



DAMGALANMA ALGISI VE SAPMA DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ *

The Moderating Role of Personality Characteristics on the Relationship Between Stigma Perception and Deviant Behaviour

Yrd. Doç.Dr.Burcu Özge ÖZASLAN ÇALIŞKAN
İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, İstanbul/Türkiye
Arş.Gör.Dr. Meltem AKCA
İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, İstanbul/Türkiye

Özaslan Çalışkan, B.Ö. ve Akca, M. (2017). "Damgalanma Algısı ve Sapma Davranışı İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü", Vol:3, Issue:13; pp:357-369 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

31/07/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

21/08/2017

Anahtar Kelimeler

Stigma, Damgalanma Algısı,
Sapma Davranışı, Kişilik

Keywords

Stigma, Stigma Perception,
Deviant Behaviour,
Personality

ÖZ

Stigma kavramı sosyolog Erving Goffman tarafından 1963 yılında "toplum tarafından itibarsız olarak görülen bir olguyla ilintili bireyin bu olgudan ötürü dışlanması" şeklinde ifade edilmektedir. Çalışma ortamında stigma, bireyin haklı ya da haksız olmasına bakılmaksızın çalışanın itibarını zedeler. Stigma; Türk yazınında yer alan araştırmalarda yaygın şekilde "damgalama" olarak ele alınmaktadır. İşyerinde damgalanmış kişiler kendilerini genellikle iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından dışlanmış, aşağılanmış ve hafife alınmış hissederler. Dil, din, ırk, mezhep, siyasi görüş, cinsiyet, cinsel tercih, fiziksel ve sağlık konusundaki diğer engeller nedeniyle kendilerinin ötekileştirilerek haksızlığa uğradıklarını düşünürler. Damgalanma konusu olan durum; örgüt kültürüne uymayan, kontrol edilebileceği düşünülen ve ahlaki değer yargılarına aykırı görülen bir özellik ise bu organizasyonlarda kişiye yapılan damgalama sosyal olarak kabul görebilir. Bu şekilde ayrımcılığa maruz kalmış çalışanların organizasyon içerisinde sapma davranışı eğilimi göstermesi ve verimlilik karşıtı davranışlarda bulunması bireysel hedefler ile örgütsel hedefler arasındaki uyumu bozacaktır.

Söz konusu çalışmada damgalanma algısı ile bireyin sapma davranışı arasındaki ilişkide etkili olabileceği düşünülen duygusal denge, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin etkisi incelenecektir. Damgalanma algısı yüksek olan çalışanların işyerinde sapma davranışı eğilimini daha yüksek düzeyde gösterecekleri ve bu süreçte kişilik özelliklerinin de önemli bir etkisinin olabileceği düşüncesinden hareketle örgütlerde verimliliği arttırabilmek ve olumsuz davranışları en düşük düzeye indirebilmek amacıyla organizasyonlara öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda alan araştırması beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilecektir. Araştırmada toplanan veriler SPSS 21 paket programı aracılığıyla uygun istatistiksel analiz metotları kullanılarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

ABSTRACT

Exclusion of an individual due to a phenomenon related with a feature of himself or herself which is disrespectful by a society is stated as stigma concept by sociologist Erving Goffman in 1963. Stigma in the workplace damages individual's reputation without considering employee is right or not. Stigma is usually called as "Damgalama" in Turkish related literature. In general, stigmatised people in the workplace feel like outsider, belittled, underrated by supervisors and colleagues. These people think that they are hard done and marginalised by others because of their differentness as language, tongue, religion, nation, sectarian, political opinion, gender, sexual preference, physical and medical barriers. Stigmatization in the organization will be approved if the stigma situation is not adaptable with organizational culture and contrary to ethical value judgement. In this manner, individual and organisational affords will be undamaged with the opposed efficiency behaviours and job deviation tendency by who perceived discrimination exposed. The impact of characteristics features dimensions(extraversion, agreeableness, conscientiousness,emotional stability, openness to the experience-innovation) on the relation between stigma and deviation variables is studied in this article. It is planned to advise organisations the negative effects of stigmatisation over the employee behaviours. The Field study contains white collar workers. The data was collected for the research was analyzed by the proper statistical methods through SPSS 21.

1. GİRİŞ

Damgalanma, bir kişiyi diğerlerinden ayıran ve onun istenmeyen, hoş karşılanmayan bir niteliğe sahip olduğu anlamına gelen bir "işaret" olarak ifade edilmektedir (Jones vd. 1984, 65; aktaran, Kim vd. 2011). Damgalama pek çok boyutta yaşanan ve farklı kesimlerden bireylerin ya da grupların yaşadığı bir durum olarak ele alınabilmektedir.

*Bu çalışma 18-20 Mayıs 2017 tarihleri arasında Alanya Alaattin Keykubad Üniversitesi evsahipliğinde düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulmuştur. Ayrıca bu çalışma İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimi tarafından 25247 proje kodu ile desteklenmiştir.

Damgalanmanın bir boyutu olan içselleştirilmiş damgalanma, bireyin hastalıkla ilgili toplumun yarattığı olumsuz kalıp yargıları kabullenmesi ve değersizlik, utanç gibi duyguları yaşayarak kendisini toplumdan soyutlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Corrigan, 1998) . Kişi, diğer bireylerin kendisinin hastalığına tepki göstereceği beklentisi içerisinde girmektedir. İçselleştirilmiş damgalanmanın sonucu olarak hasta bireylerin sosyal uyum sorunları yaşadıkları, sapma davranışları sergileyebildikleri, iş performanslarının düştüğü, hatta işsizlik gibi problemlerle karşı karşıya kaldıkları yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur (Perlick vd., 2001). İçselleştirilmiş damgalanma özellikle mental hastalıklara ilişkin çalışmalarda ele alınmış bir kavram olup ruhsal hastalıklar dışında da pek çok hastalıkla ilgili olarak uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçekler aracılığıyla incelenmiş bir konudur (Ersoy&Varan, 2007). Goffman (1963), damgalanmayı son derece gözden düşürücü bir atıf olarak ifade etmiştir. Gifford (2009), çalışmasında damgalanma kavramını iş ortamında ele almış ve Herek (2009)'un çalışmasındaki şekliyle icra edilen (sahnelenen) damgalanma, hissedilen damgalanma ve içselleştirilmiş (benimsenmiş) damgalanma şeklindeki boyutlar çerçevesinde çalışmalarını yürütmüştür. Topluma, kültüre ve örgüte göre farklı anlam ifade eden sapma kavramı geniş kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda sapma, sapkın, sapmış gibi değişik kavramların birbirinin yerine kullanıldığı dikkat çekmektedir. Örgütlerde kurumsal kültürün belirlediği iş ve işletmeye ilişkin kurallar, değerler, normlar ile toplumsal kültürün oluşturduğu örf, adet, gelenek-göreneklere ve yasal düzenlemelere uymayan davranışlar sapma olarak değerlendirilmektedir (Demir, 2010) .

Bireyin farklı koşullarda gösterdiği tepkiler, başka insanların bulunduğu ortamlarda gösterilen davranış özellikleri, kişiyi diğer bireylerden farklı kılan doğuştan gelen ya da sonradan edinilen ayırt edici davranışlar ve özellikler kişilik özellikleri olarak tanımlanabilmektedir (Doğan 2013:57; Courtland vd 1995:122; Morgan1999:311). Tarih boyunca insanların sahip olduğu kişilik özellikleri toplum içerisinde önemsenen bir olgu olarak kabul edilmiştir. Kişilik özelliklerinin bireysel davranış üzerinde etkileri merak edilmiş ve 1900'lü yılların başından bu yana bilimsel çalışma ve araştırmalarda inceleme konusu olmuştur. Yönetim, sosyoloji ve psikoloji alanında yapılan çalışmaların birçoğunda, örneğin liderlikte özellikler yaklaşımı gibi, kişilik özellikleri ile ilgili teoriler oluşturulmuştur. Yeryüzünde yaşayan her insanda birebir kişilik özellikleri olmasa bile bireylerin benzer kişilik özellikleri sergileyebilecekleri varsayımından hareketle yapılan nitel ve nicel araştırmalarda çeşitli belirgin kişilik özelliklerinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin gerçekleştirdiği sosyal etkileşimlerde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik özelliklerin bileşimi kişiliğin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Alanyazında kişilik konusunun incelenmesine ilişkin(Beş Faktör Kişilik Modeli, Myers - Briggs Tipi Kişilik Modeli ve Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli...vs.) belli modeller geliştirilmiştir.

Araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan açıklamalar doğrultusunda bu çalışmada, ilgili literatürde sapma davranışı ile doğrudan ilişkisi olduğu ele alınan damgalanma algısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, söz konusu ilişki üzerinde, kişilik faktörlerinin etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Damgalanma

Tutum bileşenleri bireylerin etkileşim sürecinde davranışsal, bilişsel ve duygusal tepkileri etkileyen zihinsel bir şema yaratır. Damgalanma (Stigmatization), bir grubun niteliklerinin mevcut bir sosyal grup tarafından değerinin düşürülmesi sürecine atıfta bulunur (Phelan, Link, & Dovidio, 2008). Bireyin niteliklerinin bu şekilde değer kaybetmesinin yan etkilerinden birisi bireyin toplumsal kabulün dışında kalmasıdır (Goffman, 1963). Damgalamayla ilgili araştırmaların çoğu, Goffman'ın konuya ilişkin orijinal kavramsallaştırması çerçevesinde gelişme göstermiştir (Link & Phelan, 2001). İlgili yazın tarandığında damgalamaya ilişkin farklı teorik tanımlamaların yapıldığı dikkat çekmektedir. Goffman (1963); damgalanan bireyin gözden düşürücü olduğu düşünülen bir sembol taşıdığını ve çeşitli toplumsal grupların kabulü açısından bu yönüyle dışlandığını ifade etmektedir. Damgalanma hemen görülebileceği gibi, bir grubun üyelerinin etkileşimi sonucunda da gözlemlenebilir. Damgalanan bireyler, damgalanmaya neden olabilecek cinsel tercih, madde bağımlılığı gibi niteliklerini gizlemeye çalışabilir. Goffman'a (1963) göre, damgalanmaya hedef olan bireyin kişisel birtakım özellikleri (ör. Irk, cinsel yönelim, sicil kaydı) ile grup kimliğinin çatışması sonucunda damgalanma ortaya

çıkılmaktadır. Bazı durumlarda damgalanan bireylerin, damgalanmış niteliklerini grup içi sosyal kimlik normlarıyla uyuyacak şekilde kontrol ederek damgalama yönetimini sağlayabildikleri görülebilmektedir.

Jones vd. (1984), damgalamayı bireyleri sapkın ve güvenilmez olarak nitelendiren aşırı bir sınıflandırma biçimi olarak kabul etmiştir. Goffman'ın (1963) yaklaşımına benzer şekilde damga, damgalanan bireyin kimliğine merkezi ve kalıcı olarak atfedilen bir özelliktir. Jones vd. (1984)'ne göre, genellikle damgalar sosyal grup normlarıyla ilişkilidir ve damgalanma kurbanı olan birey gözden düşürücü bir işaret aracılığıyla toplum tarafından dışlanır. Araştırmacılar, damgalamanın kişilerarası etkileşimi engellediğini ileri sürmüşler ve buna dair tanımladıkları altı faktöre göre kişilerin damgalanabileceğini ifade etmişlerdir. Gizlilik, davranış biçimi, bölücülük, estetik özellikler, köken (menşei), tehdit oluşturma potansiyeli şeklindeki bu altı değişkenin etkileşimi damgalanan bireyde, kararsızlıktan fiziksel şiddet ve istismar tehditlerine maruz kalmaya kadar değişen bir etki yaratabilir (Jones vd., 1984).

Damgalanma; birtakım özelliklere sahip bireylerin, bu özelliklere sahip olmayanlarca aşağılanmasını ifade etmektedir. Damgalanma, bireyin sahip olduğu ya da sahip olduğuna inandığı özellikleri sebebiyle değersiz bir sosyal kimlik taşıdığı zaman ortaya çıkar (Crocker & Major, 1989). Damgalama benlik ve kimlik üzerinde zararlı etkilere sahiptir. Goffman (1963)'e göre damgalanmış bireyin davranışları öncelikle toplumsal bir tepki olarak ortaya çıkar ve benlik algısı normalden sapmışa doğru değişir; buna bağlı olarak yeni bir kimlik kazanan ya da damgalanan birey bu durumu içselleştirerek, bu damgaya uygun şekilde hareket eder, sapkın davranışlar sergiler.

Link vd. (1989); Jones vd. (1984), tarafından tanımlanan damgalanmaya sistem tabanlı yaklaşım ile etiketleme kuramını eklemiştir. Etiket kuramı, etiketlenen kişinin davranış ve inançlarını toplumun beklentilerine dayalı olarak şekillendirerek bir kimlik oluşturacağını ileri sürmektedir (Link vd., 1989). Link ve arkadaşlarının (1989) geliştirdiği teori; özellikle de zihinsel rahatsızlığı olan bireylerin damgalanmasına bağlı olarak kendilerine atfedilen bu etiketleri toplumsal standartlar tarafından tanımlandığı şekilde içselleştirerek kendileriyle ilişkilendirdiklerini ileri sürmektedir. Etiket bireyin kimliğinin bir parçası haline geldiğinde, birey bu etiketi gizli tutmaya, çeşitli sosyal gruplardan geri çekilmeye ve/veya etiket hakkında diğerlerini eğitmeye teşebbüs eder. Etiket bireyin çevresine, işine ve öz saygısına etki eder. Bu süreçte damgalama kişi için çok belirgin bir hale dönüştüğünde, değersizleşme ve ayrımcılığa maruz kalma korkusuyla damgalanan bireylerin kişiler arası etkileşiminde azalma söz konusu olmaktadır.

Damgalanma, bireysel performans unsuru üzerinde de belirleyici olabilmektedir. Bireyin performansını olumsuz olarak etkilediği düşünülen bir damgalanma söz konusu olduğunda bu durum damgalanmış bireyin kimliğini tehdit eder. Durumsal ve bağlamsal faktörler ile damgalanmış özellikleri gizleme veya ayarlama becerisi kimliği tehdit eden durumların belirginliğini artırıp azaltabilir. Bu tür tehditler de çalışanın performansında düşüş yaratabilmektedir. (Steele & Aronson, 1995).

Steele ve Aronson (1995), damgalamanın birey üzerinde olumsuz psikolojik etkilere sahip olabileceği varsayımına dayanan, stereotip tehdit (Basmakalıp Yargı Tehdidi) modelini geliştirmişlerdir. Pek çok azınlık grup üyelerine kendi gruplarına ilişkin performansla dönük olumsuz basmakalıp yargılar hatırlatıldığında, ilgili performanslarında düşüş yaşadıkları gözlenmiştir. Steele ve Aronson (1995) çalışmalarında Amerikalı siyah ve beyaz öğrenciler üzerinde ırksal stereotiplere ilişkin farkındalığı ölçmek üzere tasarlanmış ölçümler içeren bir deney yapmışlardır. Bu çalışmada verilen zor bir sözel görev iki deney koşuluna bağlanmıştır. Birinci koşulda, deneklere görevin entelektüel performansı ayırt edici olduğu söylenmiş ve siyahların 'siyahların zihinsel kapasitesi düşüktür' stereotipinin etkisinde kalarak performanslarının düştüğü gözlenmiştir. İkinci koşulda ise siyahlarla beyazlar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçtan da anlaşıldığı gibi damgalanmış bireyler başkalarının kendileri hakkındaki olumsuz stereotiplerin neler olduğunu tam olarak bilmedikleri durumlarda stereotip tehdidi yaşarlar.

Basmakalıp yargı tehdidinin olumsuz etkileri farklı çalışmalarda cinsiyet, ırk, yaş, cinsel yönelim, fiziksel engellilik ve sosyo-ekonomik durum gibi değişkenler açısından da incelenerek doğrulanmıştır (Roberson ve Kulik, 2007)

Link ve Phelan (2001), damgalama kavramına yönelik sosyal bilişsel yaklaşımı ileri sürmüşler ve damgalamanın varlığını ortaya koymak üzere birbiriyle ilişkili beş ögenin varlığından söz etmişlerdir. Bunlar; etiketleme, klişeleştirme, kategorize etme, statü kaybı, ayrımcılık yapma şeklinde tanımlanmıştır. Damgalanmanın bu beş unsurunun yakınsamasının merkezi unsurlarının gruplar, toplumsal nüfuz, ekonomik güç ve siyasi güç olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Kurzban ve Leary (2001), damgalamaya ilişkin evrimsel modeli geliştirmişlerdir. Doğal seleksiyon sürecini temel alan evrimsel modele göre bilişsel sistemler insan doğasında mevcuttur ve kişiler arası etkileşimde fayda maliyet analizi noktasında yol göstericidir. Bu bilişsel fonksiyonlar benzer insanların bir araya gelerek grup oluşturmalarına, bulaşıcı patojenler taşıyacak kadar farklı olanlarla ise temastan kaçınmaya işaret etmektedir.

Parker ve Aggleton (2003), evrimsel modelden yola çıkarak onunla benzeşen bir model geliştirmişlerdir. Damgalamayı küçümseyici bir işaret olarak tanımlamışlar ve bir grup tarafından istenmeyen özelliklere sahip kişilerin toplumsal hiyerarşide daha alt kademelerde konumlandırıldığını ileri sürmüşlerdir. Damgalama fonksiyonlarını kültür, güç ve farkın kesişimi olarak ifade etmişlerdir.

Herek (2009) ise tanımladığı damgalama tipolojisinde damgalamayı üç boyutta ele almıştır. İcra edilen (sahnelenen) damgalanma, hissedilen damgalanma ve içselleştirilmiş (benimsenmiş) damgalanma olarak bu boyutları tanımlamıştır. Herek çalışmasını cinsel damgalama çerçevesinde ele alırken farklı araştırmacılar damgalamanın söz konusu üç boyutunu ırkçılık ve cinsiyete yönelik damgalanma açısından da ele almışlardır.

2.2. Sapma Davranışı (Deviant Behaviour)

Toplum tarafından belirli bir normallığın ötesine geçen bireyler anormal olarak değerlendirilirler. Bilinçli ya da bilinçsiz olarak sınırların ötesine geçmeyi alışkanlık haline getirenler ise "sapmış" (deviant) olarak damgalanır. Kişinin sapmış davranışının görüldüğü duruma ise "sapma" denilmektedir. Suç ve suçluluk bir sapma davranışıdır. Sapma, toplumda var olan kuralların ihlal edilmesidir. Her suç bir sapma davranışıdır. Çünkü suç işleyen birey toplumsal normlardan sapmıştır (Arıkan, 1986: 123). İşyerindeki bir bireyin başkaları tarafından önceden gelişmiş sosyal normlardan sapmış olarak algılanabilmesine ve böylece diğerlerinin gözünde olumsuz bir nitelik kazanmasına neden olması sebebiyle damgalamanın güçlü bir yapısı olduğu söylenebilir (Gifford, 2009).

İşyerinde sapma davranışı bir örgütün ve üyelerinin refahını tehdit edecek düzeyde önemli organizasyonel normları ihlal eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır (Robinson & Bennett, 1995). Sapma davranışı, çalışanların itaat etme konusundaki motivasyon eksikliğine ve normatif beklentileri ihlal etme isteğine bağlı olarak sergiledikleri gönüllü davranışlardır. Robinson ve Bennett (1995), işyerinde sapma davranışını; üretim sapması, siyasi sapma, mal/mülke ilişkin sapma ve kişisel saldırı olmak üzere dört grupta incelemişlerdir. Robinson & Bennett 2000 yılındaki çalışmalarında ise işyerinde sapma davranışını iki genel faktörle tanımlamışlardır. Bu boyutlar; kişilerarası sapma ve örgütsel sapma olarak ifade edilmiştir (Robinson & Bennett, 2000).

Bir organizasyona ve/veya organizasyonun üyelerine zarar verebilecek işten kaytarma, görevi kötüye kullanma, fiziksel ve sözlü saldırıda bulunma, sabotaj, hırsızlık gibi her türlü davranış organizasyonların ve çalışanlarının faaliyetlerini etkileyen örgütsel sapma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Spector & Fox, 2002:271).

Araştırmalar sonucunda, çalışanların sapkın davranışlarının; algılanan haksızlık karşısındaki reaksiyon, memnuniyetsizlik, rol modellemesi, heyecan arama gibi çeşitli sebeplere dayandığı ortaya konmuştur (Robinson & Bennett, 1995).

2.3. Kişilik Özellikleri

Geçtiğimiz yüzyılda birçok bilim insanı kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalar yürütmüş ve ortak özellikler belirlemeyi hedeflemiştir. Bu çalışmalar sonucunda beş faktörlü kişilik özellikleri kuramı oluşturulmuştur. Beş faktör kuramı, literatürde kişilik ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalarda en fazla kullanılan özellikler kuramı içerisinde yer almaktadır.(Akgündüz & Akdağ,2014:299) Kişilik özellikleri beşlisinin çeşitli eserlerde isimlerinin farklılaşabildiği görülmektedir. Çeviri kaynaklı isim farklılıkları bir yana genel olarak benzer kişilik özellikleri ele alınmaktadır. Beş faktör kuramının

boyutları; Dışadönüklük, Uyumluluk(Yumuşak Başlılık), Güvenilirlik(Sorumluluk), Duygusal Denge, Deneyime Açıklıktır(Somer,1998:30).

Bu çalışmada McCrae ve Costa'nın kendilerinden önce yapılan araştırmalardan esinlenerek meydana getirdikleri beş faktör kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Dışa Dönüklük

İnsanları sevme, sıcak kanlılık, olumlu hislere sahip olma, girişkenlik, sosyallik, samimiyet, neşe dolu olma, iyi niyetlilik gibi duygular kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutunu tanımlamaktadır.Dışa dönük kişilik özelliklerine sahip bireyler toplum içerisinde kolay iletişim kurabilme ve başkalarını yönlendirebilme yeteneğine sahiptir. İşletmelerde çalışan bireylerin dışadönüklük boyutu özelliklerine sahip olması bireyi aktif hale getirmekte ve bireysel-örgütsel performansın artışına zemin hazırlamaktadır. Dışa dönük bireyler çevreleri ile sürekli bilgi alışverişi içerisinde olup kendilerini bilişsel olarak yenilemektedir (Stevens 2001:500; Costa vd 1986:641; Lee vd 2014:163; Deniz 2016:24; Merdan 2013:142).

2.3.2. Uyumluluk

Yumuşakbaşlı, yardımsever, başkalarını düşünen, diğer insanlar ile işbirliği içerisinde faaliyetleri yürütebilen, fedakar, cömert, nazik, hoşgörü sahibi, farklı koşullarda ılımlı halini koruyan, sakin, sükut, empatik ve sempatik kişilik özelliklerine sahip bireyleri tanımlamaktadır. Bu özelliklere sahip kişiler diğer bireyler ile ahenk içerisinde işbirliği yaparak örgütsel hedeflere ulaşılmasında kilit rol oynamaktadır. Ekip/takım temelli işlerde uyumlu bireylerin istihdam edilmesi çalışma ortamı kalitesinin yükselmesine olanak sağlamaktadır(Bono vd 2002:318; Somer vd 2002:23).Ayrıca uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler ağırbaşlı ve sakin bir şekilde sorun çözme yeteneğine sahiptir ve işyerinde uzlaşmacı rolünü üstlenebilmektedir. (Merdan,2013,143)Uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler, görev performansının yanı sıra bağlamsal performans da önem vermektedir. Bağlamsal performans boyutlarından kişilerarası kolaylaştırıcılık rolünün de üstlenilmesi ile meslektaş ilişkileri güçlenmekte, bağlılık artmakta ve kaytarma, sapma, devamsızlık davranışları azalmaktadır (Meyer & Allen 1991:79; Ones & Viswesvaran 2001: 35; Deniz,2016).

3.2.3. Güvenilirlik/Sorumluluk/Özdenetim

Dikkatli,görev bilinci yüksek, disiplin sahibi, titiz, özenli, yetkin, örgütlenme yeteneğine sahip bireylerin kişilik özellikleri güvenilirlik boyutu altında yer almaktadır. Bu kişiler görevlerin en verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için çabalar ve sorumluluk alırlar. Yönetici olarak çalışanlar astlarını iyi bir şekilde organize eder, iş bölümü yapar, sürekli denetler ve amaçların gerçekleştirilmesi için hızlı, pratik, analitik çözümler üretilmesini sağlarlar. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler görev-başarı odaklıdır ve çevrelerince güvenilir ve itibar sahibi kabul edilmektedir. Sorumluluk almaktan kaçınan kişiler ise özdisiplin ve özgüvenden yoksun, yalın, tembel, isteksiz, başarısız ve dikkatsiz olarak tanımlanmaktadır (Bruck & Allen 2003: 460-461; Costa & McCrae 1995: 27; Deniz 2016:25).

2.3.4. Gelişime Açıklık-Deneyime Açıklık

Deneyimcilik, hayalcilik, girişkenlik, yeniliçilik, meraklılık, özgürlükçülük, yaratıcılık, modernlik gibi özellikler açıklık boyutunu oluşturmaktadır. Fikir üretme, heyecan arayışı, sanatsal duyarlılık deneyime açık kişileri tanımlayan belirgin özelliklerdir(Benet-Martinez & John 1998; Costa & McCrae 1995; Somer vd 2002; Doğan 2013:58). Bu kişiler farklı koşul ve durumlara rahat adapte olabilmektedir. Buldukları ortamlardaki farklılıklara saygı duyan, olayları daha geniş perspektiften gözlemleyen ve gelenekselin aksine yeni arayışlar içerisinde olan kişilerin özellikleridir. Kendilerinden farklı olanları anlayabilme, alışlagelenin dışındakileri irdeleme bu kişilerin öncelikleri arasında yer almaktadır. Açıklık boyutu, ön yargıdan uzak bireyleri tanımlamaktadır(Bitlisli vd, 2013:462; Yeke 2015:21,22). Bu kişilerin sanatsal eğilimleri estetik, görsellik ve güzellik algılarının da artmasına neden olmaktadır(Saucier,1992:382). Hayallerinin peşinde yeni arayış içerisinde olan bireylerin beyin fırtınası yapması,kendini sürekli geliştirip yenilemesi, yeni fikir üretme yarışında olması ve farklılıklara saygıyla yaklaşması örgüt içerisindeki formal ve informal bağların güçlenmesine ve sürdürülebilir başarının elde edilmesine olanak sağlamaktadır.

2.3.5. Duygusal Denge

Sakin, kendinden emin özelliklere sahip bireyleri tanımlamada kullanılan kişilik boyutu duygusal dengedir(Bozionelos, 2004:70). İş ve yaşam tatmini yüksek olan bu bireylerin daha az şikayette buldukları ve daha mutlu oldukları ifade edilebilir (Robbins& Judge 2009:143; Özdevecioğlu vd 2014:27).

Duygusal denge, kişiler üzerinde olumsuz etkiler bırakabilecek psikolojik belirtilere karşın bireyin kendini dengelemesi eğilimini tanımlamaktadır. Stres ve kaygı oluşturabilecek koşullarda bireyin sakinliğini koruyarak kendinden emin olması, sabır göstermesi duygusal denge boyutunu ifade etmektedir. Duygusal dengesini kuramayan kişiler iş ortamında stres, aşırı heyecan, kaygı, sinirlilik, gerginlik, öfkellik, bıkkınlık baş gösterebilmektedir. Bu gibi belirtiler kişinin iş yaşam kalitesini ve diğer kişiler ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir ve bireyin iş verimliliğinin azalmasına neden olabilmektedir. Duygusal dengesizliği olmayan bireyler aşırı alınganlık ve kırılabilirlik gösterebilir. Duygusal dengesizliği olan bireyler, çalışma ortamında işten saptırıcı ve uzaklaştırıcı davranışlar gösterebilmektedir (Bozionelos 2004:70; Yeke 2015:24-25; Larsen & Ketelaar 1989:1222).

2.4. Damgalanma Algısı, Sapma Davranışı ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Damgalama kuramı özellikle, davranışların yasal ve yasal olmayan sınırlarını belirleyen kuralları ve hukuk sistemini sorgulamaktadır. Bu sebeple kuram, suç işleyen birey üzerine değil, kuralları koyanlar üzerine odaklanmaktadır. Genel olarak bakıldığında, damgalama teorisi; “toplumsal olarak sapma nasıl oluşmaktadır veya kuralları kim koymaktadır?” ve “bireyin etiketlenmesi, onun davranışları üzerinde nasıl bir sonuca yol açmaktadır?” sorularına cevap aramaktadır (Kızmaz, 2005).

Damgalama konusuyla yakından ilişkili ve benzer bir kavram olan etiketleme konusunda çalışan araştırmacılar, insanların sapkın veya alışılmamış tavır gösteren kişilere etiketlerle atıfta bulduklarını iddia etmişlerdir. Örneğin; insanlar homoseksüel, akıl hastası veya suçlu olarak etiketlenebilirler. Başkaları tarafından etiketlenme bireyin kendini buna karşılık gelen bir şekilde algılamasına ve bu etiketi içselleştirmesine yol açar. Bireyler, bir kere kendilerine sapkın etiketini uygularlarsa, eylemleri yeni benlik tanımıyla uyumlu hale gelir ve sapkın şekillerde davranırlar. Hapse atılma gibi kamu eylemleri kişiler için etiketlerin geçerli hale gelmesine ve kimliklerinin gelişmesine hizmet eder (Mutluer, 1998).

Etiketleme teorisini ele alan araştırmacılar, suçun nasıl sosyal etkileşimin bir ürünü olduğunu göstermek için çalışmalar yürütmüşlerdir. Onlara göre bireylerin sapma davranışı göstermelerinin ve suçlu olmalarının nedeni, öğretmenleri, polisler, komşuları, ebeveynleri ve arkadaşları tarafından bu şekilde etiketlenmeleridir.

Bu kuramın diğer bir temsilcisi olan Lemert ise, sapmayı birincil ve ikincil sapma şeklinde ayırmıştır. Ona göre, bireyin ilk norm ihlali olarak görülen birincil sapma, geçici bir durumu betimlemektedir. Bu norm ihlali, bireyin suçlu bir kimlik kazanmasını sağlayan bir sapma olarak görülmez. Bireyin gerçekten suçlu bir kişiliğe dönüşmesi, ikincil sapma ile gerçekleşmektedir. İkincil sapmada, bireyin sosyal normlara olan tepkisi pekişmektedir. Damgalanan birey, sapkın alt-kültür gruplarıyla iletişime girerek, suçlu kültürü etrafında yeniden sosyalleşmektedir. Ona göre gerçek suçluluk, aslında bu yeni sosyalleşme biçimiyle ortaya çıkmaktadır (Çifci, 2008).

Bu teorik bilgiler ışığında damgalanma ile sapma arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceği varsayımından hareketle, araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir;

- ***H₁: Damgalanma algısı ve sapma davranışı arasında pozitif yönlü bir etkileşim bulunmaktadır.***

Etiketlemede, bireyin geçmişi ve ailesi, fiziksel görünümü, eğitim durumu, mesleği, gelir düzeyi, yaşadığı yer, kullandığı dil dikkate alınan en önemli faktörler olarak ifade edilmektedir. Etiketlenen bireyler etiketlendikleri için sapkın grupları terk etmek istedikleri zaman engellerle karşılaşılırlar. Katılmak istediği yeni grup/toplum etiketlenen bireyi içine almak istemezken, sapkın gruplar onları takip etmeye devam ederler. Sapkın davranış sergilemeler de sergilemeler de çoğu zaman şüpheli durumundadırlar (Berry, 1974:105; aktaran, Göksu&Karakaya, 2009).

Bireyin sıra dışı bir şekilde bir grubun dışında kalması ya da norm çatışması içinde bulunan bireyin, bu normlardan birini uygulamak için diğerine karşı çıkmak zorunluluğunda kalması da davranışlarda sapmaya neden olabilmektedir (Çifci, 2008).

Duyguların etkin bir şekilde kullanılamaması ve yönetilememesi nedeniyle oluşan sorunların insan beynini meşgul etmesi dikkatin ve enerjinin yaşanan sapma davranışlarına yönelmesine neden olurken, gerek kişisel gerekse örgütsel boyutta zarar verebilecek sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Demir, 2010).

Allebeck vd., (1988), çalışmalarında kişilik bozukluklarının sapma davranışına neden olduğunu ortaya koymuştur. İyigün (2012), çalışmasında psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisini ve kişilik özelliklerinin de bu ilişkideki rolünü incelemiştir.

Yapılan çalışmalar ışığında kişilik özelliklerinin de sapma davranışı ve damgalanma algısı ile ilişkili olabileceği ve bu iki değişken arasındaki ilişkiye etki edebileceği varsayılmaktadır. Olumlu kişilik özelliklerine sahip çalışanların, yüksek düzeyde damgalanma algısı hissettiklerinde, olumsuz kişilik özelliklerine sahip çalışanlardan daha düşük düzeyde sapma davranışı gösterebileceği düşüncesinden hareketle çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir;

- **H₂: Kişilik özellikleri; damgalanma algısı ve sapma davranışı arasında pozitif yönlü etkileşimi azaltacaktır.**

3. YÖNTEM

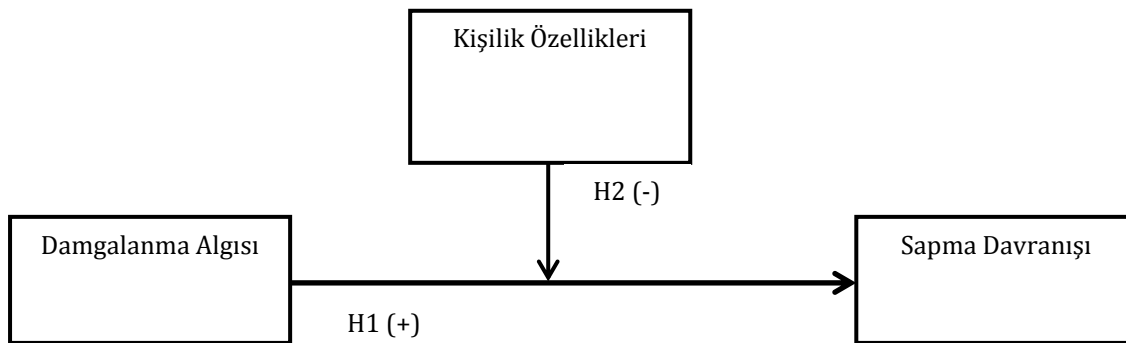
3.1. Araştırmanın Amacı, Katkısı ve Modeli

Bu çalışmada damgalanma algısı ile bireyin sapma davranışı arasındaki ilişkide etkili olabileceği düşünülen duygusal denge, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin etkisi incelenmiştir.

Araştırmada, damgalanma algısı yüksek olan çalışanların işyerinde sapma davranışı eğilimini daha yüksek düzeyde gösterecekleri ve bu süreçte kişilik özelliklerinin de önemli bir etkisinin olabileceği düşüncesinden hareketle örgütlerde verimliliği arttırabilmek ve olumsuz davranışları en düşük düzeye indirebilmek amacıyla organizasyonlara öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Yazında, damgalanma ve sapma davranışı arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcut olmasına karşın, söz konusu iki değişken arasındaki etkileşimi etkileyen diğer unsurlar sıklıkla göz ardı edilmiştir. Ek olarak, damgalanma ile ilgili araştırmaların genellikle bireylerin sağlık durumlarından kaynaklanan bir farklılık sebebiyle damgalanmaları açısından sağlık bilimleri alanında yapıldığı, bu anlamda sosyal bilimler alanında yürütülen araştırma sayısının ise sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu noktada, toplumun üyeleri olmaktan farklı olarak bireylerin işletme düzeyinde ele alınarak işyerinde damgalanmalarına bağlı sapma davranışı göstermelerinin, örgütsel davranış modeli çerçevesinde hem bireylere hem de örgüte ilişkin bağımlı değişkenler (iş tatmini, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, verimlilik, etkinlik vb.) üzerinde etkisi olacağı düşünüldüğünde, söz konusu değişkenler arasındaki etkileşimi inceleyecek bir araştırmanın ülkemizde sosyal bilimler yazınına katkı sağlayacağı açıktır.

Araştırmaya ait model, Şekil 1’de görüldüğü gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örneklemini, bir devlet üniversitesinin girişimcilik kursiyerlerinden 267 katılımcı oluşturmuştur. Söz konusu 267 katılımcıdan araştırma kapsamında tasarlanan anket formu aracılığıyla toplanan verilerin eksik ve hatalı olanları ayıklanmış; geriye kalan 242 anket formundan elde edilen veriler SPSS 21. 0 paket programına aktararak değerlendirmeye alınmıştır. Dört ayrı bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine, diğer bölümlerinde ise, sırasıyla, damgalanma algısına, kişilik özelliklerine ve sapma davranışı düzeyine ilişkin ifadeler yer almıştır. Bu anlamda, birinci bölümde, katılımcılara, eğitim seviyesi, sektör, medeni hal, yaş, cinsiyet gibi karakteristiklerini yansıtacak kapalı uçlu sorular sorulmuştur. Diğer bölümlerde yer alan damgalanma algısına ilişkin ifadeler Gregory T. Gifford'un (2009), kişilik özelliklerine ilişkin ifadeler Costa ve McCrae'nin (1995), sapma davranışı düzeyine ilişkin ifadeler Robbinson&Bennet'in (2000) çalışmalarından alınmıştır. Katılımcılardan, toplamda 58 ifade için beşli Likert türü bir ölçek üzerinde durumlarını en iyi yansıtan katılım durumunu seçmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler, ölçüm aracının iç tutarlılık ve güvenilirliğinin değerlendirilebilmesi amacı ile VARIMAX metodu kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuş ve Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki etkileşimi analiz edebilmek için hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır.

3.3. Analiz ve Bulgular

Verilerin analizine ilişkin olarak ilk etapta, anket formunun birinci bölümünü oluşturan katılımcılara ait demografik veriler incelenmiştir (bkz. Tablo 1). Katılımcıların yaşlarının 18 ila 60 üstü yaş arasındaki bir grupta değiştiği, %47,5 kadar bir çoğunluğunun ise 18-30 yaş grubundaki kişiler ve ağırlıklı olarak da erkek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise, katılımcıların %58,7 gibi bir çoğunluğunun lisans derecesi sahibi olduğu dikkat çekmiştir. Katılımcıların %78,5'inin özel sektör çalışanı olduğu ve %56,2'sinin de evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Veriler

Demografik Değişken	Değişken	Frekans	Yüzde
Eğitim Seviyesi	Lise	16	6,6
	ÖnLisans	17	7
	Lisans	142	58,7
	Yüksek Lisans	61	25,2
	Doktora	6	2,5
Sektör	Kamu	52	21,5
	Özel	190	78,5
Medeni Hal	Bekar	106	43,8
	Evli	136	56,2
Yaş	18-30	115	47,5
	31-40	99	40,9
	41-50	24	9,9
	51-60	4	1,7
	60+	0	0
Cinsiyet	Kadın	100	41,3
	Erkek	142	58,7

Çalışmada elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Kişilik özelliklerine ilişkin ifadeler dört faktör altında toplanmıştır. Orjinal ölçekteki açıklık ve dışa dönüklük boyutları bu araştırma kapsamında yapılan faktör analizleri sonucunda tek faktör altında birleşmiştir. Damgalanma algısına

ilişkin ifadeler ise dört faktör altında toplanmıştır. Söz konusu ölçekte iki faktör birleşmiştir. Bunun sebebi olarak ölçeğin Türkçeye çevrilmesi sonucunda iki boyutun kelime anlamı ve içerik bakımından Türk kültürü açısından çok benzer kavramları ifade ediyor olması gösterilebilir. Sapma davranışı düzeyine ilişkin ifadelerin ise orijinal ölçeğe benzer olarak iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizine ilişkin KMO ve kümülatif açıklayıcılık değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Kişilik Özellikleri	KMO	0,919
	Faktör Yapısı	4 Faktör altında toplanmıştır. Orjinal ölçekteki açıklık ve dışa dönüklük faktörleri tek faktör altında birleşmiştir.
	Kümülatif Açıklayıcılık	%67,449
Damgalanma Algısı	KMO	0,883
	Faktör Yapısı	4 Faktör altında toplanmıştır. İki faktör birleşmiştir.
	Kümülatif Açıklayıcılık	%70,300
Sapma Davranışı	KMO	0,959
	Faktör Yapısı	İki faktörden oluşmaktadır.
	Kümülatif Açıklayıcılık	%75,0125

Ölçeklerin güvenilirliğini test edebilmek amacıyla Cronbach Alfa değerleri her bir ölçek için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu değerler; kişilik özellikleri için 0,914 ($\alpha = 0,914$), damgalanma algısı için 0,901 ($\alpha = 0,901$), sapma davranışı düzeyi için 0,969 ($\alpha = 0,969$) olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, sosyal bilimlerde güvenilirlik açısından genel kabul görmüş ölçüt olan 0,700’ün oldukça üzerinde olduğundan araştırma güvenilir olarak kabul edilmiş ve araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi aracılığıyla incelenmiştir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3: Korelasyon Katsayıları

	Damgalanma Ortalaması	Kişilik Özellikleri Ortalaması	Sapma Davranışı Ortalaması
Damgalanma Ortalaması	1	-0,66	0,633**
Kişilik Özellikleri Ortalaması	-0,66	1	-0,142*
Sapma Davranışı Ortalaması	0,633**	-0,142**	1
*$p < 0.05$; **$p < 0.01$; *** $p < 0.001$			

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,80’nin altında kalarak zayıf ya da ılımlı değerler biçiminde hesaplanması, modelde çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Bir sonraki aşamada gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki etkileşim değerlendirilmektedir. Tablo 4’te gösterildiği gibi, birinci modelde, damgalanma algısı ile sapma

davranışı arasında ($\beta = 0.639$) pozitif, kişilik özellikleri ile sapma davranışı arasında ($\beta = -0.144$) negatif etkileşim olduğu dikkat çekmektedir. İkinci modelde, damgalanma algısı ile sapma davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı düşünülen kişilik özellikleri değişkeninin, söz konusu ilişkiye olan etkileri analiz edilmiştir. İkinci modelde damgalanma algısı ile sapma davranışı arasında ($\beta = 0.632$) pozitif, kişilik özellikleri ile sapma davranışı arasında ($\beta = -0.133$) negatif etkileşim olduğu görülmektedir. Varsayılan düzenleyici değişken olarak, algılanan kişilik özellikleri değerleri ile damgalanma algısına ilişkin değerlerin çarpımları modele dahil edildiğinde, damgalanma algısı ile sapma davranışı arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan anlamlı bir biçimde azaldığı ve beta katsayısının 0,639'dan -0.158'e düştüğü gözlemlenmiştir. Bir başka deyişle, kişilik özelliklerinin damgalanma algısı ile sapma davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçtan hareketle olumlu kişilik özelliklerine sahip çalışanların, yüksek düzeyde damgalanma algısı hissettiklerinde, olumsuz kişilik özelliklerine sahip çalışanlardan daha düşük düzeyde sapma davranışı gösterecekleri tahmin edilmektedir.

Araştırmanın dikkat çeken bir diğer sonucu da gruplar arası farklılık testleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kamuda çalışanların damgalanma algısı özel sektörde çalışanların damgalanma algısından daha yüksektir. Kamuda çalışan bireylerin işten sapma davranışı ortalaması da özel sektörde çalışanların ortalamasından daha fazladır. Araştırma verilerinden hareketle, kamu kesiminde hem damgalanma algısının hem de işten sapma davranışının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=242)

Bağımlı Değişken: Sapma				
Bağımsız Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S. H.	B	S. H.
Stigma	,639**	,051	,632**	,050
Kişilik Özellikleri	-,144**	,071	-,133**	,070
Stigma X Kişilik Özellikleri			-,158**	,045
R	,641		,663	
R²	,411		,440	
Düz. R²	,406		,433	

4. SONUÇ

Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre kişilik özelliklerinin, damgalanma algısı ile sapma davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü bulunmaktadır. Bireyin sahip olduğu olumlu kişilik özellikleri, olumsuz algılanan bir durumun davranışsal çıktıya yönelik olumsuz etkisini azaltmakta ve ilişkiyi ılımlılaştırmaktadır. Bu sonuca göre olumlu, ılımlı, pozitif kişilik özelliklerine sahip bireyler örgüt içerisinde kendini damgalanmış hissetse bile olumsuz ve negatif kişilik özelliklerine sahip bireylerden daha düşük düzeyde sapma davranışı gösterecektir. Bu bağlamda; uyumlu, dışa dönük, etkileşime açık kişilik özelliklerine sahip çalışanların damgalanma algısı kaynaklı sapma davranışından uzaklaşabileceği öngörülmektedir. İşe alım süreçlerinde kişilik özelliklerinin de göz önünde tutulmasının çalışma ortamı ilişkileri ve örgütsel çıktılar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Özel sektörde iş garantisinin olmaması nedeniyle performans değerlendirme çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Bireyin sapma davranışı içerisinde olması işini kaybetmesine neden olabilmektedir. Ancak kamu kesiminde iş garantisi olması ve kamu çalışanları için denetimin ve performans değerlendirmenin birey üzerinde önemli düzeyde bir yaptırımının bulunmaması sebebiyle bu çalışma alanında damgalama ve sapma davranışlarının daha yüksek oranda görüldüğü araştırma sonuçlarından tahmin edilmektedir. Kamu çalışanlarının denetiminin daha rasyonel olarak yapılması ve kamu çalışanlarına yönelik objektif bir performans değerlendirme sisteminin oluşturulmasıyla sapma davranışına ilişkin tutumların azaltılabileceği beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., & Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Allebeck, P., Allgulander, C., & Fisher, L. D. (1988). Predictors of completed suicide in a cohort of 50,465 young men: role of personality and deviant behaviour. *Bmj*, 297(6642), 176-178.
- Allen, N. J & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment To The Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252 - 276.
- Arıkan, Ç. (1986). Psiko-sosyal yönleriyle sapma. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi, 4(2-3), 123-140.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Benet, M.V., & John, O.P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., & Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18,(2), 459-480.
- Bogaert, P. V., Wouters, K., Willems, R., Mondelaers, M., & Clarke, S. (2013) Work Engagement Supports Nurse Workforce Stability and Quality of Care: Nursing Team - Level Analysis In Psychiatric Hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20, 679 - 686.
- Bono, J. E., Boles, T.L., Judge, T.A., & Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 1311-1344.
- Bovee, C. L., Houston, M.J., & Thill, J.V. (1995). *Marketing*. McGraw Hill.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (1), 69-81.
- Bruck, C.S. & Allen, T. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Corrigan, P. W. (1999). The impact of stigma on severe mental illness. *Cognitive and behavioral practice*, 5(2), 201-222.
- Costa, P. T., Bush, C.M., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. Robert R. (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality. *Journal Of Personality Assessment*, 50 (4), 640-650.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological review*, 96(4), 608.
- Çifci, E. G. (2009). Kapkaç suçundan hüküm giyenlerin, sosyo-demografik özellikleri, sosyal dışlanma süreçleri, suç ve diğer sapma davranışlar açısından incelenmesi. *Aile ve Toplum*, 11(5), 73-85.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 196-207.
- Deniz, İ. (2016). Otel çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile sendika algıları arasındaki ilişkiler: Kemer bölgesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta*.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56 - 64.
- Ersoy, M. A., & Varan, A. (2007). Ruhsal hastalıklarda içselleştirilmiş damgalanma ölçeği Türkçe formu'nun güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(2), 163-171.

- Gifford, G. T. (2009). Stigma in the workplace: Testing a framework for the effects of demographic and perceived differences in organizations. The University of Nebraska-Lincoln.
- Göksu, T., & Karakaya, M. (2009). Polisin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi. Polis Bilimleri Dergisi, 11(4), 27-43.
- Herek, G. M. (2009). Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework. In Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual identities (pp. 65-111). Springer New York.
- İyigün, Ö. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve kişilik özelliklerinin rolü: ilaç sektöründe bir araştırma. Beta.
- Jones, E. A., Farina, A., Hastorf, A., Markus, H., Miller, D. T., & Scott, R. (1984). Social stigma: The psychology of marked relationships. New York: Freeman.
- Larsen, R.J., & Ketelaar, T. (1989) Extraversion, Neuroticism and Susceptibility To Positive and Negative Mood Induction Procedures. Personality and Individual Differences, 10(12), 1221-1228.
- Lee, E., Ahn, J., & Kim, Y.J. (2014). Personality Traits and Self - Presentation At Facebook. Personality and Individual Differences, 69, 162-167.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. Annual review of Sociology, 27(1), 363-385.
- Kızmaz, Z. (2005). Sosyolojik Suç Kuramlarının Suç Olgusunu Açıklama Potansiyelleri Üzerine Bir Değerlendirme. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 29(2), 149-174.
- Kim, P. Y., Britt, T. W., Klocko, R. P., Riviere, L. A., & Adler, A. B. (2011). Stigma, negative attitudes about treatment, and utilization of mental health care among soldiers. Military psychology, 23(1), 65
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. Annual review of Sociology, 27(1), 363-385.
- Kurzban, R., & Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: the functions of social exclusion. Psychological bulletin, 127(2), 187.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. American Psychologist, 52(5), 509-516.
- Mc Crae, R.R., & Costa, P.T. (1987). Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. Journal of Personality and Social Psychology, 52, 81-90.
- Mc Crae, R.R., & Costa, P.T. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. Journal of Personality Assessment, 64, (1), 21-50.
- Merdan, E. (2013) Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 7, ss. 140,159.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Morgan, C.T. (1999). Psikolojiye Giriş. Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara
- Mutluer, F. (1998). Sapma Kuramlarına Bir Bakış. Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi (SEFAD)/Selçuk University Journal of Faculty of Letters, (12), 217-229.
- Ones, D.S. & Viswesvaran, C. (2001). Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection, International Journal of Selection and Assessment, 9(1-2), 31-39.
- Özdevecioğlu, M., Kaya, M., & Dedeoğlu, T. (2013) Kişilik Özelliklerinin İzleyici Etkisi (Bystander Effect) Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 42, 25-40.
- Parker, R., & Aggleton, P. (2003). HIV and AIDS-related stigma and discrimination: a conceptual framework and implications for action. Social science & medicine, 57(1), 13-24.
- Perlick, D. A., Rosenheck, R. A., Clarkin, J. F., Sirey, J. A., Salah, J., Struening, E. L., & Link, B. G. (2001). Stigma as a barrier to recovery: adverse effects of perceived stigma on social adaptation of persons diagnosed with bipolar affective disorder. Psychiatric services, 52(12), 1627-1632.

- Pettigrew, T. F. (1985). Social stigma; the psychology of marked relationships. *Science*, 230, 535-537.
- Goffman, Erving. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and Schuster, 2009.
- Phelan, J. C., Link, B. G., & Dovidio, J. F. (2008). Stigma and prejudice: one animal or two?. *Social science & medicine*, 67(3), 358-367.
- Roberson, L., & Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *The Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24-40.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Saucier, G. (1992). Openness versus intellect: Much ado about nothing?. *Eur. J. Pers*, 6, 381-386
- Somer, Oya. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Stevens, C.D., & Ronald A. A. (2001). Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style. *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 500-517.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri' nin Geliştirilmesi -I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Yeke, S.(2015) Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yürür, S.(2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 23-42.