

Sağlık Kurumlarında Çalışanların Adalet Algılarının ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü¹

(The Influence of the Justice Perceptions and Personal Traits of Health Employees on Organizational Trust)

Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI  ^a Edip ÖRÜCÜ  ^b

^a Uşak Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu Sağlık Yönetimi Bölümü, Uşak, Türkiye. sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr

^b Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye. eorucu@bandirma.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları Örgütsel adalet Örgütsel güven Büyük beş kişilik özellikleri	Amaç – Sağlık sektörü insanlar için hayati önem taşımanın yanında ülke kaynaklarının ciddi bir kısmını tüketen ve ciddi teknolojik yatırımlar yapılan sektör olması nedeniyle bu alanda yapılacak çalışmaların bulguları örgütsel ve yönetsel bağlamda önem arz etmektedir. Bu çalışmanın iki temel amacı vardır. Birincil amaç, sağlık çalışanlarının adalet algıları ile kişilik özelliklerinin güven düzeylerine olan etkisini belirlemektir. İkincil amacı ise sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin adalet, güven ve kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını incelemektir.
Gönderilme Tarihi 19 Aralık 2019 Revizyon Tarihi 29 Ocak 2019 Kabul Tarihi 7 Şubat 2019	Yöntem – Araştırmanın evrenini, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hekim, hemşire, hekim dışı sağlık personeli, idari personel ve hizmet alımı yöntemi ile çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kamu kurumunda çalışan 558 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. İstatistiksel analizler de SPSS 23 paket programı ile yapılmıştır. Veri setinin normal dağılıma uygun olduğu belirlendikten sonra, elde edilen veriler doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, t testi, ANOVA analizi ve regresyon analizi gibi istatistiksel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının adalet algılarının güven algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda çalışanların bazı kişilik özelliklerinin güven algıları üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna göre uyumluluk özelliği yüksek olan çalışanların bilişsel güveni artırdığı, dışadönüklük özelliği yüksek ancak nevroitiklik özelliği düşük olan çalışanların ise duygusal güveni artırdığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların bazı demografik özellikleri (yaş, eğitim, çalışma süresi ve pozisyon) ile örgütsel güven, adalet ve kişilik özelliklerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
	Tartışma – Sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasında insan gücü önemli bir üretim faktörüdür. Sağlık çalışanlarının adalet algıları ile kişilik özelliklerinin örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edildiği bu çalışma, ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Örgütsel güvenin çalışanların adalet algılarından ve kişilik özelliklerinden etkilendiği bu çalışmada, yöneticilerin çalışanlardan ideal fayda sağlayabilmesi ve performanslarını artırması için örgütsel adaleti sağlayabilecek düzenlemeleri bilmesi gerekir. Aynı zamanda çalışanların güven seviyelerini tespit edebilmek için kişilik özelliklerinin belirlenmesinde fayda vardır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Health employees Organizational justice Organizational trust Big five personality traits	Purpose – The findings of any research in the field of health in terms of organization and administration is of great importance as the health sector is essential for people and it consumes a great portion of a country's budget because it requires advanced technological investment. This article has two aims: The primary aim is to determine the influence of the justice perceptions and personal traits of health employees on their organizational trust. The secondary aim is to examine whether the demographic characteristics of health employees is significant for justice, trust and personal traits.
	Design/methodology/approach – The universe of the study consists of physicians, nurses, health employees apart from physicians, administrative staff, and the other employees hired as service procurement at Istanbul Medeniyet University Goztepe Training and Research Hospital. The sample of the study is 558 health employees. The data regarding the voluntary participants were obtained through face-to-face questionnaires. The statistical analyses were made using SPSS 23 program.

¹ Bu makale, ilk yazarın doktora tezinden uyarlanmıştır.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Özafşarlıoğlu-Sakallı, S., Örucü., E. (2020). Sağlık Kurumlarında Çalışanların Adalet Algılarının ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 249-268.

Received 19 December 2019

Revised 29 January 2020

Accepted 7 February 2020

Article Classification:

Research Article

After verifying that the data set was normally distributed, the data obtained were analyzed using confirmatory factor analysis, reliability analysis, t test, the ANOVA analysis, and regression analysis.

Findings – The findings of the study reveals that the justice perceptions of health employees are significant for trust, that those with high levels of agreeableness increase cognitive trust, and that those with high extraversion and low neuroticism increase emotional trust. Besides, it was found that the demographic characteristics of the participants (age, education, working time and position) were significant for trust, justice, and personal traits.

Discussion – Labor force is an important production factor for increasing the quality of health services. This very study, which determined that the justice perceptions and personal traits of health employees were significant for the organizational trust, is compatible with the research in the literature. Therefore; the administrators should be aware of the regulations that could create the organizational justice in order to get the ideal benefit from the employees. In addition, it is beneficial to determine the personal traits of the employees to establish the trust levels of employees.

1. GİRİŞ

Çalışanların, örgütlerinde alınan kararlara ve uygulanan yöntemlere olan inancı onların güven algılarını etkilemektedir. Yöneticiler çalışanlarına kaynakları adil dağıttığı, süreçleri adil bir şekilde uyguladığı ve çalışanlarının haklarını gözetip kişisel beklentilerine saygı duydukça örgütlerde güven ortamı pekişir. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların çalışma arkadaşlarına, amirlerine ve kurumlarına güven duyması ile örgütlerine bağlı, sadık, aidiyet duygusu hisseden, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar oluşturabilir. Bu olumlu sonuçların ortaya çıkabilmesi için çalışanların amirlerine ve kurumlarına güvenmesi gerekir.

Sağlık kurumlarının toplumlarda önemli bir yere sahip olmasının nedeni, insan için yaşamsal bir değer olan sağlıkla uğraşmalarından dolayıdır. Sağlık kurumları toplumun sağlık hizmeti gereksinimlerini gidermek amacıyla kurulur. Bu kurumların başarılı olmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde çalışanlarının önemi büyüktür. Sağlık sektörü, birden fazla sağlık çalışanın bir arada olduğu, iyi bir iletişim ve işbirliği gerektiren ve ekip çalışmasının vazgeçilemez olduğu, emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle sağlık sektöründe yöneticiler ve çalışanlar arasında açık bir iletişim ve işbirliğinin sağlanmasında, sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesinde ve hasta doyumunun artırılmasında örgütsel güven daha da önemli bir hale gelmektedir.

Örgütsel güven çalışmalarının amacı; kurumlarda güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların yöneticilerine ve kurumlarına güven duyması, kurumlarına duygusal açıdan bağlı, işlerinden tatmin olan, kurumlarından şikâyet etmeyen ve ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilmektir. Çalışanların örgütsel güven algılarının artırılabilmesi için hastanenin üst kademedeki yer alan yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının beklentilerini belirlemesi, çalışanlarına iş ve ilişkilerde eşit yaklaşım sergilemesi, kurumun ve çalışanların amaçlarını uyumlu hale getirerek, çalışanların kurum ile bütünleşmesini sağlayacak bir örgüt kültürünü oluşturması önem arz etmektedir.

Bu açıklamalar ışığında mevcut çalışmanın temel amacı sağlık kurumlarında çalışanların kişilik özelliklerinin ve çalıştıkları kurumda hissettikleri adalet algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle ele alınan değişkenler hakkında literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra çalışmanın yöntemine yer verilmiş ve değişkenler arası ilişkileri incelemek üzere analizler yapılmıştır. Nihayetinde bulgular sunulurken, sonuç ve değerlendirmeler aktarılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Güven ve Örgütsel Güven

Güven olgusu psikoloji, sosyoloji, politika bilimi, ekonomi, antropoloji, tarih ve sosyobiyojoloji gibi farklı pek çok alanda çalışmakta olan bilim insanının dikkatini çekmiş bir kavramdır (Lewicki ve Bunker, 1996: 115). Güven için çeşitli tanımlar ileri sürülmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 709). Çoğu araştırmacı güveni kendi disiplinlerine göre tanımlamaktadır. Psikologlar güveni başkalarına güvenme eğilimi olarak tanımlarlar (Rotter, 1971: 443-444). Güven eğilimi bir kişinin değişik durumları ve kişileri kapsayan bir şekilde diğerlerine güven duymaya istekli olma eğilimini gösteren düzeyleridir (McKnight, Choudhury ve Kacmar, 2002: 337). Sosyal psikologlar güveni, güvenilen kişi ile ilgili bir algı olarak tanımlarlar (Rempel, Holmes ve Zanna, 1985: 95-112). Sosyologlar ise güveni kurumsal çevrenin bir özelliği olarak tanımlarlar (McKnight ve Chervany, 2002: 35-59). McKnight ve Chervany (2001-2002: 37)'e göre ise psikologlar, güveni bir kişisel özellik

olarak, sosyologlar, sosyal bir yapı olarak ve ekonomistler ise ekonomik bir mekanizma olarak görmektedir. Rotter (1971: 444) ise güveni “bir birey ya da grubun, başka bir birey ya da grubun yazılı açıklaması, vaadi ya da çalışmalarına güvenmek” olarak tanımlamıştır.

Fukuyama (2000: 40-43)’ya göre güven karşılıklıdır ve kendiliğinden ortaya çıkamaz. Güven, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde uygulamalarda bulunan toplumlarda görülür. Sosyal sermaye de güven duygusunun olduğu bir toplumda görülür. Eğer bir işletmede birlikte çalışan insanlar birbirlerine güveniyorlarsa, o işi yürütenin maliyeti daha az olur. Eğer birbirlerine güvenmiyorlarsa, kendilerini yalnızca uzlaşmaya, anlaşmaya ve dava etmeye iten bir sistemde bulacaklardır. Ekonomistler bu durumu işlem maliyeti olarak tanımlar. Yani, toplumdaki güvensizlik, bütün ekonomik uygulamalara bir tür vergi olarak eklenir. Bu tür vergiyi yüksek güven duygusuna sahip toplumlar ödemek zorunda değillerdir.

Bir amirin astlarına olan güveni, astlarının görevlerini yerine getirirken sorumlu, güvenilir ve uzman olduklarını bildiğini yansıtabilir. (Straiter, 2005: 87). Önceki araştırmalar bu düşüncüyü desteklemiştir. Özellikle, Ouchi (1981) bireyler arasındaki güvenin tutarlı ya da güvenilir davranış beklentileri içerdiğini öne sürmüştür (Akt. Straiter, 2005: 87). Güven performans, verimlilik, örgütsel bağlılık, moral, işten ayrılma ve devamsızlık gibi maliyetleri etkiler. Ayrıca, kişilerarası güven, denetleyiciler ve astları arasında problem çözme ve karar verme ile vatandaşlık davranışı iletişiminin kalitesini artırır. Tepe yöneticiler arasındaki güven, karar vermede gerekli olabilir (Straiter, 2005: 87).

Astlar ve yöneticiler arasındaki güven örgütler için tarihsel olarak bir sorun olmuştur (Argyris, 1973, Akt. Martin, 2011: 26). Bien (2006, Akt. Martin, 2011: 25)’e göre astlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler güven ya da güvensizliği olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkiler. Karşılıklı güvenin düşük düzeyleri, düşük kaliteli ilişkilerin özelliği iken karşılıklı güvenin yüksek düzeyleri yüksek kaliteli ilişkilerin özelliğidir. Argyris (1973, Akt. Martin, 2011: 25)’e göre yöneticilerin en zor görevi örgüt içinde güven seviyesini korumaktır ve güveni kurma, koruma ve kurtarma yetersizliği kişi ve iş ilişkilerindeki başarısızlığın altında yatan temel nedendir.

“Karşılıklı güven”, ortaklık ilişkisinin korunmasında en önemli başarı faktörlerinden biri olarak tespit edilmiştir (Wong, Cheung, Yiu ve Pang, 2008: 822). Şirketler, çalışanları ve firmaları arasında güçlü bir bağ geliştirebilirler. Bu sayede, karşılıklı güven atmosferi daha da kolaylaşabilir. Bazı örgütler karşılıklı güveni teşvik etmek için tasarlanmış resmi programlar başlatmıştır (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2006: 449).

Tablo 1. Bir Yönetim Kadrosu Karşılıklı Güveni Nasıl Geliştirebilir?

Yapın	Yapmayın
İlk olarak güveni kabul edin (Aksi kanıtlanana kadar)	Haksız eleştiri yapmayın
Birbirinizle samimi bir iletişim halinde olun	Kasten çalışanlarınızı incitmeyin
Kendinizin ve başkalarının yeteneklerine olan güveni gösterin	Ona öyle, buna böyle konuşmayın
Güven kazanın	Başkalarının suçunu diğerlerine yüklemeyin
Vaatlerinizi koruyun ve yerine getirin	Çalışanlarınızın arkasından konuşmayın
Birbirinize saygılı olun	Yapılmış olanları iş olup bittikten sonra sorgulamayın
Birbirinize karşı bütünlük ve dürüstlük içinde çalışın	Dinleme esnasında şüphelenmeyin
	Çalışanların kariyeri ile oynamayın
	Örgütsel konuları şahsi olarak algılamayın

Kaynak: Douglas A. Benton, “Team Development” Consulting For Federal Agencies, AT&T and Small Businesses. Aktaran: Benton ve Halloran, Applied Human Relations an Organizational Approach, New Jersey: Prentice-Hall, 1991, s. 350.

Örgütlerde ve yönetimde güven örgütsel etkinlik için kritik bir öneme sahiptir. Liderler, güvenilirliğin nasıl geliştirilebileceğini anlayarak, devamlı çalışan bağlılığında hayati bir öneme sahiptir (Caldwell ve Hansen, 2010: 173-188). Örgüte olan güven, ekip dayanışmasını, örgüte bağlılığı, iş tatminini ve kararlarda adalet algılayışını önemli ölçüde etkilemektedir (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001: 7). Örgütlerde güven eksikliği çalışanların motivasyon ve iş tatmini düzeyinin azalmasına sebep olur ve sonuç olarak çalışanlar arasındaki bağlar zayıflar (Dirks ve Ferrin, 2002: 611-628).

Örgütsel güven ilk kez Luhmann tarafından ortaya atılmıştır. Luhmann güvenin, hem kişilik hem de sosyal sistem tarafından etkilenen bir etkileşim çerçevesinde oluştuğunu ve sadece biriyle ilişkili olmadığını ileri sürmüştür. Luhmann, kişilerarası güven ve örgütsel güvenin farklı temeller üzerine kurulduğunu ifade etmektedir. Kişilerarası güven, bireyler arasında duygusal bir bağ içermektedir. Bu duygusal içerik büyük ölçüde örgütsel güvende mevcut değildir. Örgütsel güven ise sunumsal bir temel üzerinde durmaktadır (Straiter, 2005: 86-87). Yani, örgütsel güvende “her şey uygun sırayla görünür” bu görünüşü ile etkinleşir (Lewis ve Weigert, 1985: 974). Örgütsel güven sosyal bir sistemin var olduğu insanlar arasındaki ilişkilere dayalı bir kolektif yapıdır (Luhmann, 1979: 968. Akt. Straiter, 2005: 87). Örgütsel güven, sosyal karmaşıklığın azaltılmasına etki eder.

Örgütsel güven, örgüt içindeki ilişkilerin gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Driscoll (1978: 50)’a göre örgütsel güven, durumsal olarak belirlenmiş bir inançtır. Örgütsel güven, hiyerarşik karar vericilerin politik bir değerlendirmesidir. Algılanan ve arzu edilen katılım arasındaki uyum, karar verme sürecinde katılım ile memnuniyeti öngörür (Driscoll, 1978: 44). Gilbert ve Tang (1998: 321)’e göre örgütsel güven çalışanların, yöneticinin dürüst olacağına ve verdiği sözleri yerine getireceğine inanması ve desteklemesidir. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000: 37) ise örgütsel güveni örgütsel ilişki ve davranışlar hakkında bireylerin beklentileri olarak tanımlamaktadır.

Literatürde yer alan örgütsel güven modelleri boyutları itibarıyla benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir (Tüzün, 2006: 37). Belli başlı güven modelleri; Mishra Güven Modeli, Bromiley ve Cummings Güven Modeli ve Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modelidir.

Mishra (1996), hem örgütler hem de bireyler için geçerli olan yeterlilik, açıklık, ilgililik, itimat edilirlilik gibi dört boyutlu bir güven modeli oluşturmuş ve bu dört boyutun güven algılaması yarattığını söylemiştir. Yeterlilik, örgütün pazarda yaşamını sürdürebilme kabiliyeti olarak görülürken; açıklık, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinde anahtar konumunu ifade etmektedir. İlgililik; içtenlik, şefkat ve açıklık ile birleşerek ilgililik anlayışını oluşturmaktadır. İtimat edilirlilik ise, tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi ile ilgilidir (Tikici ve Derin, 2013: 611-612).

Bromiley ve Cummings (1996: 302-303)’e göre güven, toplumsal, örgütsel, gruplar arası ve kişiler arasında değişen bir kavram olarak ele alınmıştır. Ayrıca, güven hem bir davranış hem de bir inanç olarak kavramsallaştırılmıştır. Bromiley ve Cummings, bireysel ve örgütsel güven ayrımını yapmıştır. Bireysel güven, kişinin ilişkilerinde ve davranışlarındaki beklentileri açıklarken; örgütsel güven, bireylerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerini ifade etmektedir. Bromiley ve Cummings (1996: 305) güveni; duygusal, bilişsel ve davranışsal niyet olarak üç boyutta ele almıştır. Duygusal boyutu, bireyin itimat edilir davranmasını; bilişsel boyutu, bireyin hareketlerinin bireyin istekleriyle tutarlı olduğunu; davranışsal boyutu ise, bireyin faydacı olmadığını ileri sürer.

Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd (2000), Mishra (1996)’nın tanımladığı dört farklı güven boyutuna ek olarak özdeşleşme boyutunu eklemiş ve beş boyutlu bir model geliştirmiştir. Beşinci boyut olan özdeşleşme, örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediği üzerine vurgu yapar (Tüzün, 2006: 41).

2.2. Adalet ve Örgütsel Adalet

Adalet, bir örgütün temel değerlerinden biri olarak tanımlanmaktadır (Konovsky, 2000: 490). Çalışanlar elde ettikleri çıktılar ve bunları elde etme şekillerine bağlı olarak örgütlerini adaletli olarak algılamaktadır. Örgütsel adaletin önemli bir faktörü bireyin adalet algısıdır. Yani adalet ve eşitlik subjektiftir, algılamamıza dayanır. Bir kişi için adaletsiz olan diğer biri için mükemmel bir şekilde uygun olabilir. Çalışanlar kendilerini arkadaşları, komşuları, aynı işletmedeki meslektaşları ile karşılaştırabileceği gibi diğer işletmelerdeki meslektaşları ya da mevcut işlerini geçmişte yaptıkları işlerle de karşılaştırabilirler (Robbins ve Judge, 2012: 223-224).

Çalışanlar örgütteki işlemlerin, kazanımların, ödüllerin ve cezaların, karşı karşıya kaldıkları davranışların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve bunun sonucunda kuruma ve sorumlu olduğu işlerine karşı bir tutum geliştirmektedirler. Bir kurumda çalışanlar, örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir etkidir. Tecrübeli çalışanlara sahip olan kurumlar daha avantajlıdır ancak bunu sürdürebilmek için yöneticilerin bu çalışanları

elinde tutması gerekir. Bunun için yöneticilerin çalışanlarına adil davranması ve çalışanların da bu adil algılamayı hissetmesi gerekir (Tetik, 2012: 240).

Greenberg (1990)'e göre örgütsel adalet, işyerindeki adaletin rolünün açıklanması ve tanımlanması ile ilgilidir. Moorman (1991) örgütsel adaleti bireylerin çalıştığı kurumlarda kendilerine ne kadar adil davranılıp davranılmadığına ve işle ilgili süreçlerde kullanılan yöntemlerin adilliği ile ilişkilendirir. James (1993) ise çalışanların örgüt tarafından kendilerine yönelik davranışlarda hissettikleri adalet algıları ve bunun bir yansıması olarak bireylerin gösterdiği tepki olarak tanımlamıştır (Akt. Irak, 2004: 27).

Örgütsel adaletin hem örgütler hem de çalışanlar için fayda yaratma potansiyeli vardır. Bu faydalar; daha fazla güven ve bağlılık, gelişmiş iş performansı, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme, gelişmiş müşteri memnuniyeti ve çatışmaların azalmasıdır (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 39-41). Örgütsel adalet dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutlu bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2012: 224; Cropanzano vd., 2007: 36). Dağıtımsal adalet, eşitlik teorisi içerisinde yer alır. Bu teoriye göre eşit çabanın eşit sonuç getirmesi gerekir. Yani örgütün amaçlarına katkısı daha çok olan çalışanlar ödüllendirilirler, örgüt amaçlarından uzaklaşmaları durumunda ise cezalandırılırlar. Bir yönetici terfi ya da ödülleri dağıtırken dil, din, ırk veya cinsiyet gibi öznel özelliklere göre ayırım yaparak dağıtım yapmamayı temin etmelidir (Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595, Akt. İşcan ve Sayın, 2010: 197). Cohen (1987: 35) gelecekte dağıtımsal adalet ile ilgili yapılacak çalışmalarda, dağıtımsal adaletin birlikte yapılacak işlerdeki rolünü, işlemsel ve dağıtımsal adalet arasındaki ilişkiyi, dağıtımsal adaletin bilgiye ulaşmada ve bilgiyi kullanmadaki rolünün inceleneneğini vurgulamış ve sosyal hayatın merkezinde dağıtımsal adaletin odak noktası olacağını belirtmiştir.

Konovsky (2000: 492)'ye göre işlemsel adalet, kararların nasıl dağıtıldığı ile ilgilidir ve çalışanların tutum ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkar. İşlemsel adaletin varlığı, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışının artmasına olanak sağlar. İşlemsel adalet, çalışanların kararlara katılımının sağlandığı, bilgi paylaşımının açık olduğu ve herkesin görevi ile ilgili bilgiye ulaşması anlamına gelir (Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595, Akt. İşcan ve Sayın, 2010: 197).

Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet ile ilgili olarak yaptığı çalışmada, bireylerin, işlemlerin ve sonuçların adil olmasının yanında bu işlemler uygulanırken karşılaştıkları davranışların niteliğine karşı da duyarlı olduklarını görmüşler ve adaletin bu yönünü etkileşimsel adalet olarak adlandırmışlardır. Bies'e göre etkileşimsel adalet, işlemsel adaletten farklıdır. Bies, bireylerin yönetime karşı nasıl tepki vereceklerini belirlerken etkileşimsel adalet değerlendirmelerini, tüm örgüte verecekleri tepkileri belirlerken ise işlemsel adalet değerlendirmelerini kullandıklarını öne sürmüştür (Irak, 2004: 33-34). Birçok çalışmada alınan kararlara ilişkin yapılan açıklamaların yazılı yerine sözlü olarak yapılması çalışanların adalet algılarını daha çok artırdığını göstermektedir (Konovsky, 2000: 497).

2.3. Kişilik ve Kişilik Özellikleri

Kişilik; yetenek, mizaç ve karakterden oluşur ve insanlar kişiliklerini davranışlarıyla dışa vururlar. Kişilik, kişinin iç ve dış çevresiyle kurduğu ilişki biçimidir ve onu diğer bireylerden ayırt etmeye yarar. Bireyin kişiliğinin oluşmasında içinde bulunulan toplum, aile, bireyin kendisini diğerlerinden ayıran fiziksel dış görünümü, içinde bulunduğu ortamlarda üstlendiği rolü, zekâsı, enerjisi, ahlaki değerleri ve yetenekleri etkili olabilmektedir (Koç, 2012: 274-275).

Goldberg (1990, Akt. Karapınar, Camgöz ve Ergeneli, 2013: 39)'e göre, son yıllarda, kişilik özellikleri hakkında ortaya çıkan görüşlerden, "büyük-beş" olarak adlandırılan ve yaygın bir şekilde "beş faktörlü model" olarak tanımlanan kişilik özellikleri en belirgin olanıdır. Bu beş faktör şunlardır: dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal kararlılık (nevrotiklik) ve deneyime açıklık. Dışadönüklük, bir bireyin sosyal, konuşkan ve iddialı olma derecesini tanımlayan kişilik boyutudur. Uyumluluk, bir bireyin iyi huylu, iş birlikçi ve güvenilir olma derecesini tanımlayan kişilik boyutudur. Sorumluluk, bir bireyin sorumlu, güvenilir, sebatkâr ve başarılı olma derecesini tanımlayan kişilik boyutudur. Duygusal kararlılık (nevrotiklik), bir bireyin sakin, hevesli ve kendini güvende hissetme (olumlu) ya da gergin, sinirli, karamsar ve kendini güvende hissetmeme (olumsuz) derecesini tanımlayan kişilik boyutudur. Deneyime açıklık ise bir bireyin hayal gücünün kuvvetli olması, sanatsal, duyarlı ve entelektüel olma derecesini tanımlayan kişilik boyutudur (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013: 228). Alsajjan (2010: 107) uyumlu bireylerin, fedakârlık, şefkat, güven, tevazu, nezaket, esneklik,

sevimsizlik, işbirliği yapma, affedicilik, yumuşak kalplilik ve hoşgörü gibi özellikleri içerdiğini belirtmiştir. Açık görüşlülük boyutunu ise, bireyin zihinsel ve fiziksel yaşamında derinlik, orijinallik ve karmaşıklık olarak tanımlamıştır.

Literatürde kişilik özelliklerinin örgütsel davranış konuları üzerinde çeşitli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Zhai ve diğerleri (2013) dışa dönüklük boyutunun iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu ifade etmektedir. Panaccio ve Vandenberghe (2012) ile Kumar ve Bakhshi (2010) ise dışadönüklük ve uyumluluk özelliği yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağını belirtmiştir. Biswas (2008) uyumlu, sorumlu ve dışa dönük kişilerin takım performansına daha yatkın olduğunu, Furnham ve Miller (1997)'de dışa dönük çalışanların daha yüksek performans sergilediğini belirtmiştir.

Tablo 2. Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Tanımları ve Açıklamaları

Kişilik Özellikleri	Sözlü etiketler	Kavramsal tanım	Davranışsal Örnekler	Beklenen dışsal kriterlerin örnekleri
Dışa dönüklük	Enerji Coşku	Sosyal ve maddi dünya ile ilişkilerinde enerji dolu anlamına gelir ve böyle bir kişilik sosyal, aktif, girişken ve pozitif duygusallık gibi özellikler içerir.	Bir partide yabancılara kendini tanıtmak; bir projenin organizasyonunda öncülük etmek; başkalarına katılmadığım zaman sessiz kalmak (R).	Yüksek kutup: gruplarda ve liderlik pozisyonlarında sosyal statü; jüride ön kişi olarak seçilme; Düşük kutup: aile ile zayıf ilişki; akranları tarafından reddedilme.
Uyumluluk	Özgecilik Sevgi, muhabbet	Başkalarına karşı olumlu sosyal ve toplumsal uyuma zıtlık oluşturur ve özgecilik, aşırı duygusallık, güven ve alçak gönüllülük gibi özellikler içerir.	Başkaları hakkında konuştuğumda onların iyi niteliklerini vurgularım; Ders notları, kitaplar, süt gibi şeyleri insanlara ödünç vermeyi biliyorum; Üzgün olan bir arkadaşımı teselli etmek.	Yüksek kutup: iş gruplarında daha iyi performans; Düşük kutup: kişiler arası problemler.
Sorumluluk	Kısıtlama Güdülerin kontrolü	Sosyal açıdan güdülerin kontrolü ile belirlenmiş görev ve hedefe yönelik davranışı anlatır. Harekete geçmeden önce düşünen, planlama, örgütlenme, norm ve kurallara uyma gibi özellikleri içerir.	Randevuya erken ya da zamanında gelmek; sınıfın en yüksek notunu almak için sıkı çalışmak; bir dönem ödevi yazarken yazım hatalarını iki kere kontrol etmek; kirli bulaşıkların bir günden daha fazla yığılmasına izin vermek (R).	Yüksek kutup: yüksek akademik not ortalamaları; daha iyi iş performansı; Düşük kutup: sigara, madde bağımlılığı, kötü beslenme ve egzersiz alışkanlığı, dikkat eksikliği hiperaktif bozukluğu.
Nevrotiklik	Negatif duygusallık Sinirlilik	Duygusal dengenin aksine negatif duygu ile yoğunlaşmış, endişeli, gergin, üzgün ve gerilimli hissetme gibi özellikleri içerir.	Şikâyet ve böbürlenme olmadan hayatımı iyi ve kötü olarak kabul etmek (R); biri bana kızgın olduğunda sinirlenirim; rahat ve sakin olma (R).	Yüksek kutup: hastalık reaksiyonları ile baş etmede zayıflık, tükenmişlik ve iş değişikliği deneyimi; Düşük Kutup: organizasyonda çalışma konusunda kararlı hissetme, büyük ilişki memnuniyeti
Açık görüşlülük	Özgünlük Deneyime açıklık	Bireyin ruhsal ve deneyimsel yaşamının genişliği, derinliği, özgünlüğü ve karmaşıklığını açıklar.	Sadece öğrenmenin keyfi için bir şeyler öğrenmeye zaman ayırım; belgesel ya da eğitim amaçlı TV izleyin; sadece yaşam alanım için yeni ayarlamalar yaparım; rutin alışkanlıkları bırakıp uyarıcı faaliyetlerde bulunun.	Yüksek kutup: tamamlanan eğitim yılı; yaratıcılık testleri üzerinde iyi performans; sanatsal işlerde başarı; Düşük kutup: muhafazakâr tutum ve siyasi parti tercihleri.

Kaynak: John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (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, 2008, s. 120.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışanlar, çalıştıkları kurumda adalet algılarına göre olumlu ve olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Örneğin; çalışanlar adaletsizlik algıladıklarında, kurumun aldığı kararlara ve yöneticilerine karşı güven kaybı yaşayabilir ve olumsuz tepki gösterebilirler. Bu tepkilerin sonuçları, sağlık kurumlarında daha ciddi problemlere neden olabilir. Çünkü sağlık işletmeleri özellikle personel temininde güçlük çekmektedir ve bu nedenle çalışanların adaletsizliği algılamalarında kurumdan ayrılma, verimlilik ve motivasyon kaybının neticesinde hasta hizmetlerinin kalitesinde düşüşler yaşanması gibi maddi ve manevi kayıplara sebep olabilir. Aynı zamanda bir çalışanın sahip olduğu kişilik özelliklerinin de güven algıları üzerinde etkisi olabilir. Zira O'Neill, Lewis ve Carswell (2011) yaptığı çalışmada işletmelerin iş yerindeki sapmaları azaltmak için, yönetimin çalışanların kişilikleriyle ilgili girişimlerden yararlanması gerektiğini belirtmektedir. Bu kapsamda çalışmada sağlık kurumlarında çalışanların, örgütsel adalet algılarının ve kişilik özelliklerinin örgütsel güven algıları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışanların demografik özellikleri ile kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasındaki farklılıkları belirlemek çalışmanın bir diğer amacıdır.

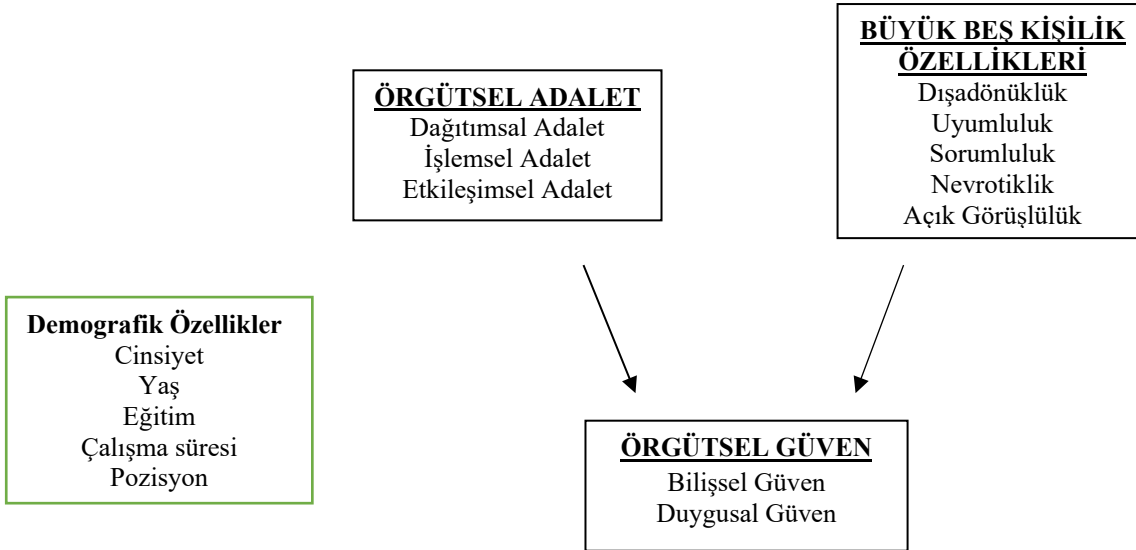
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Şekil 1'de yer alan araştırma modelinin test edilebilmesi için ileri sürülen hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

H₁: Sağlık kurumlarında çalışanlarının demografik özellikleri ile kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₂: Sağlık kurumlarında çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.

H₃: Sağlık kurumlarında çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki sağlık çalışanlarına ulaşılmıştır. Öncelikle araştırma yapılabilmesi için Balıkesir Üniversitesi Rektörlük makamı vasıtasıyla İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden gerekli izinler alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 558 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için hastanenin İnsan Kaynakları Yöneticisi ile yüzyüze görüşülmüş ve 03.06.2014 tarihli toplam çalışan sayısının 2489 kişiden oluştuğu görülmüştür. Örneklemin belirlenmesinde basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede 2489 kişiyi %95 güven aralığında 335 kişi temsil etmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010: 135). Bu doğrultuda araştırmanın yapıldığı kurumdaki çalışanlardan rasgele seçilen 1100 kişiye form verilmiş, dağıtılan anket formlarından 658'i geri toplanmış,

bazı anket formlarının geçersiz ve uygun şekilde doldurulmadığı için değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiştir. Nihayetinde değerlendirmeye alınması uygun bulunan 558 anket formu üzerinden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır.

Bu çalışma zaman ve maliyet kısıtından dolayı yalnızca İstanbul ilinde ve Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki çalışanlara yapılmıştır. Aynı zamanda sağlık sektörünün yoğun olması nedeniyle çalışmanın 21 Nisan-21 Temmuz 2014 tarihleri arasındaki sınırlı sürelerde gerçekleştirilmiş olması ve belirtilen tarihlerde izinli/raporlu olan çalışanların çalışma kapsamında değerlendirilememesi bir diğer sınırlılıktır. Ayrıca anket formunda çalışanların adalet ve güven algılarını ölçmeye ilişkin ifadelerden oluşan maddeler içermesi, bazı çalışanların kendilerinin gözetim altında olduklarını ve belli bir değerlendirme sürecinden geçtiklerini hissetmeleri nedeniyle verdikleri cevapları etkilemiş olabilir. Son olarak araştırma kuramsal çerçeve açısından ulaşılabilen alan yazınla sınırlıdır ve araştırmada adalet, güven ve kişilik özelliklerine etki eden başka etmenlerin de olduğu bilinmektedir. Bu nedenlerle gelecekteki çalışmalarda bunların kontrol edilebileceği yöntemlerle araştırmaların genellenebilirliği artırılabilir.

3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda çalışanların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 8 soru, örgütsel adalet algılarına ilişkin 20 madde, örgütsel güven algılarına ilişkin 12 madde ve kişilik özelliklerini belirlemeye ilişkin 44 madde olmak üzere toplamda 84 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeği, çalışanların çalıştığı kurumdaki uygulamalara ve yöneticilerinin söz ve davranışlarına duyduğu inancı oluşturur. Bu çalışmada Bromiley ve Cummings (1996: 328) tarafından geliştirilen 7'li likert 12 sorudan oluşan örgütsel güven envanterinin kısa formu (OTI- Short Form) kullanılmıştır. Ölçek, Tüzün (2006: 128-130) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak, Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin duygusal güven ve bilişsel güven olmak üzere 2 alt boyutu vardır.

Örgütsel Adalet Ölçeği, çalışanlara görev dağılımı, ücret ve ödüllerin dağıtımını, yetki verilmesi gibi örgütsel ve yönetsel kararları değerlendirmek amacıyla kullanılan bu ölçek, Niehoff ve Moorman (1993:537) tarafından geliştirilmiş; Yıldırım (2002) tarafından ise geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek, 3 alt boyuttan (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ve toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert alınmıştır.

Büyük Beş Kişilik Ölçeği (BFI-44), çalışanların kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla kullanılmış olup, John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş, Evinç (2004) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük olmak üzere 5 alt boyuta sahiptir ve toplamda 44 maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Ölçekte yer alan değişkenlere ilişkin minimum değerleri, maksimum değerleri, ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerlerini göstermek için yapılan tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te sunulmuştur. Kline (2005: 60-62)'a göre normallik varsayımının değerlendirilmesinde basıklık değeri 3'ün, çarpıklık değeri ise 10'un üzerinde olmamalıdır. Tablo 3'te görüldüğü gibi tüm değişkenlerin minimum değerleri 5 ile 17; maksimum değerleri 25 ile 50; ortalamaları 2.44 ile 4.25; standart sapmaları 4.57 ile 8.11; basıklık değerleri -.484 ile .276; çarpıklık değerleri ise -.572 ile .658 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

ÖLÇEKLER	BOYUTLAR	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Skewness (Basıklık)		Kurtosis (Çarpıklık)	
							İst.	Hata	İst.	Hata
Örgütsel Güven	Bilişsel Güven	558	6	41	4.25	6.75	-.138	.103	-.570	.206
	Duygusal Güven	558	6	42	3.82	6.69	.019	.103	-.040	.206
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal Ad.	558	5	25	2.44	4.88	.276	.103	-.636	.206
	İşlemsel Ad.	558	6	30	2.58	5.27	.090	.103	-.572	.206
	Etkileşimsel Ad.	558	9	45	2.78	8.11	-.050	.103	-.569	.206
Büyük Beş	Dışa Dönüklük	558	15	40	3.43	4.57	.112	.103	.036	.206
	Uyumluluk	558	13	45	3.77	5.23	-.344	.103	.332	.206
Kişilik Özellikleri	Sorumluluk	558	12	45	3.78	5.44	-.339	.103	.000	.206
	Nevrotiklik	558	8	34	2.72	4.80	-.484	.103	.294	.206
	Açık Görüşlülük	558	17	50	3.59	5.82	-.449	.103	.658	.206

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen verilerden doğrulayıcı faktör analizleri LISREL sürüm 8.80 ile güvenilirlik analizi, t testi, ANOVA ve regresyon analizi gibi istatistik tekniklerde SPSS 23 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan 558 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin bulgular ele alındığında, katılımcıların çoğunluğunun kadın (%64.5), evli (%56.5), 26-40 yaş aralığında (%64.6), lisans ve üstü eğitim seviyesinde (%45) ve çalışan pozisyonunda (%94.3) olduğu görülmektedir. Demografik bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	N	Yüzde (%)	Medeni Durumu	N	Yüzde (%)
Bay	198	35.5	Evli	315	56.5
Bayan	360	64.5	Bekâr	243	43.5
Toplam	558	100	Toplam	558	100
Yaş	Eğitim Durumu				
25 ve altı	88	15.8	İlköğretim	58	10.4
26-30 arası	135	24.2	Lise	168	30.1
31-35 arası	127	22.8	Ön lisans	81	14.5
36-40 arası	98	17.6	Lisans	134	24.0
41 ve üstü	110	19.4	Lisansüstü	117	21.0
Toplam	558	100	Toplam	558	100
Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi				
1 yıl ve altı	81	14.5	1 yıl ve altı	49	8.8
2-5 yıl	237	42.5	2-5 yıl	136	24.4
6-10 yıl	130	23.3	6-10 yıl	142	25.4
11-15 yıl	40	7.2	11-15 yıl	100	17.9
16-20 yıl	24	4.3	16-20 yıl	59	10.6
21 yıl ve üstü	46	8.2	21 yıl ve üstü	72	12.9
Toplam	558	100	Toplam	558	100
Pozisyonu	Mesleki Unvan				
Yönetici	32	5.7	Hekim	107	19.2
Çalışan	526	94.3	Hemşire	137	24.6
Toplam	558	100	Hekim Dışı Sağ. Pers.*	40	7.2
			İdari Personel	39	7.0
			Hizmet Alımı Yöntemi ile Çalışan Personel**	235	42.0
			Toplam	558	100

*Hekim dışı sağlık personeli; acil tıp teknikeri, laboratuvar teknikeri, radyoloji teknikeri, sağlık memuru, tıbbi sekreter, röntgen, eczane gibi çalışanlardan oluşmaktadır.

**Hizmet alımı yöntemi ile çalışan personel; güvenlik, temizlik, danışma, veri girişi gibi çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri LISREL sürüm 8.80 ile yapılmıştır (Jöreskog ve Sörbom 2006). Bu kapsamda örgütsel güven, örgütsel adalet ve kişilik özellikleri ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları modelin iyi ve kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ve verilerin modelle uyumunu göstermektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Hu ve Bentler, 1999).

Örgütsel güven ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi her iki alt ölçekteki olumsuz maddelerin hata varyansları ilişkilendirilerek yapılmıştır. Olumsuz kökteki maddelerin faktör yüklerinin düşük olduğu gözlenmiştir. Bu maddeler modelin tamamına ilişkin uyum indekslerinin kabul edilebilir olması ve kapsam geçerliliğini zedelememesi gerekçeleriyle ölçekten çıkarılmamıştır. Tablo 5'te örgütsel güven ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Güven Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	Standart Hata	t-değeri
OG-Bil1	0.77	0.41	20.27*
OG-Bil2	0.85	0.28	36.27*
OG-Bil3	0.72	0.48	22.31*
OG-Bil4	0.06	1.00	0.96**
OG-Bil6	0.15	0.98	2.82*
OG-Bil9	0.70	0.51	19.00*
OG-Duy5	0.15	0.98	2.55*
OG-Duy7	0.76	0.42	20.40*
OG-Duy8	0.76	0.43	19.16*
OG-Duy10	0.17	0.97	2.85*
OG-Duy11	0.62	0.62	14.66*
OG-Duy12	0.19	0.96	3.34*

$\chi^2=201$, $df=43$, $*p<.001$. **Genel Uyum İndeks değeri modelin iyi olduğunu gösterdiği için, kapsam geçerliliğini zedelememek adına OG-Bil4'ün ölçekte kalmasına karar verilmiştir.

Not: OG: Örgütsel Güven; Bil: Bilişsel Güven; Duy: Duygusal Güven.

Tablo 6'da ise örgütsel güven ölçeğine ilişkin genel uyum indeksleri gösterilmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Güven Ölçeği Genel Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	İyi Uyum	Kabul Edilir Uyum
RMSEA	0.08	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMR/SRMR	0.07	$0 \leq RMR/SRMR \leq .05$	$.05 < RMR/SRMR \leq .10$
NFI/ GFI	.96/ .95	$.95 \leq NFI/ GFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI/ GFI < .95$
CFI/ NNFI	.96/ .94	$.95 \leq CFI/ NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI/ NNFI < .95$
AGFI	.97	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

Tablo 7'de örgütsel adalet ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	Standart Hata	t-değeri
OA-Da1	0.69	0.52	17.95*
OA-Da2	0.73	0.46	23.27*
OA-Da3	0.80	0.35	30.37*
OA-Da4	0.80	0.36	25.14*
OA-Da5	0.80	0.36	24.39*
OA-Isa1	0.75	0.43	26.02*
OA-Isa2	0.80	0.36	32.37*
OA-Isa3	0.77	0.41	28.54*
OA-Isa4	0.72	0.48	22.51*
OA-Isa5	0.80	0.36	35.15*
OA-Isa6	0.61	0.63	15.79*
OA-Ise1	0.77	0.40	33.74*

Tablo 7. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

OA-Ise2	0.83	0.31	42.89*
OA-Ise3	0.79	0.38	32.64*
OA-Ise4	0.82	0.33	36.94*
OA-Ise5	0.86	0.25	42.09*
OA-Ise6	0.80	0.36	29.85*
OA-Ise7	0.82	0.33	34.52*
OA-Ise8	0.86	0.26	49.64*
OA-Ise9	0.83	0.31	41.39*

$\chi^2=380$, $df=167$, $*p<.001$.

Not: OA: Örgütsel Adalet; Da: Dağıtımsal Adalet; Isa: İşlemsel Adalet; Ise: Etkileşimsel Adalet.

Tablo 8’de örgütsel adalet ölçeğine ilişkin genel uyum indeksleri gösterilmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	İyi Uyum	Kabul Edilir Uyum
RMSEA	0.05	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMR/SRMR	0.04	$0 \leq RMR/SRMR \leq .05$	$.05 < RMR/SRMR \leq .10$
NFI/ GFI	.99/ 1.00	$.95 \leq NFI/ GFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI/ GFI < .95$
CFI/ NNFI	1.00/ 1.00	$.95 \leq CFI/ NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI/ NNFI < .95$
AGFI	.99	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

Büyük beş kişilik özellikleri ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri incelendiğinde alt ölçeklerdeki olumsuz köklü maddelerin faktör yüklerinin düşük olduğu gözlenmiştir. Bu maddeler modelin tamamına ilişkin uyum indekslerinin kabul edilebilir olması ve kapsam geçerliğini zedelememe gerekçeleriyle ölçekten çıkarılmamıştır. Tablo 9’da kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 9. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	St. Edilmiş Faktör Yükleri	Standart Hata	t-değeri
BFI-Dd1	0.61	0.62	15.68*
BFI-Dd2	0.20	0.96	2.80*
BFI-Dd3	0.71	0.50	17.92*
BFI-Dd4	0.72	0.48	19.28*
BFI-Dd5	0.28	0.92	-4.06*
BFI-Dd6	0.76	0.42	21.60*
BFI-Dd7	-0.08	0.99	-1.09**
BFI-Dd8	0.84	0.30	30.00*
BFI-Uy1	0.18	0.97	3.22*
BFI-Uy2	0.71	0.50	13.22*
BFI-Uy3	0.34	0.89	4.55*
BFI-Uy4	0.61	0.63	11.06*
BFI-Uy5	0.74	0.45	16.47*
BFI-Uy6	0.04	1.00	0.49**
BFI-Uy7	0.74	0.95	16.45*
BFI-Uy8	0.27	0.93	4.13*
BFI-Uy9	0.75	0.43	17.09*
BFI-Sor1	0.73	0.47	17.27*
BFI-Sor2	0.10	0.99	1.32**
BFI-Sor3	0.73	0.47	16.70*
BFI-Sor4	0.26	0.93	3.90*
BFI-Sor5	0.42	0.62	6.92*
BFI-Sor6	0.77	0.41	17.55*
BFI-Sor7	0.84	0.30	25.10*
BFI-Sor8	0.70	0.51	15.37*
BFI-Sor9	0.20	0.96	2.83*

Tablo 9. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeği DFA Sonuçları (Devamı)

BFI-Nev1	0.33	0.89	3.66*
BFI-Nev2	0.79	0.38	11.85*
BFI-Nev3	0.12	0.99	1.03**
BFI-Nev4	0.20	0.96	1.86**
BFI-Nev5	0.36	0.87	3.54*
BFI-Nev6	0.20	0.96	1.93**
BFI-Nev7	0.66	0.56	9.02*
BFI-Nev8	0.22	0.95	1.69**
BFI-Ag1	0.70	0.51	16.30*
BFI-Ag2	0.65	0.57	13.02*
BFI-Ag3	0.71	0.50	15.80*
BFI-Ag4	0.62	0.61	12.95*
BFI-Ag5	0.77	0.40	21.49*
BFI-Ag6	0.51	0.74	8.01*
BFI-Ag7	-0.21	0.95	-2.95*
BFI-Ag8	0.77	0.41	19.86*
BFI-Ag9	0.25	0.94	3.75*
BFI-Ag10	0.48	0.77	7.73*

$\chi^2=4034.26$, $df=892$, $*p<.001$. **Genel Uyum İndeks değeri modelin iyi olduğunu gösterdiği için, kapsam geçerliliğini zedelememek adına ölçekte kalmasına karar verilmiştir.

Not: BFI: Büyük Beş Kişilik Özellikleri; Dış: Dışadönüklük; Uy: Uyumluluk; Sor: Sorumluluk; Nev: Nevrotiklik; AG: Açık Görüşlülük.

Tablo 10'da kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin genel uyum indeksleri gösterilmektedir.

Tablo 10. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeği Genel Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	İyi Uyum	Kabul Edilir Uyum
RMSEA	0.08	$0 \leq RMSEA \leq .05$.05 < RMSEA ≤ .08
RMR/SRMR	0.10	$0 \leq RMR/SRMR \leq .05$.05 < RMR/SRMR ≤ .10
NFI/ GFI	.91/ .91	$.95 \leq NFI/ GFI \leq 1.00$.90 ≤ NFI/ GFI < .95
CFI/ NNFI	.93/ .92	$.95 \leq CFI/ NNFI \leq 1.00$.90 ≤ CFI/ NNFI < .95
AGFI	.90	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI < .90

4.3. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının cronbach alfa değeri 0.64 ile 0.69 olarak belirlenmiş, ölçeğin toplam güvenilirliği ise 0.79 olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının cronbach alfa değeri ise sırasıyla 0.83, 0.85 ve 0.94 olarak bulunmuştur. Büyük beş kişilik özellikleri ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise 0.62 ile 0.83 aralığında değişmektedir. Tüm ölçeklerin hesaplanan iç tutarlılık katsayıları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Değerler incelendiğinde örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin yüksek derecede, örgütsel güven ve kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin de iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010).

Tablo 11. Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	Genel Cronbach Alfa
Örgütsel Güven	<i>Duygusal Güven</i>	0.69	0.79
	<i>Bilişsel Güven</i>	0.64	
	<i>Dağıtımsal Adalet</i>	0.83	
Örgütsel Adalet	<i>İşlemsel Adalet</i>	0.85	0.94
	<i>Etkileşimsel Adalet</i>	0.94	
	<i>Dışadönüklük</i>	0.62	
Büyük Beş Kişilik Özellikleri	<i>Uyumluluk</i>	0.68	0.81
	<i>Sorumluluk</i>	0.64	
	<i>Nevrotiklik</i>	0.83	
	<i>Açık Görüşlülük</i>	0.74	

4.4. Hipotez Testi Bulguları

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (t-testi) yapılmıştır. Bulgulara göre cinsiyet değişkeni ile örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak cinsiyet ile kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarından nevroitiklik hariç diğer tüm boyutlarla anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük ve açık görüşlülük özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 12’de anlamlı fark olduğu belirlenen cinsiyet değişkeni ile kişilik özelliklerine ilişkin veriler sunulmaktadır.

Tablo 12. Cinsiyet değişkeni ile kişilik özelliklerinin alt boyutları arasındaki t-testi analizi

	Cinsiyet	n	Ort.	Std. Sapma	t	df	p
Dışadönüklük	Kadın	360	27,77	4,49	2,355	556	0,01
	Erkek	198	26,80	4,64			
Uyumluluk	Kadın	360	34,50	5,04	3,421	556	0,00
	Erkek	198	32,93	5,41			
Sorumluluk	Kadın	360	34,61	5,22	3,322	556	0,00
	Erkek	198	33,02	5,68			
Nevrotiklik	Kadın	360	21,90	4,87	0,997	556	0,32
	Erkek	198	21,48	4,65			
Açık görüşlülük	Kadın	360	36,56	5,65	3,590	556	0,00
	Erkek	198	34,73	5,95			

Katılımcıların pozisyonuna göre kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (t-testi) yapılmıştır. Bulgulara göre çalışanların pozisyonu ile örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak örgütsel adalet ölçeğinin tüm alt boyutları ile katılımcıların pozisyonu arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre, yönetici pozisyonunda çalışanların yönetici olmayan çalışanlara göre daha yüksek dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 13’te anlamlı fark olduğu belirlenen pozisyon değişkeni ile örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin veriler sunulmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların pozisyonu ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki t testi analizi

	Pozisyon	n	Ort.	Std. Sapma	t	df	p
Dağıtımsal Adalet	Yönetici	32	14,90	4,23	3,281	556	0,00
	Çalışan	526	12,01	4,86			
İşlemsel Adalet	Yönetici	32	18,06	5,59	2,908	556	0,00
	Çalışan	526	15,29	5,21			
Etkileşimsel Adalet	Yönetici	32	28,78	7,92	2,705	556	0,00
	Çalışan	526	24,81	8,06			

Katılımcıların yaş değişkeni ile kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgulara göre çalışanların yaş grupları ile örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları ve kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak örgütsel güven ölçeğinin tüm alt boyutları ile katılımcıların yaşı arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Tablo 14’te katılımcıların yaş değişkeni ile anlamlı fark olduğu tespit edilen örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları arasındaki farklılıkların analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 14. Yaş değişkeni ile örgütsel güven arasındaki farklılıkların analizi (ANOVA)

	Kareler Topl.	df	Kareler Ort.	F	p	
Bilişsel güven	Gruplar Arası	441,98	4	110,49	2,450	0,01
	Gruplar İçi	24941,37	553	45,10		
	Toplam	25383,35	557			
Duygusal güven	Gruplar Arası	640,38	4	160,09	3,649	0,00
	Gruplar İçi	24259,48	553	43,86		
	Toplam	24899,87	557			

Ortalamalar: 25 ve altı=4,11 | 26-30=3,79 | 31-35=3,98 | 36-40=4,11 | 41 ve üstü=4,25

Tablo 14'deki veriler incelendiğinde 26-30 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel güven düzeyleri ortalamaların üzerinde olmakla birlikte diğer yaş gruplarıyla kıyaslandığında düşük olduğu gözlemlenmiştir. Anova testi sonuçlarına göre yaş grupları ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında farklılıklar olduğu belirlenmiş, Tukey sonuçlarına göre ise 41 ve üstü yaş grubunda olanların 26-30 yaş aralığında olanlara göre daha yüksek bilişsel ve duygusal güven düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların örgütsel güven düzeyleri yaşlarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Katılımcıların eğitim değişkeni ile kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgulara göre çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olan dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile kişilik özellikleri ölçeğinin sadece açık görüşlülük boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Tablo 15'te katılımcıların eğitim değişkeni ile anlamlı fark olduğu tespit edilen boyutlar arasındaki farklılıkların analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 15. Eğitim düzeyi ile dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ve açık görüşlülük arasındaki farklılıkların analizi (ANOVA)

		Kareler Topl.	df	Kareler Ort.	F	p
Dağıtımsal adalet	Gruplar Arası	275,26	4	68,82	2,921	0,02
	Gruplar İçi	12909,64	548	23,56		
	Toplam	13184,91	552			
Etkileşimsel adalet	Gruplar Arası	719,87	4	179,67	2,777	0,02
	Gruplar İçi	35517,61	548	64,81		
	Toplam	36237,48	552			
Açık görüşlülük	Gruplar Arası	733,26	4	183,31	5,592	0,00
	Gruplar İçi	17963,55	548	32,78		
	Toplam	18696,81	552			

Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan Tukey sonuçlarına göre lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan çalışanların ilköğretim seviyesine sahip olan çalışanlara nazaran daha yüksek dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarına sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların ilköğretim ve lise mezunlarına nazaran daha yüksek açık görüşlülük özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların adalet algıları ve açık görüşlülük özellikleri eğitim düzeylerine bağlı olarak değişim gösterebilmektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile kişilik özellikleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgulara göre katılımcıların çalışma süresi ile örgütsel güven ölçeğinin alt boyutu olan duygusal güven ve örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutu olan işlemsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Tablo 16'da katılımcıların çalışma süresi ile anlamlı fark olduğu tespit edilen boyutlar arasındaki farklılıkların analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 16. Çalışma süresi ile duygusal güven ve işlemsel adalet arasındaki farklılıkların analizi (ANOVA)

		Kareler Topl.	df	Kareler Ort.	F	p
Duygusal güven	Gruplar Arası	424,64	3	141,55	3,204	0,02
	Gruplar İçi	24475,24	554	41,18		
	Toplam	24899,87	557			
İşlemsel adalet	Gruplar Arası	340,33	3	113,44	4,149	0,00
	Gruplar İçi	15147,66	554	27,34		
	Toplam	15487,99	557			

Tablo 16'daki veriler incelendiğinde hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan Tukey sonuçlarına göre 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip olanların, 6-10 yıl arası çalışanlara nazaran daha yüksek duygusal bağlılık düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olanlarla 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip olanlar, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek işlemsel adalet algılarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların adalet ve güven algıları mevcut kurumdaki çalışma sürelerine bağlı olarak değişim gösterebilmektedir.

Katılımcıların medeni hali, unvanı, toplam çalışma süresi ve çalıştığı birim ile örgütsel adalet, örgütsel güven ve kişilik özellikleri değişkenleri ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bulgulara göre katılımcıların demografik özellikleri ile çalışmada ele alınan değişkenler arasında kısmen farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu nedenle H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının ve kişilik özelliklerinin örgütsel güven ölçeğinin iki alt boyutu olan duygusal güven ve bilişsel güven algıları üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı çoklu regresyon analizi tekniği ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Regresyon Analizi Bulguları

	St. Beta	R ²	R ² değişim	F-testi	p	t-testi	P
Duygusal Güven		0,297	0,293	77,978	0,000		
<i>Dağıtimsal adalet</i>	0,095					1,990	0,04
<i>İşlemsel adalet</i>	0,217					3,555	0,00
<i>Etkileşimsel adalet</i>	0,289					4,916	0,00
Bilişsel Güven		0,306	0,303	81,599	0,000		
<i>Dağıtimsal adalet</i>	0,137					2,900	0,00
<i>İşlemsel adalet</i>	0,083					1,365	0,17
<i>Etkileşimsel adalet</i>	0,389					6,666	0,00
Duygusal Güven		0,053	0,045	6,213	0,000		
<i>Dışadönüklük</i>	0,120					2,246	0,02
<i>Uyumluluk</i>	0,036					0,603	0,55
<i>Sorumluluk</i>	-0,055					-0,904	0,37
<i>Nevrotiklik</i>	-0,239					-5,212	0,00
<i>Açık görüşlülük</i>	0,000					0,006	0,99
Bilişsel Güven		0,053	0,044	6,139	0,000		
<i>Dışadönüklük</i>	-0,072					-1,358	0,17
<i>Uyumluluk</i>	0,192					3,176	0,00
<i>Sorumluluk</i>	0,052					0,853	0,39
<i>Nevrotiklik</i>	-0,082					-1,798	0,07
<i>Açık görüşlülük</i>	-0,031					-0,550	0,58

Regresyon analizi bulgularına göre bağımlı değişken örgütsel güven ile bağımsız değişken örgütsel adaletin alt boyutlarının oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=77,978, p<0,001; F=81,599, p<0,001) tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olan dağıtimsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları duygusal güven üzerindeki değişimin %29,7’sini, bilişsel güven üzerindeki değişimi ise dağıtimsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının %29,3 olarak açıkladığı görülmektedir. İşlemsel adalet boyutunun ise bilişsel güven üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyinde etkili olmadığı görülmüştür.

Bağımlı değişken örgütsel güven ile bağımsız değişken kişilik özelliklerinin alt boyutlarının oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=6,213, p<0,001; F=6,139, p<0,001) tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük ve nevroitiklik boyutunun duygusal güven algısındaki değişim üzerinde etkili olduğu ve bu değişimin %5’ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca kişilik özelliklerinin alt boyutlarından sadece uyumluluk boyutunun da bilişsel güven üzerinde etkili olduğu ve bilişsel güven üzerindeki değişimin %5’ini açıkladığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük boyutlarının duygusal güveni, dışadönüklük, sorumluluk, nevroitiklik ve açık görüşlülük boyutlarının da bilişsel güveni 0,05 anlamlılık düzeyinde etkilemediği görülmüştür. Sonuç olarak; araştırma bulgularına göre H2 ve H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık sektörü ülke kaynaklarının büyük bir kısmını tüketen ve teknolojik anlamda ciddi yatırımlar yapılan sektör olması nedeniyle saha çalışmasının sağlık alanında yapılmasına karar verilmiştir. Bu anlamda çalışmada temel amaç sağlık sektöründe çalışanların adalet algılarının ve kişilik özelliklerinin güven duygularına olan etkisini belirlemektir. Bu kapsamda öncelikle çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin temel literatür taraması yapılmıştır. Akabinde çalışmanın saha uygulamasını yapmak üzere İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki sağlık çalışanlarına ulaşılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmeden önce veri setinin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Nihayetinde hipotezler test

edilerek bulgular ve sonuçlar aktarılmış ve gelecekte yapılacak çalışmalar ve uygulayıcılar için önerilerde bulunulmuştur.

Yapılan bu çalışmada iki temel amaç çerçevesinde hipotezler test edilmiştir. Birincil amaç örgütsel adalet ve kişilik özelliklerinin örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemektir. İkincil amaç ise demografik özellikler ile çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Hipotezleri test etmeden önce çalışmada ele alınan değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bulgulara göre çalışmada ele alınan tüm değişkenlerin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür. Tüm değişkenler için yapılan güvenilirlik analizinde de örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin yüksek derecede, örgütsel güven ve kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin de iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın birincil amacını gerçekleştirmek üzere SPSS 23 paket programı yardımıyla çoklu regresyon analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Bu amaçla bağımsız değişkenler örgütsel adalet ile kişilik özellikleri ölçeklerinin alt boyutlarıdır. Bağımlı değişken ise örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları olan duygusal ve bilişsel güvendir. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre çalışanların adalet algılarının duygusal ve bilişsel güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı zamanda çalışanların dışadönüklük özelliğinin artması ve nevroitiklik düzeylerinin azalması duygusal güven algılarını, uyumluluk özelliğinin artması da bilişsel güven algılarını olumlu şekilde etkilediği görülmüştür. Bu durumda yüksek uyumlu bireylerin bilişsel güven düzeyleri, düşük nevroitiklik ve yüksek dışadönüklük özelliği olan bireylerin ise duygusal güven düzeyleri daha çok artmaktadır.

Çalışmanın ikincil amacını gerçekleştirmek üzere katılımcıların demografik özellikleri ile çalışmada ele alınan değişkenler arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını belirlemek için iki gruplu olanlara t testi ve ikiden fazla gruba ise çok yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgulara göre katılımcıların cinsiyeti ile örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak kadınların erkeklere göre dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük özelliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların buldukları pozisyon ile örgütsel güven algıları ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak örgütsel adalet ölçeğinin tüm alt boyutları ile katılımcıların pozisyonu arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre, yönetici pozisyonunda çalışanların yönetici olmayan çalışanlara göre daha yüksek dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralığı ile örgütsel adalet algıları ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir fark görülmezken, örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 41 ve üstü yaş grubunda olanların 26-30 yaş aralığında olanlara göre daha yüksek bilişsel ve duygusal güven düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeyi ile tüm alt boyutlar arasında yapılan analizlerde, çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olan dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile kişilik özellikleri ölçeğinin sadece açık görüşlülük boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bulgulara göre çalışanların eğitim seviyesi arttıkça adalet algılarının ve açık görüşlülük özelliğinin arttığı görülmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri ile tüm alt boyutlar arasında yapılan analizlerde, çalışanların duygusal güven ve işlemsel adalet algıları arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Bulgulara göre çalışanların çalışma süresi arttıkça duygusal güven ve işlemsel adalet algılarının arttığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların medeni hali, unvanı, toplam çalışma süresi ve çalıştığı birim ile örgütsel adalet, örgütsel güven ve kişilik özellikleri değişkenleri arasında istatistiki olarak herhangi anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Bireylerin kişilik özelliği güven seviyesini etkileyen bir değişkendir. Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde uyumluluk boyutu yüksek olanların takım çalışmasına daha yatkın olduğu (Hsu, Wu ve Yeh, 2011), açık görüşlülük boyutunun yaratıcılık gerektiren işlerde önemli bir özellik olduğu (Minbashian, Earl ve Bright, 2013), dışadönüklük özelliğinin de güven üzerinde (Bergman, Small, Bergman ve Rentsch, 2010) önemli bir etkiye sahip olduğu görülürken, nevroitiklik düzeyi yüksek olan bireylerin ise diğerlerine daha az güvendiği ve diğerleri ile daha az işbirliği içinde olduğu görülmektedir (Karkoulian ve Osman, 2009). Mevcut çalışmadan da edinilen bulgulara göre kişilik özelliklerinden yüksek uyumlu ve dışadönük bireylerle düşük nevroitiklik özelliğine sahip olan bireyler, güveni oluşturma açısından önemlidir. Neticede çalışanların nevroitiklik düzeyi azaldıkça güven algıları artış eğilimi göstermektedir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların güven seviyelerini tespit edebilmek için kişilik özelliklerinin belirlenmesinde fayda vardır. Sonuç olarak güvenin bireyin kişilik özelliklerinden etkilendiği söylenebilir.

Adalet algısı yüksek olan çalışanlar, güven düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Literatürle tutarlı olan bu sonuç, yöneticilerin çalışanlardan ideal fayda sağlayabilmesi ve performanslarını artırması için örgütsel adalete önem vermesi gerekir. Çünkü adalet algıları yüksek olan bireylerin kuruma olan güveni artacaktır. Aynı zamanda güven duygusu artan bireyler, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için daha fazla çaba sarf edecek, olumsuz düşüncelerden ve davranışlardan uzaklaşması mümkün olacaktır. Dolayısıyla örgütlerde adaletin sağlanması, çalışanların kurumuna ve yöneticisine daha fazla güvenen bireyler olmasına olanak sağlayacaktır.

Tüm bu çalışma sonucundan örgütsel güven eğilimin, çalışanların örgütsel adalet algılarının yanı sıra kişilik yapısından da etkilendiğini gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Aynı zamanda bireylerin farklı demografik özelliklere sahip olması güven, adalet ve kişilikle ilgili özelliklerine bağlı olarak değişiklikler de gösterebilmektedir. Bu bağlamda çalışanların işe alım sürecinde ve yükselme durumlarında kişilik özelliklerinin belirlenmesi, örgüt içinde olması istenen davranışların ortaya çıkması için de yöneticilerin örgütsel adaleti sağlayabilecek düzenlemeleri bilmesi gerekir.

Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma olan güveni arttıkça, daha kaliteli hasta bakım çıktıklarına ulaşarak kurumun verimliliğine katkıda bulunabilirler. Ayrıca, örgütlerde çeşitli kademelerde çalışan kişilerin kişilik özelliklerinin bilinmesi hem kurum hem de çalışanlar açısından faydalı olabilir. Çünkü çeşitli pozisyonlara personel seçerken kişilik özellikleri dikkate alınırsa doğru kadroya ve doğru işe doğru kişi yerleştirilmiş olacaktır. Aynı zamanda çalışanlara kişilik testlerinin yapılması halinde kişi-iş uyumu sağlanabilir ve çalışanın performansı, iş tatmini, bağlılığı ve motivasyonu gibi sonuç odaklı çıktıkların artması daha muhtemel olabilir. Ülkemizde kamu hastanelerinde kamu personelini işe almada kişilik testleri uygulanmamaktadır. Zaman ve maliyet gibi unsurlardan dolayı tüm çalışanlara kişilik testleri uygulanması mümkün olmasa bile yönetici pozisyonuna getirilecek olan kişilere uygulanabilir. Bu sayede yönetilenler doğru kişiler tarafından yönetilerek ve yönlendirilerek örgütün etkinliğine ve verimliliğine daha fazla katkı sağlayabilirler.

KAYNAKLAR

- Alsajjan, B. A. (2010). How The Big Five Personality Dimensions Influence Customers Trust In UK Cellular Providers? *International Journal of Global Business*, 3(1), 102-116.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- 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.
- Benton, D. ve Halloran, J. (1991). *Applied Human Relations an Organizational Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- 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.
- Bies, R. ve Moag, J.S. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness. In B. Sheppard (Ed.), *Research on Negotiation in Organizations* (p. 43-59). Greenwich, CT: JAI Press.
- Biswas, S. N. (2008). Personality, Generalized Self-efficacy & Team Performance: A Study of Rural Development Teams. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(2), 234-247.
- Bromiley, P. ve Cummings, L.L. (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.
- Caldwell, C. ve Hansen, M. H. (2010). Trustworthiness, Governanceand Wealth Creation. *Journal of Business Ethics*, 97, 173-188.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

- Cohen, R. L. (1987). Distributive Justice: Theory and Research. *Social Justice Research*, 1(1), 19-40.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Driscoll, J. W. (1978). Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(1), 44-56.
- Evinç, Ş. G. (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.
- Fukuyama, F. (2000). Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması. (Çev. Ahmet Buğdaycı). İstanbul: Kültür Yayınları.
- Furnham, A. ve Miller, T. (1997). Notes and Shorter Communications Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23(4), 705-707.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. ve Konopaske, R. (2006). *Organizations Behavior Structure Processes*. Twelfth Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27, 321-338.
- HSU, B.F., Wu, W.L. ve Yeh, R.S. (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, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- John, O.P., Donahue, E.M. ve Kentle, R.L. (1991). *The Big Five Inventory: Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California. Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (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.
- Joreskog, K. ve Sörbom, D. (2006). *Interactive LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kalaycı, Ş. (2010) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M. ve Ergeneli, A. (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.
- Karkoulia, S. ve Osman, Y. (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.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Koç, E. (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 498-511.

- Kumar, K. ve Bakhshi, A. (2010). The Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?. *Humanity and Social Sciences Journal*, 5(1), 25-34.
- Laschinger, H. K. Spence, J. F. ve Shamian, J. (2001). The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Care Management Review*, 26(3), 7-23.
- Lewicki, R. J. ve Bunker, B. B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. In Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers Of Theory And Research* (p. 114-139). London: Sage Publication.
- Lewis, J. D. ve Weigert, A. (1985). Trust as A Social Reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Martin, B. G. (2011). *Toward Gemeinschaftsgefühl: Exploring Subordinate and Manager Perceptions of Trust and Perceptions Regarding Behavioral Change Potentia*. Doktora Tezi, Prescott Valley, Arizona.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKnight, D. H., Choudhury, V. ve Kacmar, C. (2002). Developing and Validating Trust Measures For E-commerce: An Integrative Typology. *Information Systems Research*, 13(3), 334-359.
- McKnight, D. H. ve Chervany, N. L. (Kış 2001-2002). What Trust Means in E-Commerce Customer Relationships: An Interdisciplinary Conceptual Typology. *International Journal of Electronic Commerce*, 6(2), 35-59.
- Minbashian, A., Earl, J. ve Bright, J. E.H. (2013). Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62 (1), 1-12.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J. ve Carswell, J. J. (2011). Employee Personality, Justice Perceptions and the Prediction of Workplace Deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595-600.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658.
- Rempel, J. K., Holmes, J. G. ve Zanna, M. P. (1985). Trust in Close Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 95-112.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). Organizational Behavior. İnci Erdem (Ed.), *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2013). Fundamentals of Management 8. Baskı. Adem Ögüt (Ed.), *Yönetimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized Expectancies For Interpersonal Trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-452.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organizational Development Journal*, 18(4), 35-49.
- Straiter, K. L. (2005). The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Tikici, M. ve Derin, N. (2013). Örgütsel Güven. Edip Örucü ve Engin Üngüren (ed.), *Örgütsel Davranış* (p. 609-626). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Tüzün, İ. K.. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

- Wong, W. K., Cheung, S. O., Yiu T. W. ve Pang, H. Y. (2008). A Framework For Trust In Construction Contracting. *International Journal of Project Management*, 26(8), 821-829.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet ilişkisi*. Ankara Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y. ve Yang, Y. (2013). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.