

Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma

Mücella ARI* Asena ALTIN GÜLOVA** Sevinç KÖSE***

Öz

Giriş: Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi, sağlık ve örgüt psikolojisi yazınında sıklıkla birbiri ile yakından ilişkili iki değişken olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkili değişkenlerin kapsamını değerlendirmede, sağlık işletmeleri gibi özgün örgütsel yapılarla çalışmak önemli bir rol oynamaktadır. **Amaç:** Bu çalışma sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışı ilişkisini ve bunu etkileyen demografik faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. 8 Mart 2010 tarihinde yayınlanan Hemşirelik Yönetmeliği üzerine adalet algısı hiç çalışılmamıştır. Bu yüzden Hemşirelik Yönetmeliği'ne ilişkin adalet algısını ölçmek amaçlanmıştır. **Yöntem:** Çalışma evrenini İzmir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket, tüm sağlık çalışanlarına dağıtılmış, toplam 433 sağlık çalışanı anketi cevaplamıştır. **Bulgular:** Örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. **Sonuç:** Hemşirelik yönetmeliğini lisans ve lisansüstü eğitim alanlar daha adaletli bulurken, hekim gurubunun hemşire gurubuna göre daha adaletli bulduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Hemşirelik Yönetmeliği.

Abstract

The Relationship Between Organizational Justice Perceptions and Organizational Commitment Behavior a Research at a Health Institution

Background: Organizational justice perception and organizational commitment level were frequently described as related variables in the literature of health and organizational psychology. In evaluating to these related variables, study with specific organizations such as health care organizations plays an important role. **Objectives:** This study is aimed to determine the relationship between organizational justice perception and organizational commitment behavior; also to determine the demographic factors influencing that relationship. Nobody has studied justice perception about Nursing Regulation which was published at 8 th of March 2010. So we also aimed to measure justice perception about Nursing Regulation. **Methods:** Personnel of a state hospital located in İzmir is forming research space and survey method is used for collecting data. Survey distributed total personel, totally 433 replied it. **Results:** Positive relationship is found between organizational justice perception and organizational commitment. **Conclusion:** Nursing Regulation is perceived more justice, by graduates, under graduates and doctors perceived it more justice than nurses.

Key Words: Organizational Justice, Organizational Commitment, Regulation of Nursing.

Geliş tarihi: 12.11.2014 **Kabul tarihi:** 05.01.2017

Son yıllarda sağlık sektöründe hem hizmet anlayışında hem de hasta kavramında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kalitesi ve hasta memnuniyeti açısından sağlık personelinin iş ile ilgili tutum ve davranışları da önemli bir konu haline gelmiştir. Bu açıdan örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık davranışı anahtar kavramlardır. Örgütsel adalet kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında 'sosyal adalet' kavramının örgütlere uyarlandığı ve "örgütsel adalet" kavramının geliştirildiği görülmektedir. Yönetim yazını incelendiğinde, "adalet" kavramının Aristo, Plato, Socrates, Nozick ve Rawls gibi felsefeye ilgilenenlerin üzerinde araştırmalar yaptıkları bir konu olduğu görülmektedir (Colquitt vd.,2001).

Örgütsel adalet konusunun özellikle son yıllarda çok sayıda araştırmaya konu olmasının önemli nedenlerinden biri, çalışanların tutum ve davranışlarına olan etkisidir (Yürür,2008). Çalışanlar hem çalıştıkları örgüte karşı hem de yöneticilerine karşı güven duymak isterler. Bu güvenin sağlanmasındaki en önemli araçlardan biri de çalışanların örgütsel adalet algıdır (İçerli,2009).

Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünü olarak izah edilmektedir (Çakmak, 2005).

Örgütsel adalet yazınında, örgütsel adalet türleri dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç türde ele almaktadır: *Dağıtım adaleti:* Dağıtım adaleti, elde edilen ücret ödül, ceza ve terfi gibi her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade eder (Greenberg,1990; Çakar ve Yıldız, 2009). *Prosedür Adaleti (Süreç Adaleti):* Ücret, terfi, çalışma şartları, performans değerlendirme gibi örgüt içi tutum ve süreçlerin adilliğine ilişkin bir kavramdır (Topaloğlu,2010). Prosedür adaleti, bireylerin karar alma sürecine katılabilmeleri ve karar alma sürecindeki tarafsızlık veya objektiflikle ilgili algılarına işaret etmektedir. Bireyler karar alma sürecinin tarafsızlığı, karar alma yetkisine sahip olanlara duyulan güven, ilişkiler sistemine saygı, niyet ve yardımlaşma sürecine dayalı olma prosedürel adalete etki eden üç faktördür (Greenberg, 1990). *Etkileşim Adaleti:* Yöneticilerin, dağıtım kararlarının alınmasına ilişkin süreçleri, prosedürlerin işleyişinde iş görenlere yönelik davranışlarının kalitesi, çalışanlara karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilir. Greenberg (1990), etkileşim adaletinin saygı ve duyarlılık yönlerinin dağıtım adaletinin kişilerarası değerleri olarak görülebileceğini; çünkü kararların sonuçlarına karşı tepkiler doğurabileceklerini ileri sürmektedir (Colquitt ve ark.2001; Greenberg,1990).

Örgütsel adalet teorileri Greenberg tarafından reaktif- proaktif boyutu ve süreç-içerik boyutu olmak üzere iki bağımsız boyutta sınıflanmıştır (Pierre ve Holmes,2010). *Reaktif- İçerik Teorileri:* Bu teorilerden en çok bilinen Adams'ın 'Eşitlik Teorisi'dir.

* İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Pediatri Yoğun Bakım Kliniği Hemşiresi **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı *** Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

Bu teoriye göre çalışanlar, kendilerine adil davranılıp davranılmadığına; örgüte sundukları katkılar ile elde ettikleri kazanımlar arasındaki orana bakarak, daha sonra da bu oranı karşılaştırma yapılan diğer çalışanın katkı-kazanım oranına göre değerlendirerek karar vermektedir (Çöp,2008; Yürür, 2008). *Proaktif İçerik Teorileri: Proaktif İçerik Teorileri*, çalışanların, kazanımların dağıtımındaki adaleti sağlama çabaları üzerine kurulmuştur. Temelleri Leventhal tarafından ortaya atılmıştır. Leventhal "Adalet Yargı Modeli"ni geliştirmiştir (Greenberg,1990). Bu modelde, çalışanların karşılaştıkları durumlar için birbirinden farklı dağıtım kuralları uygulanarak dağıtım kararları alınmaya çalışılmaktadır. Ödüller hak edenler arasında, yaptıkları katkılar göz önüne alınmaksızın eşit olarak bölüştürülecektir (Greenberg,1987). *Reaktif Süreç Teorileri: Karar almada kullanılan süreçlerin hakkaniyeti üzerine odaklanan süreç teorileri*, hukuktan kaynaklanmaktadır (Greenberg,1987). Çalışanların, kararların alınmasında kullanılan süreçlerden her birine ne şekilde tepki gösterdikleri ve kendilerine süreçler üzerinde kontrol olanağı veren işlemlerden, kontrol olanağı vermeyen işlemlere göre daha fazla tatmin olduğu işlemler ile ilgilenmektedir. Çalışanların, süreç kontrolü sağlayan işlemlerden sonra ortaya çıkan kararları daha adil algıladığı ortaya konmaktadır (Greenberg, 1987). *Proaktif Süreç Teorileri: Proaktif- Süreç Teorileri* içinde en bilineni, Leventhal, Karuza ve Fry'nin "Dağıtım Tercihi Teorisi"dir (Çöp,2008). Meydana gelen anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan prosedürlere odaklanmış olan reaktif süreç teorilerinin tersine, proaktif süreç teorileri, "dağıtım prosedürleri" ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987).

Örgütler için kaynakların etkin kullanımı günümüzde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar (Meyer ve Allen, 2004). Porter ve Steers (1974) örgüt içindeki bağlılığı, bireyin varlığı ile bütünleşebilecek bir güç ve bir örgüte dahil olmak olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda Meyer ve Allen bağlılığı "duygusal bağlılık" ve "devamlılık bağlılığı" olmak üzere iki boyutlu olarak kavramsallaştırmıştır. Sonra yapılan çalışmalar ile birlikte normatif bağlılık üçüncü boyut olarak ele alınmıştır (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, ekonomik koşulları göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları için örgütlerinde kalmak istediklerini gösterir (Özcan,2008). Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütte kalmaya devam etme isteğini, örgütteki yatırımlarının toplamını, örgütü terk ettiğinde kaybedeceklerini ve karşılaştırılabilir alternatiflerin sınırlı olmasını değerlendirmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır (Akar ve Yıldırım,2008). Normatif bağlılık ise çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın 'doğru' olduğunu düşünmesi sonucunda gelişir (Meyer ve diğerleri, 1993).

Çalışanların adalet algılarının onların bağlılıkları üzerine olan etkisinin belirlenmesi örgütler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü çalışanlar adil olunmadığını düşündüğü bir örgüte kendisini bağlı hissetmesi, kendisini örgütle özdeşleştirmesi mümkün olmayacaktır. Bağlılığın düşük olması örgütü her an terketmeye hazır bireyleri ifade etmektedir. Bu durum örgütte çalışan devrinin artmasına dolayısı ile verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Sağlık kurumlarının iskeletini oluşturan hemşirelerin karşılaştığı sorunlar nedeniyle kuruma olan bağlılıkları değişmektedir. Ülkemizde hemşirelik mesleğinin tanımının yeterince yapılmaması, bunu sağlayacak yasa ve yönetmeliklerin eski olması, mesleki algıyı olumsuz etkilemektedir. Türkiye'de hemşirelik yönetmeliği, ilk olarak 25/ 2/ 1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu 25/ 4/ 2007 tarihli ve 5634 sayılı Kanunla değiştirilerek güncellenmiştir. Güncellenen yönetmelik öncesinde farklı eğitim düzeyine ve deneyimine sahip hemşireler alanda aynı görevleri yapmakta veya yönetici olabilmekteydi. Değişiklik kapsamında Hemşirelik Kanununun 4.maddesinde hemşirelerin eğitim durumlarına, çalışma alanlarına ve pozisyonlarına göre görev, yetki ve sorumlulukları, 08.03.2010 tarihinde çıkarılan yönetmelikle düzenlenmiştir (<http://www.resmigazete.org>). Bu yönetmelik çerçevesinde yönetici hemşireler lisans mezunu hemşireler olarak belirlenmiştir. Lise ve ön lisans mezunu yönetici hemşireler görevlerinden alınmış ve yerlerine en az lisans ve yüksek lisans mezunu hemşireler, çalışma yılına bakılmadan yönetici hemşire konumuna getirilmiştir.

Bu çalışma sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışı ilişkisini ve bunu etkileyen demografik faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca, yönetmelikteki değişikliklerle birlikte meydana gelen değişimin ve yenilenmenin hemşire ve hekim grubu içinde eğitim düzeyine göre yönetmeliğin adil olup olmadığı algısı saptanmak istenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, tanımlayıcı nitelikte bir saha araştırmasıdır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma İzmir ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim araştırma hastanesinde 01 Mayıs-01 Temmuz 2010 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, 588 hemşire ve 458 doktor oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamı örnekleme dahil edilmiş, çalışmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formunda hata tespit edilmeyen 433 adet (%41,3) soru formu değerlendirmeye alınmıştır.

Veri toplama araçları

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Kullanılan anket 3 bölümden ve toplam 49 sorudan oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılanlar ile ilgili tanımlayıcı bilgiler, ikinci ve üçüncü bölümde hemşirelerin ve doktorların örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılıklarını ölçen toplam iki ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel adalet ölçeği Colquitt' in (2001) de çalışmasında kullandığı 20 soruluk ölçektir. Colquitt çalışmasında ölçeği 4 başlık altında topladığı işlemsel adalet, bölüşümsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalettir. Colquitt (2001)'in geliştirdiği örgütsel adalet algısı ölçeği Karabay (2004) ve Özmen ve ark. (2007) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış ve ölçeğin üç faktörlü yapıda olduğu ortaya konmuştur. Kişilerarası adalet ve bilgisel adalet, etkileşimsel adalet adı altında incelenmiştir. Güvenirlilik analizine göre; örgütsel adalet ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı olan cronbach alfa dağıtım adaleti algısı boyutu için 0,85; prosedür adaleti algısı boyutu için 0,82; etkileşim adaleti algısı boyutu 0,89 olarak kestirilmiştir. Tüm ölçek için iç tutarlılık katsayısı olan cronbach alfa değeri 0,84 bulunmuştur.

Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği Erigüç ve Kaygın (1994) tarafından Türkçe' ye uyarlanmış ve ölçeğe çalışma alanı bağlılığını eklemiştir. Türkçe' ye uyarlanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizine göre Cronbach alpha katsayısı 0,86 olarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplamak için kullanılan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçeği, beşli likert ölçeğine göre tasarlanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri

- H1: Demografik değişkenlere göre örgütsel adalet algısı arasında fark vardır.
 H2: Çalışanların eğitim düzeyine göre Hemşirelik Yönetmeliği adalet algısı farklıdır.
 H3: Çalışılan mesleğe göre Hemşirelik Yönetmeliği adalet algısı farklıdır.
 H4: Örgütsel bağlılık alt boyutları ile demografik değişkenler arasında fark vardır
 H5: Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Verilerin değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklere ilişkin değerler ortalama ve standart sapma değerleri ile demografik değişkenlere ilişkin veriler ise frekans dağılımları, non-parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri, parametrik testlerden varyans analizi, t-testi, aracılığı ile sunulmuştur. Gruplar arası farklılığı belirlemek için ileri analiz Tukey testi yapılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırmanın yapılabilmesi için ilgili kurumdan yazılı izin ve çalışmaya katılan hemşire ve hekimlerden araştırmanın amacı anlatıldıktan sonra isteklilik ve gönüllülük ilkesi gereğince sözel izin alınarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik bulguları incelendiğinde; %68.6'sının kadın, %30.7'sinin 26-30 yaş aralığında, %50.3'ünün hastanede çalışma süresi 1-5 yıl arasında, %46.2'sinin mesleki kıdem yılının 1-5 yıl arasında, %50.1'inin bekar, %46.4'ünün üniversite mezunu, %70.2'sinin hemşire, %26.1'inin çocuk kliniklerinde çalıştığı ve gelir düzeyinin 1400-2000 lira arasında olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Demografik özellikler ile örgütsel adalet algısı alt boyutlarının karşılaştırılması

Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları	Prosedür Adaleti	Dağıtım Adaleti	Etkileşim Adaleti
	Test Anlamlılık X(SS)	Test Anlamlılık X(SS)	Test Anlamlılık X(SS)
Bireysel ve Mesleki özellikler			
Yaş grupları	F= 5.98 p= .001 3.26(1.04)	F= 1.66 p= .17 2.94(1.06)	F= 3.49 p= .02 3.44(0.95)
Eğitim durumu	F= 3.95 p= .01 3.09(1.00)	F= 1.72 p= .16 2.95(0.97)	F= 1.65 p= .17 3.21(0.97)
Çalışma süresi	F= 1.14 p= .33 3.09(1.11)	F= 1.20 p= .30 3.06(1.17)	F= 2.83 p= .02 3.47(0.82)
Cinsiyet	t= 3.75 p= .81 3.24(0.96)	t= 1.17 p= .04 3.01(1.01)	t= 1.17 p= .04 3.33(0.95)
Çalıştığı birim	F= 2.05 p= .07 3.44(0.99)	F= 0.79 p= .55 3.23(1.12)	F= 7.01 p= .00 2.77(0.85)
Medeni durum	t= -0.85 p= .39 3.03(0.93)	t= -0.63 p= .52 2.95(0.99)	t= 0.80 p= .42 3.13(0.84)
Gelir durumu	KW= 21.4 p= .00 3.47(1.15)	KW= 1.61 p= .657 3.03(1.13)	KW= 19.7 p= .00 3.53(1.02)
Meslek	t= -4.09 p= .00 3.27(1.02)	t= -0.81 p= .41 2.98(1.05)	t= -3.37 p= .001 3.39(0.93)
Mesleki kıdem yılı	F= 1.49 p= .20 3.22(1.10)	F= 0.86 p= .48 3.10(1.15)	F= 3.33 p= .01 3.53(0.89)

Tablo 1’de sosyo-demografik veriler ile örgütsel adalet alt boyutları karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Yaş ile örgütsel adalet alt boyutlarını karşılaştırmak için yapılan varyans analizine göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarında fark olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analiz Tukey testine göre fark 36 yaş ve üzeri gruptan kaynaklanmaktadır. Eğitim durumu ile örgütsel adalet alt boyutlarını karşılaştırmak için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre prosedür adaleti alt boyutunda fark olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Farkın lisans mezunu katılımcılardan kaynaklandığı bulunmuştur. Hastanede çalışma süresi ile örgütsel adalet alt boyutlarını karşılaştırmak için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre etkileşim adaleti alt boyutundan kaynaklanan anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p < 0.05$). Cinsiyet ile örgütsel adalet alt boyutlarını karşılaştırmak için yapılan t testi sonuçlarına göre dağıtım ve etkileşim adaleti alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu farkın kadın çalışanlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna göre, erkek çalışanların dağıtım adaleti algıları ($X_c = 3,01$) kadın çalışanların dağıtım adaleti algılarından ($X_k = 2,88$) daha yüksektir. Çalışılan birim ve örgütsel adalet alt boyutlarının karşılaştırıldığı varyans analizi sonuçlarında göre etkileşim adaleti alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Farkın kaynaklandığı grubu belirlemek için yapılan Tukey testinde yoğun bakım ve çocuk klinikleri çalışanlarından kaynaklandığı bulunmuştur. Gelir durumu ve örgütsel adalet alt boyutlarının karşılaştırıldığı Kruskal-Wallis test sonucuna göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarından kaynaklanan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($p < 0.05$). Meslek ve örgütsel adalet alt boyutlarının karşılaştırıldığı t testi sonuçlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu farkın hekim grubundan kaynaklandığı düşünülmüştür. Mesleki kıdem yılı ile örgütsel adalet alt boyutlarının karşılaştırıldığı varyans analizi sonuçlarına göre etkileşim adaleti alt boyutundan kaynaklanan anlamlı bir fark olduğu ve farkın 16 yıl ve üzeri gruptan kaynaklandığı bulunmuştur ($p < 0.05$). Medeni durum ile örgütsel adalet alt boyutları karşılaştırılmasında hiçbir alt boyutta anlamlı bir fark saptanmamıştır. Dağıtımsal adalet algısı ile demografik değişkenler arasında fark bulunamamıştır.

Tablo.2.Demografik özellikler ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Çalışma alanı Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Bireysel ve Mesleki Özellikler	Test Anlamlılık X(SS)	Test Anlamlılık X(SS)	Test Anlamlılık X(SS)	Test Anlamlılık X(SS)
Yaş grupları	F= 3.95 p= .008 8.71(0.66)	F= 1.37 p= .25 3.03(0.80)	F= 0.06 p= .97 2.64(0.85)	F= 3.49 p= .02 2.92(0.80)
Eğitim durumu	F= 7.08 p= .000 3.55(0.71)	F= 4.01 p= .008 2.96(0.84)	F= 0.75 p= .51 2.72(0.94)	F= 1.65 p=.17 2.92(0.89)
Çalışma süresi	F= 3.11 p= .01 3.78(0.58)	F= 1.48 p= .20 3.16(0.88)	F= 0.28 p= .88 2.70(0.91)	F=0.51 p= .17 2.96(0.84)
Cinsiyet	t= 2.31 p= .61 3.59(0.72)	t= 3.04 p= .86 3.11(0.78)	t= 0.63 p= .73 2.71(0.84)	F= 0.51 p=.04 2.83(0.87)
Çalıştığı birim	F= 3.26 p= .007 3.64(0.65)	F= 2.75 p= .01 3.09(0.84)	F= 1.28 p= .26 2.83(0.85)	F= 0.86 p= .50 2.96(0.89)
Medeni durum	t= -1.02 p= .51 3.51(0.71)	t= -0.90 p= .25 2.97(0.83)	t= 0.85 p= .05 2.70(0.89)	t= 0.42 p= .67 2.89(0.83)
Gelir durumu	KW= 27.7 p= .000 3.85(0.69)	KW= 12.9 p= .05 3.33(0.70)	KW= 2.6 p= .455 2.63(0.86)	KW= 2.4 p= .487 2.54(0.85)
Mesleki Kıdem Yılı	F=4.18 p=.002 3.81(0.59)	F=3.27 p=.01 3.24(0.82)	F=0.84 p=.49 2.69(0.91)	F=0.95 p=.43 3.02(0.83)
Meslek	U= -4.06 p= .000 3.67(0.71)	U= -2.69 p= .007 3.08(0.74)	U= -0.42 p= .67 2.65(0.82)	U= -1.30 p= .19 2.81(0.88)

Tablo 2'desosyo-demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık alt boyutları karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Yaş ile örgütsel bağlılık alt boyutlarını karşılaştırılmak için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre çalışma alanı bağlılığı boyutunda fark olduğu saptanmıştır. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan ileri düzey Tukey testine göre 36 yaş ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı bulunmuştur ($p<0.05$). Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılmak için yapılan varyans analizi sonucuna göre çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında fark olduğu saptanmış ve farkın üniversite grubundan kaynaklandığı bulunmuştur ($p<0.05$). Kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre çalışma alanı bağlılığı boyutunda fark olduğu saptanmış ve farkın 16 ve üzeri yıl çalışanlardan kaynaklandığı bulunmuştur ($p<0.05$). Cinsiyet ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması ve aralarında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için t-testi yapılmış ve anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p<0.05$). Çalışılan birim ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan varyans analizi sonucuna göre çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında fark olduğu saptanmıştır. Farkın yoğun bakım grubundan kaynaklandığı bulunmuştur ($p<0.05$). Medeni durum ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan t-testine göre fark olduğu saptanmıştır. Evli çalışanların devam bağlılığı bekârlara oranla yüksek çıkmıştır. Gelir durumu örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında fark olduğu saptanmıştır ($p>0.05$). Farkın yapılan ileri düzey Tukey testine göre 4001L ve üstü gelire sahip olanlardan kaynaklandığı bulunmuştur. Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan varyans analizi sonucuna göre çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında farklılık olduğu saptanmış ve farkın 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip gruptan kaynaklandığı bulunmuştur. Meslek ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının karşılaştırılması için yapılan Mann-Withney U testi sonuçlarına göre çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında fark olduğu saptanmıştır. Bu farkın hekim grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir ($X_{ss}(\text{hekim})=3.67 > X_{ss}(\text{hemşire})=3.40$) ($p<0.05$).

Tablo.3. Eğitim Durumuna Göre Hemşirelik Yönetmeliği Adalet Algısı

Eğitim Durumu	Hemşirelik yönetmeliğini adaletli buluyorum		F	p
	n	X (ss)		
Lise	99	2.74(1.28)	11.38	.000
Önlisans	77	2.58(1.20)		
Lisans	201	3.29(1.16)		
Lisans üstü	56	3.46(0.97)		

Tablo 3'te hemşirelerin eğitim durumları ile hemşirelik yönetmeliğini adaletli buluyorum görüşleri arasındaki karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Eğitim durumu ile 'hemşirelik yönetmeliğini adaletli buluyorum' görüşü arasında fark olup olmadığını test etmek için varyans analizi yapılmış ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Katılımcıların %30.7' si 'Hemşirelik yönetmeliğini adaletli buluyorum' görüşüne 'katılıyorum' yanıtı vermiştir. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan ileri düzey Tukey testinde, lisans eğitimi almış gruptan kaynaklandığı bulunmuştur. Lisans düzeyinde eğitim alanlar ile lise ve önlisans düzeyinde eğitimi olanlar arasında fark varken, lisans üstü düzeyinde eğitim alanlar arasında fark saptanmamıştır.

Tablo.4. Meslek ile Hemşirelik Yönetmeliği AdaleT Algısı

Meslek	Hemşirelik yönetmeliğini adaletli buluyorum		t	p
	N	X (ss)		
Hemşire	304	2.98 (1.30)	-2.22	.027
Hekim	129	3.26 (0.93)		

Tablo 4' de hemşirelik yönetmeliğini adaletli bulma ile meslek gruplarının hemşirelik yönetmeliğini adaletli bulma sonuçları karşılaştırılmıştır. Yapılan t testi sonucuna göre meslek gruplarının hemşirelik yönetmeliğini adaletli bulma durumunda fark anlamlı bulunmuştur. Farkın hekim grubundan kaynaklandığı düşünülmüştür ($p < .05$).

Sonuç olarak; Hemşirelik yönetmeliği adalet algısı ile eğitim düzeyi arasında ve Hemşirelik yönetmeliği adalet algısı ile çalışılan meslek arasında fark olduğundan H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo.5. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve Örgütsel Bağlılık alt boyutları arasındaki İlişki

	Örgütsel adalet alt boyutları			Örgütsel bağlılık alt boyutları			
	Prosedür adaleti	Dağıtım adaleti	Etkileşim adaleti	Çalışma alanı bağlılığı	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
Prosedür adaleti	1	,571**	,669**	,523**	,408**	,240**	,285**
Dağıtım Adaleti		1	,549**	,456**	,447**	,290**	,342**
Etkileşim Adaleti			1	,561**	,462**	,197**	,306**
Çalışma alanı bağlılığı				1	,620**	,350**	,412**
Duygusal bağlılık					1	,627**	,552**
Devam bağlılığı						1	,594**
Normatif bağlılık							1

Tablo 5'te örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları verilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; tüm gruplar birbirleriyle anlamlı ve pozitif şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerine bakıldığında; örgütsel adalet alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının kendi aralarında pozitif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir. Prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaletinin, çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık ile orta düzey ilişkisi varken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile zayıf bir ilişki vardır. Çalışma alanı bağlılığı, duygusal bağlılıkla ve normatif bağlılık ile orta düzeyde ilişki içindeyken, çalışma alanı bağlılığı ile devamlılık bağlılığı arasında zayıf bir ilişki vardır.

Tartışma

Araştırmaya katılan kişilerin örgütsel adalet algısı boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının ortalamalarına baktığımız çalışmamızda, prosedür adalet algılarının ortalaması 2.98; dağıtım adaleti algılarının ortalaması 2.91; etkileşim adalet algılarının ortalaması 3.16; çalışma alanı bağlılık ortalaması 3.47, duygusal bağlılık ortalaması 2.93, devam bağlılık ortalaması 2.67 ve normatif bağlılık ortalaması 2.88 olarak çıkmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan kişilerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılığı ortalamalarının orta değer üstünde olduğu görülmüştür. En yüksek standart sapma 1.07 ile dağıtım adaleti algısının, en düşük standart sapma da 0.70 ile çalışma alanı bağlılığına aittir. Çalışmaya katılanlar en çok dağıtım adaleti algısı konusunda birbirinden farklı yanıtlar vermişlerdir. Çalışma alanı ile ilgili bağlılığın

yüksek çıkması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çünkü duygusal bağlılığın yüksek çıkması halinde iş yerinde her zaman motivasyonu sağlamak mümkün olmayacağı için örgütsel bağlılık üzerinde negatif etki yapması muhtemeldir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları iş ilişkilerine daha fazla önem verilmesi takım ruhunun gelişmesine de katkı sağlayabilecektir.

Örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının ilişkisinin incelendiği korelasyon analizinde; tüm gruplar birbirleriyle anlamlı ve pozitif şekilde ilişkilidir. Yapılan literatür incelemelerinde, örgütsel adalet alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çöp,2008; Karabay,2004). Adalet ve bağlılık algısına yönelik değerlendirmelere bakıldığında, bireylerin önce kendi çıktılarını diğerleri ile kıyasladığı, kendilerine adil davranılıp davranılmadığının ve örgüte bağlılık durumuna karar vermektedirler. Bu algıların düşük olması durumunda örgütler açısından ciddi sonuçlarla sonuçlanacaktır. Örgütlerde örgütsel adalet ve bağlılık algılarının kapsamlı ve çok yönlü yaklaşımı gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, uzun dönemli örgütsel ve kültürel değişim anlamına gelmektedir. Örgütlerin, adil olmayan davranışları ve uygulamaları değiştirmesi, olumlu davranışları ödüllendirmesi, etik uygulamaları çalışma yaşamına yansıtması, mevcut olumsuz süreçleri değiştirmesi ve yeniden yapılandırması gibi bir takım düzenlemeler yapılmalıdır.

Örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık algıları ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları birbirinden farklıdır. Bunun nedenlerinden biri erkek ve kadınların kazanımların dağıtımını, bu kazanımlarla ilgili işlemler açısından farklı uygulamalar ve ayrımlarla karşılaşmaları olarak düşünülebilir. Araştırmada ortaya çıkan farklılıklar da bu doğrultuda açıklanabilir. Eker' in yaptığı çalışmada (2006) da bizim çalışmamızla paralel sonuçlar göstermekte, erkek çalışanların prosedür adalet algısı kadın çalışanlardan yüksek bulunmuş, dağıtım adalet algısı ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu yaptığı çalışmada (2009) cinsiyet ile prosedür, etkileşim ve dağıtım adaleti arasında anlamlı fark bulunmuş, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında fark bulunamamıştır. Bu da bizim çalışmamızı desteklemektedir. Tutar' in yaptığı çalışmada (2007) erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınlardan yüksek olduğunu, Cihangiroğlu (2010) ise, cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında fark bulmuş ve kadınların örgütsel bağlılığı, erkek katılımcılardan yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmanın çalışanların çalışma alanı bağlılığı ($F=3,95$, $p \leq 0,05$), prosedür adaleti algıları ($F=5,98$, $p \leq 0,05$) ve etkileşim adaleti algıları ($F=3,49$, $p \leq 0,05$) yaşa göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yapılan literatür incelemelerinde yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı, yaş ile örgütsel adalet ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Steers,1977; Durna ve Eren, 2005). Bu da bizim çalışmamızı desteklemektedir. Eker' in (2006) ve Erkanlı' nın (2009) yaptığı çalışmalarda yaş ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım ve prosedür adaleti arasında farkı anlamlı bulunmuştur. Her ikisi de çalışmalarında yaş ilerledikçe dağıtım ve prosedür adaleti algısının arttığını bulmuşlardır. Yaş ilerledikçe örgütsel adalet algısının artması gençlerin beklentilerinin fazla olmasına ve olumsuzluklar karşısındaki tüm tepkileri gibi adaletsizlikler karşısında da daha tepkili olmalarına bağlanabilir.

Çalışmamızda hastanede çalışma süresi ile etkileşim adaleti algısı arasında fark anlamlı bulunmuş ve çalışma süresi arttıkça adalet algısının arttığı bulunmuştur ($p<0.05$). Literatür çalışmaları incelendiğinde çalışma süresi ile örgütsel adalet algısı arasında fark olduğu ve çalışma süresi arttıkça adalet algısının arttığı bulunmuştur (Eker,2006; Çakmak,2005; Erkanlı,2009). Çalışanların çalışma alanı bağlılığı ($F=3.11$, $p \leq 0,05$) kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Literatür incelemelerinde, kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir (Steers,1977; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Araştırmamızda mesleki kıdem yılı ile etkileşim adaleti arasında fark bulunmuş ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip olan grubun 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip gruplara göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0.05$). Eker (2006), Erkanlı' nın (2009) ve Çakmak'ın (2005) da yaptığı çalışmada, dağıtım adaleti algısı ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmuş ve bu farkın 10-16 yıl ve üzeri çalışanlardan kaynaklandığını bulmuştur. Çalışanların çalışma alanı bağlılığı ($F=4.18$, $p \leq 0,05$) ve duygusal bağlılığı ($F=3.27$, $p \leq 0,05$) mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermektedir. Bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin mesleki gelişme ve beklenti düzeylerinin karşılandığı ve davranışların örgütçe ödüllendirildiği, bireyin iş yapma tutkusu olduğu düşünülmektedir. Örgütsel düzeyde bağlılığı yüksek bireyleri örgütün amaçları için çalışan, güvenli, verimli ve dengeli bir işgücü olarak düşünülebilir. Araştırma bulgularına göre meslek kıdeminin yüksek olması, örgüte olan bağlılığı arttırmış ve dolayısıyla da duygusal bağlılığı etkilemiştir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu bizim çalışmamızı desteklemektedir. Çalışanların hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu yüzden ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı söylenebilir. Devlet sektöründe çalışanlarda bağlılık artarken Zellars, Teper ve Duffy'nin araştırmasında (2002) mesleki kıdem arttıkça bağlılığın azaldığı bulunmuştur.

Çalışmamızda çalışanların prosedür adaleti algıları ($F=3.95$, $p \leq 0,05$) çalışma alanı bağlılığı ($F=7,08$, $p \leq 0,05$) ve duygusal bağlılığı ($F=4.01$, $p \leq 0,05$) eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Steers' in yaptığı çalışmada (1997) eğitim ile örgütsel bağlılık arasında ve eğitim ile prosedür ve etkileşim adaleti algısı arasında farkı anlamlı bulunmuş; bu farkın ise önlisans grubundan kaynaklandığı saptanmıştır. Bu sonuç da bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Çalışmamızda kurumda çalışılan birime göre, çalışanların prosedür adaleti algıları ($F=2,05$, $p \leq 0,05$) ve etkileşim adalet algısı ($F=7,01$, $p \leq 0,05$), çalışma alanı bağlılığı ($F=3.26$, $p \leq 0,05$) ve duygusal bağlılığı ($F=2.75$, $p \leq 0,05$) çalışılan birime göre farklılık göstermektedir. Çalışma alanı bağlılığı en yüksek birimler sırasıyla cerrahi (3.64), dâhiliye (3.54) ve yöneticilerdir (3.53).

Medeni durum ile devam bağlılığı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Durna ve Eren'in araştırmasında (2005) duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Benkfoff (1997) ile Demir ve arkadaşlarının (2009) çalışmalarında evli olanların bekâr olanlara göre örgüte daha fazla bağlı olduğu bulunmuştur. Bu bulgu araştırmayı destekler niteliktedir. Ancak Çakır'ın araştırmasında (2006) da medeni durum katılımcıların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark oluşturamamıştır.

Hemşirelik Yönetmeliği'ni, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcılar adaletli bulmuştur, meslek gurubuna göre yaptığımız analiz sonuçlarına göre hekim grubunun hemşirelik grubuna göre daha adaletli bulunduğu sonucu

tespit edilmiştir. Literatürde bu konuda çalışma tespit edilememiştir. Hemşirelerin özerk bir meslek olmada problem yaşaması kanunların yetersizliği, kurumsal işleyişteki yetersizlik veya aksama nedeniyle örgütsel adalet algılarının olumsuz etkilendiği düşünülmektedir. Ülkemizde hemşirelik mesleği ile ilgili standart bir eğitimin alınmış olmaması nedeni ile eğitim düzeylerinin farklı olması, farklı eğitim düzeylerine rağmen aynı haklara sahip olma anlayışı, profesyonel meslek grupları arasındaki algı farklılığını açıklayabilir. Hemşirelik yönetmeliğindeki düzenlemeler sayesinde bu farklılıklar ortaya çıkmış, değişim başlamış, fakat hemşirelik mesleğini icra eden kişilerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma olduğu düşünülmektedir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın sağlık sektöründe çalışan sağlık profesyonelleri tarafından nasıl algılandığı, bu iki faktörün olumlu sonuçlarının sağlık kurumlarının daha etkin ve verimli şekilde çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının kaliteli hizmet verebilmeleri, temel mesleki eğitim ve deneyimlerinin yanı sıra yüksek örgütsel adalet ve çalıştıkları kuruma bağlılık hissetmeleri ile mümkün olacaktır. Örgüt içerisinde çalışanlar, yöneticilerin kendilerine adil davrandıklarını hissettikleri zaman, iş birliği yapmak kolaylaşmakta ve yöneticilerin aldıkları kararları desteklemektedirler. Örgüt yönetimleri, liderler örgütsel bağlılığı sağlayacak ve koruyacak uygulama ve programlar geliştirirken, konunun zamana ve bireye göre değişebileceğini ve uzun zaman alabileceğini unutmamalıdır.

Çalışmamızda çalışma alanı ile ilgili bağlılığın yüksek çıkması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Duygusal bağlılığın yüksek çıkması durumunda iş yerinde her zaman motivasyonu sağlamak mümkün olmayacağı için örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yapması muhtemeldir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları iş ilişkilerine daha fazla önem verilmesi, takım ruhunun gelişmesine de katkı sağlayabilecektir. Örgütsel adalet algısı, yöneticilerin çalışanlara gösterdiği saygıyı göstermekte ve çalışanlarda yönetime duyulan güven ile bağlılıklarını güçlendiren bir algı oluşmaktadır. Kurumlarda bu algıların oluşturulmasında ve örgütsel amaçlara ulaşmada yöneticiler kilit rolündedir. Yöneticiler çalışanların süreçlere aktif katılımını sağlamak için fikir ve önerilerini almalı, değerlendirmeler de objektif olmalıdır. Farklı meslek grupları ile olan ilişkilerinde ve bilgi paylaşımında herkese eşit ve adil davranmalıdır. Alınan kararları zamanında ve tüm çalışanlarla iletişimi samimi, örgütle ilgili uygulama ve işlemleri adil olarak algılamalarını sağlamalı ve herkesin anlayabileceği bir tutum sergilemelidir. Çalışanlara değer verildiğine ilişkin, hizmet armağanı törenleri, teşekkür belgeleri, yaygınlaştırılmalıdır. Eğitim programları, bireysel ve örgütsel ihtiyaçlarla örtüşecek şekilde düzenlenmeli, performans değerlendirmenin zamanında ve nesnel olarak yapılarak geribildirim verilmesi gerekmektedir.

Hemşirelerin bağlılıklarının azalmasındaki en önemli faktör algıladıkları adaletsizliklerdir. Hemşireliği geleneksel anlayıştan uzak çağdaş ve profesyonel kimlikte rolleri ile tanımlayan yönetmeliğin, bir doküman olmaktan kurtarılması, öncelikle Sağlık Bakanlığı'nın yönetmelik hükümleri doğrultusunda kurumsal düzenlemeleri en kısa zamanda başlatması ile mümkün olacaktır. Ülke politikaları kapsamında yapılan sağlık politikalarındaki düzenlemeler, hemşirelik mesleğinde eğitim çeşitliliğinin artmasına neden olmaktadır. Bu durumun önlenmesi ve mesleki uzmanlaşmayı sağlayacak politikaların geliştirilmesi, kaliteli sağlık hizmeti sunulmasını sağlayacak, mesleki devir hızının düşmesini sağlayarak kurumsal verimliliği artıracaktır. Söz konusu düzenlemeler, yöneticinin seçilme şekli için sadece eğitim durumunu değil, aynı zamanda deneyim ve liyakat sistemindeki eşitsizliklerin giderilmesi ile hemşirelerdeki adalet algısı ve bağlılıkları artacaktır.

Araştırma örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinedir. Bunun dışında adalet ile diğer örgütsel davranış ve insan kaynakları konularında çalışmalara ihtiyaç vardır. Gelecekte araştırma yapacak olanların örgütsel adalet ile insan kaynakları ve örgütsel davranış konularında yapacakları çalışmaların önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Akar, C., Yıldırım, Y.T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Arslandaş, C.C., Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment, *Personnel Review*, Vol. 26, (1/2), 114-131.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Christopher O. L. H. (2001). Justice at the millennium: A Meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Çakar, D.Ç., Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi, Algılanan örgütsel destek bir ara değişken midir? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 068-090 ISSN:1304-0278.
- Çakır, Ö. (2006). Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri. *Kamu-İş*, 17-39.
- Çakmak, K.Ö. (2005). Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması. İşletme programı yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Çöp, S. (2008). Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve bağlılıklarına ilişkin bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı. Ankara, Türkiye.
- Demir, C., Şahin, B., Teke, K., Uçar, M., Kurşun, O. (2009). Organizational commitment of military physicians. *Mil Med*, 174, 929-935.
- Dilek, H. (2005). Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış doktora Tezi. Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Türkiye.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.

- Erdemir, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erigüç, K.G. (1994). Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları, personel devri, Ankara ili örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Erkanlı, H. (2009). Örgütsel adalet ve kültür ilişkisi: Türkiye’de faaliyet gösteren bazı işletmelerde karşılaştırmalı bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories”, *Academy of Management Review*, 12(1), 14.
- İçerli, L. (2009). Örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. İleri Giden Ofset, Ankara.
- Karabay, E.Z. (2004). Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Ankara, Türkiye.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). TCM Employee commitment survey academic users guide. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Özcan, E.B. (2008). Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilindeki bir inceleme. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Özmen, N. T., Arbak, Y. (2007). Adalete verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Pierre, İ., Holmes, D. (2010). The relationship between organizational justice and workplace aggression. *Journal of Advanced Nursing*, 66(5), 1169–1182.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatry technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Topaloğlu, I.G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel etik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’ da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 12(3), 97-120.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Wasti, S.A. (2000). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe’ de güvenilirlik ve geçerlilik analizi. Yönetim Bilimleri Fakültesi, Sabancı Üniversitesi.
- Zellers, K. L., Tepper, B. J., Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates’ organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1068–1076.
- <http://www.resmi-gazete.org/2007%20hemsirelik%20hemsirelikyasasi>