
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE ALGILANAN ADALETSİZLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: SAĞLIK KURUMLARI ÖRNEĞİ

Adnan ÇELİK* A.Burhan ÇAKICI** Mehtap FINDIK***

ÖZET

Bu çalışmada çalışma ilişkilerinde önemli bir konu haline gelen örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti davranışı arasındaki ilişkiler irdelenmektedir. Bu doğrultuda Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilirken, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Devamsızlık.

ABSTRACT

In this study, relationships between organizational injustice perception which has become an important issue in labor relations, organizational commitment, absenteeism and turnover intention is analysed. In regard, a field study has been conducted over the doctors working in the hospitals of the Ministry of Health and University in the province of Konya. In conclusion, a negative statistically significant relationship between organizational injustice perception, organizational commitment and sub-dimensions of organizational commitment also a positive statistically significant relationship between organizational injustice perception, turnover intention and absenteeism.

Key Words: Organizational Justice, Organizational Commitment, Turnover Intention, Absenteeism.

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

** Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sosyal Hizmetler Bölümü.

*** Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

GİRİŞ

Örgütsel adalet, adaletin örgütsel alanda sorgulanması ile ortaya çıkmış ve çalışanlarda, kendilerine adil muamele edildiği veya adaletsiz muamele edildiği inancını doğuran çalışma koşulları ve ilişkileri ile ilgilidir (Çakır, 2006: 32). Bu açıdan örgütsel adaletsizlik algısı çalışma ilişkilerinin kalitesi açısından önem taşımaktadır. Alanyazında örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ileri sürülmüştür (Lambert, 2003; Yazıcıoğlu ve Öztürk, 2008; Cihangiroğlu, 2011; Işık vd., 2012). Ayrıca yapılan çalışmalarda adaletsizlik algısının işten ayrılma niyetini ve işe devamsızlığı arttırdığı (Geurts vd., 1999; Blau vd., 2004; Carraher ve Buckley, 2008; Shapira-Lishchinsky ve Ishan, 2013) tespit edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada çalışma ilişkilerinin şekillenmesinde önemli bir role sahip olan örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yapılan araştırmaya ve bu araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet kavramı ile ilgili çalışmaların temeli Stouffer'ın "Görelî Yoksunluk", Homans'ın "Dağıtım Adaleti" ve Adams'ın "Eşitlik Teorisi" kavramlarını temel almakta olup bu çalışmalar sosyal etkileşim sürecindeki adalet prensibini açıklamaya yöneliktir. Adams'ın adalet teorisine göre bireyler örgütlerden elde ettikleri getirileri, kendilerinin örgüte verdikleri ile kıyaslamakta ve elde ettiklerini diğer bireylerle karşılaştırmaktadırlar. Bu kıyaslama sonucunda birey örgütün adil olup olmadığına karar vermektedir (Yavuz, 2010: 303-304). Bu bağlamda örgütsel adalet; örgütsel kaynakların (ödül ve cezalar gibi) dağıtımının, bu dağıtım kararlarını ve bunun yanı sıra diğer kararları belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998: xvi).

Örgütsel adalet yazınında, örgütsel adalet türleri ile ilgili olarak iki farklı sınıflandırmaya gidilmektedir. Bu sınıflandırmalardan ilki örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere birbirinden bağımsız üç türde ele almaktadır (Aryee vd., 2002; Barling ve Phillips 1993; Cohen-Charash ve Spector, 2001). İkinci sınıflandırmada ise; bu görüşün aksini savunan bazı araştırmacılar (Lam vd., 2002; Masterson vd., 2000; Miles vd., 2002; Niehoff ve Moorman 1993; Pillai vd., 1999) etkileşim adaletini bağımsız bir adalet türü olarak değil, işlem adaletinin sosyal bileşeni olarak ele almaktadırlar. Bu görüşü savunanlara göre örgütsel adalet algısı dağıtım adaleti ve prosedürel (işlemsel) adalet olarak iki türde sınıflandırılmaktadır (Yürür, 2008: 298).

Çalışma kapsamında örgütsel adalet algısı üç boyutta ele alınmıştır. Bu kapsamda Adams (1965)'in Eşitlik Teorisi'ni temel alan dağıtım adaleti, bireylerin dağıtılan kaynaklardan elde ettiklerinin adil olup olmadığına ilişkin bireyde oluşan duygu ile ilişkilidir (Cheung ve Law, 2008: 217). İşlem adaleti, dağıtım kararlarının belirlenmesinde kullanılan süreçlerle ilgili adalet algılamasıdır (Randeree, 2008: 57). Etkileşimsel adalet, örgütsel işlemler uygulanırken bireylerin maruz kaldığı kişilerarası davranışların kalitesi olarak tanımlanır (Bies, 2001: 93). Örgütsel adalet teorisi bağlamında; çalışanların, kendilerinin ve diğer çalışanların iş yaşamında maruz kaldıkları durumlarla ilgili ve örgüt içerisindeki dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet unsurları hakkındaki kendilerinde oluşan olumsuz hakkaniyet algısı "örgütsel adaletsizlik algısı" olarak incelenmektedir (Pillutla ve Murnighan, 1996; Holley, 2012; Taştan, 2013: 468).

1.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık ile ilgili yazın incelendiğinde, araştırmacıların farklı görüş açıları çerçevesinde farklı bağlılık tanımları yaptıkları (Meydan vd., 2011: 179) görülmekle birlikte örgütsel bağlılık genel olarak çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi (Hunt vd., 1989; Allen ve Meyer, 1997; Mowday vd., 1979; Valetine vd., 2002: 351) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık, kişinin davranışları tarafından sınırlanması durumunu ve bu davranışları aracılığıyla bağlılığını devam ettirme inancını ifade etmektedir (Salancik, 1977: 62). Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı boyutlandırmalar olmakla beraber, yazında genel kabul görmüş olan Allen ve Meyer (1990)'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Meydan vd., 2011: 180). Allen ve Meyer (1991: 61-89) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemiştir. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma isteği olarak tanımlanmıştır. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti dolayısıyla olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak örgütte devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Normatif bağlılık ise, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve örgütten ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bu üç bağlılık türünün (duygusal, devam ve normatif) ortak yanı, çalışanların bir örgüte bağlayan ve onların örgütle olan beraberliğinin devam edip etmeyeceği kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansımasıdır (Meyer vd., 1993: 539; Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

1.3. İŞE DEVAMSIZLIK

İşe devamsızlık, çalışanın planlanmış bir iş için hazırda bulunmamasıdır (Kristensen vd., 2006: 1646). Bir çalışanın hastalıklar dışında iş yerinde olmama isteğini devamsızlık olarak tanımlamıştır (Şenel, 2012: 4). Ayrıca işe devamsızlık çalışanın belirlenen bir yer ve zamanda orada bulunmaması şeklinde de tanımlanabilmektedir (Anderson ve Geldenhuys, 2011: 23). Geleneksel olarak işe devamsızlık çalışmaları; bireysel yaklaşım, sosyo-psikolojik yaklaşım ve ekonomik yaklaşım çerçevesinde değerlendirilir. Bu üç temel yaklaşım genel olarak bireysel yaklaşım çerçevesinde ele alınır ve diğer yaklaşımlar bu yaklaşımın tamamlayıcısı şeklindedir (Nielsen, 2008: 1330). İşe devamsızlık çalışanın iş tatmininin veya işten beklenen kişisel faydasının düşük olduğu durumlarda meydana gelmektedir (Martocchio ve Jimeno, 2003: 230). İşe devamsızlık nedenleri çoğu araştırmada farklı başlıklar altında incelenmekte olup genel olarak örgütsel etmenler ve çevresel etmenler olarak iki gruba ayrılabilir. Ancak birçok araştırmada işe devamsızlık nedenleri yaş durumu, cinsiyet, aile durumu, işyerinin uzaklığı, kıdem, öğrenim derecesi gibi kişisel faktörler açısından ele alınmıştır (Şimşek vd, 2005: 311-312). İşe devamsızlık çalışmalarında yapılan diğer bir ayırım ise gönüllü ve gönüllü olmayan işe devamsızlıktır (Nielsen, 2008: 1331). İşe devamsızlık hastalık, kaza ve işe gelmek istediği halde bunu engelleyen bir durumun varlığında işe gelmeme gibi nedenlerin dışında bireyin kendi irade ve kararıyla işe gelmeme davranışı olarak ifade edildiğinde gönüllü olmayan zorunlu nedenlerle yapılan devamsızlık iş kapsamında değerlendirilmemelidir. İş yerinden uzaklaşma ve geri çekilme davranışını simgeleyen devamsızlık ise gönüllü devamsızlık olarak nitelendirilmektedir (Çakır, 2006: 44).

1.4.İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti kavramı “örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet” şeklinde ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70). Jaros (1997)'a göre ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel

Çalışma İlişkilerinde Algılanan Adaletsizlik İle Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumları Örneği

uyarlamayı yansıtır. Bu uyarlama çalışanın ayrılma, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler (Ceylan ve Bayram, 2006: 106). İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160). İyi eğitim almış, etkin çalışanları elde tutmak için yapılan yönetsel hataların maliyetini düşünerek insanların neden işlerinden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmalara (Çakar ve Ceylan, 2005: 57) Mobley (1977) öncülük etmiştir. Mobley (1977) ayrılma düşüncesine tatminsizliğin neden olduğunu söylemektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve "bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi" olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1979: 316; Mobley, 1982: 112; Moore, 2000: 145; Marsh ve Mannari, 1977: 58).

2.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın amacı, hipotezleri, yöntemi ve bulguları hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca, araştırmada elde edilen sonuçların istatistiksel bakımdan değerlendirilecek ve araştırma hipotezler sınanacaktır.

2.1.Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yapılmıştır. Bu kapsamda doktorların örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri belirlenmeye ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

Hipotez 1: "Doktorların örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki vardır."

Hipotez 2: "Doktorların örgütsel adaletsizlik algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü ilişki vardır."

Hipotez 3: "Doktorların örgütsel adaletsizlik algısı ile işe devamsızlıkları arasında negatif yönlü ilişki vardır."

2.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkilerin irdelenmesidir. Bu doğrultuda Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

2.3.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın veri setinin oluşturulmasında anket yönteminden yararlanılmış olup araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada veriler likert ölçeği dikkate alınarak hazırlanan standart bir anket formu aracılığıyla cevaplayıcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Ölçeklerdeki maddeler '1'='kesinlikle katılmıyorum' ve '5'='kesinlikle katılıyorum' şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmada örnekleme dahil edilecek doktorların belirlenmesinde benzer çalışmalarda kullanılan (Cui vd., 2003; Zhou, 2004) kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme çok miktarda veriye hızlı bir şekilde ulaşma imkânı sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir (Nakip, 2003). Bu araştırmanın evrenini Konya ilinde Sağlık

Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı verileri dikkate alındığında Konya ilinde 3 adet üniversite hastanesi bulunmakta ve bu hastanelerde 371 uzman, 380 asistan ve 22 pratisyen hekim olmak üzere toplam 773 doktor çalışmaktadır (www.konya.gov.tr). Örnek büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)'dan yararlanılmıştır. Yazarlar güvenilirlik değeri $\alpha = 0.05$ için ± 0.05 örneklem hatası ile ve evrendeki her bir x değişkeninin gözlenme ve gözlenememe oranının eşit kabul edildiği bir durumda 500 kişilik bir örnek büyüklüğüne sahip olunması durumunda yapılması gereken anket sayısı 217 olarak hesaplamışlardır. Bu bağlamda geri dönmesi gereken anket oranı yaklaşık %44'tür. Çalışmanın yürütüldüğü üniversite hastanelerinde 773 doktor çalışmaktadır ve kolayda örnekleme yöntemi ile yapılan araştırma sonucunda değerlendirmeye uygun 347 anket formu elde edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen geri dönüş oranı yaklaşık %45 olup ana kütleyi temsil gücüne sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerin ters sorulması ile oluşturulan "Örgütsel Adaletsizlik Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında doktorların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", işe devamsızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Lalic ve Hromin (2012) çalışmalarında kullandıkları "İşe Devamsızlık Ölçeği" ve işten ayrılma niyeti düzeylerini belirlemek amacıyla Mobley (1977) tarafından geliştirilen "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır.

2.4.Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılanların %65,9'u erkek ve %34,1'i kadındır. Katılımcıları akademik unvanları %42,1 asistan doktor, %9,5 uzman doktor, %20,6 yar. Doç. Dr, %17,5 doçent doktor ve %10,3 profesör doktor şeklindedir. Katılımcıların %48,3'ü dahili tıp bilimleri, %44,2'si cerrahi tıp bilimleri ve %7,5 temel tıp bilimlerinde çalışmaktadır.

Araştırmada kullanılan örgütsel adaletsizlik algısı ölçeğinin (0,912) ve alt boyutları olan etkileşimsel adalet algısı (0,882), dağıtım adaleti algısı (0,937) ve işlemsel adalet algısı (0,891) ile örgütsel bağlılık ölçeğinin (0,934) ve alt boyutları olan duygusal bağlılık (0,911), normatif bağlılık (0,907) ve devam bağlılığının (0,877) yüksek derecede ($0,60 > \alpha > 0,80$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde işe devamsızlık ölçeğinin (0,855) ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin (0,891) yüksek derecede ($0,60 > \alpha > 0,80$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adaletsizlik algısı, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkilerin arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analiz sonuçları aşağıda Tablo1, Tablo2, Tablo3 ve Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Adaletsizlik Algısı, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık Arasındaki Korelasyon Matrisi

	Ort .	S.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Etkileşimsel Adalet (1)	3,00	0,87	1									
Dağıtım Adaleti (2)	2,50	1,01	,593**	1								
İşlemsel Adalet (3)	2,81	1,11	,184**	,280**	1							
Örgütsel Adaletsizlik Algısı (4)	2,79	0,75	,844**	,849**	,552**	1						
Duygusal Bağlılık (5)	3,34	0,98	-,400**	-,198**	-,267**	-,384**	1					
Normatif Bağlılık (6)	3,13	1,03	-,166**	-,139**	-,129*	-,191**	,445**	1				
Devam Bağlılığı (7)	3,03	0,94	-,340**	-,160**	-,219**	-,320**	,629**	,701**	1			
Örgütsel Bağlılık (8)	3,16	0,84	-,352**	-,193**	-,239**	-,347**	,800**	,841**	,918**	1		
İşten Ayrılma Niyeti (9)	2,81	1,11	,184**	,280**	,300**	,552**	-,267**	-,129*	-,219**	-,239**	1	
İşe Devamsızlık (10)	2,54	0,91	,483**	,892**	,664**	,871**	-,251**	-,161**	-,203**	-,239**	,664**	1

Not: **p<.001, *p<.05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık ($r = -0,347$, $p < 0,01$) ve alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r = -0,384$, $p < 0,01$), normatif bağlılık ($r = -0,191$, $p < 0,01$) ve devam bağlılığı ($r = -0,320$, $p < 0,01$) arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletsizlik algısı ile işten ayrılma niyeti ($r = 0,552$, $p < 0,01$) ve işe devamsızlık ($r = 0,871$, $p < 0,01$) arasında yüksek derecede pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonuçlarına göre genel olarak araştırmaya katılan doktorların adaletsizlik algısının (2,79) düşük düzeyde olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin (3,16) orta düzeyde olduğu ve işten ayrılma niyetleri (2,81) ile işe devamsızlık düzeylerinin (2,54) ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Adaletsizlik Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgütsel Adaletsizlik Algısı	0,400	Sabit Terim		0,146	26,209	0,00	21,769**
		Duygusal Bağlılık	-0,303	0,049	-4,764	0,00	
		Normatif Bağlılık	0,068	0,05	0,981	0,327	
		Devam Bağlılığı	-0,176	0,064	-2,207	0,028	

Not: **p<.001, *p<.05

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının örgütsel adaletsizlik algısı üzerindeki varyansı %40,0 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu (p<0,05) ancak örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile adaletsizlik algısı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki olmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığının örgütsel adaletsizlik algısını negatif yönde etkilediği ve adaletsizlik algısı üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin duygusal bağlılık (B=-0,303) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu ileri süren H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Adaletsizlik Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgütsel Adaletsizlik Algısı	0,305	Sabit Terim		0,091	19,235	0,00	151,167**
		İşten Ayrılma Niyeti	0,552	0,03	12,295	0,00	

Not: **p<.001, *p<.05

Yapılan regresyon analizi sonucunda işten ayrılma niyetinin örgütsel adaletsizlik algısı üzerindeki varyansı %30,5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Öne sürülen istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu (p<0,05) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işten ayrılma niyetinin örgütsel adaletsizlik algısını pozitif yönde etkilediği (B=0,552) sonucuna ulaşılmış ve bu bağlamda örgütsel adaletsizlik algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu ileri süren H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Adaletsizlik Algısı ve İşe Devamsızlık Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgütsel Adaletsizlik Algısı	0,658	Sabit Terim		0,059	16,683	0,00	1080,00**
		İşe Devamsızlık	0,871	0,022	32,86	0,00	

Not: **p<.001, *p<.05

Regresyon analizi değerlendirildiğinde işe devamsızlığın örgütsel adaletsizlik algısı üzerindeki varyansı %65,8 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Öne sürülen istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu (p<0,05) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işe devamsızlığın örgütsel adaletsizlik algısını pozitif yönde etkilediği (B=0,871) sonucuna ulaşılmış ve bu bağlamda örgütsel adaletsizlik algısı ile işe devamsızlık arasında pozitif ilişki olduğunu ileri süren H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışma İlişkilerinde Algılanan Adaletsizlik İle Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumları Örneği

SONUÇ

Bu araştırmada Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorların örgütsel adaletsizlik algısı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık düzeyleri belirlenmiş; adaletsizlik algısı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında araştırmaya katılan doktorların örgütsel adaletsizlik algısı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ve işten ayrılma niyeti ile işe devamsızlık düzeylerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genel olarak örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilirken örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile örgütsel adaletsizlik algısı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilememiştir. İşten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında adaletsizlik algısının işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlığı etkilediği söylenebilmektedir. Araştırma kapsamında araştırmaya katılan doktorların örgütsel adaletsizlik düzeylerinin belirlenmesinde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık düzeylerinin önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini Konya ilinde belirli bir sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturduğu için araştırma sonuçlarının genelleştirilme gücü zayıf kalmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından araştırma daha büyük örneklerle yeniden çalışılması önerilmektedir. Araştırmanın sadece belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği dikkate alınması gerekmektedir. Bu araştırma sadece Konya ilinde yapıldığı için farklı illerde benzer örneklem üzerinde veya Konya ilinde farklı sektörlerde yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma belirli zaman kısıtları içerisinde yapıldığı için cevapları aranan sorular ve ileri sürülen hipotezler dikkate alındığında veri toplama metodu olarak süreli bir çalışmanın gerçekleştirilmesinin daha uygun bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ALLEN N.J., Meyer, J.P. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*,1 (1), 61-89.
- ALLEN N.J., Meyer, J.P. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Vol:78, No:4, 538-551.
- ALLEN N.J., Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, Sage.
- ANDERSON, B., Geldenhuys, D.J. (2011). "The Relationship Between Absenteeism and Employer-Sponsored Child Care", *Southern African Business Review*, Vol:15, No: 3, 21-45.
- ARYEE, S., Budhwar, P. S., Chen, Z. X. (2002). "Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of Social Exchange Model", *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- BARLING, J., Phillips, M. (1993). "Interactional, Formal and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study", *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- BARTLETT, K.R. (1999). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", *The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana.
- BIES, R. J. (2001). *Interactional (In)Justice*. (Ed: Jerald Greenberg and Russell Cropanzano). *Advances in Organizational Justice*. Stanford University Press, Stanford, 89-118.
- BLAU, G., Tatum, D.S., Ward-Cook, K.W. (2004). "Comparing Correlates For Different Types of Absence Versus Lateness Behaviors", *Journal of Allied Health*, Vol. 33, No. 4, 238-246.
- CARRAHER, S.M., Buckley, M.R. (2008). "Attitudes Towards Benefits And Behavioral Intentions and Their Relationship to Absenteeism, Performance, and Turnover Among Nurses", *Academy of Health Care Management Journal*, Vol. 4, No. 2, 89-109.
- CEYLAN, C., Bayram, N. (2006). "Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 20, No.1, 105-120.
- CHEUNG, M., Law, M. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", *Asia Pasific Business Review*, 14: 2, 213-231.
- CİHANGİROĞLU, N. (2011). "Askeri Doktorların Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi", *Gülhane Tıp Dergisi*, 53: 9-16.
- COHEN-CHARASH, Y., Spector, P. E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- CUI, C.C., Lewis, B.R., Park, W. (2003). "Service Quality Measurement in The Banking Sector in South Korea", *International Journal of Bank Marketing*, 21(4), 191-201.
- ÇAKAR, N.D., Ceylan, A. (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol.6, No.1, 52-66.
- ÇAKIR, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, KAMU-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara.
- ÇARIKÇI, İ., Çelikkol, Ö. (2009). "İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.9, No.1, 153-170.
- FOLGER, R., Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Sage Publications, India.

- GEURTS, S.A., Schaufeli, W.B., Rutte, C.G. (1999). "Absenteeism, Turnover Intention and Inequity in the Employment Relationship", *Work and Stress*, Vol: 13, No: 3, 253-267.
- HOLLEY, E.C. (2012). *A Time for Cognitive Change: The Reappraisal of Anger, Interpersonal Injustice, and Counterproductive Work Behaviors*, Doctoral Dissertation, Foster School of Business, University of Washington, U.S.A.
- HUNT, S. D., Chonko, L. B., Wilcox, J. B. "Ethical Problems of Marketing Researchers", *Journal of Marketing Research*, Vol. 21, 1984, 304-324.
- IŞIK, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). "Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 254-265.
- KRISTENSEN, K., Hans, J. J., Jacob, E., Jesper, N., Niels F., Carsten, B. (2006). "Determinants of Absenteeism in a Large Danish Bank", *The International Journal of Human Resource Management*, 17: 9, 1645-1658.
- LALIC, H., Hromin, M. (2012). "Presenteeism Towards Absenteeism: Manual Work Versus Sedentary Work, Private Versus Governmental-A Croatian Review", *Coll. Antropol.* 36, 1, 111-116.
- LAM, S. S. K., Schaubroeck, J., Aryee, S. (2002). "Relationship Between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: A Cross-National Study", *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 1-18.
- LAMBERT, E. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice*, 31, 155-168.
- MARSH, M. R., Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study", *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75.
- MARTIN, T. N. (1979). "A Contextual Model of Employee Turnover Intention", *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- MARTOCCHIO, J.J., Jimeno, D.I. (2003). "Employee Abstenteeism as an Affective Event", *Human Resource Management Review*, 13(2), 277-293.
- MASTERSON, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., Taylor, M. S. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects Of Fair Procedures And Treatment On Work Relationships", *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- MEYDAN, C.H., Basım H.N., Çetin, F. (2011). "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 57, 175-200.
- MILES, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., Fox, S. (2002). "Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior With Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 51-57.
- MOBLEY, W.H. (1982). "Some Unanswered Questions in Turnover With Withdrawn Research", *The Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- MOORE, E.J. (2000). "One Road To Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals", *MIS Quarterly*, 24 (1), 141-168.
- MOWDAY, R.T., Steers R. M., Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247.
- NAKİP, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- NIEHOFF, B. P., Moorman, R. H. (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- NIELSEN, A. K. L. (2008), "Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1330-1348.
- OBENG, K., Ugboro, I. (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of the Transportation Research Forum*, Vol. 57, No. 2, 83-98.

- PILLUTLA, M. M.; Murnighan, J. K. (1996). "Unfairness, Anger, and Spite: Emotional Rejections of Ultimatum Offers". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- PLLAI, R., Schriesheim, C. A., Williams, E. S. (1999). "Fairness Perceptions and Trust As Mediators for Transformational Leadership: A Two-Sample Study", *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- RANDEREE, K. (2008). "Organisational Justice: Migrant Worker Perceptions in Organisations in the United Arab Emirates", *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, Vol:3, No:4, 57-67.
- SALANCIK, G.R. (1977). "Commitment is Too Easy", *Organizational Dynamics*, 6 (1), 62-80.
- SHAPIRA-LISHCHINSKY, O., Ishan, G. (2013), "Teachers' Acceptance of Absenteeism: Towards Developing a Specific Scale", *Journal of Educational Administration*, Vol. 51, No. 5, 594-617.
- ŞENEL, B. (2012). "Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetinin Araştırılması", *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:3, 1-17.
- ŞİMŞEK, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık, Konya.
- TAŞTAN, S.B. (2013). "Bir Negatif İş Davranışı Olarak Üretkenliğe Aykırı Davranışların İşyerinde Örgütsel Adaletsizlik ve Agresif Davranış Alguları İle İlişkisinde Psikolojik Güçlendirme, Benlik Değeri Ve Sosyal Bütünleşmenin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Otizm Tanısı Almış Çocuk Sahibi Çalışanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 5, No 2, ISSN: 1309-8012, 466-481.
- VALENTINE S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, 349-360.
- YAVUZ, E. (2010). "Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algulamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11, 2, 302-312.
- YAZICIOĞLU, İ., Topaloğlu, G.T. (2009). "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 1(1), 3-16.
- YAZICIOĞLU, Y., ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- YÜRÜR, S. (2008). "Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 295-312.
- ZHOU, L. (2004). "A Dimension-Specific Analysis of Performance only Measurement of Service Quality and Satisfaction in China's Retail Banking", *Journal of Services Marketing*, 18(7), 534-546.
- www.konya.gov.tr, Erişim Tarihi, 04.02.2014.

