

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Aylin YAVAŞ

ÖZET

Bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Çanakkale il sınırları içerisinde yer alan iki hastane araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleri vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Bulgular, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları olan uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik ile sosyal kaytarma davranışı; örgütsel adalet algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, araştırma modelindeki beş faktör kişilik özellikleri (sorumluluk ve duygusal dengesizlik) ve örgütsel adalet algısı (dağıtım adaleti ve etkileşimsel adalet) bağımsız değişkenlerinin, sosyal kaytarma davranışı bağımlı değişkenini etkilediği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Adalet, Sosyal Kaytarma Davranışı

JEL KODU: M10, M12

THE EFFECT OF FIVE FACTOR PERSONALITY CHARACTERISTICS AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON SOCIAL LOAFING BEHAVIOR

ABSTRACT

This study, it was aimed to investigate the effect of five-factor personality traits and organizational justice perception on social loafing behavior. In this respect, two hospitals in the health sector located within the boundaries of Çanakkale province constitutes sample of the research. The survey technique was utilized in the research and it was evaluated by means of explanatory and confirmatory factor Analyses, Correlation Analysis, Regression Analysis in line with the data obtained. According to the findings; the five factors are sub-dimensions of personality traits: agreeableness, conscientiousness, neuroticism and social loafing behavior; It was fixed that there is a statistically significant relationship between the perception of organizational justice and social loafing. On the other hand, the five-factor personality traits and organizational justice perception in the research model, the levels of affecting the social loafing behavior dependent variable and the interaction levels between independent and dependent variables were explained.

Key words: Five-factor personality traits, organizational justice, social loafing behavior

JEL KODU: M10, M12

*Bu çalışma “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Adalet Algısının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

1. GİRİŞ

Kişilik kuramı, literatürde birçok çalışmada yer alan ve uzun yıllardır çalışılmakta olan önemli bir kavramdır (Phelps, 2015: 557). Kişilik kavramının tanımlanması ve ölçülmesine yönelik birçok kuramcının farklı görüşleri bulunmakla birlikte kişilik en geniş anlamda; “bireyi diğer bireylerden ayıran, özgün, tutarlı ve kalıplaşmış davranışlar bütünü” olarak ifade edilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2010: 3). Beş faktör kişilik kuramı, literatürde kişilik kavramı ile ilgili ortaya atılan birçok görüşün değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan bir yaklaşımdır. Beş faktör kişilik kuramı “Özellik Teorisine” dayanmaktadır (Doğan, 2013: 57). 1985 yılında Paul Costa ve Robert McCrae tarafından geliştirilen beş faktör kişilik özelliği kuramı, kişiliği birbirinden ayıran, bireylerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandıkları “dışadönüklük, duygusal dengesizlik, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık” sıfatlarından oluşmaktadır (McCrea ve Costa, 1991; 367).

Örgütsel adalet, işgörenlerin örgüt içerisindeki adalet algılarını ifade eden bir kavramdır. İlk olarak işgören yönetimindeki adalet konularına kaynaklık etmesi amacı ile kullanılan örgütsel adalet kavramı, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisine” dayanmaktadır (Butler, 2012: 15; Ghaziani, vd., 2012: 180). Adams’ın teorisine göre eşitlik, kişinin algısında bulunan öznel bir kavramdır. Bu bağlamda işgörenlerin, işe sağlamış oldukları girdiler ile elde ettikleri sonuçlar arasında eşitsizlik olduğu algıları, örgüt içinde düşük motivasyon, düşük verimlilik ve daha yüksek devamsızlık gibi olumsuz sonuçlar doğmasına neden olmaktadır (Yadav ve Yadav, 2016: 16). Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olarak ifade edilen üç tür öznel algıdan oluşmaktadır. Daha sonra araştırmacılar etkileşimsel adalet algısını, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak iki alt boyutta ele almışlardır (Sudin, 2011: 1242).

Günümüzün modern çağında örgütlerin iş yapma şekillerinde değişikliklerin yaşandığı gözlemlenmektedir. Öyle ki bireysel performansların yerini grup çalışmaları almaktadır. Bu grup çalışmalarının yapısı ise, alt-üst örgüt yapısından çok, her grubun kendi kendini yönetebilen biçimde olmasıdır (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44).

Dolayısıyla, grup çalışmasının olduğu örgütlerde, işgörenlerin sosyal kaytarma davranışında bulunma eğilimleri kaçınılmaz olarak görülmektedir. Sosyal kaytarma davranışı, gruplardaki işgören sayılarının artması sonucunda her bir işgörene düşen sorumluluk ve görevlerde azalma, böylelikle bazı işgörenlerin bireysel katkılarının örgüt tarafından fark edilmeyeceği algısı ile performans düşüklüğüne, çabada azalma eğilimine neden olmaktadır (Kanten, 2014: 13). Diğer taraftan sosyal kaytarma davranışında bulunan bir işgören, diğer grup üyelerinin de sosyal kaytarma davranışında bulunduğuna inanarak kendisine savunma mekanizması oluşturmaktadır (Sünnetçioğlu, vd., 2014: 22). Dolayısıyla sosyal kaytarma davranışının örgüte verdiği zarar çok fazladır. Çünkü örgüt ve yöneticiler için önemli olan işgörenlerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeleridir. Bu açıdan sosyal kaytarma davranışı örgüt tarafından arzu edilmeyen davranışların başında gelmektedir (Çiçekdağı, vd., 2018: 36).

Bireyin örgüt içerisinde mutlu, sorumluluk bilincine sahip, girişken olması aynı zamanda kendisine adil ve eşit davranıldığını hissetmesi, işe devamlılığı ve bağlılığı açısından oldukça önemlidir. Çünkü birey tersi durumda üzerine düşen görevi yerine getirmeme ya da daha az çaba sarf etme eğiliminde bulunabilmektedir. Diğer taraftan bireyin, bireysel çabasının fark edilmediğine inanması da özellikle emeğin yoğun ve çalışma koşullarının zor olduğu işletmelerde önemli hale gelmekte ve bireyin motivasyonunun çok daha fazla etkilenmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, hastanede görev yapan işgörenlerin, kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin doğuştan sahip oldukları özellikleri ile toplumda kazanılan özelliklerin birleşimi şeklinde tanımlanabilir (Nelson ve Quick, 2000: 73). Diğer bir tanıma göre, kişilik “bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin toplamı” olarak ifade edilmektedir (Bikari, 2017: 78). Kişiliğin tanımlanması ve ölçülmesine yönelik olarak birçok kuramcının farklı görüşleri bulunmakla birlikte beş faktör kişilik modeli kişiliğin değerlendirilmesinde araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan bir kuramdır. Beş faktör kişilik özelliklerinin temeli “Özellik Kuramına” dayanmaktadır.

Kuram kişiliğin ölçülmesinde, bireylerin kendileri ve diğer bireyleri tanımlarken kullandıkları sıfatlardan oluşmaktadır (Doğan, 2013: 57). Beş faktör kişilik modelini geliştiren Robert R. McCrea ve Paul T. Costa, kişilik özelliklerinin önemini vurgulamak için; “özelliklerin yalnızca kişilerin özelliklerini değil, aynı zamanda benliklerini de temsil edebileceğini” ileri sürmüşlerdir (Baptiste, 2018: 36). Costa ve McCrea’ya göre beş faktör kişilik modelinin araştırmacılar tarafından benimsenip yaygın bir şekilde kullanılmasının da beş önemli nedeni bulunmaktadır. Bunlar; beş faktör kişilik modelinin boylamsal ve deneysel çalışmaları kapsamı, ölçülen özelliklerin zamana karşı devamlılığını koruması, birtakım biyolojik esaslara dayanması, farklı kültür ve yapılarda geçerli olması ve modelin psikometrik bakımdan kullanımının ve ölçülmesinin kolay olmasıdır (Kılıçlar vd., 2017: 96-97). Beş faktör kişilik modeli, dışadönüklük, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık boyutlarından oluşmaktadır. **Dışadönüklük boyutu**, girişken, baskın ve pozitif olma gibi özelliklerden oluşmaktadır (Jia, 2008: 49). McCrea ve Costa (1987) dışadönüklük boyutunu; girginlik, aktif, sözü geçen, heyecanlı, pozitif ve sıcakkanlı şeklinde altı adet sıfat yardımıyla tanımlamışlardır (Shaye, 2009: 8). Bu sıfatların dışında Watson ve Clark (1997), dışadönük bireyleri; içinde buldukları durumlara göre abartmayı seven, hırslı, tutkulu ve baskın tipler olarak ifade etmiştir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18). **Duygusal dengesizlik diğer adıyla nevrotiklik boyutu**, genellikle duygusal istikrar veya duygusal dalgalanma şeklinde ifade edilmektedir. Duygusal dengesizlik özelliğine sahip bireylerin; kaygılı, depresif, sinirli, üzgün ve başkalarına güvenmeme eğiliminde olma, ortak özelliklerini oluşturmaktadır (Yoğurtçu, 2018: 26). McCrea ve Costa, çalışmalarında duygusal dengesizlik boyutunu, kaygı, düşmanca tutum, bunalım, öz-bilinç, düşüncesiz ve hassas olma şeklinde altı adet sıfat kullanarak açıklamışlardır (Shaye, 2009: 9). **Uyumluluk boyutu**, uyumluluk boyutunu oluşturan kişilik özellikleri, güvenilir, ılımlı, fedakar, yardımsever, alçakgönüllü, iyiliksever ve merhametli olarak ifade edilmektedir (Seguel vd., 2015: 336). McCrea ve Costa yapmış oldukları çalışmalar doğrultusunda uyumluluk boyutu ile dışadönüklük boyutu özelliklerinin benzer olduğunu ileri sürmüşler ve uyumluluk boyutunu; güvenilir, dürüst, özgecili (başkalarının iyiliği için elinden geleni yapma), uyumlu, alçakgönüllü ve yumuşak başlı şeklinde altı sıfat yardımıyla tanımlamışlardır (Shaye, 2009: 8). Sorumluluk, dürtüsel davranışların nasıl yönetildiği, düzenlendiği ve ifade edildiği ile

ilgili bir kavramdır. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, dakik, titiz, çalışkan, hırslı ve güvenilir kişilik özelliklerine sahiptirler ve bu özellikler **sorumluluk boyutunu** oluşturmaktadır (Greene, 2017: 41). McCrea ve Costa sorumluluk boyutunu, öz disiplin, sorumluluğu bilme, tertipli, ihtiyatlı, yetenekli ve başarı için çaba gösteren olarak altı adet kişilik özelliği ile ifade etmişlerdir (Yeni, 2015: 29) **Yeniliklere açıklık boyutu ise**, kapalı görüşlülüğe karşı, yeniliklere ve öğrenmeye açık, düşünce özgürlüğünü ifade etmektedir (Tamkins, 2007: 17). McCrea ve Costa yeniliklere açık olan bireyleri tanımlarken hayalperest, yaratıcı, hissiyatlı, fikir sahibi, aktif ve değer sahibi sıfatlarını kullanmışlardır (Shaye, 2009: 9).

2.2. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet, Türk Dil Kurumu tarafından “haklar, haklılık ve haklara saygı” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel adalet kavramı ise, adaletin örgüt içerisindeki yansımaları ifade etmektedir (Çelik ve Damar, 2017: 855). Bu bağlamda örgütsel adalet, işgörenlerin örgütteki adalet algılarını göstermektedir (Butler, 2012: 15). Diğer bir ifadeyle örgütsel adalet, işgörenlerin iş ile ilgili konularda adaleti nasıl algıladıkları ve verdikleri tepkilere ilişkin bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Palamutçuoğlu, vd., 2016: 204). Diğer taraftan örgütsel adalet algıları iş tatmini, liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, güven, müşteri memnuniyeti, iş performansı, çalışan hırsızlığı, rol genişliği, yabancılaşma ile ilgili olduğu için örgütsel karar vermede önemli bir buluşsal yöntemi oluşturmaktadır (Bakhshi, vd., 2009: 145). İşgörenlerin çalıştıkları örgüte ilişkin adalet algıları, motivasyonlarının en yüksek olduğu ve örgütün elde ettiği çıktılarının katkıları oranında işgörelere eşit dağıtıldığı zamanı belirtmektedir (Cristóvão, 2011: 8).

Literatüre baktığımızda, örgütsel adalet algısı dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç ana boyut altında kavramsallaştırılmıştır (Girish, 2015: 67). **Dağıtım adaleti**, işgörenlerin iş yaşamındaki ücret, ödül, statü, terfi vb. kaynakların adaletli bir şekilde dağıtımından endişe duyması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Kaur, 2016: 143). Diğer bir ifadeyle, dağıtım adaleti işgörenlerin, dağıtılan kaynaklardan, çıktılardan (gelir, prim, sosyal haklar gibi) adaletli bir şekilde pay aldığını düşünmesidir (Palamutçuoğlu, vd., 2016: 205). Aksi halde bu onların yani işgörenlerin adaletsizlik algılamaları durumunda, işgörenlerin motivasyon, performans

ve iş tatminlerine negatif yönde yansiyarak; devamsızlık yapma, kaytarma ve işten ayrılma eğilimlerini arttırabilecektir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 338).**Prosedürel adalet**, örgütün denetleme sürecini yöneten prosedürlerin veya karar verme sürecinin işgören tarafından algılanan adaletini ifade etmektedir (Butler, 2012: 15). Başka bir deyişle prosedürel adalet; ücret, terfi, prim, maddi imkanlar, çalışma koşulları, sosyal haklar, ikramiye dağıtımı ve performans değerlendirilmesi gibi öğelerin belirlenmesinde ve ölçülmesinde prosedür ve politikaların adil olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Özer ve Günlük, 2010: 462).**Etkileşimsel adalette ise**, yöneticilerin görevi, örgütte adaleti oluşturma ve işgörenlerin iş ortamlarını daha adaletli algılamalarını sağlamak olarak görülmektedir (Akatay, vd., 2016: 486). Bu bağlamda işgörenler, yöneticilerin (üstlerin) kendilerine nasıl davrandıklarını ve aldıkları kararlarda adaletli davranıp davranmadıklarını araştırırlar. Dolayısıyla etkileşimsel adalet boyutu işgörenlerin bu karar süreci boyunca yöneticilerin adaleti sağlamak adına ne söyledikleri ve ne yaptıklarıyla ilgilenmelerini ifade etmektedir (Colquitt 2001: 386).Colquitt vd. (2001) yapmış oldukları çalışmalar doğrultusunda, etkileşimsel adaletin iki alt boyuttan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar; kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarıdır.**Kişilerarası adalet**, bireyin başkalarından görmüş olduğu itibar ve saygınlık ile ilgili konuları kapsamaktadır. **Bilgisel adalet ise**, kişinin örgütteki olaylara ilişkin yapacağı açıklamalara ve sahip olduğu bilgilerin adaleti ile ilişkisini ifade etmektedir (Crawshaw vd., 2013: 888).

2.3. Sosyal Kaytarma Davranışı

Örgütlerin temel hedefleri içerisinde en önemlisi ve başarının da belirleyicisi, performansın en verimli şekilde sağlanmasıdır. Günümüzde örgütler başarının en verimli şekilde sağlanması için, bireysel özellikler ve unsurlar dışında grup çalışmalarına da büyük oranda yer vermektedirler (Öneren, vd., 2019: 310). Diğer bir ifadeyle örgütlerin ya da grup çalışmalarının ortak hedefi; verimliliğin ve performansın artması, görevlerin en iyi şekilde yerine getirilmesi, hızlı sonuç elde edilmesi ve başarıya ulaşılması şeklinde sıralanabilir. Bu hedeflerin gerçekleşmemesinin nedenlerinden biri sosyal kaytarma davranışının meydana gelmesidir (Latane, vd., 1979: 823). Sosyal kaytarma davranışı, işgörenlerin grup halinde çalışırken bireysel olarak çalıştıklarına kıyasla motivasyon, çaba ve performanslarında azalma olarak tanımlanmaktadır (Karau ve Williams, 1993: 681). Diğer bir tanıma göre; sosyal

kaytarma davranışı, işgörenlerin bireysel olarak çalıştıklarında göstermiş oldukları performansın, grup halinde çalışmalarına oranla daha yüksek olmasını yani grup çalışmasında performanslarını düşürmelerini ifade etmektedir (Kafes ve Kaya, 2017: 227). Bu bağlamda, sosyal kaytarma davranışının örgüt hedefleri için negatif yönde sinerjik bir etki doğurduğu söylenebilir. Çünkü grup içerisinde yapılacak görevler yerine bireysel görevlerine odaklanan işgören, grupta kendi üzerine düşeni tam anlamıyla yerine getirmede gibi diğer grup üyelerinin de bu şekilde davrandığını düşünmekte ve sosyal kaytarma davranışında bulunmaktadır (Uslu ve Çavuş, 2014: 52). Ayrıca işgörenin, diğer grup üyeleri tarafından sergilenen kaytarma davranışını algılaması, kendisinin de sosyal kaytarma davranışı eğiliminde bulunmasına neden olmaktadır. Sosyal mübadele kuramına göre bu etkileşim sonunda diğer grup üyeleri, kaytarma davranışında bulunan işgörene; örgüte duyduğu bağlılığı, işten aldığı tatmini azaltarak ve zaman içerisinde kaytarma davranışında bulunarak karşılık verebilmektedirler (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44).

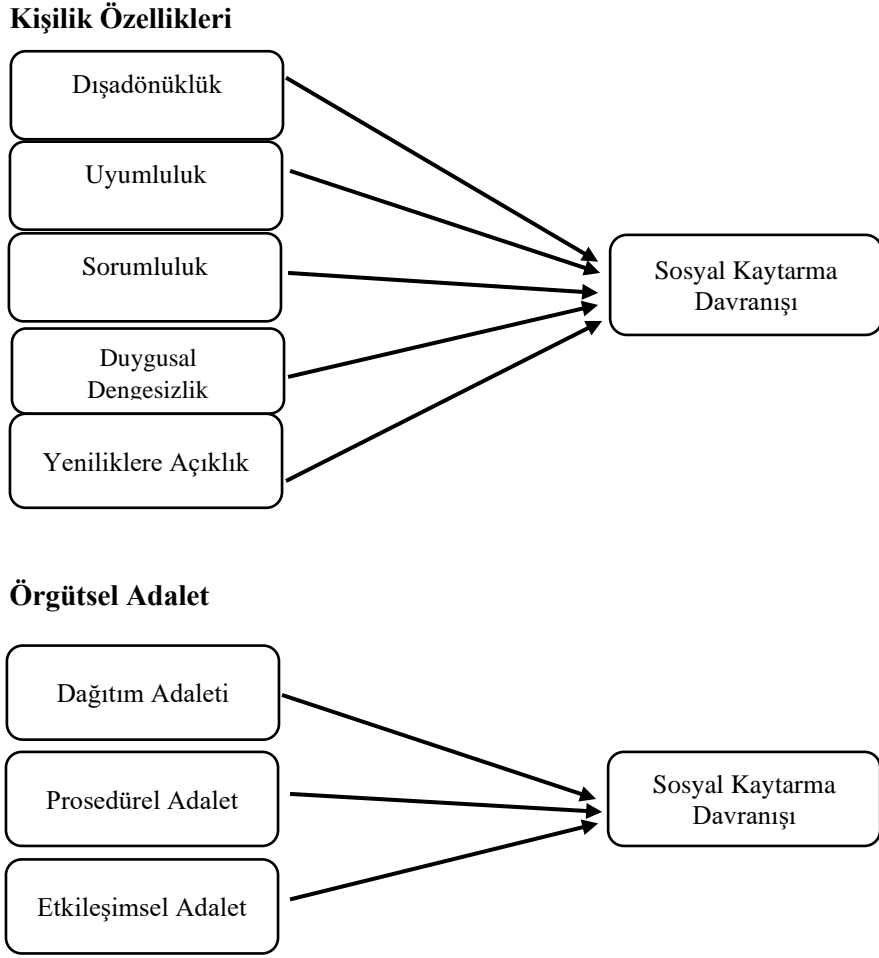
Latane ve arkadaşları (1979) sosyal kaytarma davranışını hem örgütsel verimliliği negatif yönde etkilemesi hem de bireysel ve toplumsal açıdan olumsuz sonuçlara neden olmasından dolayı “toplumsal bir hastalık” olarak ifade etmişlerdir (Özek, 2014: 7). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, işgörenlerin yaş, cinsiyet, kültür ve kişilik özellikleri gibi bireysel nitelikleri ile, motivasyon, örgütsel bağlılık düzeyleri, işten ayrılma niyetleri, grup büyüklüğü, algılanan adalet ve grup üyelerinin birbirlerine bağlılığı gibi faktörlerin sosyal kaytarma davranışını etkilediği görülmektedir (Kanten, 2014: 14). Diğer taraftan, sosyal kaytarma davranışı, grup üyelerini hayal kırıklığına uğratma, işgörenlerin üretkenliğinin azalması, bireysel yeteneklerin ortaya çıkmasının engellenmesi, tükenmişlik ve düşük katılım gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Kesen, 2015: 6532).

2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Adalet Algısı ve Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Örgütlerin sıkça kullanmış olduğu grup çalışmasında, her bir grup üyesinin kişiliği, sistemin yapısını şekillendirmektedir. Bu bağlamda herhangi bir kısıtlama olmayan grup çalışmalarında, güçlü kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin en iyi oldukları mevkilere yükselmeleri olağan bir durumdur. Diğer taraftan, bir işgörenin, uygun olmayan bir durumda grup üyelerine hükmetmek, korkutmak veya taciz etmek

amacıyla mevki ya da güçlü kişilik özelliğini kullanması bazı problemler yaşanmasına ve olumsuz sonuçlar doğmasına neden olabilmektedir (Piezon ve Ferree, 2008: 5). Literatürdeki çalışmaların birçoğunu kişilik özellikleri ile kaytarma davranışını en aza indirme yolları oluşturmaktadır. Bu bağlamda beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutunun iş performansını etkilediği ve sosyal kaytarma ile negatif yönde ilişki içerisinde olduğu ileri sürülmektedir (Rothmann ve Coetzer, 2003: 68; Tan ve Tan, 2008: 100; Buz, 2011: 19). Bununla birlikte, bazı çalışmalarda sorumluluk boyutuna ek olarak dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının da örgüt performansları üzerinde etkisinin olduğu ve sosyal kaytarma davranışı eğilimini etkilediği belirtilmektedir (Bellenger, 1999:2; Buz, 2011: 19; Schippers, 2014: 65). Diğer taraftan, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının da sosyal kaytarma davranışını etkilediği, özellikle işgörenlerdeki dağıtım adaleti ve prosedürel adalet konusunda adil davranılmadığı algısının sosyal kaytarma davranışı eğilimini arttırdığı ifade edilmiştir (Liden, vd., 2004: 288; Piezon, 2011: 44; Taner ve İştin, 2017: 36; Olcay vd., 2018: 1106).

İşgörenlerin bireysel özellikleri ve örgütsel adalet algıları, performanslarını ve örgüte bağlılıklarını etkilemektedir. İşgörenlerin bu algılarının olumsuz yönde olması örgüt içerisinde onların davranışlarına yansımaktadır. Bu doğrultuda, işgörenlerdeki örgütsel adaletsizlik algısı onların sosyal kaytarma davranışı eğilimlerini arttırabilir. Diğer taraftan işgörenlerin kişilik özellikleri de örgüt içi davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir ve sosyal kaytarma davranışı sergilemesine neden olabilir. Bu bağlamda çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda kişilik özellikleri ile sosyal kaytarma davranışı ve örgütsel adalet ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₂: Beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₃: Beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₄: Beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₅: Beş Faktör kişilik özelliklerinin yeniliklere açıklık boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışını etkilemektedir.

H₆: Örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₇: Örgütsel adaletin prosedürel adalet boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H₈: Örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutu işgörenlerin sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1.Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Araştırma Çanakkale ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesi ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çanakkale İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni doğrultusunda; araştırmada; doktor, hemşire, ebe, sekreter unvanlarına sahip işgörenler örneklem kapsamına dahil edilmiştir. Hastane yönetimine teslim edilen toplam 225 adet anket formundan 210'u (% 93) geriye dönmüş ancak 4 tanesinin eksik cevaplanması nedeniyle değerlendirme kapsamına alınmayarak 206 (% 91,5) adet anket formu değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına ait demografik veriler aşağıda Tablo 1'de gösterilmektedir.

Cinsiyet		Yaş		Unvan		Eğitim Düzeyi	
Kadın	%63,5	18-33 arası	%47,5	Hemşire/Ebe	%33	Lise	%22,5
Erkek	%36,5	34-49 arası	%50	Sekreter	%25	Önlisans	%19,5
		50 ve üzeri	%2,5	Doktor	%25,5	Lisans	%31,5
						Lisansüstü	%17,5
Görev Birimi		Çalışma Süresi		Mesleki Kıdem		Doktora	%9
Dahiliye	%10,5	1 yıldan az	%13	1 yıldan az	%7		
Cerrahi	%8,5	1-5 yıl arası	%44,5	1-5 yıl arası	%28,5		
Kadın Has. Doğum	%8	6-10 yıl arası	%24	6-10 yıl arası	%28,5		
		11 ve üzeri	%18,5	11 ve üzeri	%36		

Araştırmaya katılan hastane işgörenlerinin % 63,5'i kadın; % 36,5'i erkektir. Bu işgörenlerin %50'si 34-49 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca işgörenlerin önemli bir bölümünün lisans mezunu oldukları görülmektedir. İşgörenlerin unvan dağılımları incelendiğinde, %33'lük bir oranla hemşire/ebe unvanına sahip katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır. Diğer taraftan, dahiliye biriminde görev yapan işgörenlerin, araştırmanın %10,5'ini oluşturduğu gözlemlenmektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir bölümü 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip bireylerdir. Son olarak katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde ise, %36 oran ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip işgörenler oluşturmaktadır.

3.2.Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin beş faktör kişilik özelliklerini, örgütsel adalet algılarını ve sosyal kaytarma davranışı sergileme düzeylerini ölçmeye yönelik üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi metrik ifade (“Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. Bununla birlikte anket formunda, işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 7 soruya yer verilmiştir.

Kişilik Özellikleri Ölçeği: Kişilik özellikleri ölçeği, Çarıkçı, vd. (2010)'nin çalışmasından alınmıştır. Kişilik özellikleri ölçeğinde; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve yeniliklere açıklık boyutlarına ait 45 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .842) göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 21 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .51 ile .87 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Örgütsel adalet ölçeği, Fernandes ve Awamleh (2006)'in çalışmasından alınarak Türkçeleştirilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinde; dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ait 17 ifade

bulunmaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .950) göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 2 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .55 ile .83 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur.

Sosyal Kaytarma Davranışı Ölçeği: Sosyal kaytarma davranışı ölçeği ise, Kanten (2014)'in çalışmasından alınmıştır. Sosyal kaytarma davranışı ölçeğinde 10 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .926) göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .71 ile .83 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

Açımlayıcı faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.80 programından yararlanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri Dağılımı

Değişkenler	X ²	d.f.	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
Kişilik Özellikleri	305.46	199	1.53	0.88	0.84	0.97	0.92	0.96	0.052
Örgütsel Adalet	152.60	73	2.09	0.90	0.86	0.99	0.98	0.98	0.074
Sosyal Kaytarma	24.37	13	1.87	0.97	0.93	0.99	0.98	0.99	0.066

Tablo 2'de yer alan x²/df, GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA değerlerinin kişilik özellikleri, örgütsel adalet ve sosyal kaytarma davranışı ölçekleri için kabul edilebilir değerler arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Uyum İndekslerine İlişkin Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI (TLI)	$.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI (TLI) \leq .95$
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$
PGFI	$.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI \leq .95$

Tablo 3'te χ^2/df , GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum indeksleri gösterilmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 31).

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada değişkenler arası ilişkilerin test edilmesi amacıyla; korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'te hesaplanan değerler gösterilmektedir.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

		Dışa Dönüklük	Uyum.	Sorum .	Duygusal Dengesizlik	Yeniliğe Açıklık	Dağıtım Adaleti	Prosedürel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Sosyal Kaytarma
Dışa Dönüklük	Pearson Cor.									
	Sig.(2-tailed)									
Uyum.	Pearson Cor.	329**								
	Sig.(2-tailed)	000								
Sorum.	Pearson Cor.	245**	518**							
	Sig.(2-tailed)	000	000							
Duygusal Dengesizlik	Pearson Cor.	,313**	,176*	,125	1					
	Sig.(2-tailed)	000	013	077						
Yeniliğe Açıklık	Pearson Cor.	383**	301**	174*	-,213**					
	Sig.(2-tailed)	000	000	014	003					
Dağıtım Adaleti	Pearson Cor.	071	123	,098	-,131	169*				
	Sig.(2-tailed)	314	083	166	064	017				
Prosedürel Adalet	Pearson Cor.	070	169*	,026	-,083	135	792**	1		
	Sig.(2-tailed)	324	017	716	240	056	000			
Etkileşimsel Adalet	Pearson Cor.	129	124	,089	-,117	112	726**	842**	1	
	Sig.(2-tailed)	068	080	211	098	115	000	000		
Sosyal Kaytarma	Pearson Cor.	,098	,198*	,496*	200**	008	308*	232**	267**	
	Sig.(2-tailed)	168	005	000	004	911	000	001	000	
**Kolerasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.										

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmada beş faktör kişilik özellikleri boyutları ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; dışadönüklük ile sosyal kaytarma davranışı arasında ($r=-0,098$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İşgörenlerin uyumluluk özelliği ile sosyal kaytarma arasında negatif yönde ($r=-0,198$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. İşgörenlerin sorumluluk özelliği ile sosyal kaytarma davranışı arasında negatif yönde ($r=-0,496$; $p<0,01$) anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin duygusal dengesizlik özelliği ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ($r=0,200$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. Diğer taraftan yeniliğe açıklık boyutu ile sosyal kaytarma davranışı arasında ($r=0,008$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla diğerlerine göre daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada örgütsel adalet boyutları ile sosyal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; örgütsel adalet değişkeninin dağıtım adaleti boyutu ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ($r=0,308$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Prosedürel adalet boyutu ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ($r=0,232$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet değişkeninin son boyutu olan etkileşimsel adalet ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ($r=0,267$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir.

4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada korelasyon analizi vasıtasıyla, değişkenler arasındaki ilişkinin var olup olmadığı test edilmiştir. Buna ek olarak korelasyon analizi bulguları yardımıyla, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan sosyal kaytarma davranışını ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önem taşımaktadır. Bu bağlamda, korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analiziyle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Kişilik Özellikleri Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Dışa Dönüklük	-,143	,076	-,145	,063
Uyumluluk	,082	,073	,080	,263
Sorumluluk	-,555	,075	-,528	,000
Duygusal Dengesizlik	,137	,060	,142	,022
Yeniliğe Açıklık	,104	,071	,113	,144
Bağımlı Değişken: Sosyal Kaytarma Davranışı				

Tablo 5’deki regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=24,913$; $p<0,001$). Kişilik özelliklerinin dışa dönüklük boyutunun ($\beta=-,145$; $p>0,05$) sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_1 hipotezi reddedilmiştir. Kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutunun da sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_2 hipotezi desteklenmemiştir. Kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutu ($\beta=-,528$; $p<0,05$) sosyal kaytarma davranışlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik boyutu ($\beta=,142$; $p<0,05$) sosyal kaytarma davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte kişilik özelliklerinin yeniliğe açıklık boyutunun ($\beta=,113$; $p>0,05$) sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_5 hipotezi reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin sadece sorumluluk ve duygusal dengesizlik alt boyutlarının sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan uyumluluk, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık alt boyutlarının sosyal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Dağıtım Adaleti	,240	,082	,332	,004
Prosedürel Adalet	- ,153	,088	-,224	,085
Etkileşimsel Adalet	,181	,086	,237	,036
Bağımlı Değişken: Sosyal Kaytarma Davranışı				

Tablo 6’deki regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=9,507$; $p<0,001$). Örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu ($\beta=,332$; $p<0,05$) sosyal kaytarma davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel adaletin prosedürel adalet boyutunun ($\beta=-,224$; $p>0,05$) sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisi bulunmamaktadır. H_7 hipotezi reddedilmiştir. Diğer taraftan örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutu ($\beta=,237$; $p<0,05$) sosyal kaytarma

davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda H₈ hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtım adaleti ve etkileşimsel adaletin sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel adalet algısının diğer bir boyutu olan prosedürel adaletin sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

5. SONUÇ

Günümüzde çeşitli alanlarda karşımıza çıkması olağan olan grup çalışması, iş hayatının da vazgeçilmez bir unsurudur. Grup çalışmasında her birey kendisine özgü davranışlar sergilemekte ve diğer bireyler arasından ayırt ediciliğini yansıtmaktadır. Bu durum her zaman olumlu sonuçlar ile karşılaşılacağı anlamına gelmemektedir. Grup çalışması sonucunda ortaya çıkan, aynı zamanda bireysel ve örgütsel çıktıları etkileyen sosyal kaytarma davranışı, örgütler tarafından istenmeyen bir kavramdır. Sosyal kaytarma davranışı ile örgüt içerisindeki işgören performansları düşmekte, verimlilik azalmakta, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle de hastane gibi yoğun iş gücünün olduğu örgütlerde işgörenler, göstermiş oldukları performansın yöneticileri tarafından fark edilmediğini düşündüklerinde veya görevlerini tam anlamıyla yerine getirmeseler bile diğer işgörenler tarafından yerine getirileceği algısı ile sosyal kaytarma davranışında bulunabilmektedir. Diğer taraftan işgörenlerin kişilik özellikleri de sosyal kaytarma eğilimlerini etkilemektedir. Araştırmada elde edilen bulgular, sorumluluk düzeyi yüksek işgörenlerin sosyal kaytarma davranışı eğilimlerinin olmadığı yönündedir. Öyle ki sağlık çalışanlarının sorumluluk duygusunun yüksek olması yapmış oldukları iş için çok önemli bir özelliktir. Dolayısıyla kendisini hastalarına ve işverenlerine karşı sorumlu hisseden işgörenin, motivasyonu yüksek olmakta ve verimli çalışmaktadır. Buna karşın işgörenin, kendi iç dünyasında olumsuz (endişeli, depresif, sinirli vb.) duygu özelliklerine sahip olması, hastane gibi hayati önem taşıyan örgütlerde, karşılaştığı problemler ile başa çıkmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla işgörenin duygusal olumsuzluklar yaşaması hastalarına ve işe karşı sıkılmışlık hissi uyandırmakta, onlara karşı düşmanca ve düşüncesiz davranması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durumda birey mümkün olduğunca iş yükümlülüklerinden kaçınmakta ve kaytarma eğilimi göstermektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, işgörenlerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla işgörenin ücret, terfi, statü gibi kazanımlarının adil olduğunu algılaması ve aynı zamanda bu kazanımlarının yöneticiler tarafından doğru ve yeterli bir şekilde dağıtıldığı yönünde de bilgilendirilmesinin sosyal kaytarma davranışı eğilimini etkileyeceği ifade edilebilir. Ayrıca hastane yöneticilerinin işgörelere karşı kibar, anlayışlı ve saygılı bir tutum içinde olmaları, işgörenlerin adalet algılarını olumlu yönde etkileyebilecektir. Adalet algısı pozitif yönde olan hastane işgöreni hem hastalarına karşı hem de diğer işgörelere karşı olumlu davranışlarda bulunabilir. Diğer bir ifadeyle hastane işgöreninin yöneticiler tarafından diğer işgörelere göre kendisine haksızlık veya adaletsizlik yapıldığına yönelik algısı sosyal kaytarma davranışı eğilimini etkilemektedir. Sonuç olarak hastane işgörenlerinin kaliteli bir hizmet sunabilmeleri, hem kişisel hem de örgüt açısından verimliliğini arttırmaları kendilerine eşit ve adil davranılmasından kaynaklanmaktadır. İşgörenin, görevinin hayati önem taşıması; iş yoğunluğunun, çalışma sürelerinin ve örgütsel prosedür yükümlülüklerinin fazla olması işlerinin ne kadar önemli ve zor olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla işgörenlerin hastane tarafından adil davranılmadığına yönelik bir algıya sahip olmaları, işgörenin iş yükünü arttırmakta, motivasyonunu düşürmekte ve onu görevinden uzaklaştırmaktadır. Bu durum hastane işgörenini, sosyal kaytarma davranışına iten en önemli nedenlerden biri olarak görülebilir.

Araştırmada birtakım kısıtlar yer almaktadır. Araştırma sonuçları, araştırma kapsamında yer alan hastane çalışanları için geçerlidir. Başka il, başka hastane ya da başka sektörlerde yapılması farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir. Diğer taraftan araştırmanın 206 işgören ile gerçekleştirilmesi bir diğer önemli kısıttır. Daha geniş örneklemelerde farklı bulgular elde edilebilir. Son olarak araştırma, beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı ile sosyal kaytarma davranışı ilişkisini bir model çerçevesinde açıklamaktadır. Bu nedenle ilgili yazına mütevazı bir katkı sağlaması umulmaktadır. Ayrıca sosyal kaytarma davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal tükenme, rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti vb. olumlu ve olumsuz sonuçları ile ilişkilerini inceleyen daha kapsamlı bir çalışmanın yapılması araştırmacılara önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akatay, A., Yücekaya, P., Kısacık, Ç. N. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Bakhshi, A., Kumar, K., Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment, *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Baptiste, B. (2018). The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Authentic Leadership. Walden University College of Social and Behavioral Sciences, Unpublished Doctorate Degree Thesis, America.
- Bellenger, L. B. (1999). A Constructive-Developmental Examination of The Propensity to Engage in Social Loafing. Auburn University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Alabama.
- Bikari, S. (2017). Tüketicilerin Çevreye Yönelik Tutumları ve Kişilik Özellikleri Açısından Bölümlendirilmesi, Kohonen Ağları (Öz-Düzenlemeli Harita Ağları-SOM) ve Kümeleme Analizinin Karşılaştırılması, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Butler, M. A. (2012). The Effects of Organizational Justice Perceptions Associated with the use of Electronic Monitoring on Employees' Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviours: A Social Exchange Perspective, University of Windsor, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Ontario.
- Buz, E. (2011). The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal and Social Loafing and The Moderating Role of Task Visibility. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Colquitt, J. (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.

- Crawshaw, R. R., Cropanzano, R., Bell, M. C., Nadisic, T. (2013). Organizational Justice: New Insights From Behavioural Ethics. *Human Relations*, 66(7), 885-04.
- Cristóvão, T. & Cláudia A. (2011). Antecedents of Immediate and Memory-Based Perceptions of Organizational Justice. Católica Lisbon School of Business & Economics, Unpublished Master's Thesis, Lisbon.
- Çarıkçı, İ., Kanten, S., Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 41-65.
- Çelik, A. & Damar, A. (2017). The Mediating Role of Person Organization Fit on The Effect of Organizational Justice on Work Alienation, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17, 854-866.
- Çiçekdağı, İ. H., Akgemci, T., Yılmaz, A. (2018). Relationship Between Social Loafing Behaviours on Organizational Culture Type: An Evaluation on Search and Rescue Employees, *International Journal of Social Sciences*, 7(1), 34-48.
- Develioğlu, K. & Tekin, A. Ö. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Fernandes, C. & Awamleh, R. (2006). Impact of Organisational Justice in an Expatriate Work Environment. *Management Research News*, 29(11), 701-715.
- Ghaziani, G., F., Safania, A., Tayebi, M. S. (2012). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Iran's Ministry of Sport Perspective, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7), 179-188.
- Girish, V. G. (2015). Diversity and Organizational Justice: The Mediating Role of Diversity Management. *American International Journal of Social Science*, 4(1), 64-72.

- Greene, M. A. (2017). The Big Five as Predictors of Behavioral Health Professional Burnout. Walden University College of Social and Behavioral Sciences, Unpublished Doctorate Degree Thesis, America.
- İlhan, M., Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 31.
- İnanç, Y. B., Yerlikaya, E. E. (2010). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem.
- Jia, H. H. (2008). Relationship Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior, Southern Illinois University at Carbondale, Unpublished Doctorate Degree Thesis.
- Kafes, M. & Kaya, Ş. D. (2017). Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerine Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi, *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11, 227-245.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karau, J. S. & Williams, D. K. (1993). Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kaur, S. (2016). A Study on the Psychological Effect of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1-2), 142-154.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı? *Journal of Yasam University*, 10(38), 6478-6554.
- Kılıçlar, A., Şahin, A., Sarıkaya, S., Bozkurt, İ. (2017). Kişilik Tiplerinin Tat Tercihlerine Etkisi (Effect of Personality Traits on Taste Preferences), *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 93-117.

- Latane, B., Williams, K., Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Liden, C. R., Wayne, J. S., Jaworski, A. R., Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- McCrea, R. R. & Costa, P. T. (1991). Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling, *Journal of Counseling & Development*, 69, 367-392.
- Nelson, D. & Quick, J. C. (2000). Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges, SouthWestern Publishing.
- Olçay, A., Ertürk, M., Geylan, C. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Algıladıkları Sosyal Kaytarma Düzeyi: Gaziantep Otellerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56),1101-1119.
- Öneren, M., Demirel, N. E., Arar, T., Kartal, C. (2019). Yükseköğretim Kurumlarında Sosyal Kaytarma Davranışının İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 309-318.
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özek, H. (2014). Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı ile Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Özer, G. & Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Palamutçuoğlu, T., B., Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, T. A. (2016). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Meta Analitik (Meta Analytical) Bir Yaklaşım, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2),203-216.

- Phelps, J. B. (2015). Behavioral Perspectives on Personality and Self, *Association for Behavior Analysis International*, 65, 557-565.
- Piezon, L. S. & Ferree, D. W. (2008). Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A study of Public University and U.S. Naval War College Students. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2), 1-17.
- Piezon, L. Sherry (2011). Social Loafing and Free Riding in Online Learning Groups. The Florida State University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Florida.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Schippers, C. M. (2014). Social Loafing Tendencies and Team Performance: The Compensating Effect of Agreeableness and Conscientiousness. *Academy of Management Learning & Education*, 13(1), 62-81.
- Seguel, M. A., Paez, D., Sanchez, M. F. (2015). Humor Styles and Personality: A Meta-Analysis of The Relation Between Humor Styles and The Big Five Personality Traits, *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 335-340.
- Shaye, A. (2009). Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?. Alliant International University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Los Angeles.
- Sudin, S. (2011). Fairness of and Satisfaction With Performance Appraisal Process, Universiti Tenaga Nasional, *International Conference on Business and Economic Research*, 1239-1257.
- Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H., Koyuncu, M. (2014). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt Tipinin Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Algılamasına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28), 17-34.
- Şeşen, H. & Kahraman, A. Ç. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.

- Tamkins, M. M. (2007). The Relation of Personality to Organization-Based Self-Esteem: An Application of The Five-Factor Model of Personality, Columbia University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Columbia.
- Tan, H. H. & Tan, L. M (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89–108.
- Taner, B. & İştin, E. A. (2017). Çalışma Ortamında Sosyal Kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 25-41.
- Uslu, Y. D. & avuş. M. F. (2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7, 51-54.
- Yadav, K. L. & Yadav, N. (2016). Organizational Justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes. *NMIMS*, 31, 14-40.
- Yeni, Z. (2015). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Yoğurtçu, D. D. (2018). The Relationship Between Five Factor Personality Traits and Nomophobia Levels Among University Students, Yeditepe University Institute of Educational Sciences Master's, Unpublished Master's Thesis, Istanbul.

Extensive Summary

The Effect of Five Factor Personality Characteristics and Perception of Organizational Justice on Social Loafing Behavior

Aylin YAVAŞ

Introduction

Personality theory is an important concept that has been included in many studies in the literature and has been studied for many years. Although many theorists have different views on defining and measuring the concept of personality, personality in the broadest sense; It is expressed as “the integral, consistent and conventional behaviour that distinguish the individual from other individuals”. The five-factor theory of personality is an approach that is frequently used to evaluate many views about the concept of personality in the literature. The five factor personality theory is based on "Trait Theory". The five-factor personality trait theory, developed by Paul Costa and Robert McCrae in 1985, consists of adjectives of "extraversion, neuroticism, compatibility, responsibility and openness to innovations" that distinguish personality from each other and use individuals to define themselves and others.

Organizational justice is a concept that expresses the employees' perceptions of justice within the organization. The concept of organizational justice, which was first used as a resource to justice issues in employee management, is based on Adams' (1965) "Equality Theory". According to Adams' theory, equality is a subjective concept found in a person's perception. In this context, employees' perception that there is inequality between the inputs they provide to the job and the results they obtain causes negative consequences such as low motivation, low productivity and higher absenteeism within the organization. Organizational justice; distribution justice consists of three types of subjective perceptions expressed as procedural justice and interactional justice. Later, the researchers investigated the perception of interactional justice in two sub-dimensions as interpersonal justice and informational justice.

In today's modern age, changes are observed in the way organizations do business. So much so that group work takes the place of individual performances. The structure of this group work is that each group is self-governing, rather than the structure of the lower-upper organization. Therefore, in organizations with group work, the tendency of employees to engage in social loafing is inevitable. Social loafing behavior causes a decrease in the responsibilities and duties of each employee as a result of the increase in the number of employees in the groups, and thus, the perception that the individual contributions of some employees will not be inconspicuous by the organization, causing a decrease in performance and a tendency to decrease in effort. On the other hand, a worker engaged in social loafing behavior creates a defense mechanism for himself, believing that other group members also engaged in social loafing behavior. Therefore, the damage caused by social loafing to the organization is very high. Because what is important for the organization and the managers is that the employees fulfill their duties in the best way. In this respect, social loafing is one of the behaviors that are not desired by the organization.

It is very important for the individual to be happy, responsible, sociable in the organization, and also to feel that he or she is treated fairly and equally, to continue and commitment work. Because, in the opposite case, the individual may tend not to fulfill his / her duty or to make less effort. On the other hand, believing that the individual's individual effort is not noticed becomes important especially in enterprises where labor is intense and working conditions are difficult, and it causes the individual's motivation to be much more affected. In this direction, the aim of the study was determined to examine the effects of personality traits and perception of organizational justice on social loafing behavior of hospital employees.

Method

The reliability levels were determined by calculating the values of the internal consistency coefficients (Cronbach's Alpha) of each scale and its sub-dimensions. In the study, exploratory factor analysis was used to test the structural validity of each scale. As a result of the exploratory factor analyzes, confirmatory factor analysis was performed using the Lisrel 8.80 program and the goodness of fit values of each scale were calculated. In addition, in order to test the relationships between variables in the study; Correlation analysis (correlation analysis) was used. In addition, with the help of

correlation analysis findings, regression analysis was used to explain to what extent the independent variables in the study affect the dependent variable.

Results

In line with the correlation analysis values, significant relationships were found between the five-factor personality traits dimensions and social loafing. According to this; A significant negative correlation was found between the compatibility feature of the five factor personality traits theory and social loafing behavior. In addition, there is a significant negative relationship between responsibility feature and social loafing. However, a positive significant relationship was observed between neuroticism feature of the employees and their social loafing behavior.

Significant relationships were found between organizational justice dimensions and social loafing behaviors. According to this; A positive significant relationship was found between the distributive justice dimension of the organizational justice variable and social loafing. It was observed that there was a positive significant relationship between the procedural justice dimension and social loafing behavior. A positive significant relationship was found between interactional justice, the last dimension of the organizational justice variable, and social loafing.

In addition, in line with the findings of regression analysis, the responsibility dimension of personality traits affects social loafing behaviors negatively. On the other hand, the emotional imbalance dimension of personality traits positively affects social loafing behaviors. As a result of the regression analysis, it was determined that distribution justice and interactional justice, which are sub-dimensions of organizational justice perception, have an effect on social loafing behaviors.

Conclusion

Group work, which is commonplace in various fields today, is an indispensable element of business life. In group work, each individual exhibits unique behaviors and reflects their distinctiveness from other individuals. Social loafing, which emerges as a result of group work and affects individual and organizational outcomes, is an undesirable concept by organizations. With the social loafing behavior, employee performances within the organization decrease, productivity decreases, and negative

consequences such as burnout occur. In addition, the personality traits of the employees also affect their tendency to social loafing. Findings obtained in the study show that employees with high level of responsibility do not have tendencies of social loafing. On the other hand, the fact that the employee has negative (anxious, depressed, angry, etc.) emotional characteristics in her inner world makes it difficult for the employee to cope with the problems she encounters in vital organizations such as hospitals. In this case, the individual avoids work obligations as much as possible and tends to be loafing.

On the other hand, it reveals that there is a relationship between the perceptions of distributive and interactional justice and social loafing of employees in organizational terms. Therefore, it can be stated that the perception of the employee's gains such as wages, promotion and status as fair and at the same time informing that these gains are correctly and adequately distributed by the managers will affect the tendency of social loafing. In addition, hospital managers' polite, understanding and respectful attitude towards employees may positively affect the perceptions of justice of the employees. Employed with a positive perception of justice can behave positively both towards its patients and towards other employees.