

Gönderilme Tarihi: 11 Mart 2020; Revize Edilmiş Hali: 18 Mayıs 2020; Kabul Tarihi: 19 Mayıs 2020

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE DİĞER FAKTÖRLERDEN YORDANMASI

Halil Özcan ÖZDEMİR¹

Öz

Bu araştırma ile Kayseri ilindeki özel sağlık kuruluşlarında çalışan personellerin bazı özelliklerinin ve örgütsel adalet anlayışlarının örgütlerine yönelik bağlılıkları üzerindeki etkilerini ayrıntılı bir şekilde incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada, özel sağlık kuruluşları çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile çalışanların yaşları, eğitim durumları ve kıdemleri gibi faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarının birer yordayıcısı olup olmadıkları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki 340 sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Fakat çalışanların yaşları ve eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarının sağlık çalışanlarının örgütsel davranışları ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Sağlık çalışanları, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık

JEL Kodları: M10, M12

PREDICTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERCEPTIONS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS FROM ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS AND OTHER FACTORS

Abstract

This research aims to examine in detail the effects of some of the personnel working in private health institutions in Kayseri province and their commitment of organizational justice understanding to their organizations. In this study, it is expected to find out whether the factors such as organizational justice perceptions of employees of private health institutions and employee ages, educational status and tenure are predictors of the organizational commitment of the employees. Within the scope of the research, 340 health personnel in private health institutions operating in Kayseri constitute the sample of the research. As a result of the research, a positive relationship was found between the employees' organizational justice perceptions and their organizational commitment. In addition, a significant negative relationship was found between employee tenure and organizational commitment. However, no significant relationship were found between ages and educational levels of employees and their organizational commitment. The results of the research are expected to contribute to the literature on the organizational behavior of healthcare professionals.

Keywords: Healthcare professionals, organizational justice, organizational commitment

JEL Codes: M10, M12

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, yönetim ve örgütsel davranış literatüründe üzerinde yaygın olarak araştırma yapılan kavramlar arasında yer almaktadır. Söz konusu literatür incelendiğinde, her iki kavramın ilişkisine dönük olarak birbirinden bağımsız çok sayıda araştırma (Bal, 2014; Çoban, 2013; Demirkol, 2014; Işık vd., 2012; Kurşunoğlu vd., 2010; 2009Selvitopu ve Şahin, 2013; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu) olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde yapılmış olan araştırma sayıları ile ilgili olarak, yeterli sayıda çalışma bulunmakla beraber, sağlık personeli üzerinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dönük çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu problemlere çözüm getirebilmek

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, hoozdemir@ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0021-3618

adına çalışma yapılmış ve bu çalışmanın literatüre katkı yapması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, öncelikle örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili kuramsal bilgiler verilmiş ve bu kavramlar arasındaki ilişki konusunda yapılmış olan araştırmalar kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkla ilgili ölçekler kullanılarak sağlık personelinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma yürütülmüştür.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgüt ve örgüt üyelerinin birbirlerine yönelik bir takım görev ve sorumlulukları söz konusudur. Örgüt üyeleri, örgüte yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği ölçüde örgütsel etkililik ortaya çıkar. Örgütün üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği ölçüde ise örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkları artar. Örgütün, üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını ihmal ettiği ölçüde üyelerin örgütsel bağlılıkları azalır ve üyeler arasında örgütten hoşnutsuzluk ve işten ayrılma eğilimi yaygın hale gelir (Chang, 1999). Örgütsel bağlılık, aidiyet duygusu yaratması ile oldukça yararlı bir faktör olarak değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütün amaç ve politikalarını benimsemesi, örgütü sahiplenmesi ve bir aile üyesi gibi hissetmesi aidiyet duygusunu gösterir (Durna ve Veysel, 2011; Özdemir, 2019). Kısaca, örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık duyguları, örgütün üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirip getirmeme durumuna bağlı olarak artar ya da azalır. Öte yandan örgütsel bağlılık, bir yandan çalışanların tutumu, morali, performansı, devamsızlık durumu ve işten ayrılma niyeti gibi bireysel davranışlarıyla, bir yandan da örgüt büyüklüğü, makam, cinsiyet, deneyim ve yaş gibi demografik özellikleriyle ilişkili bir kavramdır (Shaw ve Reyes, 1992).

1.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; çalışanlar ile ilgili görev dağılımları, çalışanlara yetki verilmesi, çalışanların mesaiye uyma durumları ve çalışana verilecek ücret düzeyi vb. gibi değişkenlere ilgili yönetsel kararları değerlendirmeyi ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet kavramının ise; örgüt yönetimi tarafından alınan karar ve uygulamaların işgörenler tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu söylenilebilir (Akt. İçerli, 2010). Literatürdeki örgütsel adalet çalışmaları incelendiğinde bazı çalışmalarda örgütsel adaletin dağıtım adaleti ve işlemsel adalet olmak üzere iki boyuta ayrıldığı görülürken bazı çalışmalarda ise, etkileşim adaletinin üçüncü bir boyut olarak değerlendirildiği görülmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Yönetim bilimindeki literatür incelendiğinde örgütsel adalete yönelik ilk çalışmaların örgütün, işgörenlerine sunduğu kazançların paylaşımı ile ilgili olduğu görülmektedir. Adalet algısı, işgörenlerin elde ettiği kazanımların dağıtımıyla ilişkili olması hasabiyle literatüre öncelikle dağıtımsal adalet kavramının girdiği görülmektedir (İyigün, 2012; Uludağ vd., 2019).

1.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğuna dair çalışmalar olduğu gibi aralarında ilişki bulunmadığını gösteren çalışmaların olduğu da görülmüştür. Kurşunoğlu vd. (2010) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını, devam bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını kıdem değişkenine göre incelediklerinde örgütsel bağlılığın üç boyutunda da istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Işık vd., (2012) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Selvitopu ve Şahin (2013) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığını tespit etmişlerdir. Çoban (2013) telekomünikasyon sektöründe yaptığı çalışma sonucunda örgütsel adalet boyutlarından süreç adaleti, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler tespit etmiştir. Çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dönük çalışmalara bakıldığında farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Akyol vd. (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem yılına göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Selvitopu ve Şahin (2013) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bal (2014) öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Demirkol (2014) meslek yükseköğretimdeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığına yönelik çalışmasında unvan, eğitim düzeyi, kıdem ve yaş gibi bireysel özelliklerle örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu durum Allen ve Meyer'in (1990) görüşlerini desteklememektedir. Safi ve Arshi (2016) sağlık sektöründe yaptıkları çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın iş memnuniyeti üzerinde de pozitif bir etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki 340 sağlık personelinin örgütsel adalet algıları ile çalışanların yaşları, eğitim durumları ve kıdemleri gibi faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarının birer yordayıcısı olup olmadıklarını incelemek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerini aşağıdaki maddeler oluşturmaktadır.

H₁: Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık algılarının bir yordayıcısıdır.

H₂: Sağlık çalışanlarının yaşları, örgütsel bağlılık algılarının bir yordayıcısıdır.

H₃: Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyleri, örgütsel bağlılık algılarının bir yordayıcısıdır.

H₄: Sağlık çalışanlarının kıdemleri, örgütsel bağlılık algılarının bir yordayıcısıdır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını incelemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, örnekleme ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir. Araştırma için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nin ilgili Yayın Etiği Kurulundan gerekli olan 04.03.2020 tarih ve 38/04 karar sayılı izin belgesi alınmıştır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel araştırma deseninde yürütülmüştür. Tarama yöntemi de denilen bu yöntem ile geçmişte olmuş ya da şimdi var olan bir durumu hiçbir değişiklik yapmadan betimlemek amaç edinilmiştir (Karasar, 2008).

2.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Kayseri ili sınırlarındaki özel sağlık kuruluşlarında çalışan yaklaşık 2969 kişi oluşturmaktadır. Bu 2969 kişinin 1654'ü hemşire, 99'u ebe, 37'si sağlık memuru, 1179'u diğer sağlık personelinde oluşmaktadır (www.kayseri.gov.tr. E.T. 23.02.2020). Örneklem seçilecek çalışan sayısının belirlenmesinde; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2016) tarafından geliştirilen aşağıdaki eşitlikler kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Örneklem büyüklüğünü tahmin etmek için değerler ve evren sayısı eşitlikte yerine konulmuş ve aşağıdaki sonuç bulunmuştur.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{2969}}$$

Yukarıdaki formülde ilgili değerler yerine konduğunda en az 340 sağlık çalışanının evrende yer alan çalışanları temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında ulaşılan 340 çalışanın evreni temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışma kapsamında düşük örnekleme hatasını sağlamak amacıyla evrenden örnekleme seçim sürecinde amaçlı örnekleme yöntemine başvurulmuştur (Büyüköztürk vd, 2016).

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın amacı doğrultuda özel hastane çalışanlarının örgütsel adalet ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve çalışanların yaşlarına, eğitim düzeyine, kıdemlerine ve örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık algılarının birer yordayıcısı olup olmadıkları incelenmiştir. Örgütsel Adaletin ölçümü, Niehoff ve Moorman (1993)'in geliştirdikleri "Justice Scale"- Örgütsel Adalet Ölçeği ile yapılmıştır. Niehoff ve Moorman ölçeği, Colquitt Örgütsel Adalet ölçeği ile birlikte bu konuda en çok kullanılan iki ölçektir. Niehoff ve Moorman'ın Türkçe araştırmalarda daha geniş olarak kullanılması, güvenilirlik testlerinin daha fazla sayıda yapılmış olması ve soruların daha açık olduğunun

düşünülmesinden dolayı tercih edilmiştir. Anketin Türkçe versiyonu Yıldırım (2002) tarafından hazırlanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve farklı çalışmalarla birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin Dağlı, Çiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği; üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklardır. Ölçeğin madde sayısı 18'dir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen demografik bulgulara yönelik veriler Tablo1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın demografik bulguları

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	227	66,8%
	Erkek	113	33,2%
Yaş (Yıl)	25' den az	196	57,7%
	26-30 arası	104	30,6%
	31-35 arası	29	8,6%
	36 +	11	3,1%
Eğitim Düzeyi	Lise	178	52,5%
	Önlisans	81	23,8%
	Lisans	72	21,2%
	Lisansüstü	9	2,5%
Kıdem (Yıl)	1-5	187	55,2%
	6-10	59	17,3%
	11-15	49	14,5%
	16 +	45	13,0%
	Toplam	340	%100

Sağlık çalışanları ile yapılan anket sonucunda kadın sağlık çalışanlarının erkek çalışanlardan daha fazla sayıda oldukları görülmektedir (%66,8). Bu durum literatürü destekler niteliktedir (Kılıç ve Çakıcı, 2016: 286). Katılımcıların yarısından fazlasının 25 yaş ve altı çalışanın olduğu dikkati çekmektedir (%57,7). Sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine bakıldığında özel sektör sağlık kurumlarında lise çalışanlarının fazlalığı dikkati çekmektedir (%52,5). Son olarak özel kurumlarda çalışan sağlık personelinin kıdem durumları değerlendirildiğinde en fazla 1-5 yıl arası kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu durum Demiralp ve Ege (2017)'nin çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Bu başlık altında öncelikli olarak güvenilirlik analizi sonuçları verilmiş sonrasında ise; araştırmaya yönelik olarak korelasyon ve regresyon bulguları sıralı olarak verilmiştir.

3.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin güvenilirliğine yönelik olarak yapılan analizler sonucu elde edilen Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık güvenilirlik analizi sonuçları

Örgütsel Adalet		Örgütsel Bağlılık	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,911	20	,891	18

Araştırma ile ilgili güvenilirlik analizleri sonucunda örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,911 (N=20); örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,911 (N=20) çıkmıştır. Bu değerler 0,70 değerinden büyük oldukları için araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ifade edebiliriz (Nunnally, 1978).

3.3. Korelasyon ve Regresyona Yönelik Bulgular

Çalışma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin düzeylerinin tespiti bakımından korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen değerler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	S.S.	1	2	3	4	5	6
1.Cinsiyet	1,37	,484	1					
2.Yaş	1,74	,950	,259**	1				
3.MD	1,55	,499	-,113	-,567**	1			
4.ED	2,70	,918	,054	,299**	-,176*	1		
5.Kıdem	4,31	3,00	,253**	,481**	-,304**	,219*	1	
6.ÖBT	2,93	,854	-,253**	,025	,009	-,170	-,186*	1
7.ÖAT	2,71	,875	-,176*	-,003	,026	-,095	-,156	,735**

n=125; *p<0,05, **p<0,01, p<0,001

Tablo 3'deki veriler incelenmiş ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişkinin olduğu ($r = 0,735, p < 0,01$); kıdem ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -0,186, p < 0,05$) tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algılarından yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de, yaşın yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları

Tablo 5’de, eğitim düzeyinden yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da ve son olarak kıdemden yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları ise Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algılarından Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	,988	,170		5,805	,000
Örgütsel Adalet	,717	,060	,735	12,008	,000
R= ,735	R ² = ,540	F _(1; 338) = 144,195		p= ,000	

Tablo 4’de örgütsel adalet yordayıcı değişken ve örgütsel bağlılık yordanan değişkendir. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarını örgütsel adaletle ilişkin algıları istatistiksel olarak yordayabilmektedir ($F_{(1,338)} = 144,195$; $p = ,000$). Örgütsel adalet boyutlarına ilişkin algıların, örgütsel bağlılık algılarındaki varyansın toplam %54’ünü açıkladığı anlaşılmaktadır ($R = ,735$; $R^2 = ,540$).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalışanların Yaşından Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,895	,161		17,983	,000
Yaş	,022	,081	,025	,273	,785
R= ,025	R ² = ,001	F _(1; 338) =,075		p= ,785	

Tablo 5’de çalışanların yaşı yordayıcı değişken iken örgütsel bağlılık yordanan değişkendir. Tablo 5’de sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarını çalışanların yaşlarına ilişkin veriler istatistiksel olarak yordayamamaktadır ($F_{(1,338)} = 0,075$; $p = ,785$).

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalışanların Eğitim Düzeyinden Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,360	,236		14,264	,000
Eğitim Düzeyi	-,158	,083	-,170	-1,913	,058
R= ,170	R ² = ,029	F _(1; 338) =3,659		p= ,058	

Buradaki tabloda çalışanların eğitim düzeyi yordayıcı değişken iken örgütsel bağlılık yordanan değişkendir. Tablo 6’de sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarını çalışanların eğitim düzeylerine ilişkin veriler istatistiksel olarak yordayamamaktadır ($F_{(1,338)} = 3,659$; $p = ,058$). Fakat bu değer sınırda bir değerdir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalışanların Kıdeminden Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,162	,132		23,902	,000
Kıdem	-,053	,025	-,186	-2,104	,037
R= ,186	R ² = ,035	F _(1; 338) =4,428	p= ,037		

Tablo 7’de çalışanların kıdemleri yordayıcı değişken iken örgütsel bağlılık yordanan değişkendir. Tablo 7’de sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarını çalışanların kıdemlerine ilişkin veriler istatistiksel olarak yordayabilmektedir ($F_{(1,338)} = 4,428$; $p = ,037$). Literatür incelendiğinde kıdem ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik olarak farklı sonuçların olduğu görülmektedir ve bu durum sonuç kısmında açıklanmıştır.

SONUÇ

Araştırma kapsamında öncelikli olarak güvenilirlik testleri yapılmış ve kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları belirlenmiştir. Sonrasında ise araştırma hipotezleri doğrultusunda korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda özel sektör sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçlarımız literatürdeki çalışmalarla (Bal, 2014, Safi ve Arshi, 2016; Işık, 2012; Selvitopu ve Şahin, 2013) benzerlik göstermektedir.

Bu sonuç kurumlardaki örgütsel adaletin ne kadar önemli bir husus olduğunu bir kere daha ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılığın artarak devam etmesi için kurum yöneticilerinin örgütsel adalete daha fazla dikkat etmesi gerekmektedir. Araştırma sonucunda Yaş, eğitim düzeyi ve kıdem faktörünün örgütsel bağlılığın birer yordayıcısı olup olmadığına bakıldığında kıdem örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olduğu fakat yaş ve eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum yaş ve kıdem farklılığının farklı örgütsel bağlılık türleri üzerinde farklı etki gösterdiğini belirten Allen ve Meyer’in (1993) çalışmaları ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçları Çöl ve Gül (2005)’in çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Ayrıca Çetin de (2006) örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılık ile öğrenim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların (Angle ve Perry, 1981; Glisson ve Durick, 1988) yanında bazı araştırmacılar sözü edilen bu ilişkinin istatistiksel manada yeterli olmadığına dair sonuçlar elde etmişler ve bu ilişkinin kayda alınmaması gerektiğini belirtmişlerdir (Tsui vd., 1992). Demirkol (2014) meslek yükseköğretimindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığına yönelik çalışmasında Allen ve Meyer’in (1990) bulguları ile paralellik gösterir şekilde eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık türleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Çalışmamız bu yönleri ile literatürdeki bazı çalışmaları destekler niteliktedir. Çetin (2006) örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkların kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Akyol vd. (2013) öğretmenlerin

örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem yılına göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerken; Selvitopu ve Şahin (2013) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Demirkol (2014) ise; Meslek Yüksekokulları üzerine yapmış olduğu çalışmada kıdem ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışma literatürle kısmen benzerlik göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın yaş, eğitim düzeyi, kıdem gibi yöneticilerin çok da müdahale etme şansının olmadığı faktörlere değil de adaleti sağlayıcı eşit ve uygun ücret, personel motivasyonu, örgütsel güven davranışları gibi yönetsel faktörlere bağlı olması araştırma sonuçlarındaki farklılıkları açıklayabilir. Ayrıca özel sağlık kuruluşlarındaki yöneticilerin ahlaki, dengeli, şeffaf ve bireysel farkındalık davranışlarına daha çok dikkat etmeleri de örgütsel bağlılığın artışına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak çalışanların farklı bir örneklemden veya farklı şehirlerdeki özel sağlık kuruluşlarından seçilmesi durumunda çalışanların örgütsel bağlılıklarını istatistiksel olarak yordayabilecek faktörlerde de değişiklikler olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993) "Organizational commitment: evidence of career stage effects" *Journal of Business Research*, 26(1), 46-91.
- Akyol, P., Atan, T., Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*,4(1), 38-45.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981) "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 26(1),1-14.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, (Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermaye'nin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Bozoklar, E., Demiralp, H., Ege, F. (2017) Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan kadınlara yönelik ergonomik uygulamaların ve beklentilerinin anket uygulaması ile irdelenmesi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5(ÖS), 227-233.
- Cihangiroğlu, N., Yılmaz A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(19), 195-213.
- Çetin, M. O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *Journal of American Academy of Business*, 8(1), 78-88.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988) "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations" *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kalaycı, Ş (2014). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).
- Karasar, N., (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 105-109.
- Kayseri Valiliği, (2020) <http://www.kayseri.gov.tr/saglik-hizmetleri> E.T. 23.02.2020.
- Kılıç, T., Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303.
- Kurşunoğlu, A., Tanrıöğen, E. B., Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama Araştırmaları*, (Literatür Yayıncılık Dağıtım Pazarlama San. Tic. Ltd. Şti. Genişletilmiş Yedinci Basım, İstanbul).
- Nunnally, J. (1978) *Psychometric Theory* (McGraw-Hill, New York).
- Özdemir, H.Ö. (2019). Sağlık çalışanlarının örgütsel davranışları üzerine projeksiyon çalışması: Kırşehir örneği, *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 13-23.
- Safı, M. H., Arshi, S. (2016). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Employees of Northern Tehran Health Care Center. *Community Health (Salāmat-I IJTİMĀĪ)*, 2(3), 172-181.
- Selvitopu, A., Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992) "Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment, *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 549-579.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, İ.G., (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.