043</b>	<b>Kabul</b>
	Bekâr	183	3,79	,89			
Uyumluluk	Evli	161	3,97	,71	,978	,329	Ret
	Bekâr	183	3,89	,76			
Sorumluluk	Evli	161	3,98	,72	1,352	,177	Ret
	Bekâr	183	3,87	,79			
Nevrotiklik	Evli	161	2,93	,79	-1,889	,060	Ret
	Bekâr	183	3,10	,83			
Açık Görüşlülük	Evli	161	3,65	,71	-,378	,706	Ret
	Bekâr	183	3,68	,78			

Tablo 10'daki değerler incelendiğinde medeni durum değişkeni ile işlemsel adalet ve dışa dönüklük arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Analiz sonuçlarında, bekâr bireylerin evli bireylere göre işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğu ve daha dışadönük kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır. Bekâr bireylerin evli bireylere göre sorumluluk alanlarının daha az olması ve daha özgür olmalarından dolayı daha dışadönük kişilik özelliği gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca, bekâr bireylerin evli bireylere göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı prosedürler uygulanırken onlara yeterli bilgilendirmenin yapıp yapılmadığına daha çok önem verdikleri söylenebilir.

**Tablo 11.** Yaş Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	F	p	SONUÇ
Dağıtım sal Adalet	3,496	<b>,004</b>	<b>Kabul</b>
İşlemsel Adalet	3,568	<b>,004</b>	<b>Kabul</b>
Etkileşimsel Adalet	3,086	<b>,010</b>	<b>Kabul</b>
Dışa Dönüklük	1,776	,117	Ret
Uyumluluk	,928	,463	Ret
Sorumluluk	1,465	,201	Ret
Nevrotiklik	2,519	<b>,029</b>	<b>Kabul</b>
Açık Görüşlülük	,274	,927	Ret



Tablo 11'deki değerler incelendiğinde p değerlerinin dört boyut için 0,05'in altında olduğu görülmektedir. Hangi gruplar arasında farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Post Hoc (TUKEY HSD) testleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

**Tablo 12.** Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA

Ölçek Boyutları		(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
<b>Dağıtım Adalet</b>	TUKEY HSD	18-24	32-38	,46973*	,15201	,026
<b>İşlemsel Adalet</b>	TUKEY HSD	18-24	32-38	,55329*	,14270	,002
<b>Nevrotiklik</b>	TUKEY HSD	18-24	32-38	,38321*	,12359	,025

\*Anlamlılık Farklılıkları %5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 12'de yanlarında asteriks (\*) imgesi olanların ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre 18-24 yaş arası bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre dağıtım adalet ve işlemsel adalet algıları daha fazladır ve 18-24 yaş arası bireyler 32-38 yaş arası bireylere göre daha nevroitik kişilik özelliği göstermektedirler. 18-24 yaş arası genç bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre örgüte sağladıkları katkının daha fazla olduğu söylenebilir. Dolayısıyla 18-24 yaş arası bireyler örgüte sağlamış oldukları katkı oranında adalet algısı isteyebilirler. Bu nedenle 18-24 yaş arası bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre adalet algısı daha fazla olabilir. Ayrıca 18-24 yaş arası bireyler 32-38 yaş arası bireylere göre daha genç oldukları için daha nevroitik (güvensizlik, odaklanamama, düşmanca ve saldırgan tutumlar vb.) özellikler gösterebilirler.

**Tablo 13.** Çalışma Süresi Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	F	p	SONUÇ
<b>Dağıtım Adalet</b>	1,675	,140	Ret
<b>İşlemsel Adalet</b>	2,845	,016	<b>Kabul</b>
<b>Etkileşimsel Adalet</b>	3,167	,008	<b>Kabul</b>
<b>Dışa Dönüklük</b>	2,869	,015	<b>Kabul</b>
<b>Uyumluluk</b>	2,202	,054	Ret
<b>Sorumluluk</b>	1,113	,353	Ret
<b>Nevrotiklik</b>	3,552	,004	<b>Kabul</b>
<b>Açık Görüşlülük</b>	2,844	,016	<b>Kabul</b>

Tablo 13'deki değerler grldği üzere p değerlerinin beş boyut için 0,05'in altında olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Hangi gruplar arasında farklılığın olupolmadığını tespit etmek için Post Hoc (TUKEY HSD) testleri yapılmış ve sonuçlar tablo 14'de sunulmuştur.

**Tablo 14.** oklu Karşılaştırma ve ANOVA

Ölçek Boyutları		(I) alışma Süresi	(J) alışma Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
<b>İşlemsel Adalet</b>	TUKEY HSD	1 yıl ve altı	6-10 yıl	,49865*	,14988	,012
<b>Etkileşimsel Adalet</b>	TUKEY HSD	1 yıl ve altı	6-10 yıl	,50845*	,15697	,016
<b>Dışadönüklük</b>	TUKEY HSD	1 yıl ve altı	11-15 yıl	,44810*	,14614	,028
<b>Nevrotiklik</b>	TUKEY HSD	1 yıl ve altı	2-5 yıl	,35238*	,11251	,023
		1 yıl ve altı	6-10 yıl	,47991*	,12821	,003
<b>Açık görüşlülük</b>	TUKEY HSD	1 yıl ve altı	11-15 yıl	,45124*	,13121	,009

\*Anlamlılık Farklılıklarını %5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 14'e göre, çalışma süresi ile örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutu ve kişilik özelliklerinin dışadönüklük, nevtotiklik ve açık görüşlülük boyutu arasında bir farklılığın olduğu söylenebilir ( $p < 0,05$ ). Tablo14'de yanlarında asteriks (\*) imgesi olanların ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre 1 yıl ve altı çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlara göre işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları daha yüksektir. 1 yıl ve altı çalışanlar 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha dışadönük, nevtotik ve açık görüşlülük kişilik özelliğine sahiptirler. 1 yıl ve altı çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlara göre işlerinde daha amatör olmalarından dolayı örgütten beklentileri daha fazla olabilir ve bu beklentilerin karşılanması sürecinde kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırma ve her bir adalet boyutunu inceleme gereksinimi duyabilirler. Ayrıca 1 yıl ve altı çalışanlar 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha genç ve daha az tecrübeli bireyler oldukları için daha nevtotik (saldırđan, güvensiz vb.), daha dışadönük ve açık görüşlü kişilik özelliği gösterebilirler.

**Tablo 15.** Mesleki Unvan Değişkeni ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutları ve Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	F	p	SONUÇ
Dağıtımsal Adalet	2,605	,009	Kabul
İşlemsel Adalet	1,308	,239	Ret
Etkileşimsel Adalet	1,878	,063	Ret
Dışa Dönüklük	2,437	,014	Kabul
Uyumluluk	1,590	,126	Ret
Sorumluluk	1,059	,392	Ret
Nevrotiklik	3,959	,000	Kabul
Açık Görüşlülük	2,070	,038	Kabul

Tablo 15’deki değerlere göre p değerlerinin dört boyut için 0,05’in altında olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Hangi gruplar arasında farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Post Hoc (TUKEY HSD) testleri yapılmış ve sonuçlar tablo 16’da sunulmuştur.

**Tablo 16.** Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA

Ölçek Boyutları		(I) Mesleki Unvan	(J) Mesleki Unvan	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
Dışadönüklük	TUKEY HSD	Teknisyen	Hekim	,61169*	,19388	,045
			Hemşire	,60064*	,18208	,029
Açık görüşlülük	TUKEY HSD	Teknisyen	Hemşire	,55864*	,16414	,021

\* Anlam Farklılıkları %5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 16’ya göre, mesleki unvan değişkeni ile kişilik özelliklerinin boyutlarından olan dışadönüklük ve açık görüşlülük boyutu arasında bir farklılığın olduğu söylenebilir ( $p < 0,05$ ). Bu sonuçlara göre, teknisyenlerin hemşirelere göre daha fazla dışadönük ve açık görüşlü olduğu, ayrıca hekimlere göre de daha dışadönük kişilik özelliği sergilediği tespit edilmiştir. Teknisyenlerin hemşirelere göre iş yoğunluklarının ve iş stresinin daha az olmasından dolayı daha dışadönük ve açık görüşlülük kişilik özelliğine sahip olabilirler. Ayrıca teknisyenlerin hekimlere nazaran iş yoğunluklarının ve insan üzerindeki sorumluluklarının daha az olmasından dolayı daha dışadönük kişilik özelliği gösterebilirler.

T-testi ve Anova sonuçlarına göre; **H2:**“Demografik özelliklerle (medeni durum, pozisyon, yaş, kurumdaki çalışma süresi ve mesleki unvan) kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi ve

**H3:**“Demografik özelliklerle (medeni durum, pozisyon, yaş, kurumdaki çalışma süresi ve mesleki unvan) örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### 3.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bir ya da birden çok bağımsız değişken arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla kullanılan yöntemdir (Altunışık vd., 2010, s, 231). Araştırmada, örgütsel adaletin alt boyutları ile kişilik özelliklerinin alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar Tablo 17’de yer almaktadır.

**Tablo 17.** Regresyon Analizi Sonuçları

	St. Beta	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Değişim	F-testi	p	t-testi	p
<b>Dağıtimsal Adalet</b>		,044	,030	3,087	<b>,010</b>		
Dışadönüklük	,160					1,620	,106
Uyumluluk	,246					2,361	<b>,019</b>
Sorumluluk	-,144					-1,384	,167
Nevrotiklik	-,109					-1,625	,105
Açık görüşlülük	-,034					-,298	,766
<b>İşlemsel Adalet</b>		,047	,033	3,322	<b>,006</b>		
Dışadönüklük	,235					2,538	<b>,012</b>
Uyumluluk	,147					1,506	,133
Sorumluluk	-,198					-2,025	<b>,044</b>
Nevrotiklik	-,133					-2,110	<b>,036</b>
Açık görüşlülük	-,041					-,386	,700
<b>Etkileşimsel Adalet</b>		,058	,044	4,142	<b>,001</b>		
Dışadönüklük	,127					1,311	,191
Uyumluluk	,196					1,921	,056
Sorumluluk	-,277					-2,714	<b>,007</b>
Nevrotiklik	-,187					-2,834	<b>,005</b>
Açık görüşlülük	,132					1,199	,231

Dağıtimsal adalet ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=3,087, P<0.010) tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları dağıtimsal adalettaki değişimin %4,4’ünü açıklamaktadır. Kişilik özellikleri boyutlarından sadece uyumluluk boyutunun dağıtimsal adalet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (p<0,019).

İşlemsel adalet ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve açık görüşlülük değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ( $F=3,332, P<0.006$ ) tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları işlemsel adaletteki değişimin %4,7'sini açıklamaktadır. Kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve nevrotiklik boyutunun işlemsel adalet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,006$ ).

Etkileşimsel adalet ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve açık görüşlülük değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ( $F=4,142, P<0.001$ ) tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları etkileşimsel adaletteki değişimin %5,8'ini açıklamaktadır. Kişilik özellikleri boyutlarından sorumluluk ve nevrotiklik boyutunun etkileşimsel adalet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi bulgularına göre; bireylerin uyumluluk özelliği arttıkça dağıtımsal adalet algısının artacağı; dışadönüklük özelliği arttıkça işlemsel adalet algısının artacağı; sorumluluk ve nevrotiklik özellikleri azaldıkça ise işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının artacağı söylenebilir. Dışadönük ve uyumlu bireylerin, adalet algıları arttıkça daha pozitif ve olumlu davranış gösterme olasılığı artacaktır. Uyumlu bireyler, iş arkadaşları, yöneticileri ve örgütleri ile ilişkilerinde olumlu davranışlara sahiptirler ve bu durum dağıtımsal adaletin bireysel algılarını belirleyen sosyal karşılaştırma sürecinde, girdi/çıktı oranında dengenin olmasını sağlayacaktır. Uyumlu bireylerin adalet algıları daha yüksek olabilir. Bu nedenle, uyumlu bireylerin örgütlerde bilgi paylaşımı, bireylerarası sosyalleşme ve karar verme sürecine dahil edilmesi daha uygun olabilir. Nevrotik bireyler, daha az iş birliği içinde olan, asabi, güvensizlik duyan ve kolay odaklanamayan bireylerdir. Bu nedenle nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin adalet algılarının düşük olması beklenebilen bir durumdur. Bireylerin sorumluluk özellikleri azaldıkça adalet algılarının artması araştırmadan elde edilen başka bir bulgudur. Sorumlu bireyler, aynı örgütte çalışan diğer kişiler ile kendileri arasında yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda kendilerine haksızlık edildiği düşüncesine sahip olabilirler. Bu düşünceler bireylerin tutumlarını etkileyerek belirli davranışlar geliştirmelerine neden olabilir bu nedenle sorumlu bireylerin adalet algısında azalma görülebilir. Bireylerin sorumluluklarının azaltılması ve iş yükünün dengeli hale getirilmesi bireylerin adalet algılarının artmasına imkân sağlayabilir.

Sonuç olarak, **H4**: “Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

### 3.8. Hipotezlerin Sonuçları

Bağımlı değişken örgütsel adalet ile bağımsız değişken kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak kurulan hipotezlerin bir kısmı desteklenmiştir. Bu kapsamda yapılan analizlerin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 18’de ana hatları ile paylaşılmıştır.

**Tablo 18.**Hipotez Sonuçları

<b>Hipotez No</b>	<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>
H1.	Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.	<b>Kısmen</b>
H1.1	<i>Dışadönüklük boyutu ile dağıtimsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.2	<i>Dışadönüklük boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.3	<i>Dışadönüklük boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.4	<i>Uyumluluk boyutu ile dağıtimsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.5	<i>Uyumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.6	<i>Uyumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.7	<i>Sorumluluk boyutu ile dağıtimsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Ret</b>
H1.8	<i>Sorumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Ret</b>
H1.9	<i>Sorumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Ret</b>
H1.10	<i>Nevrotiklik boyutu ile dağıtimsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Ret</b>
H1.11	<i>Nevrotiklik boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.12	<i>Nevrotiklik boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.13	<i>Açık görüşlülük boyutu ile dağıtimsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>
H1.14	<i>Açık görüşlülük boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Ret</b>
H1.15	<i>Açık görüşlülük boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.</i>	<b>Kabul</b>

H2.	Demografik özelliklerle kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kısmen</b>
H3.	Demografik özelliklerle örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kısmen</b>
H4.	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde etkisi vardır.	<b>Kısmen</b>
H4.1	<i>Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.2	<i>Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.3	<i>Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.4	<i>Sağlık çalışanlarının nevroitiklik özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.5	<i>Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği dağıtımsal adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.6	<i>Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.7	<i>Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.8	<i>Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.9	<i>Sağlık çalışanlarının nevroitiklik özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.10	<i>Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği işlemsel adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.11	<i>Sağlık çalışanlarının dışadönüklük özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.12	<i>Sağlık çalışanlarının uyumluluk özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>
H4.13	<i>Sağlık çalışanlarının sorumluluk özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.14	<i>Sağlık çalışanlarının nevroitiklik özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.</i>	<b>Kabul</b>
H4.15	<i>Sağlık çalışanlarının açık görüşlülük özelliği etkileşimsel adalet algısını etkiler.</i>	<i>Ret</i>

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

#### 4.1. Sonuç

Araştırma sağlık sektöründe uygulanmıştır. Çünkü sağlıksektörü ülke kaynaklarının ciddi bir kısmını tüketen, teknolojik anlamda sürekli ilerleme gösteren, örgütsel değişim anlamında devamlı inovasyonun yaşandığı bir sektördür. Bu bağlamda, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel adalet algılarını belirlemek önemli hale gelmiştir. Örgütsel adalet algılarını belirlemede kişilik özelliklerinden hangisinin ya da hangilerinin daha etkili olup olmadığının tespit edilmesi, personelseçme ve işe yerleştirme sürecinde yöneticilere, çalışanın hangi birimde ve grupta yer almasının daha doğru olacağına karar vermede yol gösterici olabilecektir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi ile ilgili yapılmış olan araştırmalar incelenmiş ve az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu nedenle yapılan bu çalışmada temel amaç, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini tespit etmektir.

Araştırmada, örgütsel adalet alt boyutları ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kendi içerisinde ve birbirleriyle olan ilişkilerini analiz etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ilişkisinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroz ve açık görüşlülük arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. En zayıf korelasyon ilişkisinin nevroz boyutunda, en yüksek korelasyon ilişkisinin ise açık görüşlülük boyutunda olduğu görülmüştür.

Örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile dışadönüklük, uyumluluk ve açık görüşlülük arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu; işlemsel adalet ile dışadönüklük ve uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu fakat nevroz boyutu ile anlamlı ve negatif ilişki olduğu görülmüştür. Yani, bireylerin dışadönüklük ve uyumluluk özellikleri arttıkça dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel



adalet algılarının artacağı söylenebilir. Dolayısıyla, iş sorumlulukları, ücret düzeyi, iş yükü vb. dağıtımsal adaletin çalışanlar arasında sağlanması, kendilerine adil muamelelerin yapılması, prosedürler uygulanırken adaletin sağlanması, çalışanlara nazik ve saygılı davranılması ve alınan kararların çalışanlarla paylaşılması, çalışanların daha dışadönük, uyumlu ve açık görüşlü bireyler olmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca açık görüşlülük özelliği yüksek olan bireylerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algıları artarken, nevrotiklik özelliği yüksek olan bireylerin işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, bireylerin nevrotik davranış gösterme eğilimleri arttıkça adalet algılarında azalma olduğu söylenebilir. Son olarak nevrotiklik boyutu ile örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet arasında ve sorumluluk boyutu ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla **H1** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

T-testi ve Anova sonucuna göre, örgütsel adaletin alt boyutları ve kişilik özelliklerinin alt boyutları arasındayaz, medeni durum, çalışma süresi, mesleki unvan değişkenleri açısından bazı boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarında, bekâr bireylerin evli bireylere göre işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğu ve daha dışadönük kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır. Bekâr bireylerin evli bireylere göre sorumluluk alanlarının daha az olması ve daha özgür olmalarından dolayı daha dışadönük kişilik özelliği gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca, bekâr bireylerin evli bireylere göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı prosedürler uygulanırken onlara yeterli bilgilendirmenin yapıp yapılmadığına daha çok önem verdikleri söylenebilir. Yaş değişkeni açısından 18-24 yaş arası bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının daha fazla olması ve 18-24 yaş arası bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre daha nevrotik kişilik özelliği göstermeleri araştırmadan elde edilen başka bir bulgudur. 18-24 yaş arası genç bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre örgüte sağladıkları katkının daha fazla olduğu söylenebilir. Dolayısıyla 18-24 yaş arası bireyler örgüte sağlamış oldukları katkı oranında adalet algısı isteyebilirler. Bu nedenle 18-24 yaş arası bireylerin 32-38 yaş arası bireylere göre adalet algısı daha fazla olabilir. Ayrıca 18-24 yaş arası bireyler 32-38 yaş bireylere göre daha genç oldukları için daha nevrotik (güvensizlik, odaklanamama, düşmanca ve saldırgan tutumlar vb.) özellikler gösterebilirler.

Çalışma süresine göre analizler incelendiğinde 1 yıl ve altı çalışanların, 6-10 yıl arası çalışanlara göre işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları daha yüksektir ve 1 yıl ve altı çalışanlar 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha dışadönük, nevrotik ve açık görüşlülük kişilik özelliğine sahip olduğu görülmüştür. Buna göre, 1 yıl ve altı çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlara göre işlerinde daha amatör olmalarından dolayı örgüitten beklentileri daha fazla olabilir ve bu beklentilerin karşılanması sürecinde kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırma ve her bir adalet boyutunu inceleme gereksinimi duyabilirler. Ayrıca 1 yıl ve altı çalışanlar 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha genç ve daha az tecrübeli bireyler oldukları için daha nevrotik (saldırgan, güvensiz vb.), daha dışadönük ve açık görüşlü kişilik özelliği gösterebilirler.

Araştırmadan elde edilen başka bir bulgu ise, teknisyenlerin hemşirelere göre daha fazla dışadönük ve açık görüşlü kişilik özelliği gösterdiği, ayrıca yine teknisyenlerin hekimlere nazaran daha dışadönük kişilik özelliği sergilemektedirler. Teknisyenlerin, hekimlere ve hemşirelere göre iş yoğunluklarının, iş stresinin ve insan üzerindeki sorumluluklarının daha az olmasından dolayı daha dışadönük ve açık görüşlülük kişilik özelliğine sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, **H2** ve **H3** hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna göre, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve açık görüşlülük değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısını uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük ve nevrotiklik boyutlarının açıkladığı tespit edilmiş; açık görüşlülük boyutunun ise adalet algısını etkilemediği görülmüştür. Elde edilen regresyon analizi sonucuna göre, bireylerin uyumluluk özelliği arttıkça dağıtımsal adalet algısının artacağı; dışadönüklük özelliği arttıkça işlemsel adalet algısının artacağı; sorumluluk ve nevrotiklik özellikleri azaldıkça, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının artacağı söylenebilir. Dolayısıyla **H4** hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Bu araştırma kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algılarının, çalışanlara katkı sağlayacak değişkenler olduğunu göstermektedir. Daha dışadönük, uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel adalet algılarının yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu sonuçlara göre yöneticilerin, dışadönük, uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü kişilik özelliklerine sahip çalışanları, motive

edebilmesi için örgütsel adaleti sağlayabilecek düzenlemeleri bilmesi gerekir. Bu doğrultuda yöneticilerin, çalışanlarına adil bir iş ortamı yaratmaları ve farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlara farklı stratejiler uygulamaları gerekmektedir. Kişilik özellikleri ile ilgili yapılmış olan literatür taraması incelendiğinde, sorumluluk ve uyumluluk boyutunun önemli bir değişken olduğu görülmüştür. Minbashian, Earl ve Bright (2013) yüksek düzeyde açık görüşlü, uyumlu, sorumlu olan bireylerin iş performansının, düşük olan bireylere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Tüm bu araştırma sonuçlarında, çalışanların performansını, örgütsel bağlılığını, iştahını, örgütsel vatandaşlık davranışını vb. etkileyen örgütsel adalet algısının; çalışanların kişilik özelliklerinden de etkilendiğinin söylenebilmesine imkân tanıyan bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla özellikle personel işe alım ve yerleştirme sürecinde çalışanların kişilik özelliklerinin ve adalet algılarının belirlenmesi bazı örgütsel davranışların önceden öngörülmesinde yardımcı rol oynayacak, mevcut çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ise onlarda örgüt içinde olması istenen davranışların ortaya çıkmasına imkân sağlayacak motivasyonların belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

## 4.2. Öneriler

### 4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Gerek bu araştırma sonuçlarındansa gerekse literatür çalışmalarından esinlenerek, kişilik özelliklerinden özellikle dışadönüklük ve uyumluluk özelliğine sahip bireylerin, örgütsel adalet algılarını etkilemesi ve bu etkiyi artırıcı bir rol oynaması açısından uygulayıcılara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Yöneticilerin çalışanlarda adalet algısı oluşturabilmesi için, onları işe alım sürecinde, performans değerlemede, ödüllendirme sistemlerinde, kaynakların dağıtımında, çatışma yönetiminde ve işten çıkarmada, sonuçlar çalışanların istedikleri şekilde sonuçlanmasa bile süreçlerin adil olmasına dikkat etmelidir. Çalışanların süreçlerin adil olduğuna inanması bile adalet algılarının yüksek olmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla, özen gösterilmesi gereken etkenlerden birisi de kişilik özellikleri ile örgütsel adalet ilişkisidir. Bu bağlamda, yöneticiler özellikle dışadönük ve uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerle çalışmaya özen göstermelidir.

- İnsan kaynakları departmanında çalışan yöneticilerin çalışanları işe alma sürecinde çalışanlara kişilik testleri uygulaması bu süreçte önemli bir adımdır. Bu bağlamda, yöneticiler bir pozisyona, işe ya da statüye personel yerleştirme sürecinde dışadönük ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyleri seçmeye özen göstermelidir. Bu sayede doğru pozisyona, doğru işe ve doğru statüye, doğru çalışanı yerleştirmiş olacaklardır.
- Yöneticiler, çalışanların etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarını arttırabilmek için prim, ücret, terfi ve iletişim gibi konularda özenli davranarak bu algıların artırılmasına zemin hazırlamalıdır.
- Yöneticiler uygulayacakları ödüllendirme sistemlerinde çalışanların kişilik özelliklerini de göz önünde bulundurmalıdırlar. Çünkü her çalışanı memnun edecek ödüllendirme sistemleri farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, doğru kişilik özelliğine sahip çalışanlara doğru ödüllendirmenin yapılması çalışanların adalet algılarının artmasına imkân sağlayacaktır.
- Sağlık sektöründe çalışanlar arasında iletişimin ve işbirliğinin sağlanması önem arz etmektedir. Bunun sağlanabilmesi için çalışanların iş ile ilgili konularda görüşleri alınmalı, kararlara katılımı desteklenmelidir.
- Kurum içi verimliliğin ve etkinliğin artırılabilmesi için çalışanlara gerekli eğitim verilmeli ve çalışanlar iş sorumlulukları hakkında bilgilendirilmelidir.
- Yöneticiler; kaynakların, ceza ve ödül sistemlerinin çalışanlara adil olarak dağıtıldığı bir düzen kurmalı ve bu sistemlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirmelidir.

#### 4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Bu çalışma sadece sağlık sektörüyle sınırlı tutulmuştur. Benzer bir çalışma, diğer kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren hastane/hastanelerde, farklı sektörlerde faaliyet gösteren kamu kuruluşlarında, üretim, sanayi ya da hizmet işletmelerinde yapılabilir.

- Bu çalışmada uygulama yalnızca sağlık çalışanları üzerine yapılmıştır. Benzer çalışmalar, farklı meslek gruplarına da uygulanabilir.
- Araştırma evreni olarak Ege bölgesinde Uşak ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesi seçilmiştir. Benzer çalışmalar, farklı bölge ve farklı illerde yapılabilir. Dolayısıyla bu durum karşılaştırma yapma imkânı sağlayabilir.
- Gelecek araştırmalarda, kişilik özelliklerinin liderlik, örgüt kültürü, iş performansı, işten ayrılma niyeti gibi kavramlarla ilişkisi ya da bu kavramlarla olan ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü araştırma konusu olabilir.



## KAYNAKÇA

- Abbasoğlu, Ő.** (2015). *İŞ Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi "Bir Devlet Hastanesi Örneği"*.Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akman, F.** (2017). *Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, C.** (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi.*The Journal of Social Science*, 1(1), 20-29.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E.** (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Geliştirilmiş 6. Baskı, İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Almasizadeh, S.** (2016). Development of Organizational Commitment in Light of Perceived Organizational Justice. *Reseacher*, 8(4), 72-78.
- Al-Zu'bi, H. A.** (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Arslantürk, G. ve Şahan S.** (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örnekleminde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Ateş, H. ve Kırılmaz H.** (2015). Sağlık Personelinin Performans Yönetimine İlişkin Görüşleri Üzerinde Kişisel Faktörlerin Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 97-128.
- Ayan, M.** (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerine Bir Araştırma (Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği). 2.Örgütsel Davranış Kongresi, s. 393-415.

- Azeem, M. M., AbrarM., Bashir M. ve Zubair A. (2015).** Impact of Organizational Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 272-280.
- Behrem, Ü. (2017).** *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilsel, M. A. (2013).** *Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Camerman, J., Cropanzano R. ve Vandenberghe C. (2007).** The Benefits of Justice for Temporary Workers. *Group & Organization Management*, 32(2), 176-207.
- Can, Y. (2017).** *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Chan, M. (2000).** Organizational Justice Theories and Landmark Cases. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68-88.
- Chhetri, P. (2014).** The Role of Cognitive and Affective Trust in the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework. *Business: Theory and Practice*, 15(2), 170-178.
- Chou, T. Y., Chou S.T., Jiang J.J.ve Klein G. (2013).** The Organizational Citizenship Behavior of IS Personnel: Does Organizational Justice Matter? *Information & Management*, 50, 105-111.
- Cremer, D. (2005).** Procedural and Distributive Justice Effects Moderated By Organizational Identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Cropanzano, R., Bowen D.E. ve Gilliland S.W. (2007).** The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 34-48.

- Cogliser, C.C., Gardner W.L., Gavin M.B. ve Broberg J.C. (2012).** Big Five Personality Factors and Leader Emergence in Virtual Teams: Relationships With Team Trustworthiness, Member Performance Contributions, and Team Performance. *Group&Organization Management*, 37(6), 752-784.
- Colquitt, J. A., Scott B.A., Judge T.A.ve Shaw J.C. (2006).**Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100,110-127.
- Çakıcı, A. B. (2012).** *Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma.* Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çakır, Ö. (2006).** Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, Ankara.
- Çelik, O. T. (2011).** *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi,Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çetin, F. ve Basım H. N. (2013).** Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler, İçinde: Der. Sığı, Ü. ve Gürbüz, S. *Örgütsel Davranış*. İstanbul:Beta Yayınları.
- Çetin, A. ve Alacalar A. (2016).** İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- De Backer, M., Boen F.,Ceux T., Cuyper B.D., Høigaard R.,Callens F., et al. (2011).** Do Perceived Justice and Need Support of the Coach Predict Team Identification and Cohesion? Testing Their Relative Importance Among Top Volleyball and Handball Players in Belgium and Norway. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 192-201.
- Demirel, Y. (2009).** Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.



- Deniz, S., Çimen M. ve Özsarı H. (2016).** Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 42, 329-343.
- Doğan, T. (2013).** Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, T., Kürüm A. ve Kazak M. (2014).** Kişilik Özelliklerinin Erteleme Davranışını Yordayıcılığı. *Başkent University Journal of Education*, 1(1), 1-8.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013).** *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durna, U. (2004).** Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Düz, A.G. (2015).** *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle Olan İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğilmezkol, G. (2011).** *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elovainio, M., Heponiemi T., Kuusio H., Sinervo T., Hintsala T. ve Aalto A.M. (2010).** Developing a Short Measure of Organizational Justice: A Multisample Health Professionals Study. *JOEM*, 52(11), 1068-1074.
- Erdem, R., Yıldırım H. H., Atilla G. ve Oksay A. (2009).** Hastane Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ve Zamanı Kullanma Biçimlerinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 105-120.
- Erdoğan, İ. (1991).** *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No: 242.
- Eroğlu, F. (1998).** *Davranış Bilimleri*, 4.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Evinç, Ş.G.** (2004). *Maternal Personality Characteristics, Affective State, and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fatimah, O., Amiraa A.M. ve Halim F.W.** (2011). The Relationships Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 19 , 115-121.
- Foley, S., Hang-Yue N. ve Wong A.** (2005). Perceptions Of Discrimination And Justice: Are There Gender Differences In Outcomes?. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Ghosh, P., Rai A. ve Sinha A.** (2014). Organizational Justice and Employee Engagement: Exploring the Linkage in Public Sector Banks in India. *School of Management Studies, Motilal Nehru National Institute of Technology*, 43(4), 628-652.
- George, D. ve Mallery, P.** (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. 10th Edition, Boston: Pearson.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan E.** (2011). Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Güneş, N.** (2016). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Performansa Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güzel, B. ve Ayazlar G.** (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Gyekye, S. A. ve Haybatollahi M.** (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Safety Climate: Do Fairness Perceptions Influence Employee Safety Behaviour?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 20(2), 199-211.

- Hopkins, W. G.** (1997). A New View of Statistics: A scale of magnitude for effect statistics. <http://www.sportsci.org/resource/stats/effectmag.html>.
- Holtz, B. C. ve Harold C.M.** (2013). Effects of Leadership Consideration and Structure on Employee Perceptions of Justice and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 492-519.
- İçerli, L.** (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce, M. ve Gül H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşleyici, K.** (2015). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ( Zonguldak İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İyigün, Ö.** (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Jannah, H.F., Putrawan I.M. ve 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., Donahue E.M. ve Kentle R.L.** (1991). *The Big Five Inventory: Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California. Institute of Personality and Social Research.
- Joshanloo, M. ve Afshari S.** (2011). Big Five Personality Traits and Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian Muslim University Students. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 105-113.
- Kalshoven, K., Den Hartog D.N. ve De Hoogh A.H.B.** (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100, 349-366.

- Kalaycı Ş.** (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M. ve Öğüt A.** (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karriker, J. H. ve Williams M.L.** (2009). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135.
- Kavak, O. ve Kaygın E.** (2018). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 33-51.
- Keklik, B. ve Coşkun Us N.** (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Kerwin, S., Jordan J.S. ve Turner B.A.** (2015). Organizational Justice and Conflict: Do Perceptions of Fairness Influence Disagreement? *Sport Management Review*, 18, 384-395.
- Kılıçaslan, S.** (2010). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılıçlar, A.** (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Koç, E.** (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koyutürk, A.** (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kozak, M.** (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köse, G.** (2014). *Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kumar, K., Bakhshi A. ve Rani E.** (2009). Linking the “Big Five” Personality Domainsto Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- Kuzucu, E.** (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Krishnan, R., Loon K.W., Ahmad N. A. F. Binti ve Yunus N. A. S.** (2018). Examining the Relationship Between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 466-477.
- Loi, R., Ngo Hang-Yue ve Foley S.** (2006). Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and İntention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- McCrae, R. T. ve Costa P.T.** (1997). Personality Trait Structure As A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- Merdan, E.** (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 7, 140-159.
- Meriçöz, S.** (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminine ve İş Performansına Olan Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Minbashian, A., Earl J. ve Bright J.E.H.** (2013). Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62 (1), 1–12.
- Morsünbül, Ü.** (2014). İnternet Bağımlılığının Bağlanma Stilleri, Kişilik Özellikleri, Yalnızlık ve Yaşam Doyumu İle İlişkisi. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 357-372.
- Musringudin, Akbar M. ve Karnati N.** (2017). The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of The Principles. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Nadiri, H. ve Tanova C.** (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Nelson, M. F. ve Tarpey R.J.** (2010). Work Scheduling Satisfaction and Work Life Balance For Nurses: The Perception of Organizational Justice. *Academy of Health Care Management Journal*, 6(1), 25-36.
- Niehoff, B. P. ve Moorman R.H.** (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nurul, I., Kozako A.M.F., Safin S.Z. ve Rahim A.R.A.** (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour Among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Ocak, S., Gider Ö., Gider N. ve Top M.** (2017). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, S:82, 105-126.

- 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. ve Özafşarlıoğlu S.** (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özafşarlıoğlu, S.** (2015). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özafşarlıoğlu, S. ve 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.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe C.** (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658.
- Rani, R., Garg P. ve Rastogi R.** (2012). Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5), 183-194.
- Reisoğlu, S. ve Yazıcı H.** (2017). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 888-912.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A.** (2012). Organizational Behavior. İnci Erdem (Ed.), *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Robbins, S.P., Decenzo D.A. ve Coulter M.** (2013). Fundamentals of Management 8e. Adem Öğüt (Ed.), *Yönetimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Samancı, S. ve Basım H.N.** (2018). Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 363-380.

- Serinkan, C. ve Barutçu E.** (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(2), 317-339.
- Sharma, S.** (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley&Sons, Inc. New York.
- Stoughton, J.W., Thompson L.F. ve Meade A.W.** (2013). Big Five Personality Traits Reflected in Job Applicants' Social Media Postings. *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 16(11), 800-806.
- Stouten, J., Kuppens P. ve Decoster S.** (2013). Being Angry for Different Reasons: The Role of Personality in Distributive Justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 795-805.
- Strom, D. L.,Sears K.L. ve Kelly K.M.** (2014). Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 71-82.
- Solak, Ö.** (2014). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal, A.** (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 4-19.
- Sökmen, A.** (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A.,Şahal S. ve Söylemez M.** (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 66-91.
- 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.
- Şahin, B. ve Taşkaya S.** (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.



- Şahin, S.** ve Aksu S.G. (2015). İdari Göreve Sahip Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Çatışma Çözme Stilleri İlişkisi: İzmir İli Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 135-154.
- Şanlımeşhur, Ö.** (2015). *Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet İle Çatışma İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeker, M.** (2011). *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tağraf, H., Şahin İ. ve Özkan A.M.** (2016). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 67-83.
- Tan, M. ve Demir M.** (2018). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-60.
- Taşkıran, E.** (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Tetik, S.** (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Titrek, O.** (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 552-573.
- Topçu, M. K.** (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tozkoparan, G.** (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), Y.9, 189-231.

- Tunçbiz, B.** (2015). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Yaşın, T.** (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazgan Yerlikaya, B. ve İnanç E.E.** (2012). *Kişilik Kuramları*. Altıncı Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, F.** (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Ankara Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Yıldız, S.** (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Yıldızoğlu, H.** (2013). *Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çalışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, M.** (2015). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Yüksel, E.** (2017). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle İlişkisi: Tunceli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli.
- Yükselen, C.** (2006). *Pazarlama Araştırmaları*, 3. Baskı, İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Yürür, S.** (2009). *Örgütsel Adalet*. Keser A., Yılmaz G. ve Yürür, S. (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış*. (s. 167-207). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Zel, U.** (2001). *Yönetimde Kişilik Özellikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Zorlu, K.** (2013). Örgütsel Adalet ve Güven Arasındaki İlişkiler Kullanılarak Yapay Sinir Ağları ve Çoklu Doğrusal Regresyon Yöntemlerinin Karşılaştırılması.

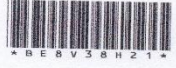
*International Journal of Economic and Administrative Studies*, 5(10), 135-154.  
ISSN: 1307- 9832.


### İnternet Kaynakları

- 2016 TÜİK Verileri. (2018, Temmuz,6).[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1095](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095)adresinden 6 Temmuz 2018 tarihinde alınmıştır.
- 2016TÜİK Verileri. (2018, Temmuz, 6).  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24574>adresinden 6 Temmuz 2018 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2018, Temmuz, 6), 2018 Yılı Bütçe Sunumu.  
[https://sgb.saglik.gov.tr/Shared%20Documents/2018\\_Yili\\_Plan\\_Butce\\_Sunumu\\_14\\_11\\_2017.pdf](https://sgb.saglik.gov.tr/Shared%20Documents/2018_Yili_Plan_Butce_Sunumu_14_11_2017.pdf)adresinden 6 Temmuz 2018 tarihinde alınmıştır.

**EKLER****Ek 1. Etik Kurul Kararı**

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/11/2017-E.38164





T.C.  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : 89784354-050.99-  
Konu : Diğer

Sayın Yrd.Doç.Dr. Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI  
Uşak Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü - Öğretim Üyesi

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09.11.2017 tarihli 2017-67 sayılı kararı yazımız ekindeyiz.  
Bilgilerinizi rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof.Dr. Sayın DALKIRAN  
Başkan

EK :  
2017-67 (1 sayfa)

**Mevcut Elektronik İmzalar**  
SAYIN DALKIRAN (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu - Başkan) 16/11/2017 20:40

---

1 Eylül Kampüsü İzmir Yolu 8.Km 64100/Uşak  
Tel: (0276)221 21 80  
E-Posta: hukuk@usak.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Zekire BAYRAKTAR DÜZGÜN  
Faks: (0276)221 21 81  
Elektronik ağı: www.hukuk.usak.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Sayfa 1 / 1

## Ek 1. Etik Kurul Kararı (Devamı)

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/11/2017-E.38164

**T.C.**  
**UŞAK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER**  
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI**

TOPLANTI SAYISI: 12

KARAR TARİHİ: 09.11.2017

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi gereğince, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Sayın DALKIRAN toplanarak gündem maddesinin görüşülmesine geçilmiştir.

**KARAR 2017-67**

Proje yürütücüsü Yrd. Doç. Dr. Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI'nın Yüksek Lisans öğrencisi Elvan ÇAYLAK ile birlikte Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimine başvurmak üzere hazırlanmış olduğu "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algıları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi" başlıklı araştırmasının ve bu araştırma kapsamında uygulanacak yöntemlerin etik açıdan uygun olduğuna katılanların oybirliği ile karar verilmiştir.

No	Üyenin Adı Soyadı	İmza	No	Üyenin Adı Soyadı	İmza
1	Prof. Dr. Sayın DALKIRAN Başkan	İMZA	4	Prof. Dr. Lütfi ÖZAV Üye	İMZA
2	Prof. Dr. Cemil ERTUĞRUL Başkan Yardımcısı	İMZA	5	Prof. Dr. Ali YILMAZ Üye	İMZA
3	Prof. Dr. Suat ŞAHİNLER Üye	İMZA	6	Prof. Dr. Sadiye TUTSAK Üye	GÖREVLİ
7	Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN Üye	İMZA		Av. Zakire BAYRAKTAR DÜZGÜN Raportör	

ASLI GİBİDİR


**AVUKAT**  
Zakire BAYRAKTAR DÜZGÜN

## Ek 2. İl Sağlık Müdürlüğü Kararı

karar Tarih ve Sayısı: 03/04/2018-6291



T.C.  
UŞAK VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü

UŞAK İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - UŞAK İL SAĞLIK  
MÜDÜRLÜĞÜ  
03.04.2018 16:07 - 71438662 - 773.02 - E.1138  
  
00065971780

Sayı : 71438662-773.02  
Konu : Araştırma İzni (Elvan ÇAYLAK)

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE


Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrenciniz Elvan ÇAYLAK'ın 27.03.2018 tarih ve 71438662-000-3420 sayılı dilekçesinde belirtmiş olduğu "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algıları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi" konulu anket çalışmasını 01.04.2018-31.05.2018 tarihleri arasında T.C. Sağlık Bakanlığı Uşak Üniversitesi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi ve Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde yapması Bilimsel Araştırmalar Başvuru İnceleme Komisyonu tarafından uygun görülmüştür.

İlgili kişiye ait Araştırma Ön İzin Belgesi - Bilimsel Araştırma Protokolü ve bahsi geçen çalışmasını hiçbir yerde yayınlamayacağına dair taahhünamesi yazımız ekinde olup; çalışmasını tamamladıktan sonra bir nüshasının tarafımıza gönderilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim

e-İmzalıdır.  
Op.Dr.Mehmet Fatih ZEREN  
İl Sağlık Müdürü a.  
Kamu Hastaneleri Hizmetleri  
Başkanı

**EKLER:**  
1- Araştırma İzni  
2- Taahhüname



Uşak İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizm. Başk. İdari Hizmetler Birim

Bilgi için:Sevilay ÇİFTÇİ

Faks No:0 276 216 70 12

Unvan:HEMŞİRE

e-Posta:sevilay.ciftci@sağlık.gov.tr İnt.Adresi: www.usakhhb.gov.tr

Telefon No:0 276 227 00 34/420

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 855bb2ed-68cf-4865-bd2e-832fe2b74178 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek 3. Anket Formu (4 sf.)

**T.C.**  
**UŞAK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Değerli katılımcı,

Bu anket, “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Alguları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi” adlı araştırmaya veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, çalışanların çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

- Lütfen anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız.
- Araştırmadan elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçlı değerlendirilecektir.
- Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız.

Araştırmamıza yaptığımız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

**Elvan ÇAYLAK**

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

<b>Cinsiyet:</b>	<input type="checkbox"/> Bayan	<input type="checkbox"/> Bay	
<b>Yaşınız:</b>	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 32-38	<input type="checkbox"/> 46-52
	<input type="checkbox"/> 25-31	<input type="checkbox"/> 39-45	<input type="checkbox"/> 53 ve üstü
<b>Medeni Durum:</b>	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr	
<b>Eğitim:</b>	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
	<input type="checkbox"/> Ön lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Diğer .....
<b>Kurumdaki Çalışma Süreniz:</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve altı	<input type="checkbox"/> 11- 15 yıl	
	<input type="checkbox"/> 2-5 yıl	<input type="checkbox"/> 16- 20 yıl	
	<input type="checkbox"/> 6- 10 yıl	<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü	
<b>Pozisyonunuz:</b>	<input type="checkbox"/> Yönetici	<input type="checkbox"/> Çalışan	
<b>Mesleki Unvanınız:</b>	<input type="checkbox"/> Eğitim Görevlisi	<input type="checkbox"/> Hekim	<input type="checkbox"/> Hemşire
	<input type="checkbox"/> Tıbbi sekreter	<input type="checkbox"/> İdari Personel	<input type="checkbox"/> Diğer .....
<b>Yönetici iseniz, yönetici olarak çalışma süreniz: .....</b>			

*Lütfen diğer sayfaya geçiniz.*

Aşağıdaki anket, çalıştığımız hastane ile ilgili çeşitli konulardaki görüşleri ölçmek için hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun gelen ifadeye "X" işareti koyarak değerlendiriniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Çalışma programım adildir.					
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kamsındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kamsındayım.					
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7	Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde 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	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar ve önem verirler.					
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20	Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.					

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.



Aşağıdaki özelliklerin her biri insan davranış ve tutumlarıyla ilgilidir. Bunların arasında size uyabilecek ya da uymayacak özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerin her biri “kendimi.....biri olarak görüyorum” cümlesinin boşluk kısmını doldurmaktadır. Lütfen yazılı olan bu özellikleri, sizi en iyi biçimde yansıtan ifadeye “X” işareti koyarak değerlendiriniz.

KENDİMİ ..... BİRİ OLARAK GÖRÜYORUM		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata bulmaya meyilli					
3	Bir işi titiz yapan					
4	Depresyonda, hüzünlü					
5	Yeni, orijinal fikirler üreten					
6	Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan					
7	Yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan					
8	Bazen dikkatsiz olabilen					
9	Rahat ve stresle başa çıkabilen					
10	Birçok farklı konuya meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Zeki, derin düşünen					
16	Çevresine coşku yayan					
17	Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip					
18	Dağınık olmaya eğilimli					
19	Endişeli					
20	Canlı bir hayal gücü olan					
21	Kolaylıkla sessizleşebilen					
22	Genellikle güvenilir					
23	Tembelliğe eğilimli					
24	Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen					
25	Yaratıcı					
26	Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip					
27	Soğuk ve mesafeli olabilen					
28	Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren					
29	Birdenbire camı sıkılabilen					
30	Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					
31	Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan					
32	Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik					
33	İşleri etkin bir biçimde yapan					
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen					
35	Rutin işleri tercih eden					
36	Cana yakın, sosyal					
37	Başkalarına karşı bazen kaba					
38	Planlar yapan ve onlara uyan					
39	Kolayca gerginleşen					
40	Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven					
41	Sanata ilgisi az olan					

42	Başkaları ile işbirliği yapmayı seven						
43	Dikkati kolay dağılabilen						
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili						

Araştırma sonuçlarınızı sizinle paylaşmamızı isterseniz lütfen mail adresinizi yazınız.

.....

Doldurduğunuz bu soru formundaki konularla ilgili olarak bir görüş belirtmek isterseniz lütfen aşağıda belirtiniz.

.....

.....

.....