

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTH INSTITUTIONS

Sermed DOĞAN

Öğr. Gör., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı
sermeddogan@kayseri.edu.tr, orcid.org/0001-0001-8782-7227

Özgür DEMİRTAŞ

Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Develi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
demirtasozgur@yahoo.com, orcid.org/0000-0002-2495-2124

Makale gönderim-kabul tarihi (02.03.20-12.04.2020)

Özet

Sağlık hizmetleri özellikleri bakımından, emek yoğunluğu ve uzmanlaşma seviyesi yüksek hizmet örgütleridir. Bu niteliklere ek olarak sunulan hizmetin insan sağlığını doğrudan ilgilendirmesi sebebiyle sağlık örgütlerinde çalışanların kurumu adaletli olarak algılamasının önem büyüktür. Örgütü adaletli olarak algılama bir bireyin ya da grubun algılamasının ötesinde tüm çalışanları kapsayan bir süreci temsil etmektedir. Bağlılık türünün ortaya çıkmasında ise amaç birlikteliğinin varlığı, ekonomik gelir ve terfi olanakları, örgüt tarafından kazandırılan beceri ve yeteneklerin sorumluluğu gibi tutumlar etki gösterebilmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaca yönelik çalışmada anket tekniği ile yüz yüze görüşmeler yapılarak 230 sağlık çalışanından veriler elde edilmiştir. Çalışma sonuçları örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki anlamlı etkisini ortaya koymuştur. Alt boyutlarda ise bilgisel adaletin duygusal bağlılık; işlemsel adaletin de normatif bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Kurumları

Abstract

In terms of the features of health services, they are service organizations with a high level of labour intensity and specialization. As the service offered in addition to these qualities directly concerns human health, it makes that it gets an important issue for the employees in health organizations to perceive the institution as fair. Perceiving the organization as fair represent as process involving all employees beyond the perception of an individual or group. Attitudes such as the existence of purposefulness, economic income and promotion opportunities,

responsibility of skills and abilities acquired by the organization may affect the emergency of the type of commitment. In this context, the aim of the study is to examine the effects of the perceptions of organizational justice of health workers' organizational commitment. For this purpose, face-to-face interviews were conducted with the survey technique to obtain data from 230 healthcare professionals. The results of the study revealed the significant effect of the perception of organizational justice on organizational commitment. In the sub-dimensions, it was found that informational justice has an effect on emotional commitment; and procedural justice has an effect on normative commitment.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Health Institutions

GİRİŞ

Örgütsel adalet kavramı üzerinde çeşitli düzeylerde etki yarayan faktörler mevcuttur. Çalışanların bu etmenleri anlama ve yorumlama biçimindeki farklılıklarından dolayı sergilenen tutum da değişkenlik göstermektedir. Bu durum araştırmalarda adalet konusuna ilişkin endişelerin çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebileceğini göstermektedir (Judge ve Colquitt, 2004; Cropanzano vd., 2001). Farklılığın ortaya çıkmasında temel nokta çalışanların kurumu nasıl algıladığından kaynaklanabilmektedir. Ücret, terfi, gelişim imkanları, çalışma şartları ya da örgütsel amaç ile çalışan amaçları arasında uyum ya da uyumsuzluk gibi faktörler algılama biçimini etkileyebilmektedir. Örgütlerde tüm çalışanları ilgilendiren bu faktörler yönetimi dolayısıyla da örgütü tanımlama biçimini oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle adaletin doğrudan işyeri ile ilgili rolünü tanımlamak için kullanılır (Moorman, 1991). Örgütsel adalet kavramı aynı zamanda çalışanların kuruma bağlılık düzeyinin bir yansıması niteliğinde olabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988). Araştırmacılar bu durumu örgütsel kimlik doğrulama olarak belirtmektedir (Cropanzano vd., 2001).

Örgütsel bağlılık, amaç birlikteliği ve örgüt ile kimliksel bütünleşmeyi ifade etmesinin (Riketta, 2002; Türker, 2009) yanında örgütün mevcut durumunu ortaya koymaktadır. Adaletli olduğu düşünülen kurumlarda bağlılığın yanında işe devam etme, daha verimli çalışma, amaç ve vizyon benimsemesi gibi örgüte pozitif katkı sunma eğilimi yüksek çalışanları temsil ederken, adaletsiz tutum sergileyen yönetimlerde ise, kurumla herhangi bir bağı olmayan, ayrılma potansiyeli gösteren, örgüte katkı sunmak yerine katlanılması güç maddi zararlar doğurabilecek bireyler topluluğu etki altına alması muhtemeldir. Araştırma kapsamında da sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılarının bağlılıkları üzerinde etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın özellikle sağlık çalışanları için önemli iki kavram olan adalet ve bağlılık kavramlarına yönelik hem kavramsal hem de uygulamalı analizler ile alan araştırması sonuçlarını ortaya koymasının hem davranış hem de sağlık alanında önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Örgütlerin var olmasında ortak nokta, tüm çalışanların kurumun stratejik hedef ve amaçlarını maliyet etkililik doğrultusunda gerçekleştirme gayesine dayandırılabilir. Arzu edilen sonuçların elde edilmesi ise adaletli bir yönetim anlayışı ile ilişkilidir. Adil bir süreç için altı kural önerilmiştir: kararların doğru bilgilere dayanması, düzeltilebilir olması, katılan tüm tarafların temsilcisi, önyargısız ve etik olması ve tahsis sürecinin farklı kişiler için ve zamanda tutarlı olma (Eib, 2015). Adil muamele algısı ise çalışanların gelecekteki olaylar için öngörülebilirliğini ve kontrol edilebilirliğini artırırken günlük çalışma hayatındaki belirsizlikleri azaltarak kurumun ahlaki ve etik standartlarına bağlılığını sembolize edeceği belirtilmektedir (Srivastava, 2015). Ayrıca çalışanların örgütü adaletli algılamaları iş taahhütlerinde bir artışa yol açtığını göstermektedir (Turgut, vd., 2012). Bu doğrultuda örgütsel adalet, bireylerin algılayışlarında, işte adil muamele gördüklerini yansıtan bir kavram olmakla birlikte (Kılıç, vd., 2015) dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişilerarası adaleti ve bilgiye dayalı adalet olarak

dört alt boyuta ayrılmaktadır (Colquitt, 2001). Bir çalışanın yöneticisinin dağıtıcı, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirici adalet kurallarına uyduğuna yönelik algısı, bir takım faydalı tutum ve davranışların ortaya çıktığını göstermektedir (Zapata vd., 2013).

İşlemsel, Dağıtımsal, Kişilerarası ve Bilgiye Dayalı Adalet

İşlemsel adalet, örgüt içindeki süreçlerin ve prosedürlerin yürütülmesi ve uygulanmasıyla alakalı çalışanların algıladıkları adalet olarak tanımlanmaktadır (Erturhan Işkın, 2018). Bir prosedürün adil olup olmadığına karar vermede ise kullanılan genel altı kriter vardır: süreç bütün taraflara tutarlı davranmalı, ön yargısız olmak (Moon vd., 2008), karar vermede doğru bilgileri kullanmak, herkesin görüşlerini dikkate almak, hata durumunda düzeltilebilir olmak ve geçerli etik normlara karşı tutarlı kalmaktır (Cropanzano ve Molina, 2015). Bu adalet boyutunda kararların neler olduğundan daha çok kararların nasıl bir yöntem izlenerek alındığını sorgulamaktadır (Emsen, 2010). Başka bir ifade ile “sonuçlar” değil “araçların” adaletidir (Johnson vd., 2014). Bu nedenle adil bir süreç, önyargısız, doğru, ilgili paydaşları temsil eden, etik normlara uygun, tutarlı bir şekilde herkese uygulanan bir süreçtir (Cropanzano vd., 2007).

Dağıtımsal adalette insanların endişe duyduğu durum, elde edilen çıktının seviyesinden daha çok bu çıktının adil olup olmamasıyla ilgilidir (Colquitt vd., 2001). Çalışanların elde ettikleri sonucun adil olduğu algısı olarak ifade edilmekte ve ücret artışları, terfiler ve zorlu iş atamaları örnek verilebilir (Scandura, 1999). Örgüt içerisinde dağıtımın adil olmadığı algısı oluştuğunda çalışanların duyguları (suçluluk, mutluluk, kızgınlık gibi), bilişsel faaliyetleri (kendisiyle başkalarının örgütsel katkı ve kazanımlarını çarpık ve yanlış değerlendirmeleri gibi) ve sonuç olarak davranışlarını etkiler (performans veya iş yavaşlatma gibi) (Şaklak, 2018). Eşitsiz dağılım bireylerin davranışlarını değiştirmeye ya da haksızlık algılarını etkilemesinin yanında tutumsal algılama, düşük ödeme ya da fazla ödeme de eşitsizliği etkilemektedir (Gilliland, 1993). Organizasyonel veya performans hedeflerine ulaşmış bir çalışana bonus verilmesi gibi, finansal veya finansal olmayan kaynakların tahsis edilmesi dağıtım adaleti ile ilgilidir (Yea ve Yusof, 2016).

Kişilerarası adalette çalışanlara özen göstermek, saygılı olmak ve sosyal bir değer olarak tanımlanan bir kararı duyurmak gibi bazı davranışları içerir (Karaca Doğan, 2018). Ayrıca çalışanların yönetsel ilişkide örgütleriyle ilgili tepkileri ve aynı zamanda örgütsel karar verme süreçlerinde, örgütsel söylemi (ne nasıl söyleniyor) kapsamaktadır (Tokmak, 2018). Bu doğrultuda kişilerarası adaletin özellikle çalışan davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol üstlendiği öne sürülmektedir (Holtz ve Harold, 2010). Açıklama, duyarlılık değerlendirmesi ve empati gibi kavramlar kişilerarası adaletin başlıca belirleyicilerini oluşturmaktadır (Srivastava, 2015).

Bilgilendirici adalet, yetkililerin kararlarından etkilenenlere yeterli bilgi (Skarlicki vd., 2008) ve açıklamalar sunmaları gerektiği ilkesine dayanmaktadır (Wenzel, 2006). Bilgilendirmeyi gerçekleştirmedeki amaç, olumsuzluklar karşısında çalışanları hazırlamak ve onlardan olumlu pozitif bir tutum sergilenmesi beklenmektedir. Bu ise bireylerin prosedürler hakkında yapılan açıklamaların doğruluğu ve kalitesi ile ilgilidir (Kernan ve Hanges, 2002). Bilgilendirici adalet örgütsel prosedürlerin belirlenmesi ve uygulanmasında işlemin kalitesine odaklanan etkileşimsel adaletin bir bileşeni olarak kabul edilmekte ve iletişim kurma davranışının kişilerarası bileşeninden farklıdır (Roberson ve Stewart, 2006). Bilgilendirici adalet yöneticilerin prosedürleri uygularken yeterli gerekçesi ve yeterli bilgiyi ne ölçüde sağladığı anlamına gelir (Shin vd., 2015; Patient ve Skarlicki, 2010; Scot vd., 2007). Bu nedenle prosedürlerin neden kullanıldığı veya belirli kararların neden verildiği hakkında ne ölçüde açıklama sağlandığına odaklanmaktadır (Ellis vd., 2009).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılıkta örgüt ile çalışan arasında amaç birlikteliğinin olması (Reichers, 1985), kendini örgütün bir parçası olarak nitelendirerek (Steers, 1977) kimlik benimsemesi (Bogler ve Somech, 2004) ve örgütten ayrılma isteminin çok düşük bir ihtimal dahilinde oluşması (Angle ve Perry, 1981) örgütsel bağlılıkta en genel geçer terimi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda literatürde örgütsel bağlılığa yönelik en yaygın yaklaşım, kuruluşa güçlü bir şekilde bağlı olan bireyin tanımladığı, katıldığı ve örgütün üyeliğine sahip olmaktan mutluluk duyduğu, etkileyici ve duygusal bir bağlılık ile kabul edildiği ilişki olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, çalışanların kuruluşun hedeflerine ve değerlerine ulaşmasına (Kidron, 1978) yardımcı olma taahhüdünde bulunması ve çalışanların kimlik tanımlanma, katılım ve sadakat seviyelerini içermesidir (Becky ve Stephen, 2019). Bu nedenle araştırmalarda örgütsel bağlılığın performans ve devamsızlık (Bateman ve Strasser, 1984; Finegan, 2000) gibi önemli davranışsal sonuçların yordayıcısı olarak gösterilmektedir (Morris ve Sherman, 1981). Sağlık kurumları da örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde algılanmasına dayalı örgüt yapısını oluşturmaktadır. İnsan sağlığını en üst seviyede tutma ve kişinin sağlığını sürekli geliştirme temeline dayanan bu hizmet anlayışında, özveri, fedakârlık, moral, motivasyon, tatmin ve bağlılık gerektiren bir anlayışa sahiptir ve salt tıbbi hizmet üretmenin ötesinde hizmet sunumunda psikososyal ilişkiler gerektirmektedir (Gül, 2018). Bu nedenle örgütsel bağlılık bireylerin örgüt çıkarları ile tutarlı biçimde hareket etmesini etkileyen “psikolojik bir bağ” olarak belirtilebilir (Hunt vd., 1989). Emek yoğunluğunun yüksek, hata belirsizliklere karşı duyarlı aynı zamanda çıktının ölçümünün zor olmasına karşın sağlık kurumlarında örgütsel bağlılığı koruma ve devam ettirme öncelikli konulardan bir tanesidir. Allen ve Meyer (1993) örgütsel bağlılık kavramını kalma isteği (duygusal bağlılık), ayrılma ile ilgili katlanılan maliyetlerin yüksek olacağı (devam bağlılığı) ve kalma yükümlülüğüne yönelik duygular (normatif bağlılık) olarak üç alt boyut ile sınıflandırmışlardır. Bu üç bağlılık türünün farklı oranlarda çalışanlarda oluştuğu ileri sürülmektedir (Abosrra, 2017).

Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramında örgüt artı ve eksi yönleriyle bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme örgüte karşı pozitif tutum yansıtacak duygusal bağlıdır. Örgüte karşı ilgisini yansıttığı ve örgüt adına fazladan çaba gösterme (Mercurio, 2015) konusunda istekliliğini gösteren bir tutum yansıtır (Mauyag Gunda, 2017). Örgütlerine bağlı çalışanların, kurum başarı için çaba sarf ettikleri, hedeflerine ve görevlerine ulaşmak için zaman harcadıkları (Meyer ve Allen, 1984) dolayısıyla daha az bağlılık duygusu gösteren çalışanlardan daha iyi performans sergileyeceği belirtilmektedir (Musabah vd., 2017). Bu durumun sonucu olarak duygusal bağlılık seviyesinin yüksek olması örgüt ile çalışanlar arasında amaç birlikteliğine yönelik bir gösterge olabileceği söylenebilir.

Devam bağlılığı bireyin çalışma faaliyetini durdurması ile ilgili sosyal veya ekonomik maliyet algısını yansıtırken (Shore ve Wayne, 1993) sosyal veya ekonomik maliyetler çalışanlardan tarafından yüksek algılandığından, kuruluşun bir üyesi olmaya devam etmek için daha güçlü bir istek gösterecektir (Meyer vd., 2002; Xhako, 2017). Örgütten ayrılma düşüncesi besleyen çalışanlar örgüt içerisinde maaş, terfi ve çalışma şartları (Doğan ve Kılıç, 2007) gibi kazanımların başka bir örgütte ulaşabilme ihtimalinin düşük olması ya da uzun bir sürede gerçekleştirilebilme düşüncesi örgütsel devamlılığını sağlayan etmenler arasında gösterilebilir. Bireylerin çalışma ihtiyaçlarını sürdürmede sadece belirtilen etmenlerin olmadığı; başka bir iş fırsatının olmaması (Bayram, 2005), işin sahip olduğu donanımları barındırmama, ailevi ve sağlık sorunları, örgüt kültürü ile uyumsuzluk gibi nedenlerden dolayı da devam bağlılığı gösterilebilir. Sonuç olarak devam taahhüdü iki etmene dayanmaktadır; yapılan yatırımların nicel olarak durumu ve seçenek eksikliğinin nasıl algılandığı ile ilgilidir.

Çalışanlara telafi etmesi zor olan bazı yatırımlar yapıldığında normatif bağlılık geliştirme eğiliminde olduğu ve bu bağlamda normatif boyut, sağlanan faydalar göz önüne alındığında, şirkete yapılan bireysel borç duygularına dayandırılabilir (Lizote vd., 2017). Bu nedenle normatif bağlılık kavramı

kuruluşu ve faaliyetlerini desteklemek için algılanan bir görev olarak tanımlanmaktadır (Somers, 1995). Aynı zamanda örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak kalma yükümlülüğü görmesinden (Vandenberghe ve Bentein, 2009) kaynaklı gerçekleşen bağlılık türüdür. Normatif bağlılık esasında, örgütün bir parçası olmayı içselleştirme anlayışına dayanan bir zorunluluktur. Organizasyonda kalma konusundaki bu zorunluluk duygusu, öncelikle kuruluşun kendisine (aile veya kültürel nedenler) yaklaşmak için birey üzerindeki normatif baskıların içselleştirilmesinde veya kurumdaki çalışma ortamı, kuruma karşı ahlaki bir sorumluluk hissetmesi için çalışan üzerinde güçlü bir baskı uygulayarak örgütsel oryantasyonla gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir (Radosavljevic, vd., 2017).

ÖRGÜTSEL ADALET-ÖRGÜTSE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel amaçlara ulaşabilme tüm çalışanların katılımını öngören bir süreçtir. Örgütün tüm çalışanlarını kapsayan bir organizasyon ise kurumu hakkaniyetli ya da adil olarak algılama başka bir ifade ile adaletli yönetim tarzı ile mümkündür. Günümüzde çalışanların emek-beklenti arasındaki ilişkide belki de en önemli etkenler olarak; ücret, terfi ve çalışma şartları sıralanabilir. Bu faktörlere erişim ise çalışanların örgüte yönelik adalet algılarını geliştirmesi muhtemeldir. Ayrıca yöneticilerin tutumları da örgütleri iyi-kötü veya adaletli-adaletsiz olarak nitelendirmede önemli ölçütler olarak söylenebilir. Örgütsel adalet algısı yüksek örgütlerde ise örgütsel bağlılığa yönelik algılamaların daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Yavuz (2010) ve Batool (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adaletin örgütsel bağlılık algısına yönelik tutuma önemli bir yardımcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Najafi vd., (2011), Crow vd., (2012), Karim ve Rehman (2012) araştırmacıları tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ise örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Bu literatür bulguları kapsamında araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir.

H₁: Örgütsel adalet algısı çalışanların yaş (H_{1a}), eğitim düzeyi (H_{1b}), görev süresi (H_{1c}), çalışılan birim (H_{1d}), mesleki deneyim (H_{1e}) ve gelir durumu (H_{1f}) demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₂: Örgütsel bağlılık çalışanların yaş (H_{2a}), eğitim düzeyi (H_{2b}), görev süresi (H_{2c}), çalışılan birim (H_{2d}), mesleki deneyim (H_{2e}) ve gelir durumu (H_{2f}) demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₃: Örgütsel adalet algısı örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₄: Örgütsel adalet algısı alt boyutları olan işlemsel adalet (H_{4a}), dağıtımsal adalet (H_{4b}), kişilerarası adalet (H_{4c}) ve bilgisel adaletin (H_{4d}) duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Örgütsel adalet alt boyutları; işlemsel adalet (H_{5a}), dağıtımsal adalet (H_{5b}), kişilerarası adalet (H_{5c}) ve bilgisel adaletin (H_{5d}) devam bağlılığı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Örgütsel adalet alt boyutları; işlemsel adalet (H_{6a}), dağıtımsal adalet (H_{6b}), kişilerarası adalet (H_{6c}) ve bilgisel adaletin (H_{6d}) normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini oluşturan Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde idari ve tıbbi birimlerde görevli 570 sağlık personeli çalışmaktadır. Örneklem sağlık personeli arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 230 sağlık personeli oluşturmaktadır. Katılımcıların %73'ü kadın ve %27'si erkekler katılımcılardır. Yaş dağılımında %36,5'i 26-35, %34,3'ü 36-45, %17,4'ü 46-44, %9,6'sı 25 ve altı ve %5'i de 56 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. %78,8'si evli %21,3'ü bekarıdır. Eğitim düzeyi bakımından %23,5'i lise, %37'si önlisans, %34,3'ü lisans, %3,5'i yüksek

lisans ve %1,7'si doktora eğitimine sahiptir. Meslek grubuna göre %5,2'si doktor, %40,4 hemşire, %13'ü ebe, %7'si sağlık memuru, %10,4'ü sağlık teknisyeni, %10,5'ü idari personel ve %13,5'i diğer sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Meslek deneyimi bakımından %20,9'si 1-5 yıl, %17,4'ü 6-10 yıl, %17,4'ü 11-15 yıl, %16,5'i 16-20 yıl ve %27,8'i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların yarısından fazlası %77'si tıbbi birimlerde %13'ü idari birimlerde ve %10'u diğer birimlerde çalışmaktadırlar. %17'si 1000-1500 TL, %17,4'ü 1501-2000 TL arası gelire ve %65,7 si 2001 TL ve üzeri gelire sahip kişilerden oluşmaktadır. Buraya yöntem kısmı eklenmelidir. Yöntem kısmında araştırmanın türü, evren ve örneklem veya çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi gibi alt başlıklara yer verilmelidir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Örgütsel adalet algısı ölçeği (Colquitt, 2001), örgüt bağlılık ölçeği (Meyer, Allan ve Smith 1993) ve demografik özelliklere ilişkin soruları içermektedir. Araştırmada kullanılan veri ölçekleri daha önce araştırılan ulusal ve yabancı literatürde birçok çalışmada kullanılarak geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerdir. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümde örgütsel adalet algısını ölçmeye yönelik 20 sorudan oluşan ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik 18 sorudan oluşan ifadeler bulunmaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Örgütsel adalet algısı Colquitt(2001) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. İşlemsel adalet boyutunda 7, dağıtım adalet boyutunda 4, kişilerarası adalet boyutunda 4 ve son olarak bilgisel adalet boyutunda 5 olmak üzere toplamda 20 ifade bulunmaktadır. 5'li Likert (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada örgütsel adalet algısına yönelik Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı (α) .94 değerini alırken her bir alt boyuta ait güvenilirlik katsayısı ise işlemsel adalet (α) .91, dağıtımsal adalet (α) .90, kişilerarası adalet (α) .78 ve bilgisel adalet boyutu (α)0.93 olarak hesaplanmıştır. Karavardar (2015) dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarına ilişkin Cronbach alfa değerlerini sırasıyla (α)0.89, (α)0.88, (α)0.86 ve (α)0.89 olarak belirtmiştir. Miller vd., (2012) boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayılarını, dağıtımsal adalet (α)0.93, işlemsel adalet (α)0.84, kişilerarası adalet (α)0.92 ve bilgisel adalet (α)0.89 değerlerini aldığı belirtilmiştir. Judge ve Colquitt (2004) ise dağıtımsal adalet (α) 0.84, işlemsel adalet (α) 0.84, kişilerarası adalet (α) 0.96 ve bilgisel adalet (α) 0.90 değerlerini aldığı tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu ölçek kullanılmıştır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlı boyutlarında 6'şar ifade olmak üzere toplamda 18 ifadeye yer almaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda 3 ifade, normatif bağlılık boyutunda ise 1 ifade olumsuz olduğu için ters kodlaması yapılmıştır. İfadelerin puanlanmasında 5'li Likert (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Örgütsel bağlılık algısına yönelik Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı (α) .85 düzeyinde olduğu belirlenirken alt boyutlara ait güvenilirlik katsayısı ise duygusal bağlılık (α) .87, devam bağlılığı (α) .70 ve normatif bağlılık (α) .84 olarak hesaplanmıştır. Işık vd., (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık güvenilirlik katsayısı (α) .78 ve duygusal bağlılık (α) .66, devam bağlılığı (α) .69, normatif bağlılık (α) .64 olduğu belirlenmiştir. Wasti (2003) ise örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarını, duygusal bağlılık (α) .84, devam bağlılığı (α) .70 ve normatif bağlılık için (α) .82 değerlerini aldığı tespit edilmiştir. Uğurlu ve Üstüner (2011) örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ilişkin güvenilirlik katsayılarını sırasıyla (α) .72, (α) .86 ve (α) .73 olduğu ifade edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hipotezler test edilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Shapiro-Wilk çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre verilerin normal dağılım gösterdiği bu nedenle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ait ilişkiler çarpıklık ve basıklık katsayı doğrultusunda Pearson Korelasyon kullanılarak hesaplanmıştır. Değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri korelasyon tablosunda sunulmuştur. Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ulaşmada ikiden fazla bağımsız grup için (yaş, eğitim durumu, görev süresi, mesleki deneyim, hastanede çalışılan birim, gelir) One-Way Anova ve iki bağımsız grup için (medeni durum, cinsiyet) Independent-Samples T testleri uygulanmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-Hoc testlerinden olan LSD testi uygulanmıştır. Son analiz olarak örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi uygulanmıştır.

One-WayAnova testi sonucunda elde edilen veriler; örgütsel adalet ile yaş grupları (Sig. 0,12), eğitim durumu (Sig. 0,11), görev (Sig. 0,13), çalışılan birim (Sig. 0,60) ve mesleki deneyim (Sig. 0,07) demografik değişkenlerinin örgütsel adalet ile aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilirken örgütsel adalet ile gelir (Sig. 0,43) demografik değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc testlerinden olan LSD testi uygulanmıştır. Test sonucunda pozitif anlamlı farklılığın 2001 TL ve üzeri gelire sahip olanlar ile 1000-1500 TL gelire sahip olanlarda arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Independent-Samples T testi sonucunda elde edilen veriler; örgütsel adalet ile medeni durum (Sig. 2 tailed 0,08) ve cinsiyet (Sig. 2 tailed 0,08) demografik değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak “H₁: Örgütsel adalet çalışanların yaş (H_{1a}), eğitim düzeyi (H_{1b}), görev süresi (H_{1c}), çalışılan birim (H_{1d}), mesleki deneyim (H_{1e}) ve gelir durumu (H_{1f}) demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

One-WayAnova testi sonucuna göre; örgütsel bağlılık ile yaş grupları (Sig. 0,05), eğitim durumu (Sig. 0,50), görev (Sig. 0,42), çalışılan birim (Sig. 0,39), mesleki deneyim (Sig. 0,06) ve gelir (Sig. 0,46) olmak üzere demografik değişkenlerin tamamı ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Benzer biçimde Independent-Samples T testi sonucunda elde edilen verilerde örgütsel bağlılık ile medeni durum (Sig. 0,21) ve cinsiyet (Sig. 0,38) demografik değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak “H₂: Örgütsel bağlılık çalışanların yaş (H_{2a}), eğitim düzeyi (H_{2b}), görev süresi (H_{2c}), çalışılan birim (H_{2d}), mesleki deneyim (H_{2e}) ve gelir durumu (H_{2f}) demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir” hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıdaki Tablo-1’de araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa ve Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

	\bar{X}	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Örgütsel Adalet	2,88	0,73	-								
İşlemsel Adalet	2,66	0,93	0,86**								
Dağıtımsal Adalet	2,81	1,03	0,81**	0,61**							
Kişilerarası Adalet	3,00	0,72	0,84**	0,64**	0,54**						
Bilgisel Adalet	3,06	0,86	0,81**	0,60**	0,45**	0,69**					
Örgütsel Bağlılık	2,82	0,65	0,40**	0,34**	0,29**	0,34**	0,36**				

Duygusal Bağlılık	2,83	0,96	0,40**	0,36**	0,30**	0,31**	0,35**	0,83**			
Devam Bağlılık	2,96	0,81	0,02	-0,03	-0,04	0,09	0,06	0,47**	-0,02		
Normatif Bağlılık	2,68	0,90	0,43**	0,39**	0,34**	0,33**	0,35**	0,88**	0,74**	0,13*	-

*p<0,05 ** p<0,01

Tablo 1’de değişkenler arasında ilişki durumunu gösteren korelasyon verileri sunulmuştur. Analiz sonucuna göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı boyutu dışında neredeyse tüm değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları - Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini standart sapma hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F Değişimi	
1	0,397	0,158	0,154	0,600	0,158	42,731	4	228	0,00	1,859

Model	Standart Olmayan Katsayılı		Standart Katsayılı	t	Sig.	Hipotez
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	1,803	0,161	-	11,226	0,000	
İşlemsel Adalet	0,353	0,054	0,397	6,537	0,000	Kabul

Tablo-2 değerlerine göre değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ($\beta=0,397$). Ayrıca belirlilik katsayısı (R^2) 0,158 hesaplanmış olup, örgütsel bağlılık boyutundaki değişimlerin %15,8’inin örgütsel adalet boyutuna bağlı olduğu söylenebilir.

Regresyon analizi katsayıları ve anlamlılık düzeyine ilişkin bulgulara baktığımızda örgütsel adalet kavramının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,00$). Sonuç olarak “H₃: Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları - Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini standart sapma hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F Değişimi	
2	0,404	0,163	0,149	0,886	0,163	10,984	4	225	0,00	1,754

Model	Standart Olmayan Katsayılı		Standart Katsayılı	t	Sig.	Hipotez
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	1,367	0,258	-	5,305	0,000	
İşlemsel Adalet	0,178	0,093	0,172	1,912	0,057	Red
Dağıtımsal Adalet	0,091	0,074	0,098	1,232	0,219	Red
Kişilerarası Adalet	0,038	0,123	0,028	0,305	0,760	Red
Bilgisel Adalet	0,203	0,098	0,182	2,082	0,039	Kabul

Tablo 3'te örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan "Duygusal Bağlılık" üzerine etkisini ölçmek için geliştirilen modelin geçerli ve anlamlı bir etki gösterdiği belirlenmiştir ($F= 10,98$, $p<0,05$). Ayrıca belirlilik katsayısı (R^2) 0,163 hesaplanmış olup, örgütsel bağlılık alt boyutundaki değişimlerin %16,3'ünün örgütsel adalet alt boyutlarına bağlı olduğu söylenebilir.

Regresyon analizi katsayıları ve anlamlılık düzeyine ilişkin bulgulara baktığımızda örgütsel adalet alt boyutlarından sadece "Bilgisel Adalet" boyutunun "Duygusal Bağlılık" üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta= 0,203$; $p<0,05$). Sonuç olarak "H₃: Örgütsel adalet alt boyutları; işlemsel adalet (H_{3a}), dağıtımsal adalet (H_{3b}), kişilerarası adalet (H_{3c}) ve bilgisel adaletin (H_{3d}) örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları - Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini standart sapma hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F Değişimi	
3	0,165	0,027	0,010	0,809	0,027	1,566	4	225	0,184	1,912

Model	Standart Olmayan Katsayılı		Standart Katsayılı	t	Sig.	Hipotez
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit	2,673	0,235	-	11,357	0,000	
İşlemsel Adalet	-0,109	0,085	-0,124	-1,277	0,203	Red
Dağıtımsal Adalet	-0,068	0,067	-0,087	-1,012	0,312	Red
Kişilerarası Adalet	0,207	0,113	0,184	1,838	0,067	Red
Bilgisel Adalet	0,046	0,089	0,049	0,520	0,604	Red

Tablo te örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu "Devam Bağlılığı" üzerine etkisinin olup olmadığını belirlemek için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tabloda işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan "Devam Bağlılığı" üzerinde anlamlı etki göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuç olarak "H₄: Örgütsel adalet alt boyutları; işlemsel adalet (H_{4a}), dağıtımsal adalet (H_{4b}), kişilerarası adalet (H_{4c}) ve bilgisel adaletin (H_{4d}) örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı üzerine anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları - Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini standart sapma hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F Değişimi	
4	0,430	0,185	0,171	0,815	0,185	12,791	4	225	0,000	1,958

Model	Standart Olmayan Katsayılı		Standart Katsayılı	t	Sig.	Hipotez
	B	Std. Hata	Beta			

Sabit	1,273	0,237	-	5,371	0,000	
İşlemsel Adalet	0,198	0,086	0,205	2,309	0,022	Kabul
Dağıtumsal Adalet	0,125	0,068	0,144	1,840	0,067	Red
Kişilerarası Adalet	0,020	0,114	0,016	0,175	0,861	Red
Bilgisel Adalet	0,153	0,090	0,147	1,699	0,091	Red

Tablo 5’de belirtilen analiz sonucuna göre bağımsız değişken grubunda yer alan örgütsel adalet alt boyutlarının bağımlı değişken grubunu oluşturan örgütsel bağlılık alt boyutu “Normatif Bağlılık” üzerine anlamlı etkisini belirlemek için kurulan modelin istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F= 12,791$, $p<0,05$). “Normatif Bağlılık” alt boyutunda gerçekleşen değişimin %18,5’inin örgütsel adalet alt boyutlarına bağlı olarak gerçekleşmektedir.

Tablo ’da regresyon analizi katsayıları ve anlamlılık düzeyine ilişkin bulgulara göre örgütsel adalet alt boyutlarından sadece “İşlemsel Adalet” boyutunun “Normatif Bağlılık” üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta= 0,198$; $p<0,05$). Sonuç olarak “ H_5 : Örgütsel adalet alt boyutları; işlemsel adalet (H_{5a}), dağıtumsal adalet (H_{5b}), kişilerarası adalet (H_{5c}) ve bilgisel adaletin (H_{5d}) örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların örgütsel adalet algısı bakımından yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, görev, mesleki deneyim ve çalışılan birim demografik değişkenlerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. San ve Yalçıntaş’ın (2017) araştırmasında örgütsel adaletin yaş, çalışma süresi ve mesleki deneyim demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılığın bulunmazken, Özdemir (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise örgütsel adalet ile yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, bu sonuçların araştırmamızdaki bazı demografik değişkenlere ait bulguları destekler niteliktedir. Araştırmamızda örgütsel adalet ile gelir arasında anlamlı bir farklılığın olduğu bu farklılığın gelir seviyesi yüksek olan çalışanlarda örgütsel adaleti daha olumlu algılandığı sonucuna varılmıştır. Binay ve Yıldız (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise katılımcıların gelir düzeylerinin örgütsel adalet algısı ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmamızın diğer değişkenini oluşturan örgütsel bağlılık boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Örcü ve Kışlalıoğlu’nun (2005) çalışmasında örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı, eğitim durumu açısından kısmi bir ilişki bulunurken çalışma süresi açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Katılımcıların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucuna göre örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Chan ve Dubinsky (2005), Buluçve Güneş (2014), Sjahrudin ve Sudiro (2013), Jawad vd., (2012), Rafei-Dehkordi vd., (2013), Meydan ve Basım (2015) araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da pozitif anlamlı etki ulaşımlardır. Örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek için de regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucuna göre örgütsel adalet alt boyutlarının duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerine etkisini gösteren modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu devam bağlılık üzerine etkisini gösteren modelin ise anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı olduğu belirlenen modellerde bilgisel adaletin duygusal bağlılık üzerinde işlemsel adaletin de normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip belirlenmiştir (Bağcı, 2013; Cihangiroğlu, 2011). Araştırmamızın aksine Turgut vd., (2012) örgütsel adalet alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, Büyükyılmaz ve Tunçbiz (2016) yaptıkları çalışmada ise işlemsel adaletin normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etki göstermemektedir. Araştırmada Tablo 2’de ve Tablo 5’te kurulan modellerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve bağımlı değişken durumundaki duygusal ve normatif bağlılıkta gerçekleşen değişimin sırasıyla

%16,3'nün ve %18,5'nin örgütsel adalet alt boyutlarına bağlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre çalışanların bağlılığını etkileyen farklı etmenlerin olduğu muhtemelini yansıtmaktadır. Bal (2014) örgütsel adaleti alt boyutlarına ayırmadan gerçekleştirdiği analizde duygusal ve normatif bağlılık üzerinde örgütsel adaletin anlamlı bir etkiye sahip olduğu, devam bağlılığı üzerinde ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığına ulaşmıştır. Farmer vd.,(2003) ve Bakhshi vd., (2009) araştırma sonuçlarında ise işlemsel adalet ve dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkisine ulaşmışlardır.

Çalışmanın Üstünlük ve Zayıflıkları

Öncelikle çalışmanın sağlık çalışanları açısından iki önemli davranışsal kavram olan adalet algısı ve bağlılık davranışları ilişkilerini incelemesi önemli bir üstün yönü olarak ele alınabilir. Ayrıca, çalışma hipotezlerinin uygulamalı bir alan araştırması ile test edilmesi de diğer bir üstün yönüdür. İlave olarak da çalışma verilerinin yüz yüze bir şekilde toplanmasının geçerlilik ve güvenilir adına önemli bir katkı sağladığı da değerlendirilmektedir. Ancak, çalışma verilerinin tek bir zamanda toplanması ortak yöntem hatasının azaltılması açısından bir sorun teşkil edebilir. Ayrıca, verilerin genellenebilirliği de örneklem kapsamında çalışmaya bir sınırlılık yaratmaktadır.

Gelecek Çalışmalara Öneriler

Araştırmada belirlenen konu doğrultusunda katılımcıların örgütlerini adalet olarak algılamaları neticesinde bu durumun örgütsel bağlılıkları üzerinde nasıl bir yansımalarının olacağı belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel adalet dışında farklı değişkenlerin de etkisinin olabileceği muhtemelini destekler niteliktedir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda örgütsel bağlılık üzerinde farklı değişkenlerin test edilebileceği gibi kurulan modele aracı ve düzenleyici değişkenlerde eklenerek incelenebilir. Ulaştığımız bir diğer sonuçta ise katılımcıların demografik değişkenlere ait birçok boyutu ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılığın olmaması aynı zamanda örgütsel adalet alt boyutları olan bilgisel adalet ve işlemsel adalet dışındaki diğer alt boyutların örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığıdır. Bu durum sağlık kurumları nezdinde yapılacak gelecek araştırmalardan elde edilen bulgularla karşılaştırılarak örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik literatüre katkıda bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Abosrra, A.O. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment. Karabuk University Social Sciences Institute, Master's Thesis, Karabük.
- Allen, N. J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-8.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. Journal of Business Research, 26(1), 49-61.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26(1), 1-14.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9(19), 163-184.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 1-9.
- Bateman, T.S. and Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. The Academy of Management Journal, 27(1), 95-112.
- Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 7(3), 646-655.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Becky, J. and Stephen, A. (2019). A Primer on Organizational Commitment, 12.09.2019 tarihinde <http://asqhdandl.org/uploads/3/4/6/3/34636479/commitment.pdf> adresinden alınmıştır.

- Binay, M. ve Yıldız, S.S. (2017). Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı ve İzlenim Yönetimi Davranışlarının Farklılaşması. *Sayıştay Dergisi*, 107, 99-127.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Buluç, B. ve Güneş, M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *Anthropologist*, 18(1), 145-152.
- Büyükyılmaz, O. ve Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 89-114.
- Chang, C.C. and Dubinsky, A.J. (2005). Organizational Justice in the Sales Force: A Literature Review with Propositions. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 12(1), 35-71.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- 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., Porter, C.O. and Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R. and Molina, A. (2015). Organizational Justice, James D. Wright (ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2nd edition. Oxford.
- Cropanzano, R., Bowen, D. and Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice, *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., and Rupp, D.E. (2001). Moral Virtues, Fairnessheuristics, Socialentities, Andotherdenizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209.
- Crow, M.S., Lee, C.B. and Joo, J.J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Eib, C. (2015). Processes of Organizational Justice, Insights into the Perception and Enactment of Justice: Sweden by Holmbergs.
- Ellis, K.M., Reus, T.H. and Lamont, B.T. (2009). The Effects Of Procedural and Informational Justice in the Integration of Related Acquisitions. *Strategic Management Journal*, 30(2), 137-161.
- Emsen, A.K. (2010). Örgütsel Yapı Unsurlarının Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Etkisi: Antalya Sağlık Örgütlerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya*.
- Erturhan Işkın, H. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sivas*.
- Farmer, S., Beehr, T.A. and Love, K.G. (2003). Becoming an Undercover Police Officer: a Note on Fairness Perceptions, Behavior, and Attitudes, *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 373-387.
- Finegan, J.E. (2000). The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Gilliland, S.W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694-734.
- Gül, İ. (2018) Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta*.
- Holtz, B.C. and Harold, C.M. (2013). Interpersonal Justice and Deviance: The Moderating Effects of Interpersonal Justice Values and Justice Orientation. *Journal of Management*, 39(2), 339-365.

- Hunt, S.D., Wood, V.R. and Chonko, L.B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing, *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A. and Tabassum, T.M. (2012). Role of Organizational justice in Organizational Commitment with Moderating Effect of Employee Work Attitudes, *Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- Johnson, R.E., Lanaj, K. and Barnes, C.M. (2014). The Good and Bad of Being Fair: Effects of Procedural and Interpersonal Justice Behaviors on Regulatory Resources. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 635-650.
- Judge, T.A. and Colquitt, J.A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Karaca Doğan, P. (2018). Analysis Of The Relation Between Organizational Identification Levels And Organizational Justice Perceptions Of Academicians. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(1), 107-118.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Karim, F. and Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92-104.
- Kernan, M.C. and Hanges, P.J. (2002). Survivor Reactions to Reorganization: Antecedents and Consequences of Procedural, Interpersonal, and Informational Justice. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 916-928.
- Kılıç, T., Bostan, S. and Grabowski, W. (2015). A New Approach to The Organizational Justice Concept: The Collective Level of Justice Perceptions. *International Journal of Health Sciences*, 3(1), 157-175.
- Kidron, A. (1978). Work Values and Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 21(2), 239-247.
- Leiter, M.P. and Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Lizote, S.T., Verdinelli, M.A. and Nascimento, S. (2017). Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study With Municipal Civil Servants. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 947-967.
- Mauyag Gunda, A. (2017). Commitment and Satisfaction of Barangay Health Workers in Marawi City, Philippines. Namik Kemal University Social Sciences Institute, Master's Thesis, Tekirdağ.
- Mercurio, Z.A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Meydan, C. H. ve Basım, H. N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, B.K., Konopaske, R. and Byrne, Z.S. (2012). Dominance Analysis of Two Measures of Organizational Justice. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 264-282.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D.M. and Takeuchi R., (2008). Me or We? The Role of Personality and Justice as Other-Centered Antecedents to Taking Charge Within Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morris, J.H. and Sherman, J.D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model, *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Musabah, S., Zefeiti, B.A., and Mohamad, N.A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.

- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H.K., Nazari-Shirkouhi, S. and Dalvand, M.R. (2011). Investigating the Relationship Between Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241-5248.
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R.S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özdemir, R. (2019). Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Patient, D.L. and Skarlicki, D.P. (2010). Increasing Interpersonal and Informational Justice When Communicating Negative News: The Role of the Manager's Empathic Concern and Moral Development. *Journal of Management*, 36(2), 555-578.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V. and Dragić, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 18-26.
- Rafei-Dehkordi, F., Mohammadi, S. and Yektayar, M. (2013). Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment of the Staff in General Directorate of Youth and Sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province, *European Journal of Experimental Biology*, 3 (3), 696-700.
- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rickett, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Roberson, Q.M. and Stewart, M.M. (2006). Understanding the Motivational Effects of Procedural and Informational Justice in Feedback Processes. *British Journal of Psychology*, 97(3), 281-298.
- Scandura, T.A. (1999). Rethinking Leader-member Exchange: An Organizational Justice Perspective. *The Leadership Quarterly*, 10(1), 25-40.
- Scott, B.A., Colquitt, J.A. and Zapate-Phelan, C.P. (2007). Justice as a Dependent Variable: Subordinate Charisma as a Predictor of Interpersonal and Informational Justice Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1597-1609.
- Shin, J., Seo, M.G., Shapiro, D.L. and Taylor, M.S. (2015). Maintaining Employees' Commitment to Organizational Change: The Role of Leaders' Informational Justice and Transformational Leadership. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(4), 501-528.
- Shore, L.M. and Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Sjahruddin, H., Sudiro, A.A. (2013). Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as Predictor of Organizational Citizenship Behavior, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 4(12), 133-141.
- Skarlicki, D.P., Barclay, L.J. and Pugh, S.D. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 123-146.
- Somers, M.J. (1995). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Srivastava, U.R. (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(11), 666-685.
- Srivastava, U.R. (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(11), 666-685.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Şaklak, Ö. (2018). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.*
- Tokmak, M. (2018). Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu Ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Aydın.*
- Turgut H., Tokmak, İ. and Cem, G. (2012). The Effect Of Employees' Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A University Sample. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 21-30.

- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Gücel, C. (2012). The Effect of Employees' Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A University Sample. *International Journal of Business and Management Studies*, 4(2), 21-30.
- Türker, D. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 89, 189-204.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41, 434-448.
- Vandenberghe, C. and Bentein, K. (2009). A Closer Look at the Relationship Between Affective Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 331-348.
- Wasti, S.A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Wenzel, M. (2006). A Letter from the Tax Office: Compliance Effects of Informational and Interpersonal Justice. *Social Justice Research*, 19(3), 345-364.
- Xhako, D. (2017). The Moderating Effect of Perceived Organizational Support (POS) in the Impact of Workload and Workfamily Conflict on Organizational Commitment a Research in Hospital Nurse Staffing. Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, Master's Thesis, Ankara.
- Yalçıntaş, M. ve San, İ. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 503-514.
- Yavuz, M. (2010). The Effects of Teachers' Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yean, T. F. And Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 219, 798-803.
- Zapata, C.P., Olsen, J.E. and Martins, L.L. (2013). Social Exchange from the Supervisor's Perspective: Employee Trustworthiness as a Predictor of Interpersonal and Informational Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 1-12.