

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Y.2005, C.10, S.1 s.301-312.

**İŞGÖRENLERDE İŞ TATMİNİYLE
İLİŞKİLENDİRİLMİŞ STRES VE PROSEDÜREL
ADALET ALGILAMALARI ANALİZİ: GAZİ
HASTANESİ'NDE BİR UYGULAMA**

**ANALYSIS OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION
RELATED TO STRESS AND PROCEDURAL JUSTICE
PERCEPTIONS: AN APPLIED RESEARCH IN GAZİ
HOSPITAL**

Dr.Hulusi DOĞAN*

ÖZET

Bu makale genel olarak iş tatmini, stres ve prosedürel adalet kavramlarının analizi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Makalenin amacı işgören stresi ile prosedürel adalet algılamalarının iş tatminine olan etkisini Gazi Hastanesi'nde yapılan bir araştırma ile irdelemektir.

ABSTRACT

This paper reports on a conceptual analysis of job satisfaction, stress and procedural justice. The objective of this study is to examine the role of employee stress and procedural justice perceptions on employee job satisfaction with an applied research in Gazi Hospital.

Prosedürel Adalet, İş Tatmini, Stres.
Procedural Justice, Job Satisfaction, Stress.

GİRİŞ

Örgüt sermayesinin temel bileşenlerinin başında insan kaynaklarının geldiği açıktır. Öyle ki bugün örgütler ar-ge ya da teknoloji kadar insan unsuruna da çok büyük yatırımlar yapmakta, bir anlamda yenilik ve yaratıcılığın temelinde insanın, onun bilgi ve beceri birikiminin yattığını unutmamaktadırlar. Bu bağlamda günümüz örgütleri bir yandan başarılı işgörenleri elde tutmaya çaba gösterirken, bir yandan da örgüt geleceğini oluşturacak bilgi, beceri, deneyim ve inisiyatif sahibi bireyleri istihdam etme yolunda adeta birbirleriyle yarışır konumda bulunmaktadır. Ne var ki örgütlerin temel taşı konumunda bulunan bu bireylerin bilgi, beceri ve deneyimleri kadar sahip oldukları bu özellikleri ne derece örgüt hedeflerine

* Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli MYO öğretim elemanı.

yansıtabildikleri ya da yansıtma arzusu içinde oldukları da çok daha önem taşır hale gelmektedir. Dolayısıyla işgörenin işinden almış olduğu haz, ona yönelik geliştirdiği tutumlar ve bunların altında yatan nedenler bireylerin yanı sıra, örgüt geleceği ve başarısının da anahtarı konumunda bulunmaktadır. bu bağlamda ülkemiz insanının adalete verdiği önem ve ona olan inancından hareketle başta örgüt içi prosedürel adalet olmak üzere bireyin görevi başında yaşamış olduğu stresinin iş tatminine olan etkisinin gereğince irdelenmesi kaçınılmaz bir görev özelliği arz etmektedir.

1. PROSEDÜREL ADALET KAVRAMI VE ÖNEMİ

'En yüksek ahlak ülküsü, en iyi ve en doğru çözümü gösteren temel fikir ya da erdem'¹olarak tanımlanabilen adalet kavramı örgüt yönetiminde çok ayrı bir yer tutmakta ve birçok teorisyen tarafından da dağıtımçı ve prosedürel adalet olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınmaktadır.² Bunlardan dağıtımçı adalet işgörenin bulunduğu örgüte bizzat kendisinin katmış olduğu değere ilişkin alması gereken ideal ödül miktarını gösterirken, prosedürel adalet bu ödül türleri ile miktarlarının belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan her tür metot, prosedür, politika ya da ilkelerin adil olma derecesini ifade etmektedir.³ Bu anlamda ücret, performans iletimi (geri besleme), çalışma koşulları ya da terfi gibi ödül örnekleri doğrudan dağıtımçı adaletin konusunu oluştururken, bu ödüllerin belirlenmesinde hareket noktasını oluşturan, temel kaynak konumunda bulunan metot, ilke ya da yöntemler prosedürler adalet kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir. Kısaca bir işgörenin almış olduğu haftalık ya da aylık ücret miktarı dağıtımçı adalet kavramı altında irdelenirken, bu ücret tutarının belirlenmesinde yönetici ya da örgütün takip ettiği politika ya yöntemlerin adil olma düzeyi ya da bunlara işgörenlerin ne derece güven duyduğu tamamen prosedürel adalet kavramının konusunu oluşturmaktadır.⁴ Bu özelliğiyle prosedürel adalet, dağıtımçı adalet kavramının üstünde çok daha geniş, zengin bir anlam ve içerik taşımaktadır. Öyle ki prosedürel adalet örgüt düzeyinde global bir boyut taşırken, prosedürel adalet ücret gibi bireysel boyuttaki çıktılar üzerinde yoğunlaşmaktadır. İşte dağıtımçı adaleti belirlemesi, ona kaynak

¹ R. Aybay ve A. Aybay, (1991). **Hukuka Giriş**, Aybay Ya., İstanbul, 1991, s. 41.

² Christopher L. Martin and Nathan Bennett, "The Role of Justice Judgments in Explaining The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment", **Group & Organization Management**, Vol. 21, No. 1, 1996, s. 84; D.B. McFarlin and P. D. Sweeney (1992), "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes", **Academy of Management Journal**, Vol. 35, 1992, s. 626-637.

³ J. Greenberg, "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", **Journal of Management**, Vol. 16, 1990, s. 399-432; R. G. Folger and M. A. Konovsky, 'Effects of Procedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise Decisions', **Academy of Management Journal**, Vol. 32, 1989, s. 115-130; M. Afzalur Rahim and Debra L. Shapino, "Do Justice Perceptions Influence Styles of Handling Conflict With Supervisors?: What Justice Perceptions, Precisely?," **The International Journal of Conflict Management**, Vol. 11, No.1, 2000, s. 13-14.

⁴ J. Greenberg, s. 399-432.

oluşturması özelliğinden dolayıdır ki prosedürel adalet örgüt yönetimi ve başarısı açısından son derece kilit bir unsur olarak değerlendirilmektedir.⁵

2. STRES KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ

Genel olarak stresin birey ya da gruplarda oldukça karmaşık, belirsiz ve aynı zaman da isteklerin yerine getirilmesine yönelik beklentilerin mevcut yetenek ya da olanakların çok üstünde olduğu durumlarda öne çıktığını vurgulanmaktadır. Stresin çok çeşitli nedenleri olabilmekte birlikte teorisyenlerin özellikle örgütsel stresin nedenlerini fiziki, psikolojik ve sosyal neden başlıkları altında topladıkları görülmektedir.⁶ Örneğin işgörenin iş yükü stresin fiziki nedenlerinden bir tanesi olarak belirtilirken, rol belirsizliği ya da rol karmaşıklığı ise stresin sosyal nedenleri arasında değerlendirilebilmektedir. Benzer şekilde bireyin işinde başarısız olma korkusu ya da kaygısı yaşaması da stresin psikolojik nedenlerine bir örnek oluşturabilmektedir.⁷

İşgörenin işinden duymuş olduğu memnuniyet düzeyi ya da işine karşı geliştirmiş olduğu tutumlar bütünü olarak tanımlanan iş tatminin örgüt yönetiminde çok da yeni bir konu özelliği taşıdığı söylenemez.⁸ İş tatmini konusunda özellikle son 20 yıl içerisinde oldukça fazla sayıda araştırma yapıldığı gözlemlenirken, Moore ve Griffin'in 80'li yılların sonunda iş tatminin nedenlerini bireysel, grupsal ve örgütsel nedenler olmak üzere üç başlık altında topladıkları görülmektedir.⁹ Örneğin ücret, işin niteliği ya da işletme politikaları iş tatmininin örgütsel nedenleri içerisinde yer alırken, iş arkadaşları ya da nezaretçilerle olan ilişkiler ise grupsal nedenler başlığı altında toplanmaktadır. Diğer yandan işgörenin kişisel istek, ihtiyaç ve çıkarları ise iş tatmininin bireysel nedenleri olarak sıralanmaktadır.

İş tatmininin nedenleri kadar burada dikkat çeken, vurgulanması gereken bir başka nokta da iş tatmininin işgören başarısı ve mutluluğunun yanı sıra, işletme hayatı ve geleceği için taşıdığı önemin bugün az çok herkesçe kavranılmış olmasıdır. Öyle ki tatminsiz işgörenlerin işten kaçacağı, bir başka deyişle olabildiğince çabuk işten ayrılıp bir başka işe geçmenin

⁵ L. Carl Saxby, K. Peter Tat and T. Jane Johansen, "Measuring Consumer Perception of Procedural Justice in a Complaint Context", **The Journal of Consumer Affairs**, Vol. 34, No. 2, 2000, s. 204-216; D.B. McFarlin and P. D. Sweeney, s. 626-637.

⁶ Enver Özkalp ve Çiğdem KIREL, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Eğitim, sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No. 111, Eskişehir, 1996, s. 337-357; E. I. Severinsson and D. Kamarer, "Clinical Nursing Supervision in the Workplace-Effects on Moral Stress and Job Satisfaction", **Journal of Nursing Management**, Vol. 7, 1997, s. 81-84.

⁷ Sabine Stordeur, William D'hoore and Vandenberghe, "Leadership, Organizational Stres, and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff", **Journal of Advanced Nursing**, Vol. 35, No. 4, 2001, s. : 537.

⁸ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, s. 103-104.

⁹ G. Moorehead and W. Ricky Griffin (1989), **Organizational Behavior**, Houghton and Mifflin Company, 2nd Ed., 1989, s. 89.

yollarını arayacağı bilinen bir gerçektir. Öte yandan iş tatmini yüksek olan bireylerin ise daha sağlıklı, mutlu olabileceği ve bu mutluluğun iş dışına da yansyabileceği çeşitli araştırmalarla desteklenen, kanıtlanan bir gerçek konumunda bulunmaktadır. Tatminsiz işgörenlerin sık sık hasta olduğu, baş ağrısı ve kalp rahatsızlıklarıyla daha çok karşılaştıkları, hatta iş tatmini yüksek olan işgörelere oranla daha kısa yaşayabildikleri¹⁰ de göz önüne alındığında bu konunun nedenleriyle sıkça ve detaylı olarak irdelenmesi bugün olduğu kadar gelecekte de önemini ve önceliğini koruyan bir konu olarak önümüzde durmaktadır. Bu bağlamda işgörenin iş yaşamında karşılaştığı stresle örgüt içi prosedürel adalet algılamalarının iş tatminine ne derece ve ne yönde etki ettiği de bu konunun öncelik taşıyan bir başka boyutunu oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı prosedürel adalet ve stres değişkenleri olan fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği değişkenleri ile birer işgören olan hemşirelerin iş tatminini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır araştırmada test edilecek olan hipotezler şunlardır:

H1: Hemşirelerin örgüt içi prosedürel adalet algılamaları ile iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal bir ilişki vardır.

H2: Hemşireler üzerindeki fiziksel yorgunluk ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.

H3: Hemşirelerin örgüt içi rol karmaşıklığı algılaması ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.

H4: Hemşirelerin iş yükü ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.

H5: Hemşirelerin başarısız olma kaygısı ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.

H6: Hemşirelerin örgüt içi rol belirsizliği algılaması ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmaya ilişkin örneklemin seçiminde kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kota örnekleme yönteminin tercih edilmesinde ana kütle sayısının tam olarak bilinmesiyle birlikte bu yöntemin araştırmacıya önemli bir maliyet ve zaman avantajı sağlaması¹¹ büyük ölçüde etkili olmuştur. Bu bağlamda ana kütle sayısının % 20'si araştırma örneklemini olarak belirlenirken, Gazi Hastanesi İnsan Kaynakları Bölümüne kayıtlı toplam 508 hemşire sayısının % 20'si olan 101 hemşire araştırma örneklemine alınmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan 101 hemşirenin seçiminde hastane içersindeki her bir bölüm ya da servisin eşit oranda temsil edilmesi esas alınmış, ancak bölüm ya da servis içi seçim basit tesadüfi sistemle gerçekleştirilmiştir. Buldukları kurumun genel iş yoğunluğu ve maruz

¹⁰ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, s. 109-110.

¹¹ Ayhan Ural ve İbrahim Kılıç, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 39.

kaldıkları yüksek stres düzeyi Gazi Hastanesi hemşirelerinin araştırma örneklemi olarak seçilmesinde belirleyici rol oynamıştır.

Tablo 1. Araştırmadaki Değişkenlere Ait Faktör Ağırlıkları ve Güvenirlik (Cronbach Alfa) Değerleri

Değişkenler ve Faktör Grupları	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Alfa
Prosedürel								
Adalet								0,948
37	0,899							
41	0,828							
36	0,803							
39	0,781							
33	0,780							
32	0,765							
40	0,751							
31	0,743							
38	0,737							
35	0,720							
30	0,693							
34	0,675							
Fiziki Yorgunluk								0,851
22		0,835						
23		0,834						
24		0,790						
21		0,672						
20		0,573						
Rol Belirsizliği								0,874
2			0,865					
1			0,842					
3			0,794					
4			0,724					
Rol Karmaşklığı								0,763
11				0,804				
12				0,698				
13				0,684				
İş Yüğü								0,702
6					0,770			
8					0,654			
7					0,637			
9					0,582			
Başarısızlık Kaygısı								0,630
16						0,832		
10						0,696		
İş Tatmini								0,804
26							0,822	
25							0,766	
27							0,527	

Araştırmada birinci derecede veri toplamada oldukça kullanışlı ve yapısı gereği standartlaştırmaya çok daha elverişli olan¹² anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler örneklem içerisinde yer alan Gazi Hastanesi hemşirelerine uygulanan ve tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşan bu anketler yoluyla elde edilmiştir. Toplam 45 sorudan oluşan anket

¹² Tuncer Tokol, **Pazarlama Araştırması**, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1994, s. 14.

formundaki soruların ilk 4'ü hemşirelerin demografik özelliklerini, kalan 41'i ise hemşirelerin prosedürel adalet algılamaları ile iş tatmini ve stres düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanan kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Anket konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar¹³ ile yazar tarafından hazırlanan soruların bir karimasından oluşmaktadır. Anket sorularının cevaplandırılmasında 5'li Likert ölçeği (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anketteki değişkenlerin ilişkilendirilmesinde ise faktör analizinden yararlanılmıştır.

Faktör Analizi: Faktör analizi bir konuda deneklerin verdiği cevaplara göre değişkenler arasındaki korelasyonun hesaplanarak, birbiri ile ilişkili olan ve aynı boyutu ölçen değişkenlerin gruplandırılması sonucu faktör elde etme işlemidir. Her bir değişkenin elde edilen faktörler ile korelasyonunu belirleyen sayıya ise faktör yükü denmektedir.¹⁴ Yapılan faktör analizi sonucunda araştırma değişkenleri 7 farklı faktör grubu altında toplanırken (Tablo 1), hiçbir faktör grubu ile ilişkili bulunmayan 8 değişken de analiz dışında bırakılmıştır.

Güvenirlilik Analizi: Ayrıca araştırmada yer alan her bir değişken ve faktör grubuna ilişkin güvenirlik testi yapılmıştır. Bilindiği üzere güvenirlik ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikleri, ne derecede bir kararlılıkla ölçmekte olduğunun bir göstergesidir. Bir başka deyişle güvenirlik analizinden, ölçme sonuçlarının rasgele hatalardan arınlık derecesi olarak da söz edebiliriz.¹⁵ Araştırmaya ilişkin yapılan güvenirlik analizi sonuçlarına göre 1. faktör grubuna ait ölçeğin geçerlik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0,948'dir. Sırasıyla 2. faktör grubunun 0,851, 3. faktör grubunun 0,874, 4. faktör grubunun 0,763, 5. faktör grubunun 0,702, 6. faktör grubunun 0,630 ve 7. faktör grubunun güvenirlik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin ise 0,804 olduğu Tablo 1'den görülmektedir.

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde genel kabul gören ölçütün aşağıdaki şekilde olduğu göz önüne alındığında araştırmaya ilişkin 7 faktör grubundan 4'nün (F1, F2, F3, F7; prosedürel adalet, fiziki yorgunluk, rol belirsizliği, iş tatmini) çok yüksek, 3'ünün de (F4, F5, F6; rol karmaşası, iş

¹³ L. Carl Saxby, K. Peter Tat and T. Jane Johansen, "Measuring Consumer Perception of Procedural Justice in a Complaint Context", *The Journal of Consumer Affairs*, Vol. 34, No. 2, 2000, s. 204-216; Kailash Joshi and Arun Rai, "Impact of the Quality of Information Products on Information System Users' Job Satisfaction: An Empirical Investigation", *Info Systems Journal*, Vol. 10, 2000, s. 323-345; Severinsson E.I. and Kamarer D. (1997), "Clinical Nursing Supervision in the Workplace-Effects on Moral Stress and Job Satisfaction", *Journal of Nursing Management*, Vol. 7, 1997, s. 81-90; M. T. Kluger, K. Townsend and T. Laidlaw, "Job Satisfaction, Stress and Burnout in Australian Specialist Anaesthetists", *Anaesthesia*, Vol. 58, 2003, s. 339-345; M. Afzalur Rahim and Debra L. Shapino, "Do Justice Perceptions Influence Styles of Handling Conflict With Supervisors? What Justice Perceptions, Precisely?", *The International Journal of Conflict Management*, Vol. 11, No.1, 2000, s. 9-31.

¹⁴ Ural ve İbrahim Kılıç, 253.

¹⁵ Ezel Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 14.

yükü, başarısızlık kaygısı) yine oldukça yüksek bir derecede güvenilirlik düzeyinde bulunduğu görülecektir. Bu sonuçlar araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından oldukça tatminkar bir değer anlamı taşımaktadır.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirlidir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirlidir.¹⁶

Korelasyon ve Regresyon Analizi: Araştırmadaki değişkenler arasında ilişki ya da bağımlılık olup olmadığının belirlenmesinde ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, var ise bunun yönünü ve gücünü göstermek amacıyla çok yaygın olarak kullanılan bir analiz tekniğidir. Analiz sonucunda -1 ve +1 değerleri arasında yer alan korelasyon katsayısı (r) 1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin güçlü, 0'a yaklaştıkça ise ilişkinin zayıf olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının artı (+) değerli olması değişkenler arasındaki ilişkinin doğru yönlü, eksi (-) değerli olması ise değişkenler arasındaki ilişkinin ters yönlü olması anlamına gelmektedir.¹⁷ Bunun yanı sıra bağımsız değişkenlerin (prosedürel adalet, fiziki baskı, rol belirsizliği, rol karmaşası, iş yükü, başarısızlık kaygısı) bağımlı değişken üzerindeki etkisini matematiksel olarak ortaya koyabilmek¹⁸ amacıyla araştırmada regresyon analizine de ayrıca yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde ise SPSS/PC+12.0 paket programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Araştırma Örneğine İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 2 'de de görüleceği üzere araştırma örneğine dahil olan hemşirelerin tamamı bayanlardan oluşmaktadır. Hemşirelerin yaş dağılımına bakıldığında ise % 60,4 ile büyük bir çoğunluğun genç yaş olarak nitelendirilebilecek 26-35 yaş dilimi arasında olduğu görülmektedir. Bunu % 24,8 ile 36-45 ve % 10,9 ile 18-25 yaş diliminde bulunan hemşireler izlemektedir. 46 yaş ve üzerinde olanların oranı ise sadece % 3 olarak dikkat

¹⁶ Kazım Özdamar, *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2004, s. 633; Ezel Tavşancıl, s. 29.

¹⁷ Kazım Özdamar, s. 537-538; Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 224.

¹⁸ Ayhan Ural ve İbrahim Kılıç İbrahim, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 225.

çekmektedir. Özetle araştırmaya sonuçları ışığında hemşirelerin genel olarak gençlerden oluştuğu rahatlıkla söylenebilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özellikleri

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>					
Bay	-	-	Yaş		
Bayan	101	100	18-25	11	10,9
<i>Medeni Hal</i>					
Evli	58	57,4	26-35	61	60,4
Bekar	34	33,7	36-45	25	24,8
Boşanmış	3	3	46 ve üzeri	3	3
Cevapsız	6	5,9	Cevapsız	1	1
<i>Mesleki Tecrübe</i>					
1-5 yıl	18	17,8	<i>Eğitim Düzeyi</i>		
6-10 yıl	29	28,7	İlköğretim	-	-
11-15 yıl	14	13,9	Lise	15	14,9
16-20 yıl	24	23,8	Önlisans	43	42,6
21 ve üzeri	3	3	Lisans	38	37,6
Cevapsız	13	12,9	Y.Lisans	2	2
			Cevapsız	3	3

Diğer yandan araştırma grubunun % 42,6'sını önlisans mezunu olan hemşireler oluştururken, bunu % 37,6 ile lisans, % 14,9 ile lise ve % 2'lik bir oranla da yüksek lisans mezunu olan hemşireler izlemektedir. 3 hemşire bu soruyu cevapsız bırakırken, hemşireler arasında ilköğretim mezunu olanların bulunmayışı da dikkat çekicidir. Mesleki tecrübe açısından değerlendirildiğinde ise 6-10 yıl arasında deneyimi bulunan hemşirelerin % 28,7 ile ilk sırada yer aldıkları görülmektedir. Bunu % 23,8 ile 16-20 yıl ve % 17,8 ile 1-5 yıl arasında deneyimi bulunan hemşireler izlemektedir. sahibi olan yöneticilerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. 11-15 yıl arasında deneyimi bulunan hemşirelerin oranı % 13,9 olurken 21 yıl ve üzerinde iş deneyimi olan hemşirelerin oranı ise % 3'ler de kalmaktadır. Bu veriler ışığında genel olarak Gazi Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşirelerin mesleki açıdan yeterli bir deneyim düzeyine sahip oldukları söylenebilmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları hemşirelerin % 57,4'nün evli, % 33,7'sinin bekar ve % 3'ünün de boşanmış olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. Korelasyon Analizi

Tablo 2'deki değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde örgüt içi prosedürel adalet ile hemşirelerin iş tatmini arasında doğrusal yönlü bir ilişkinin (0,404) var olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle hemşirelerin örgüt içi prosedürel adalet algılamaları arttıkça yaptıkları işe yönelik tatmin düzeylerinin de arttığı söylenebilmektedir. Tersine durumda ise, hemşirelerin örgüt içindeki prosedürel adalete olan inançları zayıfladıkça iş tatmin düzeyleri de aynı

yönde zayıflamaktadır. Kısacası “Hemşirelerin örgüt içi prosedürel adalet algılamaları ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal bir ilişki vardır.” şeklindeki H1 hipotezi analiz sonuçlarına göre kabul görmektedir. Yine tablo 2’deki değerler bize $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde hemşireler üzerindeki fiziki yorgunluk ile iş tatmini arasında da negatif yönlü bir ilişkinin (-,374) var olduğunu ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle hemşireler üzerindeki fiziksel yorgunluk arttıkça iş tatmini de ters yönlü olarak azalmakta ve bu H2 (Hemşireler üzerindeki fiziksel yorgunluk ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.) hipotezinin kabulü anlamına gelmektedir.

Diğer yandan rol karmaşıklığı ile iş tatmini değişkenlerine bakıldığında da bunlar arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde ters yönlü bir ilişkinin (-,262) var olduğu ortaya çıkmaktadır. Kısaca örgüt içerisindeki rol karmaşıklığı arttıkça bireyin işine yönelik duymuş olduğu tatmin de azalabilmektedir. Sonuç olarak bu “Hemşirelerin örgüt içi rol karmaşıklığı algılaması ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.” şeklindeki H3 hipotezinin kabulü anlamı taşımaktadır.

Tablo 2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

	Yaş	Eğ.	Med. Hal	Me. Tec.	Pro. Ada.	Fiz. Bas.	Rol Kar.	İş Yüklü.	Baş. Kay.	Rol. Bel.	İş. Tat.
Yaş	1,00	,078	,005	,764**	-,177	-,163	-,007	-,164	-,175	,025	,170
Eğ.	,078	1,00	,128	,000	-,082	-,131	-,032	-,166	,075	-,169	,068
Med. Hal	,005	,128	1,00	-,144	,071	-,103	-,028	-,086	-,087	-,091	,158
Me. Tec.	,764**	,000	-,144	1,00	-,122	-,050	,133	-,122	-,153	-,024	,010
Pro. Ada.	-,177	-,082	,071	-,122	1,00	-,154	-,097	,081	-,155	-,466**	,404**
Fiz. Bas.	-,163	-,131	-,103	-,050	-,154	1,00	,194	,352**	,199*	,210*	-,374**
Rol Kar.	-,007	-,032	-,028	,133	-,097	,194	1,00	,385**	,482**	,265**	-,262**
İş Yüklü.	-,164	-,166	,086	-,122	,081	,352**	,385**	1,00	,248**	,048	-,044
Baş. Kay.	-,175	,075	-,087	-,153	-,155	,199*	,482**	,248*	1,00	,208**	-,199*
Rol. Bel.	,025	-,169	-,091	-,024	-,466**	,210*	,265**	,048	,208*	1,00	-,278**
İş Tat.	,170	,068	,158	,010	,404**	-,374**	-,262**	-,044	-,199*	-,278**	1,00

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde geçerlidir.

** $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde geçerlidir.

Tablo 2’den benzer bir ilişkinin başarısız olma kaygısı ve rol belirsizliği ile iş tatmini değişkenleri arasında da var olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre bireyin başarısız olma kaygısı arttıkça iş tatmin düzeyi de ters yönlü olarak azalmaktadır. Daha açık bir ifadeyle başarısız olma kaygısı ile iş tatmini arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmekte ve araştırmamızın H5 (Hemşirelerin başarısız olma kaygısı ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmektedir. Diğer yandan örgüt içindeki rol belirsizliği arttıkça bireyin işinden elde etmiş olduğu tatmin düzeyi de azalmaktadır. Kısaca rol belirsizliği ile iş tatmini değişkenleri arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde ters yönlü bir ilişki (-,278)

gözlemlenirken, H6 (Hemşirelerin örgüt içi rol belirsizliği algılaması ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.) hipotezi de kabul görmektedir. Ancak iş yükü ile iş tatmini değişkenleri arasından istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamış, dolayısıyla “Hemşirelerin iş yükü ile iş tatmini değişkenleri arasında istatistiksel açıdan ters yönlü bir ilişki vardır.” şeklindeki H4 hipotezi analiz sonuçları doğrultusunda reddedilmiştir.

4.3. Regresyon Analizi

Regresyon analizi ile bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenler belirlenmiş ve hesaplanan regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadığı Anova tablosu aracılığı ile yapılan F testi uygulanarak bulunmuştur. Buna göre Tablo 3 prosedürel adalet ve stres değişkenleri olan fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği bağımsız değişkenleri ile iş tatmini bağımlı değişkeni arasındaki regresyon analizinin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3. Prosedürel Adalet ve Stres Bağımsız Değişkenleri İle İş Tatmini Bağımlı Değişkeni Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	26,368	6	4,395	6,810	,000 ^a	
Residual	59,369	92	,645			
Total	85,737	98				
Model (Anova ^b)	R		R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,555 ^a		,308	,262	,80332	1,623
Model (Beta Değerleri ^c)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 Constant	3,342	,685		4,876	,000	
Pro. Ada.	,391	,124	-,314	3,168	,002	
Fiz. Rah.	-,340	,102	-,320	-3,341	,001	
Rol. Kar.	-,205	,102	-,211	-2,012	,047	
Bas. Kayg.	-,023	,095	-,024	-,245	,807	
Rol Bel.	-,026	,115	-,023	-,225	,823	

a. Predictors: (Constant), Pro. Ada., Fiz. Bas., Rol. Kar., İş Yükü, Baş. Kayg., Rol Bel.

b. Dependent Variable: İş Tatmini.

Yapılan analizler sonucunda prosedürel adalet ile stres değişkenlerinin hemşirelerin iş tatmini üzerinde % 30 etkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka deyişle prosedürel adalet ve stres değişkenleri olan fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği hemşirelerin iş tatminine ilişkin varyansın % 30'unu açıklayabilmektedir. Bu etki Anova yolu ile test edildiğinde de % 5 seviyesinde ($p=0,000<0,05$) anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 3'deki sabit (constant) ve B değerlerinden yararlanarak bu ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek istersek

$$\text{İş Tatmini} = 3,342 + 0,391 \text{ Pro. Ad.} - 0,340 \text{ Fiz. Bas.} - 0,205 \text{ Rol Kar.} - 0,023 \text{ Baş. Kayg.} - 0,026 \text{ Rol. Bel.}$$

şeklinde yazabiliriz. Bu prosedürel adaletteki 1 birimlik artışın iş tatminine 0,391 oranında katkı yapacağı anlamı taşımaktadır. Ancak örneğin örgüt içerisindeki rol belirsizliğinin 1 birim artması ise hemşirelerin iş tatminine

0,026 oranında negatif yönlü bir etki yapması, iş tatminini azaltması sonucunu doğurmaktadır. Özetle prosedürel adalet algılaması hemşirelerin iş tatminine olumlu yönde yansırken, fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği olarak ifade ettiğimiz stres değişkenleri ise iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

SONUÇ

İşletmeler için sahip oldukları kilit unsurların en başta geleninin insan kaynakları olduğu çok rahatlıkla söylenebilmektedir. Her ne kadar bugün teknoloji, sermaye, hammadde ve ar-ge gibi değişik kavramlar işletmeler açısından oldukça önemli değerler olarak ön plana çıksa da bunları bir araya getirecek, işletme hedefleri doğrultusunda stratejik bir güce dönüştürecek olan unsur ise insan kaynakları olmaktadır. Dolayısıyla insan kaynaklarının iş tatmini, iş memnuniyeti de işletme geleceği ve başarısı açısından son derece hassas bir konum arz etmektedir. Bu bağlamda işgören başarısı ve sağlığını doğrudan etkileyebilen stres unsuru ile örgüt içi prosedürel adaletin, işgörenin iş tatminine ne derece ve ne yönde etki ettiği araştırılması gereken bir konu olarak önümüzde durmaktadır. Bu bilinç ve sorumluluktan hareketle Gazi Hastanesi hemşireleri üzerinde yapmış olduğumuz bu araştırma, başta örgüt içi prosedürel adalet olmak üzere stres değişkenlerinden fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ile rol belirsizliğinin hemşirelerin iş tatmini üzerinde etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle prosedürel adaletin dağıtımçı adaletle de temel oluşturması açısından işgören tatminine olan etkisi biraz daha fazla hissedilmektedir. Sonuç olarak örgüt içinde prosedürel adaletin tesisi ve stres düzeyinin olabildiğince azaltılmasının işgören tatmini ve mutluluğunun yanı sıra, işletme başarısına da önemli bir katkı anlamı taşıdığı asla unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

1. Aybay R. ve Aybay A., **Hukuka Giriş**, Aybay Ya., İstanbul, 1991.
2. Folger R. G. ve Konovsky M. A., 'Effects of Procedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise Decisions', **Academy of Management Journal**, Vol. 32, 1989, s. 115-130.
3. Greenberg, J., "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", **Journal of Management**, Vol. 16, 1990, s. 399-432.
4. Joshi Kailash and Rai Arun, "Impact of the Quality of Information Products on Information System Users' Job Satisfaction: An Empirical Investigation", **Info Systems Journal**, Vol. 10, 2000, s. 323-345.
5. Kluger M. T., Townend K. and Laidlaw T., "Job Satisfaction, Stress and Burnout in Australian Specialist Anaesthetists", **Anaesthesia**, Vol. 58, 2003, s. 339-345.

6. Martin Christopher L. and Bennett Nathan, “The Role of Justice Judgments in Explaining The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment”, **Group & Organization Management**, Vol. 21, No. 1, 1996, s. 84.
7. McFarlin D.B. and Sweeney P. D., “Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes”, **Academy of Management Journal**, Vol. 35, 1992, s. 626-637.
8. Moorehead G. and W. Ricky Griffin, **Organizational Behavior**, Houghton and Mifflin Company, 2nd Ed., 1989.
9. Özdamar Kazım, **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2004.
10. Özkalp Enver ve Kirel Çiğdem, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Eğitim, sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No. 111, Eskişehir, 1996.
11. Rahim M. Afzalur and Shapino Debra L., “Do Justice Perceptions Influence Styles of Handling Conflict With Supervisors?: What Justice Perceptions, Precisely?”, **The International Journal of Conflict Management**, Vol. 11, No.1, 2000, s. 9-31.
12. Saxby L. Carl, Tat K. Peter and Johansen T. Jane, “Measuring Consumer Perception of Procedural Justice in a Complaint Context”, **The Journal of Consumer Affairs**, Vol. 34, No. 2, 2000, s. 204-216.
13. Severinsson E.I. and Kamarer D., “Clinical Nursing Supervision in the Workplace-Effects on Moral Stress and Job Satisfaction”, **Journal of Nursing Management**, Vol. 7, 1997, s. 81-90.
14. Stordeur Sabine, D’hoore William and Vandenberghe, “Leadership, Organizational Stres, and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff”, **Journal of Advanced Nursing**, Vol. 35, No. 4, 2001, s. 533-542.
15. Tavşancıl Ezel, **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2002.
16. Tokol Tuncer, **Pazarlama Araştırması**, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1994.
17. Ural Ayhan ve Kılıç İbrahim, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2005.
18. Yazıcıoğlu Yahşi ve Erdoğan Samiye, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.