



ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ VE BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

*The Moderating Role of Personality Traits in the Relationship Between Organizational
Justice and Organizational Trust and A Field Study*

Yrd. Doç. Dr. Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI
Uşak Üniversitesi, sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr, Uşak/TÜRKİYE

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr, Bandırma, Balıkesir/TÜRKİYE

Özafşarlıoğlu Sakallı, S. & Örcü, E. (2017). "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin
Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması", Vol:3, Issue:16; pp:214-236 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
18/10/2017
Makale Yayın Kabul Tarihi
The Published Rel. Date
15/11/2017

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven,
Büyük Beş Kişilik Özellikleri.

Keywords

Organizational Justice,
Organizational Trust, Big-Five
Personality Traits.

ÖZ

Bireyler ister aile, ister iş, isterse yaşadığı ülke olsun, yaşadıkları her türlü ortamda adalet arayışı içinde olurlar. Benzer şekilde güven kavramı da hem çalışanlar arasında hem de etkileşim kurduğumuz bireyler ve gruplar arasında önem taşımaktadır. Bireyler, karşısındaki kişi veya kurumun adil olduğunu düşündüklerinde güvenirlir; aksi durumda ise güven duygusu azalır. Adalet ve güven arasındaki ilişkinin etkisini artıran bir faktör olarak çalışanların kişilik özelliklerinin bu ilişkide ne kadar etkiye sahip olduğunu tespit eden mevcut bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı, kişilik özelliklerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemektir. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlara göre kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutlarının örgütsel adalet ile örgütsel güven ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu, çalışanların örgütsel adalet algılarının, örgütsel güven üzerindeki etkisini düzenlemede, kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülüğün etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Son olarak, kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özellikleri öne çıkan bireylerin, kurumlar açısından, en ideal adaylar olacağını söyleyebiliriz.

ABSTRACT

Individuals, whether it is their family, their work or the country they live in, seek justice in every atmosphere they live in. Similarly, the concept of trust is of importance both among the employees and individuals and groups that we interact with. Individuals show trust when they believe that the person or the institution is just; in a converse situation the feeling of trust decreases. We were not able to find any sources in the literature that has determined the influence of personality traits as a factor which increases the effect between justice and trust.

The aim of the study carried out within this context is to determine whether personality traits have a moderating effect on organizational justice and organizational trust. According to the results obtained from structural equation modeling, it has been seen that agreeableness, conscientiousness and openness have a moderating effect on the organizational justice and organizational trust. These results show that agreeableness, conscientiousness and openness, of the personality traits, are effective on moderating the justice perceptions of employees on organizational trust. Last of all, it can be concluded that individuals whose agreeableness, conscientiousness and open-mindedness, of the personality traits, is higher are the ideal candidates for organizations.

1. GİRİŞ

Yönetim bir süreçtir ve bu süreç sürekli devam eder. Çünkü şartlar ve koşullar hızla değişmekte ve yöneticilerin bu değişikliklere aynı hızda cevap vermesi gerekmektedir. Şartlar böyle olunca, sağlık alanında oluşturulacak stratejilerin ve uygulanacak yöntemlerin içinde bulunulan zamana ve koşullara uygun olması gerekmektedir. Böyle bir ortamın oluşması için yöneticilerin uzun dönemli davranışlarda bulunması ve çalışanların sahip oldukları özellikleri de dikkate alarak yönetim uygulamalarını gerçekleştirmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, çalışanların iş ortamında hakkaniyet sınırları içerisinde yerine getirilen yönetim uygulamalarına inanması ve bunun bir sonucu olarak çalıştıkları kuruma ve yöneticisine karşı olumlu duygular hissetmesi büyük önem arz etmektedir.

* Bu makale, Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ danışmanlığında yürütülen Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI tarafından Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanmış olan "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü Ve Bir Alan Araştırması" adlı doktora tezinden hazırlanmıştır.

Güven kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında güçlü ve pozitif ilişkinin bulunduğu pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Kişilik, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarının bir yansımasıdır. Bireyin davranışlarını sergilerken karşılaştığı davranışlar ve sözler onun psikolojisine yön verir. Birey, çevresinde olanları önce algılayan sonra anlamlandıran bir varlıktır. Bu nedenle, örgütlerde adalet algıları ve güven, üzerinde durulması gereken bir süreçtir. Bu süreçte, bireylerin kişilik özellikleri önemlidir. Çünkü olaylar nasıl gelişirse gelişsin, bireylerin onlara verdiği anlamın dışında farklı bir anlam taşımayacaklardır. Bu bağlamda uyumlu olan bireyler ile olmayan bireyler veya nevrotik bireyler ile nevrotik olmayan bireylerin hissettiği algı ile vereceği tepki farklı olabilir. Bu durumda bireylerin adalet ve güven algılarının belirlenmesinde, kişilik özelliklerinin rolünün olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve örgütsel güven üzerinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü incelenmiştir.

2. TÜRKİYE'DE SAĞLIK SEKTÖRÜ VE ADALET, GÜVEN VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMANIN DEĞERİ

Sağlık kurumları teknolojinin kullanıldığı, çok sayıda profesyonelin uyumlu bir şekilde çalıştırılması zorunluluğunun olduğu ve ülke kaynaklarının çok büyük bir kısmını tüketen kurumlardır. Sağlık sektörü ülke kaynaklarının ciddi bir kısmını tüketen, teknolojik anlamda ciddi yatırımlar yapılan sektördür. Ülkemizde 2013 yılında 133.775 hekim, 22.295 diş hekimi, 27.012 eczacı, 139.544 hemşire, 53.427 ebe, 134.488 sağlık memuru ve 224.618 diğer personel ve hizmet alımı olmak üzere toplam 735.159 sağlık çalışanı vardır (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095; Erişim Tarihi: 28.06.2015). Ülkemizde 2013 yılında 84.390 milyon TL sağlık harcaması gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16161>; Erişim Tarihi: 28 Haziran 2015). Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına, hizmet sunumu için ayrılan finansman ise merkezi yönetim bütçesi 18.647 milyon TL ve döner sermaye bütçesi 21.443 milyon TL olmak üzere toplam 40.090 milyon TL'dir (http://www.sgb.saglik.gov.tr/content/files/haberler/201312/Butce_Sunum.pdf; Erişim Tarihi: 28.06.2015).

Çevresel ve ekonomik değişimlerin oranının yükselmesi, işbirliğine duyulan gereksinimin artması, ekip çalışmalarına olan inancın yükselmesi, çalışanlarla ilişkilerin değişmesi, örgütsel güvenin önemini artırmıştır. Sosyal sermayenin ana unsuru olan güven, örgüt içinde ilişkileri bir arada tutan temel kavramdır. Güven olmaksızın kurumlar hedeflerini sağlıklı bir şekilde gerçekleştiremez. Aynı zamanda güven karşılıklı ilişkilerin önemli unsurlarından birisidir (İşcan ve Sayın, 2010: 195).

Güven, sağlık sektörü için oldukça önemlidir. Çünkü sağlık sektörü insanlar için hayati önem taşır. Sağlık kurumlarının başarılı olmasında da çalışanların önemi büyüktür. Sağlık çalışanlarının kuruma güveni arttıkça daha verimli ve üretken olacaklardır. Çalışanların örgütlerine güven duyması için üst kademe yer alan yöneticilerin sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılaması ve kurumun amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanları ile uyumlu bir örgüt kültürü sağlaması gerekir. Sağlık sektöründe çalışanların uyum içinde çalışması ve yaptığı işten tatmin olması hasta bakım hizmetlerinde kalitenin artmasına olanak sağlar. Böylelikle hizmet alıcıları olan hastalarına daha kaliteli hizmet sunabileceklerdir. Bu durum hizmeti sunan ile hizmeti alan arasında derinlemesine ilişki kurulmasına imkan tanıyacaktır.

Güven kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Güvenin ortaya çıkmasında adalet unsuru temel kaynaktır. Çalışanlar amirlerinin adil olduklarına inanırlarsa, yüksek performans, olumlu tutum ve güven duygusuyla karşılık verirler (Çakar, 2008: 111). Güven ortamının oluşabilmesi için çalışanlar, hem kurumu hem yöneticisi hem de çalışma arkadaşları ile olan ilişkisini değerlendirir ve bir yargıya varır. Çalışanlar arasında güven duygusunun oluşması yönetimin her bir çalışana eşit mesafede yaklaşması, çalışanlar arasında ayırım yapmaması ve kaynakları eşit dağıtması önem taşır. Bu noktada örgütlerde güven ortamının sağlanabilmesi için kurumun uyguladığı politikalar ve yöneticilerin çalışanlarına sunduğu imkanlar, vaat ettiği sözler ile ast-üst arasındaki etkileşim daha da önemli hale gelir. Ancak bu sayede çalışanlar arasında güven eğilimi sağlanabilir.

Örgütler için insan gücü önemli bir üretim faktörüdür. Kurumlar kaliteli ürün ve hizmet üretmek için yeterli ve işini isteyerek yapan personelle çalışmak isterler. Bunun için kişinin yaptığı iş ile kişilik özelliklerinin uyumlu olması önem arz etmektedir. Bu durumda kurumların insana göre iş değil de işe uygun insan seçmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanlar, işyerinde çalışma arkadaşları, yöneticileri ve astları ile sürekli iletişim halindedir ve kişilik özelliklerini işine ve çevresine yansıtmaktadır. İş yerinde

iletişim problemlerinin olması, adaletsizlik algılarının artmasına ve örgütlerde güven duygusunun azalmasına sebep olur. Bu bağlamda, sağlık sektöründe çalışanların adalet algısı, güven duygusunu etkileyecek ve şekillendirecektir. Kuruma ve yöneticisine karşı güven duygusu zedelenen çalışanlar, sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz, hatta daha agresif, sinirli ve gergin olabilirler. Aynı zamanda, çalışma arkadaşlarına karşı güveni azalan çalışanlar, daha içe kapanık olabilirler ve grup içinde uyum sorunu yaşayabilirler.

Güven, zor kazanılan ancak kolay kaybedilebilen bir özelliğe sahiptir. Örneğin, geçmişte sergilenen iyi davranışlar, çalışanların yöneticilerine güven duymasını sağlayabilir. Ancak, yönetici verdiği sözü yerine getiremediğinde bu güven kolayca güvensizliğe dönüşebilir (Burke vd. 2007: 609, Akt. Aslan ve Özata, 2009: 104). Gider (2010: 85)'e göre örgütsel güven, sağlık sektörü için oldukça önemlidir. Sağlık sektöründe ekip çalışmasının yoğunluğu noktasında örgütsel güven, etkili ekip çalışması anlayışının sağlanmasında önemli katkılar sağlayabilmektedir. Örgüte güven duygusu azalan personel sayısı arttıkça, çalışma kültüründe bozulmalar, ekip çalışmasında verimsizlikler, çalışanların performansında azalma, yaptığı işten tatmin olmayan ve nihayetinde personelin kurumun amaçlarından uzaklaşması söz konusu olabilecektir.

Çalışanların kurum içindeki algıları, üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları kurumda kendileri ile başkalarını karşılaştırırlar. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, birtakım sosyal olanaklardan kendisinde diğerleriyle eşit bir şekilde yararlanmasını bekler. Çalışanların bu yöndeki değerlendirmeleri, kendi kişisel algılarıyla alakalıdır. Bu algının oluşumunda ise hem kişisel özellikler hem de örgütteki uygulamalar yakından ilişkilidir. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları, örgütsel güvenin öncülü olup, çalışanların adalet algıları arttıkça örgüte olan güven düzeyleri de artacaktır. Bu nedenle, sağlık alanında yöneticilerin, çalışanın haksızlık algılamalarının önüne geçebileceği kaynaklar, ödüller ve cezaların adil olarak dağıtıldığı bir sistem kurması ve uygulanan işlemlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirmesi gerekmektedir.

Örgütlerde verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi için doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi gerekir. Bunun için mevcut personelin ve işe alınacak personelin seçiminde kişilik özelliklerinin dikkate alınması hem kişi-örgüt uyumunun hem de kişi-iş uyumunun sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin tespit edilebildiği bir sistemin geliştirilmesi, verimlilik ve etkinliğin yükseltilmesine yönelik çözüm olabilir.

3. ÇALIŞMA İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Güven: Bir kişinin, diğer bir bireyin davranışı veya niyeti ile ilgili olumlu beklentileri üzerine kurulmuş psikolojik bir durumdur (Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998: 395).

Örgütsel güven: Çalışanların, örgüt içindeki karşılıklı ilişkilerinde birbirlerine karşı dürüst, saygılı, güvenilir ve adil olmaları sonucu oluşmaktadır (Demirel, 2008: 181-185).

Duygusal Güven: Bireyin itimat edilir davranmasıdır (Bromiley ve Cummings, 1996: 305).

Bilişsel Güven: Bireyin hareketlerinin bireyin istekleriyle tutarlı olmasıdır (Bromiley ve Cummings, 1996: 305).

Adalet: Şair Simonides'e göre *herkese borç olanı geri vermektir* (Platon, 1974: 6, 331e).

Örgütsel Adalet: Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletten oluşan, işyerindeki adalet ile ilgili genel algıdır (Robbins ve Judge, 2012: 225).

Dağıtımsal Adalet: İş görenlerin elde ettikleri kaynakların ve ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamalarıdır (Tikici ve Derin, 2013: 613; Irak, 2004: 29).

İşlemsel Adalet: Sonuçların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasıyla ilgilidir (Irak, 2004: 30).

Etkileşimsel Adalet: Kişinin kendisine yönelik davranışların itibarlı, düşünceli ve saygın olup olmadığıyla ilgilidir (Robbins ve Judge, 2012: 225).

Kişilik: Bireyin durumlara nasıl tepki gösterdiğini ve diğer bireyler ile nasıl etkileşime geçtiğini etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal kalıpların benzersiz bir bütünüdür (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013: 227).

Dışadönüklük: Dışadönük bireyler girişken, kendini ifade edebilen ve sosyal kişilerdir (Robbins ve Judge, 2012: 138).

Uyumluluk: Uyumluluk başkaları hakkındaki olumlu inançlarla ilişkilidir. Uyumlu bireylerin neşeli, uyumlu ve işbirlikçi olduğu ve iş ortamındaki insanlarla iyi ilişkiler içinde olduğu görülmektedir (Shie, Lin ve Wang, 2009: 211-212).

Sorumluluk: Sorumluluk bireylerin güvenilirliği, planlılığı, öz disiplini ve azim gibi özellikleri ile ilgilidir (McCrae ve Costa, 1987).

Nevrotiklik: Duygusal dengenin aksine bireyin negatif duygu ile yoğunlaşmış, endişeli, gergin, üzgün ve gerilimli hissetme gibi özellikleri tanımlayan boyuttur (John, Naumann ve Soto, 2008: 120; Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013: 228).

Açık Görüşlülük (Deneyime Açıklık): Bireyin ruhsal ve deneyimsel yaşamının genişliği, derinliği, özgünlüğü ve karmaşıklığını açıklar (John, Naumann ve Soto, 2008: 120).

4. ÖRGÜTSEL GÜVEN, ÖRGÜTSEL ADALET VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

4.1. Örgütsel Güven ve İlgili Çalışmalar

Araştırmacılar güveni özellikle hem kuruluşlar içindeki hem de kuruluşlar arasındaki ilişkilere yeni biçimler veren başarılı iş uygulamalarının önemli bir bileşeni olarak tanımlamışlardır (McKnight, Choudhury ve Kacmar, 2002: 334-359). Bromiley ve Cummings (1996: 303)'e göre güven, örgütler arasında işlem maliyetini azaltır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında güven oluşması çeşitli olumlu iş durumlarına bağlıdır. Bunların en önemlileri; güven risk almayı teşvik eder, bilgi alışverişini kolaylaştırır, verimliliği artırır ve güven ortamındaki gruplar daha etkindir (Robbins ve Judge, 2012: 397).

Güven ile ilgili yapılmış çalışmalarda farklı göstergeler kullanılmıştır. Örneğin, McAllister (1995) iş arkadaşları arasındaki algıları ölçerken, Larzelere ve Huston (1980) çok yakın kişisel ilişkiler ile ilgilenmiştir. Zaheer ve ark. (1998) çalışmasında kurumlar arası ilişkileri dizayn ederken, Cummings ve Bromiley (1996) örgütlerin içinde kullanılmak üzere örgütsel güven envanterini tasarlamıştır (Möllering, Bachmann ve Lee, 2004: 563).

Kramer ve Lewicki (2010: 251-252) örgütlerde güvenin bozulmasına ve zayıflamasına ilişkin durumları değerlendirmiş ve güven yokluğuna sebep olarak en sık bahsedilen durumları saygısız davranışlar, iletişim sorunları, karşılanmayan beklentiler, etkin olmayan lider, isteksizliği kabul etmeme, performans sorunları, uyumsuzluk ve yapısal sorunlar olarak açıklamıştır.

Gider (2010) İstanbul'daki 5 farklı Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki çalışanlara yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel güven düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu seviyelerinden daha düşük çıktığını gözlemlemiştir. Durukan, Akyürek ve Coşkun (2010) Ankara'da bir üniversitesi hastanesinde hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin orta seviyede olduğunu ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Altuntaş (2008) sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin yöneticilerine, kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına güven boyutunda ortalama puana sahip olduğu, örgütsel güven düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlemiştir.

Pekcan (2010) İzmir'de faaliyet gösteren çeşitli ilaç firmalarında çalışanlarla Ankara'da bir sosyal güvenlik kuruluşunda çalışanlara yaptığı çalışmada, çalışanın iş hayatında örgütle ve amirle güvene dayalı etkileşiminin, örgütteki işleyiş ve süreçleri değiştirmeye ve geliştirmeye dönük yenilikçi davranış ve yenilikçi fikirler ortaya koyma ve uygulama süreçlerinde önemli rol oynayabileceğini göstermiştir.

Baek ve Jung (2014) tarafından yapılan çalışmada, kişiler arası güvenin kurumsal güven aracılığıyla örgütsel bağlılık düzeyini artırdığı görülmüştür. Guinot, Chiva ve Puig (2014) yaptığı çalışmada, kişiler arası güvenin iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu, iş stresinin ise hem iş tatmini hem de kişiler arası

güven ile negatif ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Wang, Tsai ve Lin (2013) örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı bir rol oynadığını belirtmiştir. Guinot, Chiva ve Mallen (2013)'da, örgütsel güven, performans ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada, örgütsel öğrenme ile performans ve örgütsel güven arasında pozitif ilişkinin olduğunu ve örgütsel güven ile performans arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı rol oynadığını gözlemlemiştir.

4.2. Örgütsel Adalet ve İlgili Çalışmalar

Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüt içinde kendilerine karşı adil olup olunmadığı konusunda değerlendirme yapmalarıdır (Tetik, 2012: 240). Çalışanların adalet algıları, kurumlar açısından önemlidir. Çalışanlar, adalet algılarına göre değişik davranışlar sergileyebilmektedirler. Örneğin; dağıtım adaletsizliği algıladıklarında, kurumun aldığı kararların sonuçlarına tepkiler gösterebilirler, işlem adaletsizliği algıladıklarında örgüte yönelik tepki gösterebilirler, etkileşimsel adaletsizliği algıladıklarında ise yöneticilerine karşı tepkiler gösterebilmektedirler. Bu tepkilerin sonuçları, sağlık kurumlarında daha ciddi problemlere sebep olabilir. Bir çalışanın mesleki performansının, veriminin, işinden tatmin olmasının, bağlılığının ve motivasyonunun örgütsel adalet kavramıyla alakalı olduğu söylenebilir (Cihangiroğlu, Şahin ve Naktiyok, 2010: 69).

Yıldız (2014) Kars ilindeki hastanelerde çalışan 147 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini ve örgütsel adaletin boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013), örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemiş ve örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, çalışanların eğitim ve gelir düzeyi arttıkça adalet algıları artmakta iken, eğitim ve gelir düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını gözlemlemiştir.

Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat (2012) sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmış ve sağlık çalışanlarının adalet algılarının örgüte olan bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer sonuç Şahin ve Taşkaya (2011) tarafından yapılan çalışmada da görülmüştür. Söyük (2007) hemşirelerin adalet algılarının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırmış ve dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu ayrıca, hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş tatminini etkilediğini tespit etmiştir. Ali ve Jan (2012) tarafından yapılan çalışmada da, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkiye sahip olduğu görülmüştür. Sonuçlar, çalışanların adalet algıları yükseldikçe bağlılığının artacağı ve işten ayrılma niyetlerinin azalacağı yönünde tespit edilmiştir.

4.3. Kişilik Özellikleri ve İlgili Çalışmalar

Kişilik, bireyleri diğer bireylerden ayıran ve onları farklı durumlarda farklı hareket tarzına yönelten özelliklerin bir bütünüdür (Koç, 2012: 274). McCrae ve John (1992: 178-179)'a göre kişilik özelliklerinden dışadönüklük; aktif, kendine güvenen, konuşkan, sempatik, enerjik, topluluklar içine giren ve iddialı davranma derecesini ifade eder. Uyumluluk; değer bilen, affeden, hoşgörülü, güvenen, kibar ve düşünceli gibi kişilerarası yönleri ifade eder. Sorumluluk; başarı odaklı, organize olmuş, planlı, güven veren ve sorumluluk sahibi olma derecesini ifade eder. Nevrotiklik; kendine acıyan, alıngan, endişeli, gergin, rahatsız edici ve kararsızlık derecesini ifade eder. Açık görüşlülük ise meraklı, yaratıcı, orijinal fikir üreten, anlayışlı ve hayal gücü kuvvetli olma derecesini ifade eder.

Hsu, Wu ve Yeh (2011), Biswas (2008), Witt, Burke, Barrick ve Mount (2002) uyumluluk boyutu yüksek olanların takım çalışmasına daha yatkın olduğunu tespit etmişlerdir. Furnham ve Miller (1997) dışadönüklük boyutunun satış başarısında önemli bir özellik olduğunu ve dışadönüklük düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek performans sergilediğini, Minbashian, Earl ve Bright (2013) ise açık görüşlülük boyutunun yenilik ve yaratıcılık gerektiren işlerde önemli bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Kişilik özellikleri ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılar sorumluluk boyutunun motivasyon ile olan ilişkisinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir.

Aktaş (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, A tipi kişilik özelliği sergileyen yöneticilerin, iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu, çoğunun A tipi kişilik özelliği sergilediği ve kişilik özelliği ile iş stresi

arasında pozitif ilişkilerin olduğu görülmüştür. Kılıç ve Bozkaya (2014), çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve açık görüşlülük özelliklerinin, duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğunu, nevroitiklik boyutunun ise sadece devam bağlılığı üzerinde etkili olduğunu gözlemlemiştir. Benzer sonuç Bozkaya (2013) tarafından yapılan çalışmada da görülmüştür.

Tanrıverdi (2012) tarafından yapılan çalışmada da, çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Şeker (2011) Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 174 kişiden elde ettiği verilerle kişilik özellikleri, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kişilik özelliklerinden açık görüşlülük boyutunun performans üzerinde etkiye sahip olduğu görülürken, örgütsel bağlılığın performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Witt, Burke, Barrick ve Mount (2002)'de iş performansı üzerinde uyumluluk ve sorumluluk özelliklerinin etkisini araştırmış ve sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanlar arasında uyumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların iş performansı, uyumluluk düzeyi düşük olan çalışanlara nazaran daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların, kişiler arası duyarlılıktan yoksun olmaları nedeniyle, işbirliği gerektiren işlerde etkisiz olabileceğini göstermektedir.

4.4. Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Adalet ve güven arasındaki yönü test eden uygulamalı çalışmalarda genellikle adaletin güveni etkilediği görülmüştür. Yapılan araştırmalar, adil olma algısı ile yöneticiye karşı geliştirilen güven arasında güçlü bir ilişki olduğunu desteklemektedir (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999, Akt. Irak, 2004). Fulk, Brief ve Barr (1985) yaptıkları bir çalışmada, performans değerlendirmesi kapsamında adaleti incelemişler ve çalışma sonucunda, çalışanın yöneticisine olan güveninin, performans değerlendirmelerinin adil olarak algılanmasının önemli bir belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır. Chhetri (2014) ise güven kuramı çerçevesinde yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkide güvenin aracı olarak düzenleyici bir rol oynadığını ileri sürmüştür.

Sjahruddin, Armanu, Sudiro ve Normijati (2013) hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, kişilik özellikleri, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve yöneticiye güven, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Ayrıca örgütsel adaletin, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmüştür.

Bidarian ve Jafari (2012) örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu ve çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel güven düzeylerinin arttığı gözlemlemiştir. Benzer sonuç İşcan ve Sayın (2010)'ın çalışmasında da görülmüştür.

Pillai, Schriesheim ve Williams (1999) tarafından yapılan çalışmada, prosedürel ve dağıtımsal adalet, güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ile dönüşümcü ve işlemsel liderlik arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde prosedürel adalet ve güven aracılığıyla dolaylı etkisi vardır. Ayrıca, prosedürel adaletin güven ve bağlılık üzerinde, güvenin ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Karapınar, Camgöz ve Ergeneli (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişki kişilik özelliklerinin etkilerini incelemiş ve hem dağıtımsal hem de prosedürel adaletin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü olduğunu göstermiştir. Scott ve Colquitt (2007, Akt. Van Hiel, Cremer ve Stouten, 2008: 522) prosedürel adaletin, görev performansı ve iş bırakma davranışı üzerinde düzenleyici etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, Lv, Shen, Cao, Su ve Chen (2012) tarafından yapılan çalışmada kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir arabulucu olarak örgütsel adaletin rolü araştırılmıştır ve bu ilişkide örgütsel adalet algılarının önemli ölçüde aracılık ettiği görülmüştür. Van Hiel, Cremer ve Stouten (2008) büyük beş kişilik özelliklerinin, iş birliği üzerinde prosedürel adalet algılarının nasıl etkilediğinin anlaşılmasında katkı sağlamıştır. Skarlicki, Folger ve Tesluk (1999) ise kişilik özelliklerinin boyutları olan nevroitiklik ve uyumluluk boyutunun, misilleme ve adalet algıları üzerinde önemli rolü olduğunu belirtmişlerdir.

Lv, Shen, Cao, Su ve Chen (2012) yaptığı çalışmada Çin'de 11 hastanede çalışan doktor ve hemşirelerden elde ettiği verilerle, kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir arabulucu olarak örgütsel adaletin rolünü araştırmıştır. Bulgulara göre, sorumluluk özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide katılımcıların örgütsel adalet algılarının önemli ölçüde aracılık ettiği görülmüştür. O'Neill, Lewis ve Carswell (2011)'de çalışanların kişiliği, adalet algıları ve işyerindeki sapmaların tahminini araştırmış ve işletmelerin iş yerindeki sapmaları azaltmak için, adalet ile ilgili girişimlerden daha çok kişilikle ilgili girişimlerden yararlanması gerektiğini belirlemiştir.

Hiraishi, Yamagata, Shikishima ve Ando (2008) güvenin, kişilik özelliklerinden etkilendiğini belirtmişlerdir. Kişilik özelliklerinin güven üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bergman, Small, Bergman ve Rentsch (2010), dışadönüklük boyutunun güven ile pozitif ilişkili olduğunu; yüksek puanlı dışadönük bireylerin, düşük puanlı dışadönük bireylere nazaran, güven eğiliminin daha fazla olabileceğini belirtmiştir (Akt. Wöhrle, Oudenhoven, Otten ve Zee, 2015: 163). Karkouliau ve Osman (2009), uyumlu bireylerin kişiler arası ilişkilerde daha başarılı ve güven eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Furumo, Pillis ve Green (2009) tarafından yapılan çalışmada, güven düzeyini artırmak için, takım üyeleri yüksek uyumlu, sorumlu ve dışadönük bireylerden oluşmalıdır. Evans ve Revelle (2008), uyumluluk boyutunun güven davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Sicora (2014) ise lidere olan güvenin en önemli göstergelerinin, liderin uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özellikleri tarafından açıklandığını belirtmiştir.

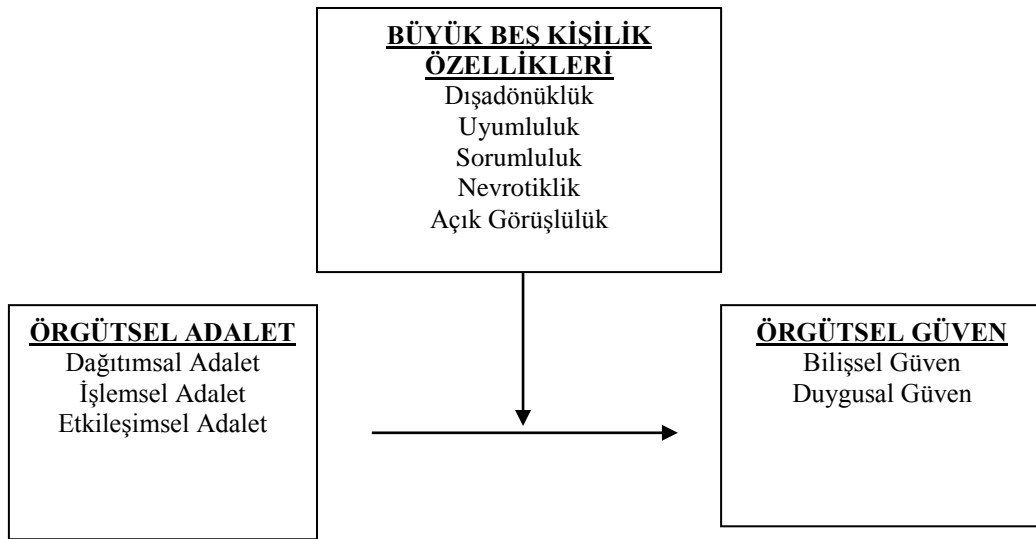
5. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

5.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmada sağlık yöneticileri ve çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak için, örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında ilişki olup olmadığını belirlemek ve bu ilişkide kişiliğin bir rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmek amaçlanmıştır.

5.2. Çalışmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada öncelikli olarak örgütsel adalet boyutlarının çalışanların örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemek ve büyük beş kişilik özelliklerinin bu ilişkide düzenleyici bir etkisi olup olmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Örgütsel adalet, örgütsel güven ve büyük beş kişilik özellikleri farklı alanlarda, farklı kombinasyonlarla incelenmesine rağmen, bu üç kavramın aynı anda bir arada araştırıldığı ve kişilik özelliklerinin iki değişken arasındaki düzenleyici etkisinin incelendiği farklı bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı, bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir. Elde edilen verilerin özellikle sağlık sektöründeki yöneticilere, çalışanlara ve akademisyenlere faydalı olacağı düşünülmüştür.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de yer alan araştırma modelinin test edilebilmesi için ileri sürülen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Örgütsel adalet, örgütsel güven ve kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H2: Örgütsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü vardır.

Bu iki ana hipoteze ait alt hipotezler araştırmamızda test edilmiştir.

5.3. Evren ve Örneklem / Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 558 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi hastane yönetimi ile yüz yüze görüşülmüştür. 03/06/2014 tarihli çalışan sayısı 319 hekim, 485 hemşire, 38 ebe, 156 idari personel, 676 hekim dışı sağlık çalışanı ve 815 hizmet alımı yöntemi ile çalışan olmak üzere toplam 2489 kişiden oluşmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede Sekaran (1992: 253, Akt. Altunışık vd.,2010:135)’a göre 2489 kişiyi %95 güven aralığında 335 kişi temsil etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın gerçekleştirildiği kurumdaki sağlık çalışanlarından rastgele seçilen 1100 kişiye form verilmiştir. Dağıtılan anket formlarından 658 adedi geri toplanmış, toplanan anket formlarının uygunluk açısından değerlendirilmesi sonucunda 100 adet anket formunun uygun şekilde doldurulmadığı için değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiştir. Değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı 558 olarak belirlenmiştir. Sonuçta, örneklem 558 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Değerlendirilmeye alınan anket formlarının sayısı yapılacak olan istatistiksel analizler için yeterli bulunmuştur.

5.4. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu, çalışanların örgütsel adalet, örgütsel güven ve kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçeklerin yanı sıra ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur. Anket formu demografik özellikleri de içeren formla birlikte toplam 84 sorudan oluşmaktadır. Anket formunu uygulamadan önce Uşak Üniversitesi Bilimsel Araştırma Yayın Etiği kuruluna sunulmuş ve Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular bulunmakta ve bu bölümde toplam 8 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi, pozisyonu ve unvanı) yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde “*Örgütsel Güven Ölçeği*” yer almaktadır. Bu ölçek, çalışanların kurumlarının uygulamalarına ve yöneticilerinin söz ve eylemlerine duyduğu inancı oluşturur. Örgütsel güven ölçümü için Bromiley ve Cummings (1996: 328) tarafından geliştirilen 7’li likert 12 sorudan oluşan örgütsel güven envanterinin kısa formu (OTI- Short Form) kullanılmıştır. Bromiley ve Cummings güveni üç boyutta incelemiştir: bilişsel, duygusal ve davranışsal. Çalışmada kullanılan örgütsel güven envanterinin kısa şekli (Bromiley ve Cummings, 1996: 317) davranışsal boyutu göz ardı etmektedir. Kısa formun seçilme sebebi ise, uzun forma göre geçerlilik düzeyinin daha yüksek olmasıdır. Bromiley ve Cummings ölçekteki duygusal ve bilişsel düzeyde güveni ölçen unsurlar arasında yüksek korelasyon gerçekleştiğini belirtmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapıp Türkçe’ye uyarlayan Tüzün (2006: 128-130)’dür.

Anketin üçüncü bölümünde “*Örgütsel Adalet Ölçeği*” yer almaktadır. Bu ölçek, çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret ve ödüllerin dağıtımı gibi değişkenlere yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecini ifade eder. Niehoff ve Moorman (1993: 537)’in geliştirdiği örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet algıları ölçeğinin bir boyutu ve prosedürel adalet algıları ölçeğinin iki boyutundan oluşmaktadır. Dağıtımsal adalet; ücret düzeyi, iş sorumlulukları, iş yükü ve iş takvimini içeren farklı iş çıktılarına yönelik adaletin sağlanması beş ifade ile değerlendirilmiştir. Prosedürel adalet ise hem işlemsel adalet hem de etkileşimsel adalet olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmiştir. İşlemsel adalet doğru ve önyargısız bilgi toplamayı, yardımcı süreçleri ve çalışanların kararlara katılımını sağlayacak sistemin dâhil olduğu işe yönelik kararlar şeklinde altı ifade ile

değerlendirilmiştir. Etkileşimsel adalet ise, işe yönelik kararlar alınırken çalışanların ihtiyaçlarına saygı duyulduğu ve çalışanlara işleri ile ilgili gerekli bilginin verildiğine yönelik dokuz ifade ile ölçülmüştür. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin orijinalinin güvenilirliği 0.90'ın üzerindedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapıp Türkçe'ye uyarlayan Yıldırım (2002)'dir.

Anketin dördüncü bölümünde ise "Büyük Beş Kişilik Ölçeği (BFI-44)" kullanılmıştır. John, Donahue ve Kentle (1991)'in geliştirdiği büyük beş kişilik ölçeği, *Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Açık görüşlülük* olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Dışadönüklük boyutu ilişkilerdeki rahatlık seviyemizi kapsar. Uyumluluk boyutu bir bireyin diğer bireylere uyma eğilimi göstermesidir. Sorumluluk boyutu bir güvenlik ölçeğidir. Nevrotiklik boyutu bir bireyin gerilime dayanma yeteneğine bağlıdır. Deneyime açıklık veya açık görüşlülük boyutu ise merak ve yeniliklere açık olma derecesine işaret eder (Robbins ve Judge, 2012: 138). Ölçek toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapıp Türkçe'ye uyarlayan Evinç (2004)'tir.

Bu çalışmada kullanılan örgütsel adalet, örgütsel güven ve büyük beş kişilik ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilikleri konusunda yukarıda değinilen bulgulara ek olarak, ölçeklerin tümüne doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ilgili yapılar doğrulanmıştır. Yapı geçerliliği sağlanan faktörlerin güvenilirliğine ilişkin veriler güvenilirlik analizi yapılarak sınanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Alfa (Cronbach) modelinin değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Alfa (Cronbach) modeli, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modelidir.

5.5. Veri Toplama Süreci

Anket uygulaması, örneklem grubuna 21 Nisan- 21 Temmuz 2014 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket formları katılımcılara çalıştıkları bölüm ziyaret edilerek zarf içerisinde elden dağıtılmış ve gönüllü katılım esas alınmıştır. Anket formlarının bir kısmının, cevaplayanların yanında beklenip gerekli bilgiler verilerek doldurulması sağlanmış ve teslim alınmıştır. Bir kısmının ise gerekli bilgiler verildikten sonra cevaplandırılmaları için bir hafta süre tanınarak, zarf içerisinde ve zarfın ağzı kapalı olmak üzere teslim edilmeleri istenmiştir. Verilen sürenin sonunda anket formları çalışanlar ziyaret edilerek geri toplanmıştır. Katılımcılar verdikleri bilgilerin sadece bilimsel çalışma amacı içerisinde kullanılacağı bildirilerek, kimliğini açığa çıkartacak herhangi bir işaretleme yapmamaları hususunda uyarılmışlardır. İstenildiği takdirde sonuçların katılımcılarla paylaşılacağı özellikle belirtilmiştir.

5.6. Pilot Çalışma

Araştırmada kullanılan ölçeklerin son halini belirlemek için öncelikle İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanlarından oluşan 105 kişi ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda, tüm boyutların yapı geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi yapılmış ve tüm boyutların güvenilirliği hesaplanmıştır. Verilere uygulanan temel bileşenler analizinde varimax faktör döndürme seçeneği kullanılmıştır.

Örgütsel adalet ölçeğinin üç boyutu toplam varyansın %64.142'sini açıklamaktadır. Faktör yükleri 0.838 ile 0.413 arasındadır. Barlett testi sonucu 1418.121 değeri ve $p=0.000<0.05$ düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0.910 olarak gerçekleşmiştir ki, bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır (Kalaycı, 2010:321). Ayrıca, örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile ilgili olarak güvenilirlik analizi de yapılmıştır ve dağıtımsal adalet boyutunun güvenilirlik değeri 0.866, işlemsel adalet boyutunun 0.824 ve etkileşimsel adalet boyutunun 0.938 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütsel adalet ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010:405).

Örgütsel güven ölçeğinin iki boyutu toplam varyansın %54.567'sini açıklamaktadır. Faktör yükleri 0.812 ile 0.476 arasındadır. Barlett testi sonucu 529.928 değeri ve $p=0.000<0.05$ düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0.788 olarak gerçekleşmiştir ki; bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır (Kalaycı, 2010:321). Ayrıca örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları olan bilişsel ve duygusal güven ile ilgili olarak güvenilirlik analizi de yapılmıştır ve bilişsel güven boyutunun güvenilirlik değeri 0.733, duygusal güven boyutunun güvenilirlik değeri ise 0.727 olarak tespit

edilmiştir. Bu sonuç, örgütsel güven ölçeğinin iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010:405).

Büyük beş kişilik özellikleri ölçeğinin beş boyutu toplam varyansın %51.872'sini açıklamaktadır. Faktör yükleri 0.801 ile 0.417 arasındadır. Barlett testi sonucu 2680.555 değeri ve $p=0.000<0.05$ düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0.811 olarak gerçekleşmiştir ki, bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır (Kalaycı, 2010:321). Ayrıca büyük beş kişilik ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük ile ilgili olarak güvenilirlik analizi de yapılmıştır. Dışa dönüklük boyutunun güvenilirlik değeri 0.698, uyumluluk boyutunun güvenilirlik değeri 0.709, sorumluluk boyutunun güvenilirlik değeri 0.761, nevroitiklik boyutunun güvenilirlik değeri 0.661 ve açık görüşlülük boyutunun güvenilirlik değeri ise 0.748 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, büyük beş kişilik ölçeğinin iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 405). Bu istatistikî işlemler sonucunda araştırma ölçeğindeki ifadelerin faktör yüklerinin ve güvenilirlik değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde yer almasından dolayı herhangi bir madde elemeyen ölçeğin son hali belirlenmiştir.

5.7. Verilerin Analizi

5.7.1. Kayıp Veri Analizi

Analiz öncesinde veriler incelenmiş ve kayıp veri oranının %1 den az olduğu gözlenmiştir. Kayıp veriler PRELIS sürüm 2.3 yazılımı yardımıyla Expectation-Maximization kayıp veri tahmin etme (imputasyon) yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir (Jöreskog & Sörbom, 2006). Tüm kayıp veriler başarılı bir şekilde tahmin edilmiş ve istatistiksel analizler, kayıp veri ataması ile tamamlanmış veri seti üzerinde yapılmıştır.

5.7.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekte yer alan tüm maddelerin ortalamaları, standart sapmaları, basıklık ve çarpıklık değerlerini göstermek için tanımlayıcı istatistikler belirlenmiştir. Kline (2005: 60-62)'a göre normallik varsayımının değerlendirilmesinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının incelenmesi gerekir. Basıklık değeri 3'ten, çarpıklık değerinin 10'dan yüksek olması normallik varsayımının ciddi derecede ihlal edildiğini gösterir. Çalışmada tüm maddelerin ortalamaları 2.03 ile 4.56 arası; standart sapmaları 0.907 ile 1.961 arası; basıklık değerleri -1.622 ile 1.022 arası; çarpıklık değerleri ise -1.362 ile 3.387 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar veri setindeki tüm maddelerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

6. BULGULAR VE YORUMLAR

6.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan 558 sağlık çalışanının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ele alındığında, çalışmaya katılanların çoğunluğu bayan (%64.5), evli (%56.5), 26-35 yaş aralığında (%47), lisans ve üstü eğitim düzeyinde (%45), kurumda 2-5 yıl arası çalışan (%42.5) ve çalışan pozisyonunda (%94.3) olan kişilerdir.

6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizlerinde madde düzeyinde verilerin analizi için tavsiye edilen Polikorik (Polychorich) korelasyon matrisi oluşturulmuş ve Diyagonal Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler (Diagonally Weighted Least Squares) tahmin yöntemi kullanılmıştır (Flora ve Curran 2004; Jöreskog ve Sörbom 2006). Analizler LISREL sürüm 8.80 ile yapılmıştır (Jöreskog ve Sörbom 2006). Doğrulayıcı faktör analizinde kuramsal modelin gözlenen verilerle uyumunun değerlendirilmesinde birbirinden farklı uyum iyiliği değerleri kullanılmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (χ^2) İyilik Uyumu (Chi-Square Goodness of Fit), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NNFI) modelin uyumu değerlendirmede kullanılmıştır. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerinin 0.05 ve altında olması önerilmektedir. Bazı araştırmacılar bu değer 0.08'e kadar kabul edilebilir uyumu yansıttığını önermektedir. Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI) değerlerinin ise 0.95

ve üzerinde olması önerilmektedir. Yine bazı araştırmacılar 0.90 ve üzerinin kabul edilebilir uyum gösterdiğini önermektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Hu ve Bentler, 1999).

Tablo 1. Önerilen Genel Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilir Uyum
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$
p değeri	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$
$\chi^2 / s.d.$	$0 \leq \chi^2 / s.d. \leq 2$	$2 < \chi^2 / s.d. \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMR/ SRMR	$0 \leq RMR/SRMR \leq .05$	$.05 < RMR/SRMR \leq .10$
NFI/ GFI	$.95 \leq NFI/ GFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI/ GFI < .95$
CFI/ NNFI*	$.95 \leq CFI/ NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI/ NNFI < .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

*Hu ve Bentler, 1999: 4.

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003:52 (RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, RMR= Root Mean Square Residual, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index, NNFI= Nonnormed Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index).

Örgütsel Güven ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları iki faktörlü ve toplam 12 maddeden oluşan modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ve verilerin modelle uyduğunu göstermiştir. ($\chi^2=201$, $df=43$, $p<.001$; $RMSEA=0.081$, % 90 GA=0.070-0.093; $AGFI=0.97$; $CFI=0.96$; $NNFI=0.94$; $RMR=0.07$; $NFI=0.96$; $GFI=0.95$).

Örgütsel Adalet ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları üç faktörlü ve toplam 20 maddeden oluşan modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ve verilerin modelle uyduğunu göstermiştir. ($\chi^2=380$, $df=167$, $p<.001$; $RMSEA=0.048$, % 90 GA=0.042-0.054; $AGFI=0.99$; $CFI=1.00$; $NNFI=1.00$; $RMR=0.04$; $NFI=0.99$; $GFI=1.00$).

Büyük Beş Kişilik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları beş faktörlü ve toplam 44 maddeden oluşan modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ve verilerin modelle uyduğunu göstermiştir ($\chi^2=4034.26$, $df=892$, $p<.001$; $RMSEA=0.080$, % 90 GA=0.077-0.082; $AGFI=0.90$; $CFI=0.93$; $NNFI=0.92$; $RMR=0.10$; $NFI=0.91$; $GFI=0.91$).

6.3. Güvenilirlik

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan Cronbach Alfa Güvenilirlik katsayıları her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmış ve Tablo 1'de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Alt boyut	İç Tutarlılık Katsayısı
Örgütsel Güven	Bilişsel Güven	0.69
	Duygusal Güven	0.64
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	0.83
	İşlemsel Adalet	0.85
	Etkileşimsel Adalet	0.94
Büyük Beş Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	0.62
	Uyumluluk	0.68
	Sorumluluk	0.64
	Nevrotiklik	0.83
	Açık görüşlülük	0.74

6.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Tablo 2'de bu çalışma içerisinde yer alan bağımsız değişken örgütsel adalet, bağımlı değişken örgütsel güven ve düzenleyici değişken kişilik özellikleri arasında olan ilişkiler gösterilmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Örgütsel Adalet			Örgütsel Güven		Büyük Beş Kişilik Özellikleri				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) Dağıtimsal Adalet	1									
(2) İşlemsel Adalet	.607**	1								
(3) Etkileşimsel Adalet	.606**	.761**	1							
(4) Bilişsel Güven	.392**	.371**	.490**	1						
(5) Duygusal Güven	.446**	.497**	.538**	.419**	1					
(6) Dışadönüklük	.106*	.041	.098*	.177**	.145**	1				
(7) Uyumluluk	.101*	.037	.120**	.260**	.105*	.710**	1			
(8) Sorumluluk	.098*	.003	.090*	.263**	.106*	.703**	.804**	1		
(9) Nevrotiklik	-.050	-.072	-.109*	-.126**	-.106*	-.060	-.025	-.028	1	
(10) Açık Görüşlülük	.078	.029	.107*	.175**	.140**	.767**	.712**	.738**	.007	1

N:558, *p<0.05, **p<0.01

Tabloda görüldüğü üzere örgütsel adalet ile örgütsel güven değişkenleri arasında anlamlı ilişki derecesi olduğu görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtimsal adalet ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif ilişki olduğu, etkileşimsel adalet ile kişilik özellikleri boyutlarının tümünde anlamlı ilişki derecesi olduğu ancak işlemsel adalet ile kişilik özellikleri boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Kişilik özellikleri boyutlarından nevroitiklik hariç diğer tüm boyutlar arasında anlamlı ilişki derecesi olduğu görülmüştür. Nevrotiklik boyutunun örgütsel güvenin alt boyutları olan bilişsel ve duygusal güven ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür.

6.5. Yapısal Modelde Düzenleyicilik (Moderatör) Etkisinin Test Edilmesi

Moderatör analizi iki değişken arasındaki ilişkinin sınırları ve koşulları incelenmek istediğinde kullanılacak bir analitik tekniktir. İki değişken arasındaki, örneğin X ve Y, ilişkinin şiddeti veya yönü üçüncü bir M değişkeni veya değişkenler grubu tarafından düzenlendiğinde moderatör etkisinden söz edilebilir. Başka bir deyişle, eğer X değişkeninin Y değişkeni üzerindeki etkisi M değişkenine bağlıysa, M değişkeni X değişkeninin Y değişkeni üzerindeki etkisini düzenlemekte veya modere etmektedir denilebilir (Hayes, 2013). Genel olarak moderatör analizinin yapılmasında üç yöntemden birisi kullanılmaktadır: regresyon temelli analiz, yapısal eşitlik modellemesi temelli analiz ve ANOVA temelli analiz. Bu çalışmada değişkenler arasındaki moderatörlük hipotezleri regresyon temelli analiz yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Analizlerde Hayes tarafından geliştirilen Process sürüm 2.13 isimli SPSS Macro eklentisi kullanılmıştır. Process eklentisi 74 farklı mediation (aracı) ve moderatör (düzenleyici) modelini regresyon temelli analizler kullanarak test etmeyi mümkün kılmaktadır. Bu çalışma kapsamında toplam 30 moderatörlük hipotezi Process eklentisi kullanılarak test edilmiştir.

6.6. Hipotezlerin Sonuçları

Bağımlı değişken örgütsel güven ile bağımsız değişken örgütsel adalet ve düzenleyici değişken büyük beş kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak kurulan hipotezlerin bir kısmı desteklenmiştir. Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'de ana hatları ile paylaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük değişkeni, örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisinde düzenleyici bir rol oynamaktadır. Dışadönüklük ve nevroitiklik değişkeni ise örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisinde düzenleyici bir rol oynamamaktadır.

Tablo 4. Yapısal Modelde Düzenleyicilik (Moderatör) Etkisinin Sonuçları

Hipotez No	Bağımsız Değişken	Düzenleyici Değişken	Bağımlı Değişken	β	P	Sonuç
2.1	Dağıtimsal Adalet	Dışadönüklük	Bilişsel Güven	0.01	0.52	Yoktur
2.2	Dağıtimsal Adalet	Uyumluluk	Bilişsel Güven	0.02	0.02*	Vardır
2.3	Dağıtimsal Adalet	Sorumluluk	Bilişsel Güven	0.01	0.06	Yoktur
2.4	Dağıtimsal Adalet	Nevrotiklik	Bilişsel Güven	0.00	0.82	Yoktur
2.5	Dağıtimsal Adalet	Açık Görüşlülük	Bilişsel Güven	0.01	0.50	Yoktur
2.6	Dağıtimsal Adalet	Dışadönüklük	Duygusal Güven	0.01	0.32	Yoktur
2.7	Dağıtimsal Adalet	Uyumluluk	Duygusal Güven	0.04	0.001*	Vardır
2.8	Dağıtimsal Adalet	Sorumluluk	Duygusal Güven	0.03	0.01*	Vardır

Tablo 4. Yapısal Modelde Düzenleyicilik (Moderatör) Etkisinin Sonuçları (Devamı)

2.9	Dağıtım Adalet	Nevrotiklik	Duygusal Güven	-0.01	0.67	Yoktur
2.10	Dağıtım Adalet	Açık Görüşlülük	Duygusal Güven	0.02	0.02*	Vardır
2.11	İşlemsel Adalet	Dışadönüklük	Bilişsel Güven	0.01	0.33	Yoktur
2.12	İşlemsel Adalet	Uyumluluk	Bilişsel Güven	0.02	0.04*	Vardır
2.13	İşlemsel Adalet	Sorumluluk	Bilişsel Güven	0.02	0.02*	Vardır
2.14	İşlemsel Adalet	Nevrotiklik	Bilişsel Güven	0.01	0.77	Yoktur
2.15	İşlemsel Adalet	Açık Görüşlülük	Bilişsel Güven	0.01	0.12	Yoktur
2.16	İşlemsel Adalet	Dışadönüklük	Duygusal Güven	0.02	0.09	Yoktur
2.17	İşlemsel Adalet	Uyumluluk	Duygusal Güven	0.03	0.001*	Vardır
2.18	İşlemsel Adalet	Sorumluluk	Duygusal Güven	0.03	0.001*	Vardır
2.19	İşlemsel Adalet	Nevrotiklik	Duygusal Güven	-0.01	0.42	Yoktur
2.20	İşlemsel Adalet	Açık Görüşlülük	Duygusal Güven	0.02	0.04*	Vardır
2.21	Etkileşimsel Adalet	Dışadönüklük	Bilişsel Güven	0.01	0.64	Yoktur
2.22	Etkileşimsel Adalet	Uyumluluk	Bilişsel Güven	0.01	0.56	Yoktur
2.23	Etkileşimsel Adalet	Sorumluluk	Bilişsel Güven	0.01	0.55	Yoktur
2.24	Etkileşimsel Adalet	Nevrotiklik	Bilişsel Güven	0.01	0.63	Yoktur
2.25	Etkileşimsel Adalet	Açık Görüşlülük	Bilişsel Güven	0.01	0.46	Yoktur
2.26	Etkileşimsel Adalet	Dışadönüklük	Duygusal Güven	0.01	0.28	Yoktur
2.27	Etkileşimsel Adalet	Uyumluluk	Duygusal Güven	0.01	0.05*	Vardır
2.28	Etkileşimsel Adalet	Sorumluluk	Duygusal Güven	0.01	0.04*	Vardır
2.29	Etkileşimsel Adalet	Nevrotiklik	Duygusal Güven	0.01	0.82	Yoktur
2.30	Etkileşimsel Adalet	Açık Görüşlülük	Duygusal Güven	0.01	0.12	Yoktur

*p<0.05

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Çalışma sağlık sektöründe uygulanmıştır. Çünkü bu sektör ülke kaynaklarının ciddi bir kısmını tüketen, teknolojik anlamda ciddi yatırımlar yapılan bir sektördür. Bu bağlamda, sağlık sektöründe çalışanların adalet algıları ve bunun güven duygusuna etkisi önem arz etmektedir. Bu etkide kişilik özelliklerinden hangisinin veya hangilerinin daha etkili olduğunun bilinmesi, üst kademe yöneticilere personel seçme ve yerleştirme sürecinde, dahası çalışanın hangi birimde ve grupta yer almasının daha doğru olacağına karar vermede yol gösterici olabilecektir.

Araştırmada kullanılan örgütsel adalet, örgütsel güven ve büyük beş kişilik özellikleri ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde tüm modellerin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ve verilerin modelle uyduğuna göstermiştir. Akabinde tüm değişkenler için yapılan güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

Yapılan bu çalışmada iki temel amaç çerçevesinde hipotezler test edilmiştir. Birincil amaç örgütsel adalet, örgütsel güven ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. İkincil amaç ise, örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisinde, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Çalışmanın birincil amacı olan örgütsel adalet ve alt boyutları, örgütsel güven ve alt boyutları ile kişilik özellikleri ve alt boyutlarının kendi içinde ve birbirleriyle olan ilişkilerini analiz etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, birinci hipotezin desteklendiği görülmektedir.

Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel güvenin alt boyutları olan bilişsel ve duygusal güven arasında da anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizinde de anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki derecesi olduğu tespit edilmiştir. Literatür, ortaya çıkan bu ilişkiyi desteklemektedir (Bidarian ve Jafari, 2012; Zeinabadi ve Salehi, 2011; Colquitt ve Rodell, 2011; Wong, Ngo ve Wong, 2006; Brasheara, Manolisb ve Brooks, 2005; Kickul, Gundry ve Posig, 2005; Saunders ve Thomhill, 2003; Pillai, Williams ve Tan, 2001; Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999; Folger ve Konovsky, 1989; Alexander ve Ruderman, 1987; Akagündüz ve Güzel, 2013; Zorlu, 2013; İşcan ve Sayın, 2010; Polat, 2007).

Örgütsel adalet algısı yüksek çalışanların, bu algıları ile doğru orantılı bir şekilde kurumuna ve yöneticilerine olan güven düzeyleri de artış göstermektedir. Literatürle tutarlı olan bu sonuçlar, çalışanların performansının artırılması, kuruma olan bağlılığının sağlanması ve ekstra rol davranışı göstermesi için örgütün adil kararlar alması ve çalışanlarının kurumuna yönelik güven duygusunun

sağlanmasına ve geliştirilmesine katkı sağlayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü güven duygusunun artması, örgütsel çıktılarının artmasına olanak sağlayacak ve çalışanların olumsuz düşüncelerini ve davranışlarını bertaraf etmeyi mümkün kılacaktır.

Kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük arasında, nevroitiklik boyutu hariç, pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Kişilik özellikleri alt boyutları ile örgütsel güven arasında yapılan korelasyon analiz sonuçlarında ise hem bilişsel güvenin hem de duygusal güvenin, kişilik özelliklerinin tüm boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak, bilişsel ve duygusal güven ile nevroitiklik boyutu arasında negatif ilişki; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük arasında ise pozitif ilişki derecesi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların güven düzeyleri arttıkça, nevroitik davranışlar sergileme eğilimleri düşüş göstermektedir. Dışadönük, uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü bireylerin, güven düzeyleri arttıkça daha pozitif ve olumlu davranış gösterme olasılığı ortaya çıkacaktır.

Kişilik özelliği, güven seviyesini etkileyen bir değişkendir. Eğer birey içe dönük bir kişiliğe sahipse ve yalnız kalmayı tercih ediyorsa, bu bireyin yeni ilişkiler kurması ve güven düzeyini yükseltmesi daha zor olacaktır. Benzer şekilde uyumlu olmayan bireyler, çevrelerindeki insanları rahatsız eder ve yeni ilişkiler kurmada başarısız olurlar. Hiraishi, Yamagata, Shikishima ve Ando (2008) güvenin, kişilik özelliklerinden etkilediğini belirtmişlerdir. Kişilik özelliklerinin, güven üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda dışadönüklük (Bergman, Small, Bergman ve Rentsch, 2010; Quinlan, 2008; Furumo, Pillis ve Green, 2009), uyumluluk (Evans ve Revelle, 2008; Quinlan, 2008; Mooradian, Renzl ve Matzler, 2006; Sicora, 2014; Furumo, Pillis ve Green, 2009; Karkoulian ve Osman, 2009), ve sorumluluk (Furumo, Pillis ve Green, 2009; Alsajjan, 2010) boyutlarının güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Karkoulian ve Osman (2009), uyumlu bireylerin kişiler arası ilişkilerde daha başarılı ve güven eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Nevrotik bireylerin ise diğerlerine kolay güvenmediğini ve daha az işbirliği içinde olduğunu belirtmiştir. Furumo, Pillis ve Green (2009), güven düzeyini artırmak için, takım üyelerinin yüksek uyumlu, sorumlu ve dışadönük bireylerden oluşması gerektiğini belirtmiştir. Sicora (2014) ise, lidere olan güvenin en önemli göstergelerinin, liderin uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özellikleri tarafından açıklandığını tespit etmiştir. Bergman, Small, Bergman ve Rentsch (2010, Akt. Wöhrle, Oudenhoven, Otten ve Zee, 2015: 163) dışadönüklük düzeyi yüksek bireylerin, güven eğiliminin daha fazla olabileceğini belirtmişlerdir. Evans ve Revelle (2008) yüksek uyumlu çalışanların, başkalarının iyi niyetli olduğuna inanmasının daha olası olduğunu ve bu nedenle uyumlu bireylerin, güven düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu nedenle, sosyal ortamlarda ve kurumlarda, bireylerinin güven seviyelerini tespit edebilmek için kişilik özelliklerinin iyi belirlenmesi gerekir.

Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkide, işlemsel adalet algısı ile kişilik özelliklerinin boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuca göre çalışanların işlemsel adalet algılarının yüksek veya düşük olması, dışadönük, uyumlu, sorumlu, nevroitik ya da açık görüşlülük gibi kişilik özelliklerinin olumlu ya da olumsuz yönde gelişmesi açısından bir anlam ifade etmemektedir. Dağıtımsal adalet algıları ile kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk boyutları arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Yani, çalışanların dağıtımsal adalet algıları arttıkça dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk özelliklerinin öne çıkacağı söylenebilir. Etkileşimsel adalet algıları ile kişilik özelliklerinin tüm boyutları arasında anlamlı ilişki derecesi olduğu görülmüştür. Kişilik özelliklerinden, nevroitiklik boyutu ile etkileşimsel adalet arasında negatif ilişki; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutları arasında ise pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan da etkileşimsel adalet algılarının artması çalışanların nevroitik davranışlar sergilemesini azaltırken daha dışadönük, uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü bireyler olmasına olanak sağlayabileceğini söyleyebiliriz. Shie, Lin ve Wang (2009: 211-212)'a göre, uyumluluk başkaları hakkındaki olumlu inançlarla ilişkilidir. Uyumlu çalışanların, çalışma arkadaşları, yöneticileri ve örgütleri ile olumlu nitelendirmeleri olacaktır 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, kişiler arası sosyalleşme ve karar verme sürecine dahil edilmesi daha uygun olabilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının artması,

çalışanların bilişsel ve duygusal güven düzeylerini artırmaktadır. Diğer taraftan, nevroitiklik boyutu ile etkileşimsel adalet, bilişsel güven ve duygusal güven arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların etkileşimsel adalet algıları arttıkça ve bilişsel ve duygusal güven düzeyleri yükseldikçe, nevroitik davranışlar sergileme eğilimleri düşüş göstermektedir. Etkileşimsel adalet algılarının, bilişsel ve duygusal güven düzeylerinin artmasıyla, çalışanların daha dışadönük, uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü bireyler olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İşlemsel adalet algıları ile kişilik özellikleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dağıtımsal adaletin ise kişilik özelliklerinden sadece dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, ücret düzeyi, iş sorumlulukları, iş yükü gibi farklı iş çıktılarına yönelik dağıtımsal adaletin sağlanması, çalışanların daha dışadönük, uyumlu ve sorumlu bireyler olmasına olanak sağlayacaktır.

Çalışmanın ikincil amacı doğrultusunda geliştirilen ikinci hipotez sonuçlarını ayrıntılı olarak tespit edebilmek için çok sayıda hipotez oluşturulmuştur. Bu amaçla araştırmanın bağımsız değişkenlerinin (örgütsel adalet ve alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) bağımlı değişkenler (örgütsel güven ve alt boyutları olan bilişsel ve duygusal güven) üzerindeki etkisine ve kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük) düzenleyici rolüne yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon temelli analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlara göre, dağıtımsal adalet ile bilişsel güven üzerinde uyumluluk boyutunun düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, yüksek uyumlu çalışanların, dağıtımsal adalet algılarının, bilişsel güven üzerindeki olumlu etkisini artırmaktadır. Dağıtımsal adalet ile işlemsel adaletin, duygusal güven üzerinde, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutlarının düzenleyici rol oynadığı görülmüştür. Bu durumda, yüksek uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü çalışanların, dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları yükseldiğinde, duygusal güven düzeyleri daha çok artmaktadır.

İşlemsel adalet algılarının bilişsel güven üzerinde, etkileşimsel adalet algılarının ise duygusal güven üzerinde kişilik özelliklerinden hem uyumluluk hem de sorumluluk değişkeni tarafından düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yani, yüksek uyumluluk ve sorumluluk özelliği öne çıkan çalışanların işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının, bilişsel ve duygusal güven alt boyutlarından oluşan örgütsel güven düzeylerini artırıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kişilik özellikleri boyutları olan dışadönüklük ve nevroitiklik değişkeninin örgütsel adalet boyutları ve örgütsel güven boyutları üzerinde herhangi bir düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür.

Büyük beş kişilik özellikleri konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun önemli bir değişken olduğu görülmüştür. Sorumluluk boyutunun, bağlılık (Recepoglu, Kılınç, Şahin ve Er, 2013; Kılıç ve Bozkaya, 2014), çatışma yönetimi (Basım, Çetin ve Tabak, 2009; Yürür, 2009), iş performansı (Yelboğa, 2006), müzakere etme yeteneği (Sığır, Şişman ve Gemlik, 2010), öznel iyi oluş (Doğan, 2013; İlhan ve Bacanlı, 2007), yabancılaşma (Develioğlu ve Tekin, 2013) ve akademik güdü (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız, 2013) üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Kişilik özellikleri ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmacılar (Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002; Busato, Prins, Elshout ve Hamaker, 1999; Komarraju, Karau ve Schmeck, 2009) sorumluluk boyutunun, motivasyon ile olan ilişkisinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir. Hsu, Wu ve Yeh (2011), Biswas (2008), Witt, Burke, Barrick ve Mount (2002) uyumluluk boyutu yüksek olanların, takım çalışmasına daha yatkın olduğunu tespit etmişlerdir. Minbashian, Earl ve Bright (2013) açık görüşlülük boyutunun, yenilik ve yaratıcılık gerektiren işlerde önemli bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Karapınar, Camgöz ve Ergeneli (2013) tarafından yapılan çalışmada, dağıtımsal adaletin, iş tatmini üzerindeki etkisinin, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanlarda daha güçlü, nevroitik kişilik özelliğine sahip çalışanlarda ise daha zayıf olduğu görülmüştür. Öte yandan, prosedürel adaletin iş tatmini ile ilişkisinde sadece uyumlu kişilik özelliğinin bu ilişkiyi güçlendirici etkisine rastlanmıştır. Lv, Shen, Cao, Su ve Chen (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile sorumluluk arasındaki ilişkide, örgütsel adalet algılarının önemli ölçüde aracılık ettiği görülmüştür. Skarlicki, Folger ve Tesluk (1999), uyumluluk boyutunun, misilleme ve adalet algıları arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit etmiştir. Literatürle tutarlı olan bu sonuçlar, kişilik özelliklerinden daha çok uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutunun, adalet algılarının güven üzerindeki etkisini hızlandırdığını göstermektedir.

Çalışanların güven seviyesini artırabilmek için, öncelikle adalet algılarını yükseltmek gerekir. Yöneticilerin verimliliği ve performansı artırması için örgütsel adalete önem verdiğinden emin olması gerekir. Bunu sağlayabilirse, güveni artırma şansı daha yüksek olacaktır. Adalet algıları yüksek olan bireylerin, kuruma olan güveni artabilir. Çalışmamızda da kişilik özelliklerinden uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü bireyler, güveni oluşturma açısından önemlidir. Örgütsel adalet ve güven ilişkisine, kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini dahil ettiğimizde, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireylerin, kurumlar için en ideal adaylar olacağını söyleyebiliriz.

Bu araştırma ile hem kişilik özelliklerinin hem de örgütsel adalet algılarının, çalışanların güven düzeyinin artmasına katkı sağlayan değişkenler olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu koşullarda, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireylerin örgütsel güven düzeylerinin artması muhtemeldir. Bu sonuçlara göre yöneticilerin uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların güven düzeyini artırmak için örgütsel adaleti sağlayabilecek düzenlemeleri bilmesi gerekir. Bu doğrultuda yöneticilerin, çalışanlarına adil bir iş ortamı yaratmak ve onların güven düzeylerini artırmak için farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlara farklı stratejiler uygulamaları gerekmektedir.

Tüm bu araştırma sonuçlarında, çalışanların performansını, bağlılığını, iş tatminini, örgütsel vatandaşlık davranışını ve bu gibi örgütlere katkı sağlayacak davranışları olumlu yönde etkileyen örgütsel güven eğiliminin; örgütsel adalet, bilgi paylaşımı, etkin iletişim gibi etkenlerin yanı sıra çalışanların kişilik yapısından etkilediğinin söylenebilmesine imkan tanıyan bulgular elde edilmiştir. Bu bağlamda özellikle işe alım sürecinde çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi bazı örgütsel davranışların önceden öngörülmesinde yardımcı rol oynayacak, mevcut çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ise onlarda örgüt içinde olması istenen davranışların ortaya çıkmasına imkan sağlayacak motivasyonların belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

7.2. Öneriler

7.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Gerek literatürdeki çalışmalardan, gerekse bu çalışmanın sonuçlarından yararlanarak, çalışanların adalet algılarının örgütsel güven düzeylerini etkilemesinde ve kişilik özelliklerinden çoğunlukla uyumlu, sorumlu ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireylerin bu etkiyi artırıcı bir rol oynaması açısından yöneticilere ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Adalet algıları ile güven arasındaki ilişkide, çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin etkili olduğu ve daha çok uyumlu, sorumlu ve açık görüşlü bireylerin bu ilişkiyi kuvvetlendirici etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, kurum yöneticileri işe almada, ekip çalışmasında, terfide ve yönetim kademelerine personel seçmede çalışanların kişilik özelliklerini de dikkate almalı, bu konularda daha çok uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireyleri tercih etmeye özen göstermelidir.
- ✓ Yöneticiler çalışanların adalet algılarını oluşturmak için, onların işe alım sürecinde, performans değerlemede, ödüllendirme sistemlerinde, çatışma yönetiminde ve işten çıkarmada, sonuçlar çalışanların istedikleri gibi olmasa bile süreçlerin adil olmasına özen göstermelidir. Çalışanlar sonucun adil olmadığını düşünse bile sürecin adil olduğuna inandığından adalet algıları daha yüksek olacaktır. Bu bağlamda, dikkat edilmesi gereken önemli etkenlerden biri de kişilik özellikleri ile örgütsel adalet ilişkisidir. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireylerle çalışmaya özen göstermelidir.
- ✓ İnsan kaynakları departmanındaki yöneticilerin işe alma süreci adımlarından biri olarak kişilik testlerinin uygulanmasının önemli olduğu görülmüştür. Böylece yöneticiler bir kadroya, işe ya da statüye personel seçerken uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireyleri seçme konusunda gayret göstermelidir. Bu sayede doğru kadroya ve doğru işe, doğru kişiyi yerleştirmiş olacaklardır.
- ✓ Çalışanlar, çalıştıkları kurumda kendileri ile başkalarını karşılaştırırlar. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, birtakım sosyal olanaklardan kendisinin de diğerleriyle eşit bir şekilde yararlanmasını bekler. Bu bağlamda tüm çalışanlara eşit ve adil bir dağıtım ilkesinin uygulanması sağlanmalıdır.

- ✓ Yöneticiler, çalışanların etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarının artması için daha hassas davranmalıdır. Prim, ücret, iletişim gibi konularda daha dikkatli davranarak bu algıların yükseltilmesini sağlamalıdır.
- ✓ Yöneticiler adalet algıları ve örgütsel güveni yüksek olan çalışanlarla çalışmak ister. Bu nedenle daha çok uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireyleri tercih etmelidirler.
- ✓ Çalışanların etkileşimsel adalet algılarını yükseltmek için ekip çalışmasını artırma, iletişimi güçlendirme gibi uygulamaları benimsemek adına çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Kurumlarda güvene dayalı ilişkilerin kurulması önemlidir. Bunun için yöneticilerin, öncelikle çalışanların adalet algılarını yükseltmesi gerekir. Bunu sağlayabilirse, çalışanların güven düzeylerini artırma şansı daha yüksek olacaktır. Bu durumda hem verimliliğin, hem memnuniyetin hem de performansın artmasına olanak sağlayacaktır. Bunu sağlamak için çalışanlara örgüt bünyesinde alınan kararlar, değişiklikler ve yenilikler hakkında bilgi verilebilir. Hatta çalışanlarında kararlara katılımı sağlanabilir veya fikirlerine danışılabilir.
- ✓ Yöneticilerin uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliği öne çıkan bireyleri, bilgi paylaşımı ve karar verme sürecine dahil etmesi daha uygun olabilir.
- ✓ Yöneticilerin, çalışanlarının kişilik özelliklerini bilmesi hem güvene dayalı ilişkileri sağlamada, hem de adalet algılarını yükseltmede onlara yardımcı olacaktır.
- ✓ Yöneticiler çalışanlarının örgütlerine yüksek düzeyde güvenmelerini ve olumlu kişilik özelliklerine sahip olmalarını beklerler. Yöneticiler bunu sağlayabilmek için çalışanlarına belirli anketler uygulamalı ve sonuçlarına göre hizmet içi eğitimler gibi örgütlerini geliştirici etkinlikler düzenlemelidirler.
- ✓ Yöneticiler uygulayacakları ödüllendirme sistemlerinde çalışanların kişilik özelliklerini de dikkate almalıdır. Çünkü her çalışanı mutlu edecek ödül çeşitleri farklıdır. Bu bağlamda, doğru kişilik özelliğine sahip çalışanlara doğru ödüllendirmenin yapılması çalışanların hem adalet algılarının artmasına hem de örgüte olan güvenin artmasına olanak sağlayacaktır.
- ✓ Üst kademe yöneticiler, çalışanların adalet algılarının ve güven düzeylerinin yükseltilmesi için örgütsel politika ve uygulamalarını bu koşulları sağlayacak şekilde düzenlemelidirler. Böylece sunulan hizmetin kalitesini artırabilirler.
- ✓ Yöneticiler, çalışanların verimli çalışmaları ve motive olmaları için çalışma koşullarını iyileştirmeli, güvenlik önlemlerini sağlamalı ve çalışanların sosyal haklarını korumalıdır.
- ✓ Sağlık sektöründe açık bir iletişimin ve işbirliğinin sağlanması önemlidir. Bunu sağlayabilmek için çalışanların kararlara katılımı sağlanmalıdır. Yöneticiler, çalışanlara yetki devri vererek ve onlarında kararlara katılımını sağlayarak örgüte olan güven duygusunun geliştirilmesini arttırabilirler.
- ✓ Yöneticiler, ast-üst arasında iletişimin artırılması ve bilgi paylaşımının sağlanması için iş ortamlarının dışında sosyal aktiviteler gerçekleştirmelidir.
- ✓ Yöneticiler çalışanların istek ve beklentilerine karşı daha duyarlı olabilirler. Böylelikle hem çalışanların kuruma bağlılığını hem de güvenini kazanmış olurlar.
- ✓ Yöneticiler kurumun ve çalışanların amaçlarını uyumlu hale getirerek; çalışanların kurum ile bütünleşmesini sağlayacak bir örgüt kültürünü oluşturmalıdır.
- ✓ Kurumda verimliliğin ve kalitenin artırılması için, sağlık çalışanlarına eğitimler verilerek ve bilgilendirme toplantıları yapılarak kurumun gerçekleştirmek istedikleri anlatılabilir.
- ✓ Yöneticiler; kaynaklar, ödüller ve cezaların adil olarak dağıtıldığı bir sistem kurmalı ve uygulanan işlemlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirmelidir.

7.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- ✓ Bu çalışma sadece bir kamu hastanesiyle sınırlı tutulmuştur. Benzer bir çalışma, diğer kamu sektörlerinde ve özel sektörlerde faaliyet gösteren hastane/hastanelerde, üretim, sanayi veya hizmet işletmelerinde yapılabilir.
- ✓ Çalışma sadece sağlık çalışanlarına yapılmıştır. Farklı meslek gruplarında çalışanlara yapılabilir.
- ✓ Benzer bir çalışmada çalışanların genel profilleri ve demografik özellikleri de dikkate alınabilir.

- ✓ Araştırma alanı olarak Marmara bölgesinde İstanbul'da faaliyette bulunan bir hastane seçilmiştir. Farklı bölgelerde ve farklı illerde benzer bir çalışma yapılabilir. Böylelikle karşılaştırma yapmaya olanak sağlanmış olur.
- ✓ Araştırmada örgütsel adalet ile güven arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi belirlenmiştir. Başka bir çalışmada, kişilik özellikleri ile iş performansı, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi ya da örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin arabulucu rolü incelenebilir.
- ✓ Gelecek araştırmalarda farklı kişilik testleri uygulanarak kişiliğin farklı boyutlarının örgütsel adalete ve örgütsel güvene olan etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

AKAGÜNDÜZ, Yılmaz ve Tülay Güzel. (2013). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-18.

AKTAŞ, Aliye Mavili. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.

ALEXANDER, Sheldon ve Marian Ruderman. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.

ALİ, Nazim ve Shahid Jan. (2012). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions Amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 6(2), 201-212.

ALSAJJAN, Bander A. (2010). How The Big Five Personality Dimensions Influence Customers Trust In UK Cellular Providers? *International Journal of Global Business*, 3(1), 102-116.

ALTUNIŞIK, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

ALTUNTAŞ, Serap. (2008). Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel-Mesleki Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim A.B.D. Doktora Tezi, İstanbul.

ASLAN, Şebnem ve Musa Özata. (2009). Lider-üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(9), 95-118.

BAEK, Young Min ve Jung, Chang Su. (2014). Focusing the Mediating role of Institutional Trust: How Does Interpersonal Trust Promote Organizational Commitment? *The Social Science Journal*, In press, <http://dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2014.10.005>.

BARRICK, Murray R., Greg L. Stewart ve Mike Piotrowski. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1) 43-51.

BASIM, H. Nejat, Fatih Çetin ve Akif Tabak. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.

BENTLER, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.

BERGMAN, J. Z., Small, E. E., Bergman, S. M. ve Rentsch, J. R. (2010). Asymmetry in Perceptions of Trustworthiness: It's Not You; It's Me. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3, 379-399. DOI:10.1111/j.1750-4716.2010.00066.x.

BIDARIAN, Shabnam ve Parivash Jafari. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622-1626.

BISWAS, Saswata Narayan. (2008). Personality, Generalized Self-efficacy & Team Performance: A Study of Rural Development Teams. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(2), 234-247.

BİTLİSLİ, Ferhat, Mehmet Dinç, Esra Çetinceli ve Ümmühan Kaygısız. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek

- Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2), 459-480.
- BOZKAYA, Engin. (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama. Balıkesir Üniversitesi SBE İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- BRASHEARA, Thomas G., Chris Manolis ve Charles M. Brooks. (2005). The Effects of Control, Trust and Justice on Salesperson Turnover. *Journal of Business Research*, 58(3), 241-249.
- BROMILEY, P. ve L.L. Cummings. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation. In R. Kramer ve T. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations* (p. 302-330). Thousand Oaks, CA: Sage.
- BURKE, C. Shawn, Dana E. Sims, Elizabeth H. Lazzara, Eduardo Salas. (2007). Trust in Leadership: A Multi-Level Review and Integrations. *The Leadership Quarterly*, 18, 606-632.
- BUSATO, Vittorio V., Frans J. Prins, Jan J. Elshout ve Christian Hamaker. (1999). The Relation Between Learning Styles, the Big Five Personality Traits and Achievement Motivation in Higher Education. *Personality and Individual Differences*, 26, 129-140.
- CHHETRI, Prerna. (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.
- CİHANGİROĞLU, Necmettin, Bayram Şahin ve Atılhan Naktiyok. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 67-82.
- COLQUITT, Jason A. ve Jessica B. Rodell. (2011). Justice, Trust and Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183-1206.
- ÇAKAR, Nigar Demircan. (2008). Üretim Sektöründe Örgütsel Güven, Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İktisat, İşletme ve Finans*, 23(269), 110-132.
- DEMİREL, Yavuz. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- DEVELİOĞLU, Kazım ve Ömer Akgün Tekin. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2), 15-30.
- DOĞAN, Tayfun. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- DURUKAN, Serap, Çağdaş Akyürek ve Erdal Coşkun. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 15(3), 431-434.
- EVANS, Anthony M. ve William Revelle. (2008). Survey and Behavioral Measurements of Interpersonal Trust. *Journal of Research in Personality*, 42, 1585-1593.
- EVİNÇ, Şükran Gülin. (2004). Maternal Personality Characteristics, Affective State, and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms. ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- FLORA, D. B., ve Curran, P. J. (2004). An Empirical Evaluation of Alternative Methods of Estimation for Confirmatory Factor Analysis with Ordinal Data. *Psychological Methods*, 9, 466-491.
- FOLGER, Robert ve Mary A. Konovsky. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- FULK, Janet, Arthur P. Brief ve Steve H. Barr. (1985). Trust-in-Supervisor and Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluations. *Journal of Business Research*, 13, 299-313.

- FURNHAM, Adrian ve Tony Miller. (1997). Notes and Shorter Communications Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23(4), 705-707.
- FURUMO, Kimberly, Emmeline de Pillis ve David Green. (2009). Personality Influences Trust Differently in Virtual and Face-to-Face Teams. *International Journal Human Resources Development and Management*, 9(1), 36-58.
- GİDER, Ö. (2010).Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *Yönetim*, 21(65), 81-105.
- GUINOT, Jacob, Ricardo Chiva ve Vicente Roca-Puig. (2014). Interpersonal Trust, Stress and Satisfaction at Work: An Empirical Study. *Personnel Review*, 43(1), 96-115.
- GUINOT, Jacob, Ricardo Chiva ve Fermin Mallen. (2013). Organizational Trust and Performance: Is Organizational Learning Capability a Missing Link?. *Journal of Management and Organization*, 19(5), 559-582.
- HAYES, A. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford Press.
- HIEL, Alain Van, David De Cremer ve Jeroen Stouten. (2008). The Personality Basis of Justice: The Five-factor Model asan Integrative Model of Personality and Procedural Fairness Effects on Cooperation. *European Journal of Personality*, 22, 519-539.
- HIRAISHI, Kai, Shinji Yamagata, Chizuru Shikishima ve Juko Ando. (2008). Maintenance of Genetic Variation in Personality Through Control of Mental Mechanisms: A Test of Trust, Extraversion and Agreeableness. *Evolution and Human Behavior*, 29, 79-85.
- HSU, Bi-Fen, Wei-Li Wu ve Ryh-Song Yeh. (2011). Team Personality Composition, Affective Ties and Knowledge Sharing: A Team-Level Analysis. *International Journal of Technology Management*, 53(2/3/4), 331-351.
- HU, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- IRAK, Doruk Uysal. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İŞIK, Oğuz, Özgür Uğurluoğlu ve Mahmut Akbolat. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İLHAN, Tahsin ve Hasan Bacanlı. (2007). Mizah Tarzları, Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş: Bir Model Denemesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 6(11), 33-50.
- İŞCAN, Ömer F. ve Ufuk Sayın. (2010).Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- JOHN, Oliver P., Laura P. Naumann ve Christopher J. Soto. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy History, Measurement, and Conceptual Issues. In Oliver P. John, Richard W. Robins, Lawrence A. Pervin (Eds), *Handbook of Personality: Theory and Research* (3. Baskı) (p. 114-158). New York, US: Guilford Press.
- JOHN, O.P., E.M. Donahue ve R.L. Kentle. (1991). *The Big Five Inventory: Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California. Institute of Personality and Social Research.
- JORESKOG, K. ve Sörbom, D. (2006). *Interactive LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- KARAPINAR, Pınar Bayhan, Selin Metin Camgöz ve Azize Ergeneli. (2013). Organizational Justice- Job Satisfaction Relationship: The Moderating Effects of Big-Five Personality Traits in Banking Employees. *İktisat, İşletme ve Finans*, 28(332), 35-60.
- KARKOULIAN, Silva ve Yasmine Osman. (1-2 October 2009). Prediction of Knowledge Sharing from Big Five Personality Traits via Interpersonal Trust: an Empirical Investigation. (p. 177-183). *Intellectual Capital, Knowledge Management ve Organisational Learning Konferansında sunuldu*. School of Information Studies, McGill University, Montreal Kanada.

- KILIÇ, Recep ve Engin Bozkaya. (2014). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), 153-178.
- KICKUL, Jill, Lisa K. Gundry ve Margaret Posig. (2005). Does Trust Matter? The Relationship Between Equity Sensitivity and Perceived Organizational Justice. *Journal of Business Ethics*, 56, 205- 218.
- KLINE, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2rd ed.). New York: Guilford Press.
- KOÇ, Erdoğan. (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KOMARRAJU, Meera, Steven J. Karau ve Ronald R. Schmeck. (2009). Role of the Big Five Personality Traits in Predicting College Students' Academic Motivation and Achievement. *Learning and Individual Difference*, 19, 47-52.
- KRAMER, Roderick M. ve Roy J. Lewicki. (2010). Repairing and Enhancing Trust: Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 245-277.
- LV, Ai Qin, Xiu Qin Shen, Yongfu Cao, Yonggang Su ve Xiaoyang Chen. (2012). Conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Justice. *Social Behavior And Personality*, 40(8), 1293-1300.
- McALLISTER, Daniel J. (1995). Affect and Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McCRAE, Robert R. ve Oliver P. John. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McCRAE, Robert T. ve Paul T. Costa. (1997). Personality Trait Structure As A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McKNIGHT, D. Harrison, Vivek Choudhury ve Charles Kacmar. (2002). Developing and Validating Trust Measures For E-commerce: An Integrative Typology. *Information Systems Research*, 13(3), 334-359.
- MINBASHIAN, Amirali, Joanne Earl ve Jim E.H. Bright. (2013). Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62 (1), 1-12.
- MOLLERING, Guido, Reinhard Bachmann ve Soo Hee Lee. (2004). Introduction: Understanding organizational trust-foundations, constellations, and issues of operationalisation. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 556- 570.
- MOORADIAN, Todd, Birgit Renzl ve Kurt Matzler. (2006). Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing. *Management Learning*, 37(4), 523-540.
- NIEHOFF, Brian P. ve Robert H. Moorman. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'NEILL, Thomas A., Rhys J. Lewis ve Julie J. Carswell. (2011). Employee Personality, Justice Perceptions and the Prediction of Workplace Deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595-600.
- ÖRÜCÜ, Edip ve Sibel Özafşarlıoğlu. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- PEKCAN, Ahmet. (2010). Yöneticiye Güvenin Yenilikçi Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisinde Örgüte Güvenin Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi SBE İşletme A.B.D. Doktora Tezi*, Ankara.
- PILLAI, Rajnandini, Chester A. Schriesheim ve Eric S. Williams. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- PLATO. (1974). *Plato's Republic*, USA: Hackett Publishing Company Inc.

- POLAT, Soner. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kocaeli.
- QUINLAN, Lois M. (2008). Leader Personality Characteristics and Their Effects on Trust in the Organizational Setting. Doctoral Dissertation, Walden University College of Social and Behavioral Sciences, Minneapolis.
- RECEPOĞLU, Ergün, Ali Çağatay Kılınç, Fatih Şahin ve Emre Er. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 603-617.
- ROBBINS, Stephen P., David A. Decenzo ve Mary Coulter. (2013). *Fundamentals of Management 8e*. Adem Ögüt (Ed.), *Yönetimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- ROBBINS, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. İnci Erdem (Ed.), *Örgütsel Davranış*.
- ROUSSEAU, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- SAUNDERS, Mark N.K. ve Adrian Thornhill. (2003). Organisational Justice, Trust and The Management of Change: An Exploration. *Personnel Review*, 32(3), 360-375.
- SCHERMELLEH-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger ve Hans Müller. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- SHIE, Junqi, Han Lin, Lei Wang ve Mo Wang. (2009). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Justice. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 209-222.
- SICORA, Robert T. (2014). *Personality and Trust A Qualitative Study on the Personality Styles/Traits of Leaders and Employees and the Impact on Culture of Trust within Organizations*. Doctoral Dissertation, Faculty of the School of Education of the University of St. Thomas, Minnesota.
- SIĞRI, Ünsal, Fatma Ayanoglu Şişman ve H.Nilay Gemlik. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 3(5), 101-121.
- SJAHRUDDIN, Herman, Armanu, Achmad Sudiro ve Normijati. (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 5(9), 95-104.
- SKARLICKI, Daniel P., Robert Folger ve Paul Tesluk. (1999). Personality As A Moderator In The Relationship Between Fairness And Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100-108.
- SÖYÜK, Selma. (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi SBE İşletme ABD Doktora Tezi, İstanbul.
- ŞAHİN, Bayram ve Serap Taşkaya. (2011). Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 165-185.
- ŞEKER, Mustafa. (2011). Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama. Niğde Üniversitesi SBE İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- TANRIVERDİ, Haluk. (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(2), 189-210.
- TETİK, Semra. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- TİKİCİ, Mehmet ve Neslihan Derin. (2013). Örgütsel Güven. Edip Örucü ve Engin Üngüren (ed.), *Örgütsel Davranış* (p. 609-626). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

- TÜZÜN, İpek Kalemci. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- WANG, Yi-Ju, Yuan-Hui Tsai ve Chieh-Peng Lin. (2013). Modeling the Relationship Between Perceived Corporate Citizenship and Organizational Commitment Considering Organizational Trust as a Moderator. *Business Ethics: A European Review*, 22(2), 218-233.
- WITT, L. A., Lisa A. Burke, Murray R. Barrick ve Michael K. Mount. (2002). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- WOHRLE, Joachim, Jan Pieter van Oudenhoven, Sabine Otten ve Karen I. van der Zee. (2015). Personality Characteristics and Workplace Trust of Majority and Minority Employees in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 161-177, DOI: 10.1080/1359432X.2014.891583.
- WONG, Yui-Tim, Hang-Yue Ngo and Chi-Sum Wong. (2006). Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. *Journal of World Business*, 41(4), 344-355.
- YELBOĞA, Atilla. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196- 211.
- YILDIRIM, Fatma. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- YILDIZ, Selahattin. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- YÜRÜR, Şenay. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 23-42.
- ZEINABADIA, Hassanreza ve Keyvan Salehi. (2011). Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers: Proposing a Modified Social Exchange Model. *Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.
- ZORLU, Kürşad. (2013). Örgütsel Adalet ve Güven Arasındaki İlişkiler Kullanılarak Yapay Sinir Ağları ve Çoklu Doğrusal Regresyon Yöntemlerinin Karşılaştırılması. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 10, 135-154.
- 2013 TÜİK Verileri, (28 Haziran 2015), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095
- 2013 TÜİK Verileri, (28 Haziran 2015), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16161>
- T.C. Sağlık Bakanlığı, (28 Haziran 2015), 2014 Yılı Bütçe Sunumu, http://www.sgb.saglik.gov.tr/content/files/haberler/201312/Butce_Sunum.pdf.