

ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: BİR HASTANE ÖRNEĞİ

Fuat KORKMAZER *
Mahfure PİROL **

ÖZ

Çalışanlar, yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamlarında da adalet olgusu üzerinde önemle durmaktadır. Bu nedenle işletme içerisindeki adaletsiz uygulamalara karşı bazı olumsuz davranışlarla tepkilerini göstermektedir. Bu olumsuz davranışlar, örgütsel sapma davranışları olarak ele alınmaktadır. Bu araştırmada örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Adalet Ölçeği ile Örgütsel Sapma Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırma bir kamu hastanesinin idari ve klinik birimlerinde çalışan 284 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel sapma davranışları arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin tüm alt boyutlarıyla (işlem adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşimsel adalet) birlikte çalışanların örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanların örgütsel sapma davranışlarını düşürebilecek önerilerde bulunulmuştur.


Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sapma, Sağlık Çalışanları

MAKALE HAKKINDA

* Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, f.korkmazer@alparslan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-2734-7309>

** Öğretim Görevlisi, Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, m.pirol@alparslan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2954-5568>

Gönderim Tarihi: 27.05.2020

Kabul Tarihi: 09.12.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Korkmazer, F. & Pirol, M. (2021). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışlarına Etkisi: Bir hastane Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 43-62

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIORS: A HOSPITAL EXAMPLE

Fuat KORKMAZER *
Mahfure PİROL **


ABSTRACT

Employees attach great importance to the phenomenon of justice in their working lives as in all areas of life. For this reason, they show their reactions to unfair practices within the business with some negative behaviors. These negative behaviors are considered as organizational deviation behaviors. In this study, it was aimed to investigate the effect of organizational justice perception on organizational deviation behaviors of employees. Organizational Justice Scale and Organizational Deviation Scale were used as data collection tools. The research was applied to 284 health workers working in administrative and clinical units of a public hospital. As a result of the research, it was determined that there is a low level, negative and significant relationship between organizational justice and organizational deviation behaviors. In addition, it has been determined that organizational justice has a significant effect on organizational deviation behaviors of workers with all the sub-dimensions (transaction justice, distribution justice and interactional justice). In line with the findings obtained from the research, suggestions were made to reduce the organizational deviation behaviors of the employees.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Deviance Behaviors, Health Workers

ARTICLE INFO

* Assist. Prof., Muş Alparslan University, f.korkmazer@alparslan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-2734-7309>

** Lecturer, Muş Alparslan University, m.pirol@alparslan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2954-5568>

Received: 27.05.2020

Accepted: 09.12.2020

Cite This Paper:

Korkmazer, F. & Pirol, M. (2021). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışlarına Etkisi: Bir Hastane Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 43-62

I. GİRİŞ

İşletmeler, belirli bir amaç etrafında toplanmış kişiler ve yapılardan oluşmaktadır. İşletmeler yaşamını sürdürebilmek için kazanç elde edeceği bir işte çalışmak amacıyla bir araya gelen çalışanlar ve kar elde etmek isteyen işletme sahiplerine uygun ortamı hazırlayan kuruluşlardır. Bu kuruluşlarda çeşitli kademelerde görev alan çalışanların beklentileri, çalışma koşulları ve faaliyetleri örgüt yaşantısının temelini oluşturmaktadır. İşletme yöneticileri, işletme bünyesindeki çalışanlarının, işletmedeki görev, çalışma süresi, motivasyonu; kısacası yapmakla yükümlü oldukları tüm faaliyetlerden sorumludur. Bu sorumluluğun yöneticilerde olması, onların adil yönetim hususunda daha duyarlı ve bilinçli hareket etmelerini gerekli kılmaktadır. Bu sorumluluklar örgütsel adalet kavramını beraberinde ortaya çıkarmaktadır. İşletme sahipleri uygulanan sistemin adil olduğu kanaati taşısa da çalışanlar nezdinde bazen aynı kanaat oluşmamaktadır. İşletme sahipleri ile çalışanlar arasındaki algı düzeyinin birbirine yakın ya da aynı olması, örgütsel adaletin uygulanabilirliğini güçlü kılmaktadır. Örgütsel adaletin yeterince uygulandığı işletmelerde çalışanlar açısından memnuniyet, iş tatmini, bağlılık, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt açısından ise üretkenliğin yüksek olması, olumlu çalışma ortamı ve güçlü örgütsel kültür gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adaletin yeterince uygulanmadığı işletmelerde ise çalışanlardan örgüte yönelik saldırı, sabotaj ve hırsızlık gibi olumsuz davranışlar ile bunun sonucunda örgüt açısından üretkenliğin düşük olması, çalışma ortamının huzursuzluğu ve zayıf örgütsel kültür gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Beugre, 2002).

İşletmelerde meydana gelen sapmayla ilgili bazı davranışlar öznel olmaktadır. Bu davranışların kişiye göre değişmesi tespit edilmesini ve ölçülmesini zorlaştırabilir. Bireyin bu davranışı neden gerçekleştirdiğini bilmek her zaman kolay olmayabilir. Bu nedenle yöneticilerin önemlilik derecesine bakmaksızın, bir sapma davranışı meydana geldiğinde buna engel olması ve bu davranışın nedenlerini anlayarak daha büyük sorunların oluşmasını önlemeye çalışması gerekir (Lawrence ve Robinson, 2007). Bir işletmede adaletin olması çalışanları motive etmektedir. Çalışma ortamında, işletme çalışanları adaletin eksikliği hissettiklerinde moralleri düşmekte, işten kaçmakta, sorumluluk almada isteksiz olmakta, başka iş arayışına girmekte ve işletmeye karşı intikam alma haline bile bürünebilmektedir.

Sağlık kurumlarında, kurumların yapısından ötürü birçok farklı meslek beraber çalışmak durumundadır. Bu kurumlarda çalışanların birlikte uyumlu bir şekilde çalışması herkesin arzuladığı bir durumdur. Fakat çalışanlar çalıştıkları kurumlarda her zaman istenen davranışları sergileme eğiliminde olmamaktadır. Sapkın davranışlar örgütsel yaşamın kalitesi, çalışanların moral ve motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). Sağlık kurumlarının ehemmiyetli kaynaklarından biri olan çalışanlar, tedarikçilerle, hasta ve yakınları ile ve kendi aralarında yoğun bir iletişim ve etkileşim içerisindedir. Bu durum, kurumun hizmetlerinin kalitesi, performansı, kurumsal imajı ve sürekliliğini etkilemektedir. Bundan dolayı literatürde sağlık çalışanları üzerine pek çok araştırma yapılmakta ve hususiyetle örgütsel davranış konuları üzerinde durulmaktadır (Bayın ve Yeşilaydın, 2014). Sağlık çalışanlarının diğer meslek gruplarına nazaran daha ağır sorumlulukları bulunmaktadır. Yaptıkları işlerin insan hayatına doğrudan etkisinin olması sebebiyle, hata yapma lükslerinin olmadığı görevleri bulunmaktadır. Bu sebeple, beklentilerinin öğrenilip karşılanması ve görevlerini hakkıyla yapmalarını olumsuz etkileyen faktörlerin tespit edilerek iyileştirilmesi gerekmektedir. Böylelikle sağlık çalışanları daha özverili bir şekilde görevlerini yerine getirecek, hizmet sundukları bireyler de aldıkları hizmetten memnun kalacaktır.

1.1. Örgütsel Adalet

Adalet; doğruluk, dürüstlük, yansızlık ve kararları doğru vermeyi, herkese eşit şekilde davranmayı yaşam şekli haline getirebilmektir. Bu açıdan ele alındığında, kişilerin haklarının göz önünde bulundurulması, herkesin hak ettiği ödül ve ceza ile karşılaşmasıdır (Abbasoğlu, 2015). Örgütsel adalet, doğrudan işyeriyle ilgili olduğu gibi adalet rolünü tanımlamak için de kullanılan, ödül ceza işlemleri, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarının çalışanlarca nasıl algılandığını açıklamak için kullanılan terimdir (Irak, 2004). Örgütsel adalet, bireylerin ait oldukları örgüt içinde kendilerine karşı

yapılan uygulamalarda eşit davranıp davranılmadığına ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır. Bu algı kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde uygulanan terfi, ödül, ceza ve ücret gibi uygulamaların çalışanlara tebliğ ediliş biçimi olarak da tanımlanmaktadır (İçerli,2010). Örgütsel adalet tüm örgütsel süreçlerin her bir döneminde etkili olan bir ögedir. Öyle ki işverenler örgütteki tüm çalışanların yetkilerinin, sorumluluklarının yapmakla yükümlü oldukları tüm faaliyetlerin herkese adil bir şekilde dağıtılmasından sorumludur (Bilsel, 2013 Akt; Abbasoğlu, 2015). Özünde, örgütsel adaletin önemini destekleyen araştırmacıların inancı, çalışanların adil davranıldığına inanmaları halinde olumlu tutum sergileme olasılıkları daha yüksek olduğudur (Moorman,1991). Greenberg (1987) örgütsel adaleti iş yerinde adil davranmanın rolünü açıklama çabası etrafında tanımlamıştır.

Örgütsel adalet oluş şekilleri bakımından çeşitli seviyelerden oluşmaktadır. Örgütsel adaletin oluştuğu aşamalarda örgüt üyelerinin örgütsel adalet anlayışları şekillenirken kendilerine çeşitli ölçütler belirlemekte ve bu ölçütlerin bireylere ne düzeyde adaletli davranıldığını belirlemede kullanılmaktadır (Acar, 2019). Söz konusu bu kıstaslar aynı zamanda örgütsel adaletin boyutlarını da teşkil etmektedir. Örgütsel adaletin boyutları: işlem adaleti, dağıtım adaleti ve de etkileşimsel adalet şeklinde 3 farklı boyutta incelenmektedir (Greenberg, 1987).

Dağıtım adaleti, örgüt içerisindeki adil olmayan dağıtım sonrası çalışan tepkilerini ve kişilerin adaletsizlikten kaçma uğraşlarını inceleyerek reaktif özellik göstermektedir (Çakır, 2006). Örgütlerde adalet kavramı sosyal-psikolojiden ortaya çıkmıştır. Dağıtım adaleti, sonuçların algılanan adaletliliği ile ilgilenirken, sonuçların dağılımının ayrılmaz bir parçası olduğu örgütsel bağlamda güçlü çıkarımlar yapma potansiyeli vardır (Charash ve Spector, 2001). *İşlem adaleti*, örgütte görevlerin dağılımı yapılırken söz konusu olmaktadır. Dağıtım adaletini odak noktası olarak yapılan çalışmalarda insanların adaletsizlik ile karşılaştıkları durumda verdikleri tepkileri anlama ve bu tepkileri öngörme ile ilgili yaşanan problemler araştırmacıları işlem adaletine yönlendirmiştir. İşlem adaleti veya Prosedür adaleti bir sorunu çözümleyebilmek için kullanılan tekniklerin adil ve tatmin edici olduğu inancı olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1987; Taşkiran, 2011; Dahmaz, 2019). *Etkileşimsel adalet*, 1980'li yılların sonlarına doğru yapılan çalışmalar insanların birbirleri ile olan ilişkilerinin de bir adalet biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle adalet kavramına üçüncü bir boyut olan etkileşim adaleti kavramı eklenmiştir (Öğmen, 2019). İşlemsel adaletin bir uzantısı olan etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insan tarafına, yani yönetimin alıcısına karşı davranış biçimine aittir. Dolayısıyla, etkileşimsel adalet, kibarlık dürüstlük ve saygı gibi kaynak ile adalet alıcısı arasındaki iletişim sürecinin yönleriyle ilgilidir (Bies ve Moag, 1986; Tyler ve Bies, 1990).

Cropanzano ve arkadaşları, (2007) örgütsel adaletin alt boyutlarını aşağıdaki tabloda özetlemiştir.

Tablo 1. Örgütsel Adaletin Boyutları

1. Dağıtım Adaleti: Kazanımların uygunluğu
Eşitlik: Çalışanların ödüllendirilmesinin yaptıkları katkıya bağlı olması Eşit Paylaşım: Her bir çalışana kabaca aynı ücretin ödenmesinin gerekliliği İhtiyaç: Çalışanın kişisel olarak gereksinim duyduğu faydanın sağlanması
2. İşlem Adaleti: Dağıtım sürecinin uygunluğu
Tutarlılık: Tüm çalışanlara aynı şekilde davranılması Tarafsızlık: Hiçbir kişi ya da grubu ima etmeden ayrımcılık ve kötü muamelenin önlenmesi Doğruluk: Kararların doğru bilgiye dayandırılması Herkesi temsil etme kaygısı: Dağıtım alacak olanların (pay sahiplerinin) ortak bir karar alması Düzeltilme: Süreç ya da diğer mekanizmalarda yapılan hatalar için düzeltme hakkının olması Etik Kurallar: Profesyonel şekilde yürütülen standartların ihlal edilememesi.
3. Etkileşim Adaleti: Otoriteye ve diğer çalışanlara karşı yerinde davranışlar sergileme uygunluğu
Kişilerarası adalet: Çalışanlara dürüst, kibar ve saygı çerçevesinde davranılması Bilgisel adalet: Çalışanlarla doğru bilgi paylaşılması

Kaynak: Cropanzano vd., 2007

1.2. Örgütsel Sapma

Sapma kavramı, belirli bir davranışın toplumun inanç, tutum ve davranışlarından farklılık göstermesi olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir deyişle, sapma davranışı, normlardan fark edilir tarzda ayrılan veya standartlara uymayan davranış biçimi olarak ifade edilmekte ve sapma kavramı çoğunlukla olumsuz olarak algılanmaktadır (Lucas ve Friedrich, 2005; Demir, 2010; Thomas, 2003 Akt: Bayın ve Yeşilaydın, 2014). Sapma davranışı yasal açıdan kabul edilebilir veya edilmeyebilir, ancak önemli olan genel sosyal normlarla çeliştiğidir (Karelia ve Keck, 2013). Sapma davranışı farklı şekillerde tanımlansa bile neredeyse her toplumda bazı ortak sınıflandırmalarla ele alınmaktadır. Buna göre, suçluluk, intihar, alkolizm, madde bağımlılığı, duygu, düşünce ve davranış bozuklukları, cinsel sapkınlıklar hemen hemen her toplumda sapma davranışı türleri olarak görülmektedir (Arıkan,1986).

Genellikle doğrudan kuruluşa yönelik sapkın davranışlar örgütsel sapma olarak adlandırılır (Agwa, 2018). Örgütsel sapma; örgütü ve örgütün çalışanlarını rahatsız edebilecek işten kaçma, görevi doğru yapmama, fiziksel saldırıda bulunma, sözlü saldırıda bulunma, hırsızlık, sabotaj vb. her türlü hareket tarzını kapsamaktadır (Spector ve Fox, 2002). Vaguan, örgütsel sapmayı, resmi hedeflerden, normatif standartlardan ve beklentilerden sapan ve beklenenden daha düşük sonuçlarla ortaya çıkan bir faaliyet, durum veya oluşum olarak tanımlar (Akt: Aksu, 2016). Bununla birlikte, yaygın örneklerinden biri, bu davranışların önemli toplumsal normları ihlal etmesi ve başkalarına zarar verme potansiyeline sahip olmasıdır (Agwa, 2018; Aquino vd., 2004).

Örgütsel sapma davranışlarını detaylı olarak inceleyen ilk çalışma Holinger ve Clark (1982) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar bu çalışmada örgütsel sapmayı iki boyutta ele almıştır. Boyutlardan ilki “örgüte özgü davranışlar (Mülkiyet sapması)”; ikincisi ise “üretimde özgü davranışlar (Üretim sapması)” şeklinde isimlendirilmiştir (Akt: Bayın ve Yeşilaydın, 2014). Mülkiyet sapmasında örgüte ait malların izin alınmadan kendi üzerine geçirme, zarar verme gibi davranışlardır. İş yerinden çalma eyleminde bulunmak, indirim haklarını amaç dışı kullanmak, az çalışmaya karşılık daha fazla ücret alma mülkiyet sapmasına örnek olarak verilebilmektedir (Avcı vd., 2007). Üretim sapması üretimle ve örgüt içinde işle ilgili kuralların dışına çıkma davranışları olarak belirtilmektedir. Bunlar; işe geç gelme, devamsızlık, çalışmada özensizlik, iş akışını yavaşlatma, iş yerinde alkol ve bağımlılık yapıcı madde kullanma gibi davranışları içermektedir (Hollinger ve Clark, 1982 Akt: Öztürk, 2019).

Örgütsel sapma boyutları ile ilgili farklı araştırmacıların geliştirdiği modellerden en çok rağbet gören, Robinson ve Bennett (1995)'in geliştirdiği modeldir (Akt: Avcı vd., 2007). Robinson ve Bennett, Hollinger ve Clark'ın yaptığı sınıflandırmayı baz alarak bu davranışlara bireylerarası sapma davranışlarının da eklendiği kapsamlı bir tanımlama meydana getirmişlerdir. Araştırmacılar örgütsel sapmayı, önemli örgütsel normları ihlal eden ve bunu yaparak bir örgütün refahını tehdit eden çalışan davranışı olarak tanımlanmaktadır. Robinson ve Bennett (1995)'e göre örgütsel sapma davranışları iki alt boyuttan meydana gelmekte ve her boyutta da iki grup halinde bir dizi davranışlar bulunmaktadır. Araştırmacılar bu alt boyutları, örgüte yönelik sapma ve bireylerarası sapma olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Örgüte yönelik sapma, düşük ya da yüksek önem derecesine göre kendi içerisinde üretim sapması ve mülkiyet/ekipman sapması şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bunun gibi bireylerarası sapma alt boyutu da düşük ya da yüksek önem derecesine göre kendi içerisinde politik sapma ve kişisel çatışma şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Akt: Bayın ve Yeşilaydın, 2014).

Bennett ve Robinson (2000) örgütsel sapma davranışlarını örgütsel normları ihlal eden gönüllü eylemler olarak görmektedir. Bu sebeple örgütsel sapma davranışı ile birlikte etik kavramı da gündeme gelmektedir. Bennett ve Robinson (2000)'a göre ise bireyler iki tür sapma davranışı gösterirler. Kurumdaki diğer çalışanlara yönelik gösterilen sapma türünü kişilerarası sapma, örgütü hedef alan sapma türünü ise örgüte yönelik sapma olarak isimlendirmiştir. *Bireylerarası sapma*, örgütteki çalışanlara yönelik davranış biçimini ele alır ve istismar, zorbalık ve fiziksel saldırıyı içeren davranışlar şeklinde tanımlanır (Robinson ve Bennett, 1995). Örgüte yönelik *sapma*, kayıtsızlık, örgütsel normlara uyulmaması veya örgütsel politikaların ihlali şeklinde ortaya çıkabilir (Mulki vd., 2006). Örgütsel sapma davranışı olarak görülen her davranış aynı zamanda etik olmayan bir davranış olarak görülmeyebilir (Vardi ve Wiener, 1996).

Robinson ve Bennett (1995)'in örgüte yönelik düşük düzeyde önemli olan *üretim sapması*; işletmede yapılacak işe ilişkin belirlenmiş olan kuralların ihlal edilmesidir. Yüksek düzeyde önemli olan *ekipman sapması* ise izin almadan işletmenin varlığı ya da maddi kaynaklarına zarar vermek veya onları elde etmektir. İşletmeye ait olan varlıkların izinsiz kullanımı örgütsel sapma olarak tanımlanabileceği gibi toplumsal normlara göre de etik olmayan bir davranış şeklidir. Bireylerarası düşük düzeyde önemli olan *politik sapma*; sosyal etkileşime yönelik kişisel ya da politik açıdan dezavantajlı olan çalışanların sergilediği davranışlardır. Yüksek düzeyde önemli olan *kişisel çatışma* ise; işletmenin diğer çalışanlarına yönelik hasımane ve saldırgan tavırların sergilenmesi şeklinde tanımlanmıştır (Gültaş, 2019). Alt boyutlara ilişkin davranışlar Şekil 2.'de detaylı bir şekilde gösterilmektedir.

Şekil 1. Robinson ve Bennett'in Örgütsel Sapma Boyutlandırması

ÖRGÜTE YÖNELİK			
AZ ÖNEMLİ	ÜRETİM SAPMASI - İşten erken çıkılması - Fazla mola verilmesi - Kasıtlı şekilde yavaş çalışılması - Kaynakların israf edilmesi	MÜLKİYET/EKİPMAN SAPMASI - Ekipmanların sabote edilmesi - Rüşvet alınması - Çalışılan saatlerinin doğru söylememesi - Örgütte ait malzemelerin çalınması	ÇOK ÖNEMLİ
	POLİTİK SAPMA - Adam kayırılması - Çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapılması - Çalışma arkadaşlarının suçlaması - Çalışma arkadaşları ile yararsız rekabete girişilmesi	KİŞİSEL ÇATIŞMA - Cinsel taciz - Sözlü taciz - Çalışma arkadaşlarına ait malzemelerin çalınması - Çalışma arkadaşlarının tehlikeye atılması	
BİREYLERARASI			

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995

İşyeri sapmasının doğası ve nedenleri üzerine çalışan araştırmacılar örgütsel adaleti sapmanın önemli bir etkeni olarak tanımlamışlardır (Agwa, 2018; Çolak, 2019). Çalışanların işyerinde adalet algılarına ilişkin olarak örgütsel adaletin, bireylerin motivasyonları ve işteki performansları üzerinde önemli bir etkisi vardır (Cropanzano vd., 2001). Bireyin kuruma kazandırdıkları ile karşılığında aldığı bedelin eşit olmadığına inanması gibi algılar örgütsel sapma davranışı üzerinde etkilidir (Çolak, 2019). Eğer bu tür bireyler istismar edilmiş veya haksız muamele görürlerse, genel olarak kuruluşa ve bazen de gönderen yöneticiye veya diğer çalışanlara yönelik sapkın davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksek olacaktır (Agwa, 2018)

II. YÖNTEM

2.1. Araştırma Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılarının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek ve sağlık kurumlarına bu doğrultuda gerekli farkındalık oluşturarak yapılacak öneriler neticesinde örgütsel adaleti sağlayacak ilkeler çerçevesinde bir sağlık hizmeti sunulması için gerekli örgütsel adaleti oluşturma avantajı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algıları örgütsel sapma davranışlarını etkilemektedir.

H₂: Demografik bilgilere göre, örgütsel adalet algıları farklılık göstermektedir.

H₃: Demografik bilgilere göre, örgütsel sapma davranışları farklılık göstermektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Muş Devlet Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihte kurumda çalışan personel sayısı 862'dir. Araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemiyle %5 örneklem hatasında 450 kişiye ulaşılabilmektedir. Hesaplamalar, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014) tarafından geliştirilen örneklem hesaplama yöntemi ile hesaplanmıştır. Kişilerin uygulanan ankete katılmak istememeleri, anketlerin boş verilmesi nedeniyle dağıtılan anket formlarından 297'si geri dönmüş, geri dönen anketlerden 13 tanesi eksik ve yanlış doldurulduğu için değerlendirme dışında bırakılmış ve geriye kalan anketlerin 284'ü analize uygun görülmüştür. Örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2014).

Tablo 2. Örneklem Büyüklükleri ($\alpha= 0,05$ için)

Evren Büyüklüğü	+-0,03 örnekleme hatası (d)			+-0,05 örnekleme hatası (d)			+-0,10 örnekleme hatası (d)		
	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014

Anketler, araştırmanın yapılacağı kurumdaki resmi yazılı izin alındıktan sonra elden dağıtılıp toplanmıştır. Eksiksiz doldurulan veriler istatistiksel değerlendirmeye alınmış ve veriler değerlendirilirken, frekans dağılımı, yüzdelik, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Pearson korelasyon testlerinden yararlanılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Kişisel bilgiler formu, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel sapma ölçeğinden faydalanılmıştır. Kişisel bilgiler formu, katılımcıların demografik bilgilerini içeren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki ve kurumdaki hizmet süresi, unvan durumu ve yöneticilik görevi olup olmama durumuna ilişkin 8 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Örgütsel Adalet ölçeği üç bölümden ve toplamda 21 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek Sayü (2014) tarafından Nieoff ve Moorman (1993) ile Price ve Mueller (1986)'in geliştirdiği ölçekler, bir araya getirilerek kullanılmıştır. Nieoff ve Moorman'a ait ölçek, işlem adaleti ile etkileşim adaleti boyutlarını, Price ve Mueller (1986) ait ölçek ise dağıtım adaletini ölçmek için kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri tarafımızca 0,969 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçek oldukça güvenilirdir.

Örgütsel Sapma Ölçeği: Robinson ve Bennett (2000) 'in geliştirdiği ve Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeğinden faydalanılmıştır. Örgütsel Sapma davranışları ölçeği iki boyuttan (örgüte yönelik sapma, bireylerarası sapma) oluşmaktadır. Örgütsel sapma davranışlarıyla ilgili ankette bulunan ifadelerde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,773 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçek güvenilirdir.

2.4. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS veri tabanına aktararak "SPSS 21.0" programı ile istatistiksel analizler yapılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Analizler sonucu elde edilen bilgiler değerlendirilerek yorumlanmıştır. Örneklem gruplarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla, örneklem büyüklüğü 50'den fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır.

ve sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Ayrıca Örgütsel adalet ve örgütsel sapma ölçeklerinin ilişkisine yönelik Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Amos 23 paket programı ile analiz edilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Adalet	0,094	284	0,000	0,953	284	0,000
Örgütsel Sapma	0,195	284	0,000	0,834	284	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

Örgütsel adalet toplam puan ve üç alt boyut ile ilgili dağılım ($p < 0,05$) Örgütsel Sapma toplam puan ve iki alt boyut ile ilgili dağılım normal olmadığı ve basıklık ile çarpıklık değerleri normal sınırlar dâhilinde olmadığı için verilerin analizinde parametrik olmayan testlerden istifade edilmiştir. İki alt grubu olan veriler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla alt gruptan oluşan veriler için de Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

2.5. Araştırma Etiği

Araştırmanın yürütülebilmesi için Muş İl Sağlık Müdürlüğünden gereken yazılı izin alınmıştır. Konu ile ilgili 28.02.2019 tarihi ile Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul kararı alınmıştır (No: 11). Çalışmaya katılan katılımcılara, çalışmanın amacı açıklanarak gönüllü ve istekli olmalarına özen gösterilmiştir.

III. BULGULAR

Bu bölümde Örgütsel Sapma ile Örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutları (dağıtım adaleti, işlem adaleti, etkileşimsel adalet) bağımsız değişken, Örgütsel Sapma ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene olan etkisi çoklu doğrusal regresyon analiziyle değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

		Sayı	Yüzde (%)
Yaş	18-25	89	31,3
	26-30	91	32,0
	31-35	46	16,2
	36-40	34	12,0
	41 ve üstü	24	8,5
Cinsiyet	Kadın	131	46,1
	Erkek	153	53,9
Medeni Durum	Evli	149	52,5
	Bekâr	135	47,5
Öğrenim Durumu	Lise	56	19,7
	Ön lisans	65	22,9
	Lisans	138	48,6
	Lisansüstü	25	8,8
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	37	13,0
	1-5 yıl	129	45,4
	6-10 yıl	72	25,4
	11 yıl ve üstü	46	16,2
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	58	20,4
	1-5 yıl	143	50,4
	6-10 yıl	58	20,4
	11 yıl ve üstü	25	8,8
Unvan Durumu	Tabip	26	9,2
	Tabip dışı sağlık personeli	180	63,4
	İdari personel	78	27,5
Yöneticilik Görevi Durumu	Evet	15	5,3
	Hayır	269	94,7

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcıların yarısından fazlası %63,3 30 yaş altı sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Tablo 4 cinsiyet açısından incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu (%53,9) erkeklerden oluşurken, daha düşük düzeyde katılım (%46,1) ise kadınlardan oluşmaktadır. Öğrenim durumu açısından, en yüksek katılımı %48,6 ile lisans mezunları oluştururken, bunu %22,9 ile ön lisans mezunu katılımcılar, %19,7 ile lise mezunları ve %8,8 ile de lisansüstü mezunlar izlemektedir. Meslekte çalışma süresine bakıldığında, en fazla katılımı %45,4 ile 1-5 yıl çalışanlar oluşturmakta, bunu %25,4 ile 6-10 yıl çalışanlar ve %16,2 ile 11 yıl ve üstü çalışanlar izlemektedir. En az katılım ise %13 ile 1 yıldan az süre ile çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresine bakıldığında, en yüksek katılımı %50,4 ile 1-5 yıl çalışanlar oluşturmakta, bunu %20,4 ile 6-10 yıl çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar izlemektedir. En az katılım ise %8,8 ile 11 yıl ve üstü süre ile çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları unvanlara bakıldığında, Yönetici görevi olan çalışanların oranı %6,5 olarak görülmekteyken, sağlık hizmetlerinin direkt olarak sunulduğu klinik hizmet birimlerinde çalışanların oranı % 93,5'tir. Katılımcıların çalıştıkları unvanlara bakıldığında, yarısından fazlası %63,3 tabip dışı sağlık personeli olarak görülmekteyken, bunu %27,5 ile idari personeller, %9,2 ile tabipler izlemektedir. Tablo 4'e yöneticilik görevi olma durumuna göre bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (%94,7) yöneticilik görevi olmadığı, çok düşük düzeyde katılım (%5,3) ise yöneticilik görevi olanlardan oluşmaktadır.

3.1. Geçerlik ve Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Anketin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayıları değerlendirilerek her ölçek ve alt boyutlar için ayrıca hesaplanmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Sonuçları

Ölçek	n	Cronbach α
Örgütsel Adalet	21	0,969
Dağıtım Adaleti	6	0,923
İşlem Adaleti	6	0,940
Etkileşimsel Adalet	9	0,964
Örgütsel Sapma	19	0,773
Bireylerarası Sapma	7	0,720
Örgüte Yönelik Sapma	12	0,708

Alpar (2014)'a göre anketin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 60-79 arasında olduğunda oldukça güvenilir, 80-100 arasında olduğunda ise ölçek yüksek güvenilirlikte kabul edilmektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin geçerliliği alt boyutlarda incelendiğinde etkileşimsel adalet alt boyutunda güvenilirlik katsayısının en büyük (0,964), dağıtım adaleti alt boyutunda ise güvenilirliğin en düşük (0,923) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ölçeği tüm alt boyutları ile birlikte değerlendirildiğinde anketin güvenilirliğinin (0,969) olması yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir. Örgütsel Sapma ölçeğinin güvenilirlik katsayısının ise (0,773) olarak tespit edilmesi, anketin oldukça güvenilir olduğunu göstermiştir.

Yapısal eşitlik modelinde öncelikle ölçme modeli (jenerik model) test edilmekte, modelde bir sorunun olmadığı görüldükten ya da sorunlar çözüldükten sonra da yapısal model test edilmektedir. Modelin test edilmesi neticesinde elde edilen uyum indeksleri modeliyle veri arasında uyum olduğunu gösterdiğinde, yapısal açıdan kurulan hipotezler kabul edilmekte; uyum indeksleri model ile veri arasında uyum olmadığını gösterdiğinde ise hipotezler reddedilmektedir (Meydan ve Şeşen 2015).

Tablo 6. Araştırma Modeli İçin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri

(Uyum İndeksleri)	Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Sonuç
χ^2/sd	2,282	<3	<4-5	İyi Uyum
CFI	0,968	>0,97	>0,95	Kabul Edilebilir
RMSEA	0,067	<0,05	0,06- 0,08	Kabul Edilebilir
GFI	0,879	>0,90	0,89- 0,85	Kabul Edilebilir
AGFI	0,852	>0,90	0,89- 0,85	Kabul Edilebilir
RMR	0,078	<0,05	0,06- 0,08	Kabul Edilebilir

Tablo 6'ya göre; oluşan sonuçlar modelin yeterli uyum sağladığını göstermektedir. Bu durumda örgütsel adalete ilişkin algıların örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Yapısal Eşitlik Modeli için uyum istatistikleri ile ilgili farklı parametreler kullanılmıştır. Kullanılması gereken parametrelerin hangisi olduğu ile ilgili bir fikir birliğine varılmasa da, birkaç parametrenin birlikte kullanılması önerilmektedir. Bu bağlamda, en az üç uyumluluk (Fit) test grubundan birer tanesi kullanılmalıdır. Bunlardan en sık kullanılanları (Chi-Square Goodness), GFI, AGFI, CFI, NFI, RMR ve RMSEA'dır (Meydan ve Şeşen, 2015).

3.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 7'ye göre; örgütsel adalet; örgütsel sapmayı negatif olarak anlamlı azaltmaktadır. Örgütsel Adaletin tüm alt boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) Örgütsel Sapmayı anlamlı olarak azaltmaktadır.

Tablo 7. YEM ile Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı		Bağımsız	Estimate	S.E.	C.R.	p
Örgütsel Sapma	<---	Örgütsel Adalet	-0,340	0,047	-8,251	***
Örgütsel Sapma	<---	Dağıtımsal Adalet	-0,276	0,028	-4,520	***
Örgütsel Sapma	<---	İşlemsel Adalet	-0,237	0,024	-3,190	***
Örgütsel Sapma	<---	Etkileşimsel Adalet	-0,380	0,039	-8,709	***

Tablo 8'e göre; Örgütsel adalet ile örgütsel sapma arasında negatif yönlü orta kuvvette bir ilişki görülmektedir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel sapma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet ile tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. En yüksek ilişki etkileşimsel adalet alt boyutunda görülürken en düşük ilişki ise Prosedürel işlem adaleti alt boyutunda görülmektedir.

Tablo 8. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

		Örgütsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adaleti	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Sapma
Örgütsel Adalet	C	1,000	0,912**	0,938**	0,952**	-0,264**
	S		0,000	0,000	0,000	0,000
Dağıtımsal Adalet	C		1,000	0,812**	0,787**	-0,238**
	S			0,000	0,000	0,000
İşlemsel Adalet	C			1,000	0,836**	-0,182**
	S				0,000	0,000
Etkileşimsel Adalet	C				1,000	-0,300**
	S					0,000
Örgütsel Sapma	C					1,000
	S					

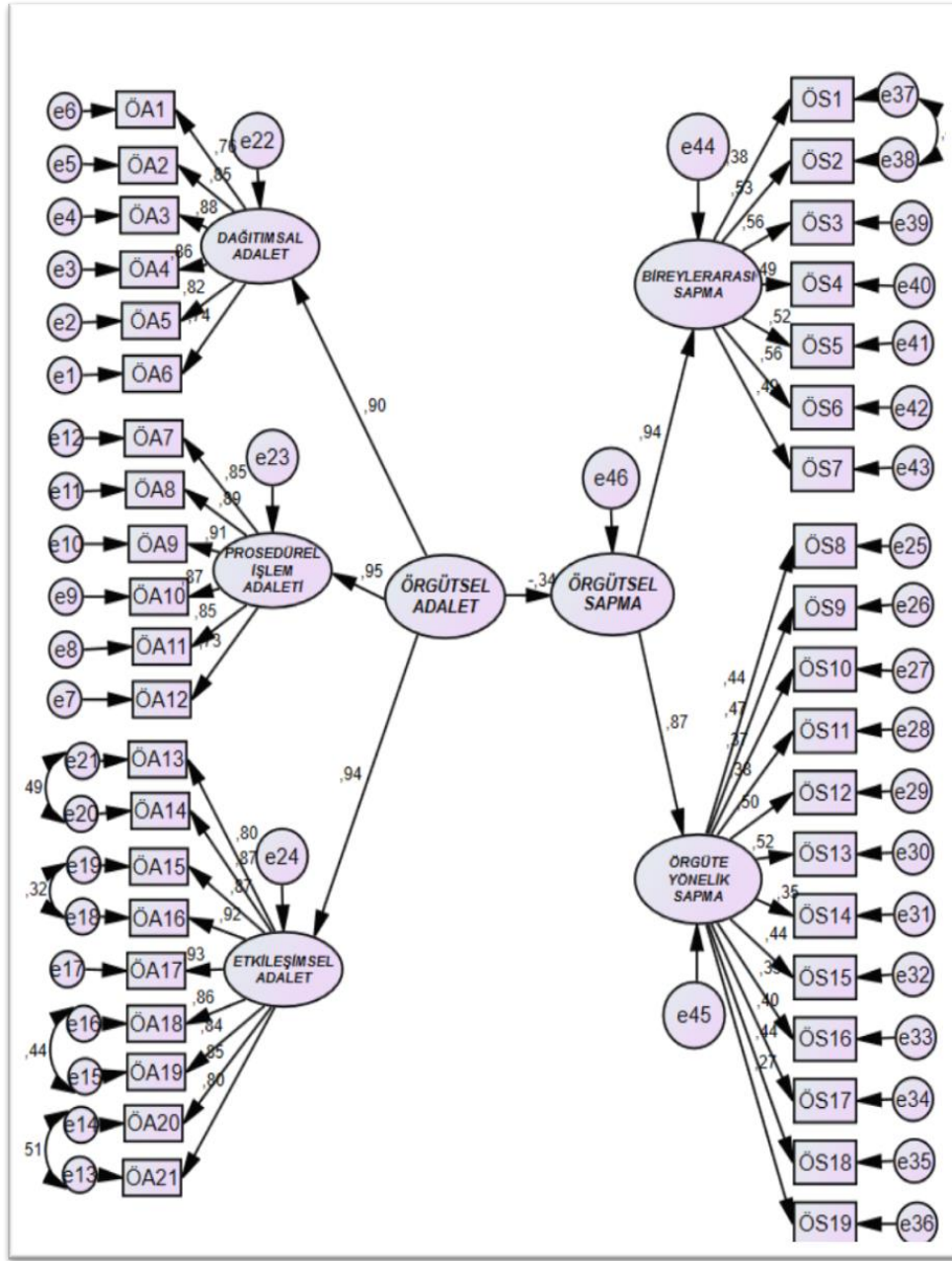
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.3. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

YEM'e ait uyum indeks değerleri ve programın önerdiği modifikasyon önerisi de dikkate alınarak model Şekil 2'deki son halini almıştır.

Şekil 2'de oklar üzerinde yer alan sayılar path katsayılarıdır. Path katsayıları, standartlaştırılmış regresyon katsayılarıdır. Bir path katsayısı, bağımsız değişkenden bir standart sapmalık değişimin bağımlı değişkenden yaratacağı sapma miktarını gösterir. Bu açıklamalar ışığında örgütsel adalet ölçeğine bakıldığında örgütsel sapma ölçeği üzerinde (β : -0,34) negatif yönlü bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Şekil 2. Araştırmaya Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Araştırmada ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışanın unvan bilgisi ve yöneticilik görevi olma durumuna göre örgütsel adalet ile örgütsel sapma algı düzeylerinde bir farklılık olup olmadığına da bakılmıştır.

Tablo 9. Yaş, Öğrenim Durumu Meslekte Çalışma Süresi Meslekte Çalışma Süresi ve Unvan Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

		n	Örgütsel Adalet		Örgütsel Sapma	
			Mean Rank	P	Mean Rank	P
Yaş	18-25	89	146,39	0,435	151,35	0,127
	26-30	91	132,79		135,34	
	31-35	46	135,42		159,95	
	36-40	34	155,01		135,82	
	41 ve üstü	24	160,75		112,85	
Öğrenim Durumu	Lise	56	176,88	0,000*	129,24	0,538
	Ön lisans	65	151,69		140,75	
	Lisans	138	126,00		147,97	
	Lisansüstü	25	123,62		146,58	
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	37	173,20	0,037*	122,48	0,045*
	1-5 yıl	129	145,21		138,67	
	6-10 yıl	72	141,64		145,31	
	11 yıl ve üstü	46	132,49		160,70	
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	58	167,32	0,012*	131,84	0,026*
	1-5 yıl	143	154,12		143,56	
	6-10 yıl	58	143,45		154,13	
	11 yıl ve üstü	25	133,24		162,24	
Unvan	Tabip	26	133,46	0,423	148,69	0,207
	Tabip Dışı Sağlık Personeli	180	139,46		147,68	
	İdari Personel	78	152,52		128,49	

Katılımcıların örgütsel adalet algılarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testine göre; örgütsel adalet algısının yaş ve unvan grupları arasında anlamlı bir farkın olmadığı; öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Meslekte ve kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların 1-5 yıl, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü sürede çalışanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel adalet algısı puanı ortalamasının düştüğü şeklinde yorumlanabilir. Bu durum, çalışanların meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel adalet ile ilgili beklentilerinin düştüğü ve bu çalışanların hizmetlerin sunulduğu kurumun örgütsel adaletini değerlendirirken hassasiyetlerinin meslekte daha az süreli çalışanlara nazaran daha düşük olmasından kaynaklanması ile açıklanabilir. Ayrıca lise mezunu çalışanların ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlarından daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Öğrenim düzeyi yükseldikçe örgütsel adalet algısı puanı ortalamasının düştüğü şeklinde yorumlanabilir. Bu durum, çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe örgütsel adalet ile ilgili beklentilerinde artış olduğu ve bu çalışanların hizmetlerin sunulduğu kurumundaki uygulamaları değerlendirirken hassasiyetlerinin arttığı ile açıklanabilir.

Katılımcıların örgütsel sapma davranışlarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testine göre; örgütsel sapma davranışlarının yaş, öğrenim durumu ve unvan grupları arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı; meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir. Meslekte ve kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların 1-5 yıl, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü sürede çalışanlardan daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel sapma puanı ortalamasının yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum, çalışanların meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel sapma ile ilgili hassasiyetlerinin düştüğü ve bu çalışanların hizmetlerin sunulduğu kurumun sapma davranışının sonuçları ile ilgili endişelerinin meslekte daha az süreli çalışanlara nazaran daha düşük olmasından kaynaklanması ile açıklanabilir.

Tablo 10. Yaş, Öğrenim durumu Meslekte Çalışma Süresi Meslekte Çalışma Süresi ve Unvan Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

		n	Örgütsel Adalet		Örgütsel Sapma	
			Mean	p	Mean	p
Cinsiyet	Kadın	131	148,96	0,000*	141,71	0,881
	Erkek	153	173,92		143,17	
Medeni Durum	Evlü	149	144,37	0,608	133,87	0,078
	Bekâr	134	139,37		151,04	
Yöneticilik Görev Durumu	Yönetici	15	172,90	0,013*	123,47	0,355
	Çalışan	269	123,87		143,56	

Katılımcıların örgütsel adalet algılarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Mann Whitney testine göre; örgütsel adalet algısının yöneticilik görev durumu ve cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu; medeni durum grupları arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilik görevi olan çalışanların örgütsel adalet algısı düzeyinin yöneticilik görevi olmayan diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca kadın çalışanların örgütsel adalet ile ilgili beklentilerinin yüksek olduğu ve bu çalışanların hizmetlerin sunulduğu kurumundaki uygulamaları değerlendirirken erkek çalışanlara nazaran daha hassas davranmaları ile açıklanabilir.

Katılımcıların örgütsel sapma davranışlarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Mann Whitney testine göre; örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet, medeni durum ve yöneticilik görev durumu grupları arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre; hipotezlerin durumu (0,05 anlamlılık düzeyinde) aşağıdaki gibidir.

- H1: Sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılarının örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.
- H2 Demografik bilgilere göre, örgütsel adalet algıları farklılık göstermektedir hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H3 Demografik bilgilere göre, örgütsel sapma davranışları farklılık göstermektedir hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlar işletme içerisindeki tüm uygulamalardan etkilenmektedir. Çalışanlar, işletmenin iç ve dış çevresinde gelişen olayların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve karşılaştıkları adaletsizliklere de farklı şekillerde tepki vermektedirler. Sağlık kurumlarında çoğunlukla, kaynakların sınırlı olduğu ve bunları talep edenlerin çok sayıda kişi olduğu durumlar için kararlar alınmaktadır. Sağlık çalışanları kurumlarındaki kişilerarası ilişkileri, alınan kararları, kaynakların dağıtılma şeklini, uygulanan kural ve usulleri adalet perspektifinden değerlendirmektedir. Yöneticilerin, çalışanların görev dağılımları ya da terfi işlemlerinde taraflı davranması, kurum içerisinde performansın değerlendirilmesindeki eşitsizlikler, çalışanlarla kurulan iletişimde açık ve dürüst olunmaması ve çalışanların ödüllendirilmesinin yeterli düzeyde olmaması, çalışanların adalet algısını zedelemektedir.

İnsan kaynaklarında yaşanan değişimler doğrultusunda insan unsuru hizmet sektöründe özellikle emek yoğun olan sağlık sektöründe ön plana çıkmış, bir değer olarak görülmekte ve kritik bir sermaye olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle sağlık kuruluşları toplum nezdinde olumlu bir itibar oluşturmak için insan kaynağı üzerinde etik değerlere uygun ve adaletli uygulamalar doğrultusunda değişim yapmak durumundadır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütsel sapma davranışının çalışanların örgütsel adalet algılarından etkilendiği görülmüştür. Bu bulgu (Aquino vd., 1999; Mccardle, 2007; Holtz ve Harold,

2010; Demir, 2011; Yeşiltaş vd., 2012; Nasurdin vd., 2014; Yalap, 2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmektedir.

Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine göre örgütsel adalet algısı düzeylerinde ve örgütsel sapma davranışlarında kısmen bir farklılık olduğu da tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, cinsiyetin örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu bulgu, (Bernerth vd., 2007; Forret ve Love, 2007; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Yalap, 2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmemektedir. Kadınların erkeklere oranla daha düşük örgütsel adalet algısına sahip olması, olumsuz herhangi bir uygulama karşısında daha hassas ve duyarlı yaklaşımları ile açıklanabilir. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sapma davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu Chullen ve diğerleri (2010), Bayın ve Yeşilaydın (2014) ile Gültaş (2019) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmektedir. Diğer taraftan (Kobbs ve Arvey, 1993; Grasmick ve Kobayashi, 2002; Avcı vd., 2007) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmemektedir Örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet üzerinde herhangi bir etkisinin olmaması, çalışılan kurumda kadın ve erkek gruplarının aynı şekilde tavır sergilediklerinin bir göstergesi olabilir. Bu durum kadın ve erkek kişilik yapılarının çalışma koşullarının zor olması ve özel hayatlarındaki rolleri ile açıklanabilir.

Örnekleme yaş değişkeni açısından bakıldığında, hem örgütsel adalet hem de örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel sapma davranışının bir arada kullanıldığı sınırlı çalışmalar üzerinden araştırmanın bu bulgusu (Burruoghs, 2001; Syaebani ve Sobri, 2011; İyigün, 2011; Yalap, 2016; Gültaş, 2019) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmektedir. Bu araştırma sonuçlarının aksine örgütsel sapma davranışı (Chullen vd., 2010; Wolff vd., 2010; Bayın ve Yeşilaydın, 2014) tarafından yapılan çalışmalarda, katılımcıların yaşları anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgular arasındaki farklar kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği ile açıklanabilir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre, hem örgütsel adalet algısı hem de örgütsel sapma davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu Bayın ve Yeşilaydın (2014) ile Gültaş (2019) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmektedir. Literatürde örgütsel adalet algılamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini destekleyen araştırmalara da rastlamak mümkündür (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015; Yalap, 2016). Katılımcıların öğrenim durumlarına göre, örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yalap (2016) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Örgütsel sapma davranışlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu Bayın ve Yeşilaydın (2014), Yalap (2016) ve Gültaş (2019) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların meslekte ve kurumda çalışma süresi değişkenine bakıldığında hem örgütsel adalet algısı hem de örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu bulgu; Hollinger (1986), Hollinger ve diğerleri (1992), Appelbaum ve diğerleri (2005), Chullen ve diğerleri (2010) ile Wolff ve diğerleri (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile desteklenmektedir. Bu çalışmalarda uzun yıllar çalışanların daha az süre çalışanlara göre daha az sapma davranışı gösterdiği ifade edilmiştir. Bayın ve Yeşilaydın (2014) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel sapma davranışında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların unvan grupları arasında hem örgütsel adalet algısı hem de örgütsel sapma davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yöneticilik görev durumu açısından örgütsel adalet algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilik görevi olanlar örgütsel adaletin tesis edicisi konumunda oldukları için adalet algısı düzeyinin yöneticilik görevi olmayan diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre işletme sahipleri ve yöneticiler, çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarını yükseltmek ve örgütsel sapma davranışlarını düşürmek için:

- İşletme içerisindeki tüm süreçlerde ve çalışanlara yönelik gerçekleştirilen tüm politikalarda adil olunmalıdır.
- Ücret, ödül, terfi, zam gibi kazanımların dağıtımı ve bu dağıtım esnasında uygulanan süreçlerde şeffaf ve adil davranılmalı, yaptıkları işlerde takdir edilirken çalışanlara adil davranılmalıdır.
- İşletme içerisinde ast-üst ilişkileriyle birlikte, çalışanların iş arkadaşları ile ilişkilerinde insancıl yaklaşımlar benimsenerek etik kurallar doğrultusunda hareket edilmelidir.
- Çalışanlara görev, yetki ve sorumluluk verilirken bilgi, beceri ve yetenekleri ile doğru orantılı olacak şekilde karar verilmelidir.
- Çalışanlara diğer çalışanlar gibi değerli olduğu hissettirilmeli ve kurum içerisinde ekip üyelerine veya kurumun tüm birimlerindeki çalışanlara eşit davranılmalıdır.
- Çalışanların birbirini daha iyi tanınmasına vesile olabilecek ve kişilerarası etkileşimi ve iletişimi olumlu yönde geliştirecek etkinlikler düzenlenmelidir.
- İşletme içerisinde informal iletişim desteklenmeli ve farklı birimlerde çalışanların birbirleriyle iletişimini güçlendirici sosyal aktiviteler düzenlenmelidir.

Çalışmanın ileride yapılacak çalışmalara da yol göstermesi beklenmektedir. Araştırma, sadece sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapıldığından, diğer sektörlerde de uygulanması konunun gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma Türkiye’de bir ilde kamuya bağlı bir hastanede çalışan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Tüm sağlık çalışanları ile ilgili genelleme yapılabilmesi için, diğer illerdeki kamu ve özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarına da benzer bir çalışmanın uygulanması konuya katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Abbasoğlu, Ş. (2015). *İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi: bir devlet hastanesi örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Acar, E. (2019). *Taşeronlaşmanın sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Çanakkale’de bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Akduman, G. Z., & Yüksekbilgili, Z. (2015). Medeni durumuna göre örgütsel adalet algısı. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace deviance behaviors. *Intechopen* 25-38. <https://www.intechopen.com/books/leadership/workplace-deviance-behaviors>
- Aksu, A. (2016). Organizational deviance and multi-factor leadership. *Academiz Journals*, 11(8), 589-597.
- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik*. (3. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Arıkan, Ç. (1986). Psiko-sosyal yönleriyle sapma. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi*. 1(2-3), 123-140.
- Avcı, N., Küçükusta, D., & Tütüncü, Ö. (2007). İşyeri sapma davranışı: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu*, İzmir.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Corporate Governance*, 7(4), 43-56.
- Aquino, K., Lewis, U. M., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and test. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(7), 1073-1091.

- Aquino, K., Galperin, B. L., & Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 1001-1029.
- Bayın, G., & Yeşilaydın, G. (2014). Hemşirelerde örgütsel sapma davranışının analizi: bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 81-107.
- Bennet, R., & Robinson, S. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bernerth, B. J., Armenakis, A. A., Feild S. H., & Walker, J. H. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An african perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.). *Research on negotiations in organizations* (pp:43-55). CT: JAI Press, Greenwich.
- Bilsel, M. A. (2013). *Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Burroughs, M. S. (2001). *The role of dispositional aggressiveness and organizational injustice on deviant workplace behavior*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Tennessee, USA.
- Chullen, C. L., Dunford, B. B., Angermeier, I., Boss, R. W., & Boss, A. D. (2010). Minimizing deviant behavior in healthcare organizations: The effects of supportive leadership and job design. *Journal of Healthcare Management*, 55(6), 381-397.
- Cropanzano, R., Rupp, D., Mohler, C., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In: Ferris G, (Ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp: 1-113). Elsevier Science, Oxford.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Executive*, 21(4), 24-48.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta- analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2), 278-321.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri*. Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.
- Çolak, F. (2019). *Okulların liderlik kapasitesi ve öğretmenlerin örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Dahmaz, A. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma davranışının kontrolünde duygusal zekânın rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 196-207.

- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia-An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 204-221.
- Demir, M., & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Forret, M., & Love, S. M. (2007). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 248-260.
- Grasmick, H. G., & Kobayashi, E., (2002). Workplace deviance in Japan: applying an extended model of deterrence. *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 23(1), 21-43.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gültaç, S. A. (2019). *Örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolü: sağlık kurumlarında bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Hollinger, R. C., Slora, K. B., & Terris, W. (1992). Deviance in the fast-food restaurant: Correlates of employee theft, altruism and counter productivity. *Deviant Behavior*, 13(2), 155-184.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Holtz, C. B., & Harold, M. C. (2010). Interpersonal justice and deviance: the moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*, 20(10), 1-52.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türkiye Psikologlar Derneği Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 68-69.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi: İlaç sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 15-29.
- Karacaoğlu, K., & Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karelaiia, N., & Keck, S. (2013). When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(5), 783-796.
- Kobbs, S. W., & Arvey, R. D. (1993). Distinguishing deviant and non-deviant nurses using the personnel reaction blank. *Journal of Business and Psychology*, 8(2), 255-264.
- Lucas, G. M., & Friedrich, J. (2005). Individual differences in workplace deviance and integrity as predictors of academic dishonesty. *Ethics & Behavior*, 15(1), 15-35.
- Mantell, M. R. (1994). *Ticking bombs: Defusing violence in the workplace*. Irwin Professional Publishing, USA.

- Mccardle, G. J. (2007). Organizational justice and workplace deviance: the role of organizational structure, powerlessness, and information salience. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Central Florida, Orlando.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015), *Yapısal eşitlik modellemesi – AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- 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.
- Mulki, J. P., Jamillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference. *Journal of Business Research*, 59(12), 222–1230.
- Nasurdm, M. A., Ahmad, H. N., & Razallı, A. A. (2014). Politics, justice, stress, and deviant behaviour in organizations: An empirical analysis. *International Journal of Business and Society*, 15(2), 235-254.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationships between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Öğmen, E. (2019). *Örgütsel adalet, iş doyumu ve hemşirelik*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.
- Öztürk, C. (2019). *Otel işletmelerinde kuşaklara göre örgütsel sapmanın belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Price, J. L., & Mueller, C. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI Press, Greenwich.
- Robinson, S., & Bennet, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi- dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sayü, P. (2014). *The relationship between organizational justice and work alienation*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292.
- Syaebani, I. M., & Sobri, R. R. (2011). Relationship between organizational justice perception and engagement in deviant workplace behavior. *The South East Asian Journal of Management*, 5(1), 37-49.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim, örgütsel adaletin rolü*. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Thomas, R. K. (2003). *Society and health sociology for health professionals*. Kluwer Academic Publishers, USA.

- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.). *Applied social psychology and organizational settings* (pp: 77-98). NJ: Erlbaum, Hillsdale.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organization: a motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Wolff, A. C., Ratner, P. A., Robinson, S. L., Oliffe, J. L., & Hall, L. M. (2010). Beyond generational differences: A literature review of the impact of relational diversity on nurses' attitudes and work. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 948-969.
- Yalap, O. (2016). *Çalışanların örgütsel adalet algulamalarının sapma davranışları üzerinde etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, (4. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H., & Sormaz, Ü. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 18-39.