



T.C.

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ İLE İLİŞKİSİ**

Özden SOLAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN

PROF. DR. HALİM İŞSEVER

İstanbul – 2014

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi Özden SOLAK tarafından hazırlanan *“Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi”* konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 26.09.2014

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

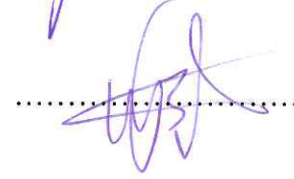
Jüri Üyesi : Prof.Dr.Halim İŞSEVER
: İstanbul Üniversitesi (Danışman)



Jüri Üyesi : Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
: Marmara Üniversitesi



Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Makbule BATMAZ
: Haliç Üniversitesi



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdür V.

I.TEŞEKKÜR

Çalışmamın gerçekleşmesinde bana her konuda destek olan, bilgilerini, deneyimlerini, zamanını ve güvenini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve yol gösteren Tez Danışmanım, Değerli Hocam Sayın ‘ Prof. Dr. Halim İŞSEVER’e

Çalışmamın her aşamasında manevi desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan bana güç veren tüm enerjimi kaybettiğimde beni tekrar motive eden sevgili eşim ‘Üsame Emre İSTENGİR’e

Çalışmamın her aşamasında yanımda olan, motive eden, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, varlığımı borçlu olduğum anne ve babama, sabır ve desteklerinden ötürü kardeşlerime,

Çalışmam sırasında desteklerini esirgemeyen, çalışmaya katılma duyarlılığı gösterip çok değerli tecrübe ve bilgileriyle katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma,

Sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim...

İstanbul, 2014

Özden SOLAK

II.İÇİNDEKİLER

I.TEŞEKKÜR.....	i
II.İÇİNDEKİLER.....	ii
III.TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
i.Tabloların Listesi.....	v
ii.Şekillerin Listesi.....	vi
1.ÖZET.....	1
2.SUMMARY.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	6
4.1. ÖRGÜTSEL ADALET.....	6
4.1.1. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI.....	6
4.1.2. ÖRGÜTSEL ADALET TÜRLERİ.....	8
4.1.2.1. Dağıtım Adaleti.....	9
4.1.2.2. İşlemsel (Prosedür) Adaleti.....	10
4.1.2.3. Etkileşimsel Adalet.....	12
4.1.3. ÖRGÜTSEL ADALET TEORİLERİNİN GELİŞİMİ.....	13
4.1.3.1. Reaktif-İçerik Teorileri.....	14
4.1.3.2. Proaktif İçerik Teorileri.....	16
4.1.3.3. Reaktif Süreç Teorileri.....	17
4.1.3.4. Proaktif Süreç Teorileri.....	18
4.1.4. Örgütsel Adaleti Açıklayıcı Diğer Teorilerden Bazıları.....	18
4.1.4.1. Kaynak Temelli Model.....	18
4.1.4.2. Araçsal Model- Kisisel Çıkar Modeli.....	19
4.1.4.3. İlişkisel Model- Grup Değeri Modeli.....	19
4.1.4.4. Bilişsel Atıf Teorisi.....	20

4.1.5. Örgütsel Adalet Algısının İlişkili Olduğu Unsurlar.....	20
4.1.4.5.1. İş Tatmini.....	20
4.1.4.5.2. İş Performansı.....	21
4.1.4.5.3. Örgütsel Verimlilik.....	23
4.1.4.5.4. Örgütsel Vatandaşlık.....	23
4.1.4.5.5. Örgütsel Bağlılık.....	25
4.1.4.5.6. Örgütsel Güven.....	26
4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	27
4.2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	27
4.2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖNEMİ.....	29
4.2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ.....	30
4.2.3.1. Duygusal Bağlılık.....	30
4.2.3.2. Devamlılık Bağlılığı.....	30
4.2.3.3. Normatif Bağlılık.....	31
4.2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRILMALARI.....	31
4.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	32
4.2.4.1.1. Kanter'in Sınıflandırması.....	32
4.2.4.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	34
4.2.4.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması.....	34
4.2.4.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması.....	35
4.2.4.1.5. Allen ve Meyer Sınıflandırması.....	36
4.2.4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	38
4.2.4.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması.....	38
4.2.4.2.2. Salancik'in Sınıflandırması.....	40
4.2.4.3. Çok Boyutlu Bağlılık Yaklaşımı.....	41
4.2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	42

4.2.5.1. Kişisel Demografik Faktörler.....	42
4.2.5.1.1. Yaş.....	42
4.2.5.1.2. Cinsiyet.....	43
4.2.5.1.3. Medeni Durum.....	44
4.2.5.1.4. Eğitim Seviyesi.....	44
4.2.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem).....	45
4.2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	45
4.2.5.2.1. İşin Önemi ve Niteliği.....	45
4.2.5.2.2. Yönetim ve Liderlik.....	46
4.2.5.2.3. Ücret Düzeyi.....	47
4.2.5.2.4. Takım Çalışması.....	47
4.2.5.2.5. Örgüt Kültürü.....	48
4.2.5.2.6. Ödül Sistemi.....	48
4.2.5.2.7. Denetim.....	49
4.2.5.2.8. İş Tanımı ve Rol Belirsizliği.....	49
4.2.5.2.9. Örgütsel Büyüklük.....	49
4.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	50
4.2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları.....	50
4.2.5.3.2. Profesyonellik.....	51
4.2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	51
4.2.6.1. Bireyler Açısından Sonuçları.....	54
4.2.6.2. Örgütler Açısından Sonuçları.....	54
4.2.7. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	55

5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	57
5.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	57
5.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	57
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	57
5.4. Veri Toplama Araçları.....	59
5.4.1. Sosyo-Demografik Durum Anketi.....	59
5.4.2. Örgütsel Adalet Algılama Ölçeği.....	59
5.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	59
5.5. Araştırmanın Etik Yönü.....	60
5.6. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	60
5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	60
5.8. Veri Toplanması.....	61
5.9. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	61
5.10. Güvenirlik Analizi.....	62
6. BULGULAR.....	63
7. TARTIŞMA.....	110
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	126
9. KAYNAKÇA.....	131
10. EKLER.....	150
EK-1. Anket Soruları.....	151
EK-2. Anket İzin Onayı.....	154
11. ÖZGEÇMİŞ.....	160

III. TABLO VE ŞEKLİLER LİSTESİ

i.Tablo listesi

Tablo 5.1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 5.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 6.1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılım Yüzdeleri ve Pasta Grafikleriyle Gösterimi.....	63
Tablo 6.2. Demografik Özelliklerin Kamu ve Özel Hastaneye Göre Yüzde Dağılımları.....	70
Tablo 6.3. Anket Değişkenlerine Verilen Cevapların İncelenmesi.....	74
Tablo 6.4. Örgütsel Adalet Alt Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	76
Tablo 6.5. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	77
Tablo 6.6. Kamu ve Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının ve Örgütsel Adaletlerinin Karşılaştırılması.....	77
Tablo 6.7. Hemşirelerin Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puan Dağılımları.....	78
Tablo 6.8. Hemşirelerin Yaş Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puan Dağılımları.....	79
Tablo 6.9. Hemşirelerin Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puan Dağılımları	80
Tablo 6.10. Hemşirelerin Eğitim Durumu Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puan Dağılımları	81
Tablo 6.11. Hemşirelerin Çalışılan Kurum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puan Dağılımları	82
Tablo 6.12. Hemşirelerin Kurumda Çalıştıkları Bölüm İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	83
Tablo 6.13. Hemşirelerin Kurumda Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	84
Tablo 6.14. Hemşirelerin Toplam Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	85
Tablo 6.15. Hemşirelerin Çalışma Şekli Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	86
Tablo 6.16. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirmesi İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	87

Tablo 6.17. Hemşirelerin Bireysel Gelir Değerlendirmesi İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	88
Tablo 6.18. Hemşirelerin Kurumda İstekli Olarak Çalışma Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	89
Tablo 6.19. Hemşirelerin Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünmek Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	90
Tablo 6.20. Hemşirelerin Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	91
Tablo 6.21. Hemşirelerin Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	92
Tablo 6.22. Hemşirelerin Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	93
Tablo 6.23. Hemşirelerin Yaş Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	94
Tablo 6.24. Hemşirelerin Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	95
Tablo 6.25. Hemşirelerin Eğitim Durumu Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	96
Tablo 6.26. Hemşirelerin Çalışılan Kurum Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	97
Tablo 6.27. Hemşirelerin Kurumda Çalıştıkları Bölüm İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları.....	98
Tablo 6.28. Hemşirelerin Kurumda Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	99
Tablo 6.29. Hemşirelerin Toplam Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	100
Tablo 6.30. Hemşirelerin Çalışma Şekli Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları.....	101
Tablo 6.31. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirmesi İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	102
Tablo 6.32. Hemşirelerin Bireysel Geliri Değerlendirmesi İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	103
Tablo 6.33. Hemşirelerin Kurumda İstekli Olarak Çalışma Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	104
Tablo 6.34. Hemşirelerin Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünme Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları.....	105
Tablo 6.35. Hemşirelerin Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları	106

Tablo 6.36. Hemşirelerin Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları.....	107
--	-----

Tablo 6.37. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizleri	108
---	-----

ii. Şekil Listesi

Şekil 4.1. Örgütsel Adalet Teorileri.....	14
Şekil 4.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	32
Şekil 4.3. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	37
Şekil 4.4. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	53
Şekil 6.1. Cinsiyet Dağılımları.....	63
Şekil 6.2. Yaş Dağılımları.....	64
Şekil 6.3. Eğitim Durumları Dağılımları.....	64
Şekil 6.4. Çalıştıkları Kurumların Dağılımları.....	65
Şekil 6.5. Kurumda Çalışma Yılı Dağılımları.....	65
Şekil 6.6. Çalışma Şekli Dağılımları.....	66
Şekil 6.7. Nöbet Değerlendirmesi Dağılımları.....	66
Şekil 6.8. Bireysel Gelir Değerlendirmesi Dağılımları.....	67
Şekil 6.9. Kurumda İstekli Çalışma Dağılımları.....	67
Şekil 6.10. Çalıştığı Hastaneden Ayrılma Durumlarının Dağılımları.....	68
Şekil 6.11.Yeni Bir Hastane Ayırışı Dağılımları.....	68
Şekil 6.12. Hastaneden Ayrılmış Olma Durumlarının Dağılımları.....	69

1. ÖZET

Bu çalışma hemşirelerin örgütsel adalete ilişkin algılarının örgüte bağlılık düzeyi ile ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri; üç eğitim-araştırma hastanesi ve bir özel sağlık grubu hastanesinde, Eylül 2013-Eylül 2014 tarihleri arasında, 419 hemşireye sosyo-demografik değişkenleri içeren anket formu, Niehoff ve Moorman tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Adalet Algılama Ölçeği’ ve Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ne yer verilmiştir. Veriler SPSS 22.0 İstatistik programı ile analiz edilmiş, verilerin analizinde yüzdelik hesaplama, Pearson Kolerasyon tekniği, Croanboch alfa katsayısı, Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 419 hemşirenin %90,7 kadın, %9,3 erkek, %43,4’ü 25-31 yaş arasında, %62,5’i lisans mezunu, %69,2 5 yıl ve altı kurumda çalıştığı, %53,5 vardiya sisteminde çalıştığı, %28,2 özel hastanelerde, %71,8 kamu hastanelerinde görev yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin örgütsel adalet algısında; hemşirelerin en çok etkileşim adalet algısına önem verdiği ($3,20 \pm 1,02$), özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre adalet algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerde örgütsel bağlılık da ise; hemşirelerin kurumlarına normatif düzeyde bağlı oldukları ($2,81 \pm 0,68$), özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre kuruma bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p < 0,01$)

Anahtar Kelime: Hemşire, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık

2. SUMMARY

Relation Between Organizational Justice And Organizational Commitment Level On Nurses Perceived

In this study of purpose is, investigate the relationship between perceptions of organizational justice and organizational commitment. The database of research was taken between September 2013 and September 2014 from three different educational-research hospital and also one private health hospital. The database is covered 419 survey form of variables included socio-demographic for nurses, “Organizational justice scale of nurses perceived” by Niehoff and Moorman, “Organizational commitment scale” by Allen and Meyer. Data were analyzed in a program named SPSS 22.0 and percentaging data is used by Pearson Correlation Technique, Cronbach Alpha Coefficient, Mann-Whitney U Tests and Kruskal-Wallis. The analysis show that there were 419 nurses who attended surveys. %90.7 of them were woman, %9.3 of them were man, %43.4 of them were between 25-31 ages, %62.5 of them were have bachelor’s degree, %69.5 of them were working in a same company/foundation since 5 years and less than 5 years, %53.5 of them were working in a shift method, %28.2 of them were working in private health hospitals, %71.8 of them were working in governmental hospitals. In this study, it is observed that nurses most important interaction was the perception of justice ($3,20 \pm 1,02$). Therefore, there is a higher perception of fairness in nurses working in private hospitals rather than nurses working in public hospitals. Point of view by organizational commitment of nurses; there is a normative commitment organizations and higher percentage of commitment in private health hospitals rather than public hospitals. As a result of analysis, it observed that there is a positive relationship between the participants’ perceptions of organizational justice and organizational commitment scores ($p < 01$).

Keywords: Nurse, Organizational Justice, Organizational Commitment.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Örgütler, çevreleri ile sürekli etkileşim içinde olan ve her çeşit girdi-çıkıtı alışverişinde bulunan, açık ve canlı sistemler veya organizmalar olarak kabul edilmektedirler. Örgütler bu kapsamda ele alındıklarında, onları etkileyen ve değişmelerine neden olan çok çeşitli etmenlerin bulunduğu göze çarpmaktadır. (Erigüç ve Balçık, 2007). Bu durumda entellektüel sermayenin her geçen gün önem kazanması ve artan rekabet koşullarında örgütlerin en ayırıcı özelliği olması nedeniyle çalışanların örgütte tutulması da bir zorunluluk haline gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütün yaşaması, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Bağlılık, sadakat ve vefa duygusudur. Örgüte bağlılık kavramı; örgütsel verim artışını ve kendini örgütle birlikte tanımlamayı, üretkenliği, işgücü dönüşümü ya da devri gibi çıktıları ya da örgütsel değişimi kabul etme derecesini etkilediği düşünülen ve tüm bu örgütsel çıktılar ile ilişkisi olması açısından günümüz çalışma yaşamında araştırmacıların ilgisini çeken bir kavramdır. Bu bağlamda örgüte bağlılık, iş görenlerin örgütlerine olan sadakatleridir ve işgörenlerin örgütlerine olan ilgilerini ifade ettikleri, başarısı ve varlığının devamı için ortaya konulan çabalarıdır. Örgüte bağlılık bireyin örgüt ve amaçlarıyla kendini özdeşleştirmesi ve bu örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (Aksoy, 2010).

Örgüt ve birey birbirine sürekli olarak katkı sağladığı sürece bağlılıkları devam edecektir. Örgüt personelinin gelişimi için hiçbir fedakârlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü ve örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Türker,2010).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesini açıklayan, örgütten ayrılması durumunda katlanılması gereken harcamalardan kaçınmasını sağlayan ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluğu anlatmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak da tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye

istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Örgütsel bağlılık hastane performansını ve üretkenliğini arttırmak için sağlık örgütlerinde de önem arz etmekte ve örgütün tamamına etkili bir tepki olmaktadır (Güleryüz 2008). Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır (Sabuncuoğlu, 2007). Örgütsel bağdan yoksun olmak işten ayrılmalarda artış ya da işten ayrılma niyeti, işe gelmeme ya da gecikme, örgütün verimini ve etkinliğini negatif etkileyecek olan daha düşük performans gibi işyeri davranışlarına alternatif bir açıklama olarak ortaya çıkmaktadır (Güleryüz vd., 2008).

Son yıllarda geliştirilen örgütsel kuramların kişiler arası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda “sosyal adalet” kavramının da örgütlere uyarlandığı ve örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağıtımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir (Özmen ve ark.,2007).

Doğruluk, eşitlik, tarafsızlık ve herkesin hak ettiğini alması olarak tanımlanan adalet, bireyin yaşadıkları toplumda ihtiyaç duydukları düzeni ve güvenliğini sağlayan bir gereklilik olup toplumsal yaşamın en önemli unsurlarından biridir. İnsanların yaygın bir inanışla adaleti, yaşamın her anında ve alanında kazanılmış bir özellik ve insani bir gereksinim olarak görmektedir (Taşkaya,2009).

Örgütsel adalet kişilerin hem kaynak ve ödüllerin dağılımına hem de bunların dağıtım süreçlerine dair olan öznel görüşlerin oluşturduğu çerçeve olarak tanımlayabiliriz (Ayhan,2013).

Örgüt çalışanlarının iş tutumlarını etkileyen örgütsel adalet, bireyin organizasyon içerisinde iş bölümü, ücret ve dinlenme koşullarını da kapsayacak uygulamalarla birlikte, örgüt içerisindeki sosyal etkileşim kalitesini belirleyen yapı olarak ifade edilmektedir (Kaya,2011).

Çalışanlar, kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkânlardan kendisinin de diğer çalışanlarla eşit şekilde yararlanmasını kısacası eşit çalışma koşullarına sahip olmayı beklemektedirler. Ancak, adalet algılamasının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Çağ,2011).

İş görenlerin, çalıştıkları organizasyonda algıladıkları herhangi bir adaletsizliğin varlığının, onları adalet arayışlarına sevk ettiği bilinmektedir. Yüksek adalet algısının çalışanlarda pozitif tutum ve davranışlara neden olduğu örgütsel adalet dağıtımının yüksek düzeyde bağlılık yarattığı görülmektedir (Yılmaz ve Cihangiroğlu, s:209).

Sağlık kurumları toplumda önemli bir yere sahip olan emek yoğun kurumlardır. Toplumda önemli yere sahip olmasının nedeni insan için kritik ve yaşamsal bir değer olan sağlıkla uğraşmalarından dolayıdır.

Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde ise çalışanlarının önemi büyüktür. Bu nedenle özellikle bu sektördeki yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması yani örgütsel adalet algılarını arttırmaya yönelik çabalarda bulunması önemlidir (Şahin ve Taşkaya 2010).

4.GENEL BİLGİLER

4.1. ÖRGÜTSEL ADALET

4.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramından önce öncelikle adalet kavramını tanımlamak gerekmektedir. Adalet kavramı, bir kişi ya da kişilere adil ya da adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan bir biçimde davranılabileceğini ifade etmektedir (Tan, 2006: 14).

Adalet kavramı sosyal bilimlerin ilgi alanında olan ve pek çok farklı bakış açısından ele alınmış bir konudur. Bilhassa da filozofların uzun seneler boyu ilgisini çekmiş, Platon'dan Aristo ve Rawls'a kadar pek çok filozof konu üzerinde çalışmıştır. Platon, adaleti en yüce iyiliklerinden biri, insanın ve devletin ana davranış kuralı olarak tanımlamıştır. Platon, adaletin en yüce toplumsal erdem olduğunu, işbirliğinin gerekli olduğunu, bireylerin birlikte yaşamasının kaçınılmaz olduğunu, bu bağlamda adaletin de kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir. Bu düşünceler, adaletin toplumların mutluluğu için gerekli olduğunu göstermektedir. Aristo da eşitlik kavramını esas alan bir hukuk düzeninin güçsüzleri koruduğu durumda adaletli olabileceğini öne sürmüştür. Aristo'ya göre, adalet en yüksek insan başarısıdır (Somerville, 1992: 25).

Adalet algısı ile araştırmalar sıklıkla Adams'ın (1965) eşitlik teorisine dayandırılmaktadır. Adams'a göre birey, referans olan diğeri ile yaptığı karşılaştırmada “girdi” ve “çıktı” oranlarında adaletsizlik algırsa kızgınlık veya suçluluk gibi olumsuz duygular hisseder. Burada “girdi” olarak ifade edilenler yaş, kıdem, eğitim, çaba, sosyal statü, yetenek gibi bireysel nitelik ve özelliklerdir. Adams, “çıktı” ile ise ödüllendirme, para, artan statü, otorite veya eğlenceli görevleri ifade etmektedir.

Kişilerin dahil oldukları her alanda (aile, okul, arkadaş grupları, işyeri, ülke, vb.) adalet arayışı içinde olmaları, adalet olgusunu örgütsel davranış bakımından incelenmeye değer kılmaktadır (Karaeminoğulları, 2006:9)

Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve işgörenlerle ilgili karar ve uygulamalarının, işgörenler tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların işgörenlere nasıl söylendiğinin, iş görenlerce, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010: 69). Yıldırım (2007) örgütsel adaleti, örgütlerde ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlar olarak tanımlamıştır.

Wasti, yaptığı literatür taramasında; örgütsel adaletle ilgili ilk çalışmalarda genellikle çeşitli örgütsel uygulamaların çalışanlar tarafından ne denli adil olarak algılandıklarını, son zamanlarda yapılan araştırmaları incelediğinde ise, daha çok örgüt içindeki bireyler arası ilişkiler açısından (amir ve iş arkadaşları ile ilişkiler) adalet algısının araştırılmaya başladığını belirtmektedir (Wasti, 2001).

Greenberg'e (2001) göre; insanlar çalıştıkları durumda her zaman adalete ilişkin birtakım potansiyel kaygılar yaşamaktadır fakat bu potansiyel kaygılar, bazı hallerde kaygının gerçekten yaşanmasına sebep olmakta ve kişiler durumun adil olup olmamasıyla daha fazla ilgilenmeye başlamaktadır. Bu durumlardan birincisi, kişinin istenmeyen bir kazanç ya da sonuca ulaşmasıdır. Kişi bu durumda uygulanan prosedürün ve ulaştığı sonucun adil olup olmamasıyla daha fazla ilgilenmektedir.

İkinci durum, örgütte ortaya çıkan değişimdir. Değişim, insanların adalete ilişkin korkularını arttırmaktadır ve adalet konusu ile daha fazla ilgilenmelerine sebep olmaktadır.

Üçüncü durum, kaynakların yetersiz olduğu durumlardır. Örgütte yeterli derecede kaynak olduğunda bunların nasıl dağıtıldığı, insanlar için çok önemli olmamaktadır. Fakat kaynakların yetersiz olduğu durumlarda, bu kaynakların nasıl bölüştürüldüğü ve bu durumun ne düzeyde adaletli olduğu tartışma konusudur.

Dördüncü durumsa, insanlar arasındaki güç değişimleridir. Güç farklılıklarının olması doğrultusunda, bazı insanlar için adalet daha önemli duruma gelmektedir (Greenberg, 2001: 325).

Örgütlerde adaletin hassasiyet ile önemsendiğinde ilişkin bir düşüncenin var olması, örgütsel gayeleri gerçekleştirmede yöneticiler bakımından önemli bir kriterdir (Vernon ve Witt, 1992: 297).

Adalet olgusunun varlığının bilinmesi örgütsel amaçların gerçekleşmesinde etkili olduğu söylenebilir. Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatminiyle ilişkili olduğunu örgütsel bağlılığı açıklamaya katkıda bulunduğunu, işgörenin kendisini örgütü ile sosyal ve psikolojik bakımından ne derece bütünleştirdiğine vurgu yapan örgütsel kimlik algısını pozitif açıdan etkilediğini, yöneticilere duyulan güveni açıkladığını, işten ayrılma niyetini varlığını göstermektedir (Moorman, 1991: 852; Folger ve Konovsky, 1989: 122; Bryne, 2001: 36).

4.1.2.Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adalet yazınında, örgütsel adalet türleri ile ilgili olarak iki farklı sınıflandırmaya gidilmektedir. Bunlardan ilkinde örgütsel adaleti; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere birbirinden bağımsız üç türde ele almaktadır. İkinci sınıflandırmada ise; bu görüşün aksini savunan bazı araştırmacılar (Greenberg, Baron, 2000; Cropanzano, Wright, 2003), etkileşimsel adaleti bağımsız bir adalet türü olarak değil, işlemsel adaletin sosyal bileşeni olarak ele almaktadırlar. (Yürür, 2008:298).

Bir çok araştırmacı prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin farklı ilişkileri ve bağımsız etkileri olduğunu savunmuştur, olguların bağımsızlığı Moorman (1991) ve Colquitt'in (2001) araştırmalarında da doğrulanmıştır.

Colquitt ise örgütsel adaleti 4 boyutta incelemiş ve dağıtım adaleti, prosedür adaleti, bilgisel adalet ve kişiler arası adalet ölçütlerini geliştirmiştir (Eker, 2006).

Colquitt (2001), çalışmasında yapılan faktör analizlerinin sonuçları bu boyutların ayrıştığını doğrulamış, dolayısıyla yapılan dördü ayrırm desteklenmiştir.

Literatürel kaynaklar incelendiğinde genel anlamda örgütsel adaletin 3 boyutta incelendiği görülmektedir. Bunlar; dağıtımsal adalet (distributive justice), işlemsel adalet (procedural justice) ve etkileşimsel adalet (interactional justice) tir. Çalışmada örgütsel adaletin boyutları bu 3 başlık altında ele alınacaktır.

4.1.2.1. Dağıtım Adaleti

Çalışanların yaptıkları işe karşılık elde ettikleri daha çok maddi çıkarla ölçülebilen karşılığın adaletli olduğuna ilişkin inançlarına odaklanır (Yeniçeri ve ark, 2009). Başka bir ifade ile dağıtım adaleti çalışanların örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere, almaları gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesidir(İnce, 2005).

Farklı uzmanlık alanları olan araştırmacılar, sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, iktisatçılar, sosyologlar ve psikologlar dağıtım sorunları üzerinde çalışmalar yapmışlardır. İlk araştırmalarda “kazanımların adilliği” yani “dağıtım adaleti” konusu ele alınmıştır. Kazanımların ve kaynakların dağıtımı küçük gruplardan bütün topluma kadar her büyüklükteki sosyal mekanizmalarda oluşan evrensel bir olgudur. (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 21).

Dağıtımsal adalet algısı, işgörenin bilgi, kabiliyet ve becerisini örgütün amaçlarına yönlendirilerek doğru orantılı olarak, yöneticilerin geliştirecekleri eşdeğer karşılığın eşit işe eşit ücret, çalışma koşullarında iyileştirme, ödüllerin adil dağılımı gibi faktörlerin örtüşmesidir. İşgörenlerin ödüllerin adil olmadığına dair bir kanaat geliştirmelerinin olası üç sebebi bulunmaktadır. İşgörenler, ödüllerin dağıtımıyla ilgili kararın sonuçlarını, sonuçlar ile ilgili resmi süreçleri ve kararın sorumlusu olan yöneticilerin uygulamada gözlemledikleri yolu adaletsiz olarak değerlendirebilirler (Yperen, 2000, Akt: Yeniçeri ve ark., 2009: 85).

Dağıtım adaleti belirli kriterlerde kaynakların belirli fonksiyonel ilkelere ve hükümlere göre tanımlanan insanlara bölüştürülmesidir (Özdevecioğlu 2003: 77-96). Buna göre, iş sorumluluğu bakımından benzer olan kişilere ayrımcılık yapılmadan benzer davranılmalı, farklı olanlara ise onlar arasındaki farklar oranında farklı davranılmalıdır(Foley vd., 2002: 471-496).

Dağıtımsal adalet ile ilgili çoğu açıklama, edinimlerin adillığının ekonomik ya da araçsal yönünü vurgulamıştır. Dağıtımsal adaleti ekonomik edinimlere gösterilen tepkiler olarak görmek yanlış değil, ancak sınırlı bir bakış açısıdır. Örgütler, işgörenlerine ekonomik değer taşıyan edinimlerden çok daha fazla sembolik değer taşıyan edinimler dağıtmaktadır (Eroğlu, 2009, s. 68). Dağıtılan şeyler, elle tutulur ödüller olabileceği gibi, toplumda saygınlığı olan sosyal statüler, görevler ve fırsatlar da olabilmektedir. Polat'ın (Greenberg)'ten aktardığına göre, kazanç ya da sonuçların dağıtımında üç kural göz önünde bulundurulmalıdır. Bunlar: hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaçtır. (Polat, 2007: 16).

Dağıtımsal adalet, her işgörene hak ettiğini vermek şeklinde ifade edilen orantılı bir eşitlik düşüncesinin ürünüdür. Dolayısıyla işgörenler arasında eşitlik kavramı keyfi ve kişiye özel kullanılmamalı, eşit şekilde değerlendirilmeli ve sonuçta herkes hak ettiğini almalıdır.

4.1.2.2. İşlemsel (Prosedür) Adalet

Örgütsel adaletin ikinci türü prosedür adaletidir. Prosedür adaleti kavramı yerine, zaman zaman “işlemsel adalet” ve “uygulamaya ilişkin adalet” kavramları da kullanılmaktadır. Prosedür adaleti; fazla ve eksik ödemedi kaçınma, kararlara katılım, sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel işlemlerin çalışanlar arasında eşit uygulanması anlamına gelmektedir. (Folger, R. and Konovsky,1989)

İşlemsel adalet, zamların dağıtımı, işgören anlaşmazlıklarının bitirilmesi, performans değerlendirmesi gibi hususların nasıl yapıldığıyla ilgili adalet kavramı olarak gösterilmektedir. Khan vd. (2010), karar verme aşamalarındaki işlemsel adaletin

Çalışanın davranışsal ve duygusal tarafını ve onların kararlarını pozitif yönde etkilediğini ne sürmektedir (Aslantürk ve şahan, 2012: 138).

Prosedürel adalet kavramı ile çalışanlar, örgütsel kararların adaletini değerlendirirken, yalnızca bu kararların ne olduğu ile ilgilenmediklerini bunun yanında bu kararları belirleyen prosedürlerle de ilgilendiklerini iddia etmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5).

Levental işlemsel adalet kavramının yasal olmayan yapılarda genişletildiğine inanmaktadır. Levental'a göre, örgüt içinde adalet algılarını direkt etkileyecek altı temel kural vardır. Bu kurallar aşağıdaki gibidir (zdevecğlu, 2003: 79):

- **Tutarlılık kuralı:** Dağıtım kararları ile ilgili alınacak kararların birbirleri ile tutarlı olması ile ilgili kuraldır.
- **Önyargılı olmamak kuralı:** Dağıtımda veya işlemde örgüt çalışanlarına karşı önyargılı olmama ile ilgili kuraldır.
- **Doğruluk kuralı:** Bilgilerin doğruluğuyla ilgili olan kuraldır.
- **Dzeltebilme kuralı:** İşgörenlerin işletmede alınan birtakım kararlara itiraz edebilmeleri veya o kararları dzelttirebilme haklarının olmasıyla ilgili kuraldır.
- **Temsilcilik kuralları:** İşgörenleri etkileyecek kararların alınmasında onlardan temsilciler seçilmesi ve onların kararlara katılımıyla ilgili kuraldır.
- **Etik kural:** Alınacak kararların, bilhassa dağıtımının ve kullanılan işlemlerin işgörenlerin etik değerleriyle aynı yönde olması gerektiğine ilişkin kuraldır. Bu altı kural işlemsel adalet ve ilişkili kazanımları göstermektedir.

Prosedür adaleti konusunda üzerinde durulması gereken bir başka konu, çalışanların yöneticilerine karşı sergiledikleri güvendir. Çalışanlar yöneticilerine gvenirlerse, örgütteki prosedürleri ve alınan kararları sorgulamamakta ve adil kabul etmektedirler.

Ancak güven olmadığı durumlarda, çalışanlar doğrudan uygulanan prosedürler doğrultusunda karar vermektedirler(Söyük, 2007).

4.1.2.3. Etkileşimsel (İletişimsel) Adalet

Örgütsel adaletin üçüncü türü olan etkileşimsel adalet; örgütsel uygulamaların insani yanıyla ilgilidir. Etkileşimsel adalet, süreçleri uygulamakla görevli kişilerin, karşı tarafa gösterdikleri tutum ve davranışlarla ilgili olduğu için, süreç adaletine bağlı bir ek boyut olarak gelişmiştir (Söyük, 2007: 13).

Etkileşim adaleti, örgütlerde kişilerarası ilişkilerin niteliğini göstermektedir. Prosedür adaletine ilişkin algılamaların, kazanımların dağıtımında veya anlaşmazlıkların sonlandırılmasında kullanılan biçimsel prosedürlerden başka faktörlerden de etkilendiğini ifade eden Greenberg (1993), etkileşim adaleti, prosedür adaletini tamamlayan bir kavram olarak incelenmiştir (Özen, 2003:192). Bu adalet şekli, dağıtım kararından etkileneceklerle dağıtım kaynağı arasındaki etkileşim ile ilgilidir. Bies (2001), etkileşim adaletini, örgütsel faaliyetler gerçekleştirilirken insanların etkilendiği tutumun derecesi olarak belirtmiştir (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Dağıtım adaleti ve işlemsel adaletle ilgili çalışmalar devam ederken, örgütsel uygulamaların bireylerarası yönüne odaklı, bilhassa bireylerarası tavırlar ve yönetimle işgörenler arasındaki iletişim ile ilgili “etkileşim adaleti” araştırma konusu olmaya başlamıştır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22). Örgüt içerisindeki hakların eşit dağılımına ilişkin pek çok araştırma yapıldığı ve bu araştırmaların örgüt içerisindeki işgörelere yönelik sergilenen tutum ve davranışların adaletli olup olmadığını inceleyen araştırmalar olduğu söylenebilir.

Greenberg, 1993 senesinde yayınlamış olduğu çalışmasıyla adalet algısına yeni boyutlar kazandırmış ve etkileşim adaletini ‘bireylerarası adalet’ (kazanımları belirleyenlerin personele ne ölçüde nezaket, değer ve saygı gösterdiğine ilişkin bireylerarası tavırlar ile ilgili ve dağıtım adaleti ile ilişkili), ve ‘bilgisel adalet’ (kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımlar ile ilgili süreçlere ilişkin işgörelere ne kadar

bilgi verildiği ve açıklama yapıldığı ile ilgili ve işlemsel adalet ile ilişkili) olmak üzere ikiye ayırmıştır (Özmen ve diğ., 2007: 22).

Dürüstlük, saygı ve nezaket genellikle bireylerarası adalet algısını arttıran etkilere sahiptir. Bies'e göre bireylerarası adalet yalnızca karar alma durumundaki formel ilişkileri değil, günlük ilişkilerdeki saygıyı da içermektedir. İletişimdeki netlik, yeterlilik ve dürüstlükse, bilgi adaletinin önemli ve önde gelen faktörleridir. Bu durumda bireyler kendilerine uygun açıklamalar yapıldığı zaman karşılaştıkları olumsuz durumlara karşın alınan kararların adil olduğunu düşünebilmekte ve istenmeyen bir durumla karşılaşmış olsalar dahi örgüte ve üstlerine karşı daha anlayışlı davranabilmektedirler (Greenberg, 1990: 412; Folger ve Cropanzano, 1998). Fakat bu açıklamaların adil olarak algılanabilmeleri için (Keskin ve diğ., 2006: 365):

- İçten olmaları ve bir art niyet olmaksızın paylaşılmaları,
- Gerçekçi bir bilgi temeli ve sağlam bir mantık ilişkisi üzerine kurulmuş olmaları,
- Keyfi değil yasal faktörlerle belirlenmeleri gerekmektedir.

4.1.3. Örgütsel Adalet Teorilerinin Gelişimi

Greenberg, örgütsel adaletin ortaya çıkışı ve bu konudaki kuramsal yaklaşımları bir sınıflandırmaya tabi tutarak incelemiştir (Yürür, 2008). Greenberg, bu tür bir sınıflandırma için farklı boyutlar kullanabileceğini ancak örgütsel davranış alanında ortaya atılan bir kavram üzerine geliştirilen kuramlar için en uygun iki boyuttan söz edilebileceğini belirtmiştir. Bular reaktif (tepkisel) –proaktif (tedbiri) ve süreç-içerik boyutlarıdır (Özen, 2002).

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik- Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif - İçerik Teorileri Örnek: Eşitlik Teorisi (Adams ,1965)	Reaktif- Süreç Teorileri Örnek:Prosedür Adaleti Teorisi (Thibayur ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif- İçerik Teorileri Örnek: Adalet Yargı Teorisi (Leventhal, 1980)	Proaktif- Süreç Teorileri Örnek: Dağıtım Tercihi Teorisi (Levental,Karuz&Fry, 1980)

Şekil 4.1. Kaynak: Söyük,2007,s 35

4.1.3.1. Reaktif –İçerik Teoriler (Reactive- Content Theories)

Bu teoriler, çalışanların örgüt içindeki kaynakların ve ödüllerin dağıtımı konusundaki adil olmayan uygulamalara gösterdikleri tepkilerin kavramsallaştırılmaya çalışıldığı teorilerdir.

Greenberg'in sınıflandırmayı yaptığı 1987 yılına kadar geliştirilen adalet teorilerinin çoğu adil olmayan uygulamalara gösterdikleri tepkilerin kavramsallaştırılmaya çalışıldığı teorilerdir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi (Theory of Distributive Justice), Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi(Equity Theory), Walster'in geliştirdiği eşitlik teorisi versiyonları ve Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Teorisi (Relative Deprivation Theory) bunlardandır. Bu teoriler 'kişilerin adil olmayan ilişkilere belli olumsuz duygularla cevap verdikleri ve adil olmayan uygulamaları düzeltecek şekilde davranarak bu durumlardan kaçınmaya çalıştıkları' şeklinde görüş etrafında birleşmişlerdir (İşbaşı, 2000).

Adams, Eşitlik Teorisi'ni, tarafların birbirlerine katkı sağladıkları ve dolayısıyla birbirlerinden kazanım elde ettikleri bir ilişki olarak ifade etmiştir. Diğer bir deyişle toplumsal mübadele ilişkisi bağlamında ortaya koymuştur. Bu teoriye göre insanlar,

çoğunlukla diğer insanlarla kendilerini karşılaştırarak kişisel bir bakış açısı geliştirirler. Örgütlerde toplumsal karşılaştırma; örgütsel adalet, performans takdiri, fiili iş çevresi, iş yerlerinde etkin davranış, stres ve liderlik olmak üzere altı alanda yapılmaktadır (Eroğlu 2009: 82- 83).

Eşitlik Teorisi'ne göre, çalışanlar örgütlerine sağladıkları katkılara bağlı olarak çeşitli kazanımlar beklerler ve bu beklenti yüksek performans gösteren bir çalışanın yüksek ücret istemesi şeklinde olur. Adams, bireylerin adaletle ilişkin algılamaları “eşitlik denklemi” adını verdiği bir eşitlikle ortaya koymak istemiştir. Bu denklem de şu şekildedir (Sayın 2009: 4):

$$\frac{\text{Kişinin Kazanımı}}{\text{Kişinin Katkısı}} = \frac{\text{Diğer Kişinin Kazanımı}}{\text{Diğer Kişinin Katkısı}}$$

Bu formülle ortaya çıkacak bir eşitlik, adil olmayan bir durumu ifade etmekte ve taraflardan birinin diğerine göre avantajlı durumda olduğunu göstermektedir.

Çalışanların, kendi iş kazanımları ve girdi oranlarını, diğerlerinin yani benzer veya aynı işte çalışan arkadaşlarının oranları ile karşılaştırdıklarını ileri süren bu kurama göre, eğer oranlar eşitsiz ise oranı yüksek olan taraf, yüksek ücretini eşitsizlik olarak niteleyerek suçluluk hissederken, oranı düşük olan taraf da, düşük ücretini eşitsizlik olarak niteleyerek öfke duyacaktır (Greenberg, 1990:400).

Eşitlik teorisine göre, düşük ücret alan işçiler, adil ücretlendirilen işçilere göre hem daha az verimli hem de daha az iş tatminine sahip olurken, yüksek ücretlendirilen işçilerde, adil ücretlendirilenlere göre daha verimli fakat daha az iş tatminine sahip olurlar (Greenberg, 1987: 11).

Reaktif içerik teorilere göre örnek gösterilebilecek bir diğer teori de Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Teorisi'dir (Relative Deprivation Theory). Bu teoriye göre, belirli ödül dağıtım şekilleri, kişileri bazı sosyal kıyaslamalar yapmaya sevk etmekte ve

bu kıyaslamalarda ortaya çıkan olumsuz sonuçların yol açtığı yoksunluk hissi, kişileri depresyondan şiddetli taşkınlıklara kadar varan değişik tepkilere itmektedir (İşbaşı, 2000).

4.1.3.2. Proaktif İçerik Teorileri

Proaktif içerik teorileri, çalışanların örgüt içindeki adil ve adil olmayan uygulamalara ve davranışlara gösterdikleri tepkileri incelemektedir. Reaktif içerik teorilerinin aksine, çalışanların adil uygulama ve davranışların yaratılmasına ilişkin çabalarını incelemektedir. Bu sınıfta yer alan teorilerin teorik temelleri Leventhal'ın "Adalet Yargı Teorisi"ne dayanmaktadır. (Greenberg, 1987)

Bu kısımda proaktif içerik teorileri içinde yer alan, Leventhal'ın "Adalet Yargı Teorisi" ve Lerner'in "Adalet Güdüsü Teorisi" incelenmektedir.

Leventhal "Adalet Yargı Modeli (Justice Judgement Model)"ne göre, bireyler adil dağıtım kararları verebilmek için karşılaşılan durumların farklılığına göre, farklı dağıtım kuralları uygulayabilmektedirler. Örneğin, grup üyeleri arasında sosyal uyumu sürdürmenin önemli olduğu durumlarda, ödüller bireylerin katkıları arasındaki farklılıklar dikkate alınmaksızın eşit paylaşım ilkesine uyularak dağıtılabilir.

Proaktif- içerik teorileri grubunda ele alınan diğer bir teori de, Lerner'in "Adalet Güdüsü Teorisi"dir (Justice Motive Theory). Teori, adaleti daha çok motivasyon yönü ile ele almıştır. Bu teoriye göre dağıtım uygulamaları, orantılı eşitlik ilkesinden daha önemlidir.

Dağıtım uygulamaları dört ilke ile açıklanabilir:

- a) **Rekabet**, dağıtımın bireylerin performansına bağlı olması ile ilgilidir.
- b) **Eşitlik**, dağıtımların eşitliği ile ilgilidir.
- c) **Eşit paylaşım**, dağıtımların görece katkılara göre yapılmasını ifade eder.
- d) **Gerçek adalet**, dağıtımların bireylerin ihtiyaçlarına göre yapılmasını anlatan ilkedir. (Kaya,2011)

Adalet Yargı Kuramı ve Adalet Güdüsü Kuramı felsefesinin içeriğinde bazı farklılıklar olmasına rağmen her iki teori de, çeşitli koşullar altında, ödüllerin nasıl dağıtılması hakkında paralel görüş ortaya koyarlar. Bu yaklaşımlar, ödüllerin dağıtım kararının verilmesinde insanların nasıl çaba gösterdikleri sorunuyla ilgilendikleri için proaktif içerik teorisi olarak değerlendirilir (Greenberg, 1987: 13).

4.1.3.3. Reaktif Süreç Teorileri

Kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adil olup olmadığı üzerinde yoğunlaşan süreç teorileri, farklı bir entelektüel geleneği içeren ‘hukuktan’ türetilmiş teorilerdir. Hukuk kuralları üzerinde çalışan araştırmacılar, hukuki kararların alınmasında kullanılan prosedürlerin, alınan kararların toplum tarafından kabulünde önemli etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Yasal prosedürlerle ilgili bu tespitlerden yola çıkan iki araştırmacı, Thibaut ve Walker, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesi için geliştirilen prosedürlere gösterilen tepkileri inceledikleri bir araştırma tasarlamışlardır. (İşbaşı,2000)

Kullanılan prosedürler çeşitli tarafların her bir aşama üzerinde sahip olduğu kontrol derecesine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu teori çalışanların, kararların alınmasında kullanılan süreçlerden her birine ne şekilde tepki gösterdikleri ile ilgilenmekte ve böylece reaktif - süreç teorisi niteliğine sahip olmaktadır. Teorinin öngörüsüne göre, hem çatışan taraflar ve hem de gözlemde bulunan, çatışma içinde olmayan taraflar; kendilerine süreçler üzerinde kontrol olanağı veren işlemlerden, kontrol olanağı vermeyen işlemlere göre daha fazla tatmin olacaklardır. Süreç kontrolü sağlayan işlemlerden sonra ortaya çıkan kararlar daha adil algılanmaktadır (Eğilmezko,2011)

Teoriye göre hukuki olaylarda verilen hükümler ister olumlu ister olumsuz olsun, kullanılan prosedürler süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan karar adil olarak algılanmaktadır (İşbaşı,2000).

4.1.3.4. Proaktif Süreç Teorisi

Proaktif- Süreç Teorileri içinde en bilinen teori, Leventhal, Karuza ve Fry'ın “Dağıtım Tercihi Teorisi”dir (Allocation Preference Theory). Dağıtım davranışına genel bir yapı oluşturmayı hedefleyen bu teori, Leventhal' ın Adalet Yargı Teorisi'nin geliştirilmiş şeklidir. Teori, dağıtım kararlarından ziyade prosedürlerle ilgilenmesinden dolayı, süreç teorileri altında ele alınmaktadır. Meydana gelen anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan prosedürlere odaklanmış olan reaktif süreç teorilerinin tersine, proaktif süreç teorileri, “dağıtım prosedürleri” ile ilgilenmektedirler. Teoride, adaleti sağlamak için kullanılması gereken prosedürler incelenmektedir (Marjorie, 2002).

Dağıtım prosedürleri dağıtımı yapan yöneticinin adaleti sağlamasına yardımcı olduğu ölçüde tercih edilecektir. Kuram örgüt içinde adalete ulaşmayı sağlayacak sekiz özelliğin olduğunu iddia etmektedir. Bunlar:

- 1.Çalışanlara, karar verenleri seçme hakkı tanıma;
- 2.Tutarlı kurallara dayanma;
3. Doğru bilgiye dayanma;
- 4.Karar verme gücünün yapısını tespit etme;
- 5.Çalışanları önyargılara karşı koruma;
- 6.Çalışan itirazlarını değerlendirmeye alınmasını sağlama;
- 7.Prosedürlerde değişiklikler yapılmasına olanak sağlama;
- 8.Yaygın olarak kabul edilen etik standartlar şeklinde sıralanabilir (İçerli, 2010: 77).

4.1.4. Örgütsel Adaleti Açıklayıcı Diğer Teorilerden Bazıları

4.1.4.1. Kaynak Temelli Model

Kaynak temelli modellere göre, kişilerin organizasyona bağımlılıklarının sebebi, organizasyonun onlara sunduğu kaynaklardır ve dağıtım adaletine ilişkin algılamalarda kaynaklar en belirgin güdüleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modele göre kişiler organizasyonun onlara sunduğu kazançları farklı organizasyonların sunacağı

kazançlarla karşılaştırmaktadır. Ayrıca, kaynak dağıtımına ve organizasyon içi çatışmaların giderilmesine yönelik kararların sonuçlarını değerlendirerek tepkilerini ortaya koymaktadır (İşbaşı, 2000).

4.1.4.2. Araçsal Model- Kisisel Çıkar Modeli

Kişisel Çıkar Modeli, Thibaut ve Walker tarafından öne sürülmüş bir modeldir. Bu model karar ve süreç kontrolünün önemi üzerinde durmaktadır. İnsanlar kendileri için endişelendikleri kazanımlardan dolayı yaşamlarını etkileyen kararlarda ve süreçlerde kontrol sahibi olmak istemektedirler (Lind ve Tyler 1988: 222).

Kişisel Çıkar Modeli'nde kişilerin bireysel kazanımlarıyla yakından ilgilendikleri, bu nedenle kazanımların belirlenmesinde rol oynayan süreçler üzerinde kontrol sahibi olmak istedikleri ifade edilmiştir. Buna dayanarak, prosedürlerle ilgili görüşlerini açıklamalarına izin verilen bireylerin prosedür adaletine ilişkin algılamaların artacağı belirtilmiştir. Prosedürleri değiştirmeyi başaramasalar bile, fikirlerin dikkate alındığı düşüncesi kişilerin prosedür adaletine ilişkin algılamalarını arttırmaktadır. Tercihlerin açıklanması için verilen fırsatlar olumlu algılamalara neden olmaktadır (Kaya,2011).

4.1.4.3. İlişkisel Model- Grup Değeri Modeli

Grup Değeri Modeli'ne göre bireyler bağlı bulundukları gruplarla ilişkilerinin uzun süreli olmasını önemserler. Bu anlayış bireylerin grup dayanışmasını devam ettirecek prosedürlere önem vermelerini sağlar. Bu modele göre çalışanda, grubun üyesi olma, kimlik ve kendilik değeri hisleri yoğunluk kazanır. Prosedürlerin adil olması önemlidir. Çünkü bireyin yöneticiler ve örgüt üyeleriyle olan ilişkilerinin niteliği ile ilgili bu şekilde bilgi sahibi olunur. Adil işlemler bireyin örgüt içinde bulunduğu konumu sağlamlaştırmaktadır. Bu yüzden bireyin örgüt içindeki konumunu vazgeçilmez hale getirmektedir. Örgütteki dürüst uygulamalar da bireyin örgüte karşı ilgisini artırıcı bir etkidir (Laçinoğlu 2010: 18).

4.1.4.4. Bilişsel Atf Teorisi

Bilişsel Atf Modeli, Göreli Yoksunluk Teorisi'ne bir alternatif olarak ortaya atılmıştır. Bu model Göreli Yoksunluk Teorisi'ne daha farklı bir bakış açısı geliştirmiştir. “İnsanlar örgütsel adalet algılarını nasıl oluştururlar?” sorusuna cevap aramıştır. Bu teoriye göre birey, farklı ve daha tercih edilir bir alternatif hayal etmedikçe göreli yoksunluğu yaşamaz. Bireyler ancak kendileri aleyhine karşılaştırmalar yaptıktan sonra göreli yoksunluk yasayabilirler. Folger, bu modeliyle dağıtımsal ve işlemsel adalet kavramlarını bir araya getirmek istemektedir. Bu yaklaşım iki tepkiyi birbirinden ayırt eder; bunlar gücenme ve doyumsuzluktur. Cropanzano ve Folger (1989), böyle bir inancın oluşmasının, işgörenlerin adil olmayan bir uygulamaya maruz kaldıkları hislerini arttırdığını savunmuşlardır. Ayrıca, çalışanlar kazanımların paylaşımı sırasında karar verme sürecine kendileri de müdahil olurlarsa sonuç ne olursa olsun, bu sonucu adil olarak algıladıkları görülmüştür (Laçınoglu 2010: 13- 14).

4.1.5. Örgütsel Adalet Algısının İlişkili Olduğu Unsurlar

4.1.5.1. İş Tatmini

İş tatmini işgörenin işiyle ne kadar mutlu olduğunun tespit edilmesidir veya işgörenlerin işlerine karşı verdikleri duygusal tepkilerdir. Diğer bir anlatımla, iş tatmini, işgörenin işine karşı olan içsel, dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularını göstermektedir. Ayrıca iş tatmini; bir işgörenin işinden beklediğiyle ondan elde ettiğini karşılaştırması neticesinde göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Gül, Oktay ve Gökçe 2008: 1-2).

İş tatmini biçimsel olarak, insanların işleriyle ilgili olumlu veya olumsuz duygularının ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Bu, işgörenlerin çalıştıkları yerdeki sosyal ve fiziksel koşullara olduğu kadar, görevlerine de verdikleri duygusal tepkidir (Yürür, 2008: 298-299).

İş tatmini, yönetimin ve diğer işgörenlerin tutumu, işin kendisi gibi şartların yanı sıra, ücret, iş güvenliği gibi işten elde edilen kazanımların kişisel bir değerlendirmesidir. Ayrıca iş tatmini kişinin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve işin şartlarına ilişkin değişen tutumlarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda iş tatminine, kişinin çalışma alanına karşı reaksiyonudur denebilir. Örgütsel davranışta önemli bir yeri olan iş tatmini işgöreninin yaptığı işin, önem verdiği niteliklerde olması durumunda ortaya çıkmaktadır ve örgütsel davranışın diğer faktörlerinden iş performansı, örgütsel bağlılık, ise devam ya da devamsızlık ve yaşam tatminini ile doğrudan bağlantılıdır (Asan ve Erenler 2008: 204).

İş tatmininde çalışanlara adil ücret verilmesi, çalışanların dağıtım adaleti algısını etkilemektedir. İşletmelerde ücret kavramı iş doyumunu ve örgütsel adalet konusundaki çalışanların yaklaşımlarını etkilemektedir (Söyük, 2007: 125).

4.1.5.2. İş Performansı

Performans, bir grubun veya bireyin işi ile ilgili güçlü ve zayıf yanlarının sistematik olarak tanımlanması, bir işgörenin önceden tespit edilmiş standartlara (hedef, davranış, yetkinlik, beceri) karşılaştırma ve ölçme aracılığıyla işteki başarısının değerlendirilmesi aşamasıdır. Genel anlamda, performans kavramı bireyin kabiliyetlerini, gizli güçlerini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzeri özelliklerini diğer bireylerle karşılaştırılması metottur (Bektaş, 2009: 33).

Performans değerlendirme sisteminin öncelikle kesinlikle adil olması şarttır. Değerlendirme sürecinde önemsenen bütün öğelerin iş başarısı ile ilişkili olması mecburidir. İlgi işe yönelik davranışlara yöneltilmeli, kişilik gibi öznel nitelikler üzerinde durulmamalıdır. Adil olmayan bir performans değerlendirilmesi, yanlış, güvenilir olmayan ve tartışmaya açık sonuçlar oluşturmaktadır. Bu durum doğal olarak çalışanda tatminsizliğe neden olmakta ve istenmeyen davranışları oluşturmaktadır. Şüphesiz adil bir performans değerlendirmesinden tüm çalışanları aynı performans düzeyinde göstermesi değil, gerçek performans değişimlerini ortaya çıkarması beklenmektedir (Can vd., 2001: 171).

Çalışanların prosedür adaleti algılarını pozitif etkilemesinde seçilen değerlendirenin, yalnızca değerlendirilenin işini bilmesi yeterli olmamaktadır, aynı zamanda performans değerlendirmede kullanılacak metot, süreç ve prosedürleri de bilmesi şarttır. Performans değerlendirme sistemlerinin geliştirilmesinden örgüt sorumludur ama bu sistemi uygulayacak olanlar değerlendirmeyi yapan kişilerdir. Örgüt, sistemin geliştirilmesi aşamasında performans kriterlerinin saptanmasından değerlendirenlerin seçimine kadar pek çok hususta sistemin adil algılanması için isabetli kararlar almış olsa bile, geliştirilen bu sistemi uygulayacak olan değerlendirme yapan kişiler sistemin işleyişiyle ilgili yeterli bilgiye sahip değiller ise, hem performans değerlendirme etkin bir biçimde gerçekleşmez, hem de değerlendirme sistemleriyle ilgili prosedürlerin değerlendiren tarafından gerçekleştirmediğini veya tam olarak gerçekleştirilmediğini gören çalışanlar değerlendirme sisteminin yeterince adil olduklarını düşünmezler (Erdoğan,2002:557).

Performans değerlendirme sistemlerinin sebep olduğu etkileşim adaleti, değerlendirenden kaynaklanan prosedür adaletiyle çok farklı olmalarına karşın karıştırılabilmektedir. Değerlendirenden kaynaklanan prosedür adaleti algısı, örgütün saptadığı kriterlerin doğru, tarafsız ve tam uygulanması sonucu meydana gelmektedir. Etkileşim adaletiyse, üstlerin değerlendirme aşamasında çalışanlara karşı tavır ve tutumlarının, değerlendirme görüşmelerinde değerlendiren ve çalışan arasında iletişimin kalitesi ve etkileşimin adilliği olarak incelenmektedir. Örnek olarak, değerlendiren, değerlendirme kriterlerini taraf tutarak, bir çalışandan diğerine değişiklik gösterecek biçimde uygularken, süreç içerisinde çalışanlara kibar ve saygılı davranmaktadır. Bu durumda, çalışanların değerlendiren kişiden kaynaklanan prosedür adaleti algısı düşük düzeyde, etkileşim adaleti algısıysa yüksek düzeyde olacaktır (Erdoğan vd., 2001: 207). Etkileşim adaleti algısı ile prosedür adaleti algısı her ne kadar farklı olsalar da karşılaştırılmalarının örneklerle mümkün olabileceği söylenebilir.

4.1.5.3. Örgütsel Verimlilik

Verimlilik işletmelerin ayrı ayrı, fakat birbiriyle yakın ilişkileri olan işletme içindeki girdi akımı, yönetimin etkisi, ölçek durumu diğer faktörlerin nisbi önemi, çalışanların “işbirliği ve çalışma azmi” gibi çeşitli faktörlerin bileşiminin bir sonucudur (Kök ve Demirbaş, 2006: 35).

İşlemsel adalet algısı, davranışları etkilemesi neticesinde örgütsel performansı ve verimliliği de etkileyebilmektedir. Mesela örgüte ve yöneticilere yönelik işlemsel adaletsizlik algısı, davranışlara etki gösterdiği zaman, bunun sonucu oluşan davranışlar da örgütsel performansı ve örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Greenberg, 1987).

4.1.5.4. Örgütsel Vatandaşlık

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kavramı Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 senesinde kullanılmıştır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını “örgütün biçimsel ödül sistemi tarafından direkt ve açık bir şekilde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen davranışlar” olarak ifade etmiştir. Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında mecburi tutulmayan, ihmali durumunda ceza gerektirmeyen ve daha çok bireysel tercih sonucu sergilenen davranışlardır. Organ, bu tür davranışların örgütün sosyal sisteminin işleyişini kolay duruma getirdiğini, tahmin edilemeyen durumlarda çalışmak için gereken esnekliği ve işgörenlerin karşılıklı bağımlılıkları sonucu meydana gelen problemlerle savaşmayı sağladığını ifade etmiştir (Köse vd., 2003: 2).

Örgütsel vatandaşlıkta işgörenlerin sorumlulukları ve rolleri dışında kalan fazladan bir gayret ve çalışma söz konusudur fakat, bu durumu tespit eden belli kanun ya da kurallar mevcut bulunmamaktadır. Örgütsel vatandaşlık, işgörenlerin kendi iradelerine bağlı ortaya çıkan davranışlardır. Biçimsel ödül sistemi tarafından direkt ya da açık olarak tanımlanmayan bu davranışlar, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkinliğini

artıran kişisel davranışlardır (Poyraz, Kara ve Çetin 2009: 79). Örgütsel vatandaşlığın gönüllülük esasına dayanarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Bir örgütte örgütsel adaletin eksikliği, çalışanların örgüt refahını arttırmaya hizmet eden vatandaşlık davranışında ekstra rol sergilemelerini azaltmaktadır. Başka bir bakış açısına göre örgütsel adaletin şekillerinden olan yayılımcı ve prosedürdeki adaletle kendilerini daha fazla örgütsel destek alıcısı olarak algılayan çalışanlar arasındaki örgütsel vatandaşlığı beslemek çok daha kolay olmaktadır. Bu ilişkinin, gerçekte çalışanlara örgüt tarafından adaletli davranıldığında, kendilerinin görev ihtiyaçlarının da ötesinde geliştirmeye istekli oldukları ileri sürülmektedir. İşgörenler adil olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldıklarında örgütsel davranış sergileme hususunda daha az istekli olabilirler. Bunun nedeni bu tür davranışlar işgörenlerin resmi rollerinin dışına çıkmaktadır (Çetin, 2004: 65).

Örgütte adaletsizlik algısı olduğunda çalışanlar, belki direkt işin gereklerine yönelik gayretlerini azaltmazlar, ama bunun yerine örgütsel vatandaşlık davranışını azaltarak tepkilerini verebilirler. Çalışanların örgütün adaletsiz davrandığını düşünmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını zayıf bir duruma sokabilir. Adalet duygusuyla çalıştıklarında ise, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde artış olmaktadır. Bu noktada, kişiyi motive eden ana etken, kendisine adil davranıldığına olan inancıdır. Kişi, örgütle olan münasebetinde kendisine ne ölçüde dürüst ve adil davranıldığına inanıyor ise, iş tatminiyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki de o ölçüde olumlu yönde farklılaşmaktadır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık göstermelerini isteyen yöneticilerin, işgörenlerin kendilerine adil davranıldığını gördüklerinde, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin artacağını düşünmelerini gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kendilerine adil davranıldığına ilişkin algılarındaki iyileşmeye bağlı olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin de artacağı söylenebilir (Sezgin, 2005: 327).

4.1.5.5. Örgütsel Bağlılık

Bireyin en kolay ve en erken algıladığı tutum ve davranış adalete ilişkin tutum ve davranışlardır. Örgütler görevlerin, rollerin, kaynakların ve imkânların paylaşıldığı

ortamlardır. Paylaşım kavramı ne zaman kullanılsa, akla adalet gelmektedir. Kimse adaletsiz işlem ve uygulamaların yaşandığı özdeşim kurma hissi ve örgüte karşı bağlanma beslememektedir. Bu sebeple araştırmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarının bir arada değerlendirildiği gözlemlenmektedir (Tutar, 2007: 107). Örgütsel bağlılığın benimsenmesinde örgütsel adalet kavramının önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Örgütsel adaletin; tatmin, güven duyma, örgütsel yurttaşlık, örgütsel bağlanma, çalışma ortamında görülen negatif yönlü davranışlar ve bunun gibi pek çok iş davranışı ile ilişkisi olduğu birçok araştırmada saptanmıştır (Irak, 2004: 25). İşgörenlerin ortak değerlere ve adalet algılarına sahip olmaları, örgüt üyelerinin birbirlerine bağlanmalarına ve örgütün devamlılığına katkı sağlamaktadır (Taş, 2010: 220).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için örgütsel bağlılığın olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı sağlayan faktörlerden birinin, örgütsel adalet kavramı olduğu ifade edilmektedir. Bunun nedeni bir örgüt içerisinde çalışan, çalışmalarının karşılığını alamadığını düşündüğü vakit o örgüte bağlılığı azalabilir. Bu sebepten ötürü de örgüt kendisine saptamış olduğu hedeflere ulaşamaz duruma gelmektedir. Dolayısıyla örgütsel adaleti sağlamanın önemli olduğu düşünülmektedir (Doğan, 2008: 2). Örgüt içerisindeki kişiler tarafından örgütsel adaletin varlığına inanılması bu kişiler için örgütsel bağlılığın oluşmasını sağladığı söylenebilir.

Kuruma duyulan adalet duygusunun yüksekliği çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir, örgütsel bağlılığı olumlu etkilenen çalışanlar rollerini iyi yapacaklardır. Doğal rolünü iyi oynayan çalışanların performansları yüksek olacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların devir hızları da düşük olacağından, sunulan hizmetlerin kalitesinde devamlılık sağlanabilecektir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 10).

Örgütsel adalet, kişisel yargılara göreceli ve açık olmasına rağmen işgörenlerin bireysel gayretlerini örgütsel amaçlar çerçevesinde kullanabilmeleri doğrultusunda üzerinde önemle durulması gereken bir husustur. İşgörenlerin bilgi, beceri ve

kabiliyetlerini iş süreçlerine aktarımlarının rekabette yarattığı üstünlükler göz önünde bulundurulduğunda, konunun önemi daha da artmaktadır. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutuyla, incelenen örgütsel adalet, işgörenlerin algılarına bağlı olarak işten tatmin olmalarına, bağlılık duygularının derinleşmesine ve örgütleri ile özdeşleşmelerine etki etmektedir (Yeniçeri ve diğerleri, 2009: 95).

Örgütte çalışanların adalet algılamaları pozitif yöndeysse, örgüte bağlılıkları artmakta ve performansları yükselirken, bu durumda verimlilik de artmaktadır. Örgütsel adalet algılamaları negatif yönde çıktığı zaman, işgörenlerin örgütsel bağlılık ve performanslarının düşmesinin yanı sıra, adaletsizliği yok etmek için, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına karşı negatif davranabildiği görülmektedir (Yavuz, 2010: 303). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi, işgörenin işe devam etme ya da işten ayrılma kararını etkilemektedir. Bu durum, çalışanı devamlı adil, dürüst, açık ve şeffaf bir ortam arayışı içerisine alacaktır.

4.1.5.6. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanların örgüte güçlü bir bağlılık arzusu ile bağlanmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri şeklinde tanımlamaktadır (Kaya,2011).

Örgütsel adaletin ilişkili olduğu diğer bir unsurdur. Örgütsel adalet ile çalışanların yönetime karşı duydukları güven arasında pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Örgütlerde çalışanların birbirleriyle, yöneticileriyle ve üst yönetimle karşılıklı güven ilişkisi içinde olması, başka bir deyişle örgüt kültürünün güven ilişkisi üzerine oturması, örgütleri bir bütün olarak amaçlarına ve vizyonlarına ulaştırmada en önemli etkenlerden biridir (Söyük,2007).

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

4.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt bir yapı olduğu için birer sosyal sistem niteliği taşımaktadır, Bunun için örgütteki bireyler örgütün faaliyeti hakkında bilgi sahibi olmalıdır (Örs, Acuner, Sarp ve Önder, 2003: 218). Genel anlamı ile örgüt kavramı; bir grup vatandaşın, iş bölümü

çerçevesinde, sorumluluk ve otorite hiyerarşisi ile belirli ortak bir gayeyi gerçekleştirmek veya hedefe ulaşmak maksadıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılanmadır (Oktay, 1996: 257).

Kişinin çalışacağı yer olarak seçtiği örgütün kendisine sunduğu olanak ve faydaları değerlendirerek, örgüt ile arasında kurduğu bağı vurgulayan örgütsel bağlılık, iş görenler ve örgüt açısından olumlu sonuçlar getirmesi bakımından oldukça önem taşımaktadır (Keleş, 2006).

Bağlılık kavramı “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma, sadakat gösterme ve özveride bulunma” gibi çok çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır. En yalın haliyle belli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme, sosyal bir birimle - ki bu sosyal birim; örgüt, örgütün alt sistemleri, çevre, aile, meslek vb. ile özdeşleşme olarak tanımlanabilmektedir (Sürvegil, 2007).

Örgütsel bağlılık genel olarak kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak ifade edilebilir. Bir bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliği içine girerek oluşturduğu güçler birliği süreci olmaktadır. Mowday, Porter ve Steers’ in 1979 yılındaki çalışmalarında örgütsel bağlılığı tanımlayan üç unsur bulunduğunu ve bu unsurların, “örgütün amaç ve değerlerine bağlanma, örgütsel değerleri ve yargıları kabullenme”, “örgüt adına kayda değer bir çaba gösterme isteği”, “örgüt üyeliğini güçlü bir şekilde gösterme ve sürdürme isteği” olduğunu ifade etmişlerdir (Kinyaz ve diğ. 2002).

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır.

Çöl (2004) de örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığı, “çalışanın çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlamıştır.

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı ‘çalışanların örgütle ilişkilerini niteleyen ve onların örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik durum’ olarak ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılığı psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardaki araştırmacılar konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde açıkladıklarından dolayı literatürde bu kavram ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ortak tanımlarında birey ve örgüt arasındaki ilişkiden bahsettiğini söyleyebiliriz. Tanımların farklılığı ise bu ilişkinin nasıl geliştiği yönünde oluşmaktadır.

- Grusky örgütsel bağlılığı; “bireyin örgüte olan bağının gücü”,
- Becker “örgüt üyeliğine ilişkin ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu”,
- Kiestler & Sakumura ve Salancik, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda doğan davranışsal eylem”,
- Kidron “biraz daha çekici alternatifler ulaşılabilir olduğunda örgüt üyeliğinde kalma veya çekilme niyeti”,
- Steers, “örgüt hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek”,
- Mowday ve Porter ise “çalışanın örgütüne olan bağlılığı” şeklinde tanımlamışlardır (Güner, 2007).

4.2.2. Örgütsel Bağlılık Önemi

Bireyler örgütte birtakım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bütünü oluştururlar. Yine bu bireyler arasındaki paylaşılan ortak değerler ne kadar çok ise güçlü bir örgüt kültüründen söz edilir. Böyle bir kültürün oluşması örgüt içi birliği

sağlayarak, etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirir. Örgüt ve birey sürekli olarak birbirine katkı sağladığı sürece birbirine olan bağlılıkları da devam edecektir.

Örgüt, personelinin gelişimi için hiçbir fedakarlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini parçası olduğu örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü, örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Karaca, 2001).

Örgütler için kaynakların etkin kullanımı günümüzde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütüne bağlı çalışanların daha çok çalışacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır. Araştırmalar, bağlılığın yüksek çalışan devir oranından kaynaklanan maliyeti azalttığını göstermektedir (Meyer, ve Allen, 2004).

Örgüt, işten ayrılmalara yaratacağı maliyetleri göz önüne alarak iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışmakta; bunu yaparken de, ücret artırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma vb. yollar izlemektedir (Sürgevil, 2007).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek organizasyonlar için çok önemli bir husustur. (Obeng ve Ugboro, 2003).

4.2.3. Örgütsel Bağlılık Türleri

Wasti (2000)'ye göre örgütsel bağlılık üçe ayrılmakta olup, devam bağlılığı çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Duygusal bağlılık ise çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda

hissettikleri bağılıktır. Normatif bağılık ise, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Bu üç örgütsel bağılık türünü kısaca inceleyecek olursak;

4.2.3.1. Duygusal Bağılık

Duygusal bağılılığı yüksek olan bireyler “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Tutumsal kaynaklı olan duygusal bağılık, literatür de en sık rastlanan bağılık türüdür. Güçlü duygusal bağılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden fazla caba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler (Aslan, 2008).

Bu nedenle, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve iş görenlere aşılacak istenen bağılık türüdür (Kanbay, 2010).

4.2.3.2.Devamlılık Bağılılığı

Örgütsel bağılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağılıktır. Devam bağılığında esas olan çalışanın örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005). Devamlılık bağılılığı yüksek olan kişi Mayer ve Schoorman’a göre “katılımcı” kişidir. Bu kişinin örgütten ayrılma ihtimali düşüktür ve üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınır. Çünkü tatmin edici ekonomik getirileri korumak ve devam ettirmek en rasyonel davranıştır.

4.2.3.3. Normatif Bağılık

İş görenlerin örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden normatif bağılıkta esas olan zorunluluktur. Buna göre, bireylerin örgüte bağılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Balay, 2000).

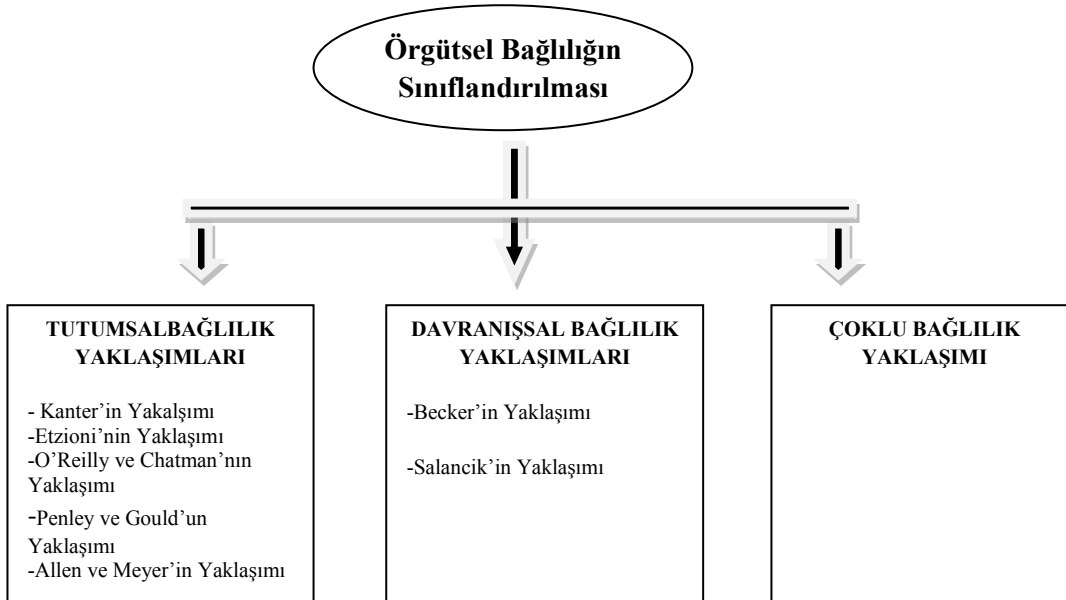
Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin “doğru” olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için ise devamlılık bağlılığından farklılaşmaktadır (Sürgevil, 2007).

Normatif bağlılık durumunda çalışan örgütte kalmasının gerektiği inancındadır. Bu kişiler, işverenlerine karşı mecbur olduklarını düşünürler. Bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olan bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmasıdır (Atan, 2010).

4.2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılmaları

Örgütsel bağlılık tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çok boyutlu bağlılık olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır.

Şekil 4.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: İnce M. ve Gül H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara, s:64.

4.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Literatürde tutumsal bağlılık konusunda çeşitli yaklaşımlara rastlanmaktadır. Tutumsal bağlılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu yaklaşımlara aşağıda yer verilmiştir.

4.2.4.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık ile ilgili en önemli yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e göre örgütsel bağlılık, kişilerin enerjilerini ve bağlılıklarını sosyal sisteme adamaya istekli olmaları, istek ve gereksinimlerini karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini bir arada yaşamalarıdır. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, gereksinim ve beklentileri bulunmaktadır. İşgörenler örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte pozitif duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak yapabilirler (Gül, 2002: 42).

Kanter (1968), örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır:

- **Devamlılık bağlılığı**, bireyin üyeliğini devam ettirerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendini vermesidir. Başka bir deyişle üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya istekli olarak ifade edilebilir. Ayrılmanın zararının kalmanın maliyetinden daha fazla olduğu görüşüne dayanmaktadır.
- **Kenetlenme bağlılığı**, örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirilerek kenetlenme bağlılığı oluşturulur. Bu tür bağlılık gruba karşı pozitif duygusal yaklaşımları göstermektedir. Grubun her üyesi ile ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek bireye duygusal yönden bir tatmin sağlayacaktır.
- **Kontrol bağlılığı**, Kanter, bireysel davranışı örgütün istediği biçimde şekil veren örgüt normlarına çalışanın bağı olarak düşündüğü bağlılığa kontrol bağlılığı ismini vermiştir. Kontrol bağlılığı bireyin örgüt normlarına bağlı

olmasıdır. Bu bağıllık türü, örgüte karşı pozitif bağıllığı, çalışanın örgütün norm, gaye ve değerlerinin pozitif davranışlar için önemli bir kılavuz olduğuna inanması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Kanter bu üç bağıllık çeşidinin birbirinden farklı neticeleri olduğunu düşünmektedir. Devama yönelik bağıllığın hüküm sürdüğü örgütlerde üyelerin örgütte kalma olanakları daha fazladır. Kenetlenme bağıllığının fazla olduğu örgütlerde ise örgütün başkalarından gelebilecek tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha fazla olmaktadır. Kısacası kontrol bağıllığının görüldüğü örgütlerde üyeler kendi değer ve normları ile örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde görmektir. Bağıllık çeşitlerinin böyle farklı neticeleri bulunmasına karşın Kanter, bu üç bağıllık çeşidinin birbiri ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Örgütler çalışanlarının bağıllıklarını korumak için her üç yaklaşımı birlikte kullanmaları gerekmektedir (Gül 2002: 42).

4.2.4.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni(1961), üç tür bağıllık gruplandırması yapmıştır (Doğan ve Kılıç, 2007: 42). Bunlar;

- **Ahlâki bağıllık:** Örgütün gayeleri, değerleri ve normlarını içselleştirmeyele otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Çalışanlar, toplum için yararlı gayeleri izlediklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.
- **Hesapçı bağıllık:** Örgütte çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Çalışanlar, örgütlerine katkıları karşılığında kazanacakları ödüllerden ötürü bağıllık duymaktadırlar.
- **Yabancılaştırıcı bağıllık:** Çalışanlar, davranışların sınırlandırıldığı zamanlarda oluşan ve örgüte doğru negatif bir yönelimi göstermektedir. Çalışan, psikolojik olarak örgüte bağıllık duymamakta ancak üyeliğini sürdürmektedir.

Ahlâki yönden yakınlaşma, örgütün gayeleri, değerleri ve normlarının içselleştirilmesiyle örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, kişisel davranışın sınırlandırılması neticesinde örgüte karşı takınılan negatif tutum temsil edilmektedir. (Varoğlu, 1993).

4.2.4.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlamıştır. O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır(Balay, 2000: 22):

- **Uyum:** Bu boyutta ana gaye, belirli dış ödülleri kazanmaktır. Örgütün bağlılık göstermelerinin ve bu gayeyle sergiledikleri tutum ve davranışların ana amacı belli ödülleri kazanma ve belli cezaları almamaktır. Kısacası uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı göstermektedir.
- **Özdeşleşme:** Çalışanların örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanmaktadır. Örgüt üyesi örgütteki diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmaktadır. Böylelikle kişiler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade ve tatmin etmek adına örgütteki diğer kişiler ve gruplarla ilişki kurulduğunda özdeşleşme oluşmaktadır. Kişi örgütün gayelerini, değerlerini ve özelliklerini kabul etmektedir ve bunlar ile özdeşleşir ise bağlılık oluşmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama oranını göstermektedir.
- **İçselleştirme:** Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılığın benimsemeye veya içselleştirmeye dayanan üçüncü boyutu, kişinin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki kişilerin değerler sistemi ile bağlı kılınması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Uyum boyutu, ödöl-maliyet değlerlendirmesine işaret ederek kişiyi araçsal algılara; içselleştirme ve özdeşleşme boyutları ise, örgütün beklentilerine uygun neticelere kaydırmaktadır (Balay, 2000: 18). Bu üç model, bağılılığın birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutlarını ele almaktadır. Dolayısıyla psikolojik bağıın temellerinin ve boyutlarının bireyden bireye ve bireyin kendi içinde değışebileceğı gerçektir.

4.2.4.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould (2001); Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağılılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür:

- **Ahlaki Bağılılık:** Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağılılıktır. Bu bağılılık şeklinde, kişi kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir.

- **Çıkarıcı Bağılılık:** Çalışanların katkıları karşılığında ödölle ve teşvikler elde etmelerine dayanmaktadır. Bu bağılılık türünde örgüt, belirli ödöllelere ulaşmak için bir araç olarak görölmektedir.

- **Yabancılaştırıcı Bağılılık:** Kişinin, örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağılı olan bir kişi, örgütteki ödöl ve cezaların, yapılan işin niteliğı ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır.

4.2.4.1.5. Allen ve Meyer Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1991)'e göre örgütsel bağılılık, duygusal bağılılık, devamlılık bağılılığı ve normatif bağılılık olmak üzere üç ana boyutta incelenmektedir. Bunlar (Demirel, 2008: 183):

- **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, personelin örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan kişisel ve örgütsel değerlerin birbirileri ile uyumlu olması neticesi ortaya çıkmaktadır. Personel kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissettiğinde örgüte duygusal olarak bağlı olmaktadır.

Allen ve Meyer (1990)'e göre, duygusal bağlılığa etki eden faktörler, rol açıklığı, amaç farklılığı, yönetimin öneriye açıklığı, iş gücü, arkadaşlılığı, etiklik ve adalet, bireysel önem, geri bildirim ve katılımdan meydana gelmektedir.

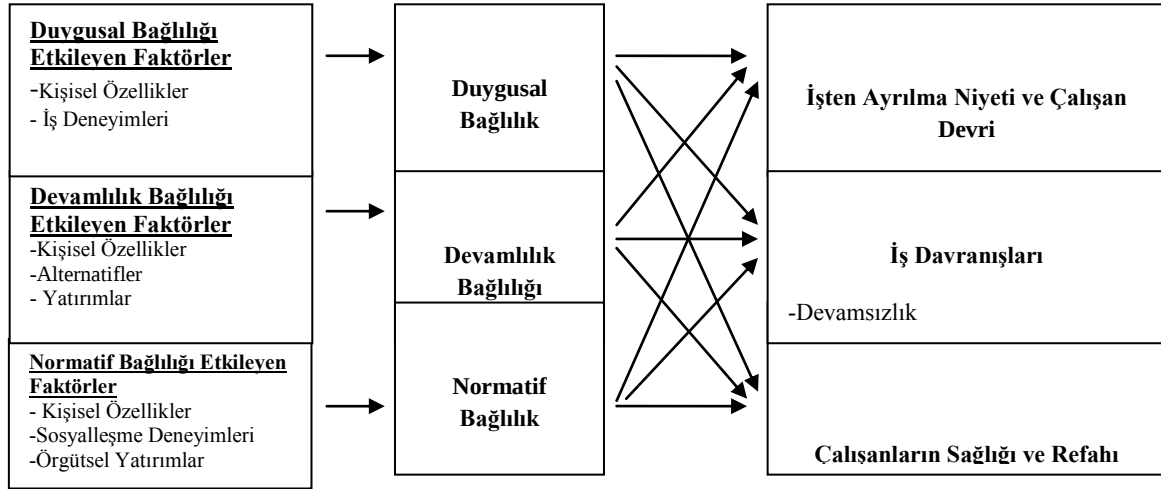
- **Devamlılık Bağlılığı:** Personelin ekonomik çıkarına dayanan bağlılıktır. Devamlılık bağlılığı, işgörenin örgüte çalıştığı zaman içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı bir gereksinim olarak görmesidir. Başka bir deyişle devamlılık bağlılığı, işgörenlerin örgütten ayrılmaları halinde karşılaşacakları maliyetin fazla olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmedir.

Devamlılık bağlılığını etkileyen faktörler, başka iş bulamama, işin gerektirdiği nitelikleri bilmemesi, sağlık sebepleri, aile nedenleri, emekliliğe yaklaşma, maddi çöküntüler gibi ana nedenlerdir.

- **Normatif Bağlılık:** Normatif bağlılık, işgörenin örgüte olan bağlılığında veya istekliliğinde kendisini mecbur hissetmesidir. Bu duygu örgüt çalışanlarının baskısı ve örgüt kültürünün etkisi neticesinde meydana gelmektedir.

Örgüt üyeleri, kişiyi örgütte kalmaya veya kişinin kendisinin örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağlılıktır. Başka bir deyişle mecburi bağlılık, işgörenin kendini üyesi olduğu örgüte borçlu görmesinden doğan bağlılıktır. İçinde bulunduğu örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler işgörenin üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu görme ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmayı sürdürmesidir.

Şekil 4.3. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, s: 20

Şekil 4.3'te görüldüğü üzere, Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın 3 ana öğeye dayandığını ileri sürmektedir.

4.2.4.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmiş tecrübeleri ve örgüte adapte olma durumlarına göre örgütlerine bağlılıklarını ifade etmektedir. Kişilerin belli bir örgütte çok uzun zaman kalmaları problemi ve bu problemle nasıl başa ettikleriyle ilgili bir kavramdır.

Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden çok, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok kişinin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Mesela, kişi bir davranışta bulunmamasının ardından bazı etmenler sebebiyle davranışını devam ettirmekte ve bir süre sonra devam ettirdiği bu davranışa bağlanmaktadır. Gitgide söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın yinelenme ihtimalini arttırmaktadır (Bayram, 2005: 129).

4.2.4.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker'e göre örgütsel bağlılık, örgütte bulunana kişilerin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlar ile direkt ilgili olmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmesidir. Başka bir deyişle davranışsal bağlılık, bireyin tutarlı bir davranış dizisini göstermekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları hesaba katarak, bu davranış dizisini devam ettirme eğilimidir. Bu bağlamda Becker'e göre birey, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı durumda kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmayı sürdürmektedir (Gül, 2002: 48).

Becker bireylerin tutarlı davranışlar göstermesinin gerekçesini yan bahis ile açıklamaktadır. Yan bahse girmek ile anlatılmak istenilen, bir davranış ile ilgili kararın o davranış ile çok da alakası olmayan menfaatleri etkilemesidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt ile karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir durumdur.

Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre, bir birey değer verdiği bir şeyi veya şeyleri gerçekleştirerek, bahse girerek örgütüne yatırım yapmaktadır. Gerçekleştirdikleri kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o oranda artmaktadır. Bireyin yatırımları giderek arttıkça alternatif iş imkânlarının çekiciliği düşmektedir (Kılıç, 2010: 4).

Birey davranışıyla tutarlı olma hususunda kendisi için önemli olan ve davranışları ile direkt ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, gayret, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer bireyin sergileyeceği davranış önceki davranışları ile tutarlı olmaz ise bahsi kaybedecektir. Bu da birey için önemli olan yatırımların yitirilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda birey girdiği bahsi yitirmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak mecburiyetinde kalacaktır (Gül, 2002: 48).

Becker(1960)'e göre işgörenlerin bağlılık göstermesine sebep olan yan bahis kaynakları dört şekilde anlatılmaktadır. Bunlar (Gül, 2002: 48):

- **Toplumsal beklentiler:** Birey ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları sebebiyle davranışlarına sınırlama koyan bazı yan bahislere

girebilmektedir. Bu tür toplumsal baskılara, sıkça iş değiştiren insanlara toplumda güvenilir gözüyle bakılmamaktadır.

- **Bürokratik düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Mesela, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir bireyi düşündüğümüzde bu birey işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığıyla ilgili bu bürokratik düzenleme bireyi bir yan bahse sokacaktır.
- **Sosyal etkileşimler:** Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Birey başkalarıyla ilişki kurarken kendisi ile ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır.

Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek mecburiyetindedir. Mesela, birey kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

- **Sosyal roller:** Yan bahisler bireyin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda birey, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yapmaya o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Kısacası Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı firmaya bağlılığın davranışsal boyutu olarak incelenmektedir ve genellikle planlanmış bağlılık olarak da isimlendirilmektedir (Gül, 2002: 49).

4.2.4.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik(1977) de örgütsel bağlılığın temelinde kişinin davranışlarında tutarlı olmak isteği olduğunu belirtmektedir. Fakat Becker(1960)'dan farklı olarak, tutarlı davranışların temelinde yatan sebebin kişinin tutum ve davranışları olduğunu ileri

sürmektedir. Bu noktada, kişinin örgüte ilişkin algısı, giderek birtakım inançlarının meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu inançlar örgüte yönelik pozitif veya negatif tutumlara dönüşmektedir. Kişi bu tutumlara uygun olarak bir hareket tarzı belirlemektedir. İstikrarlı davranma gereksinimi içinde olan kişi, bu davranışlarına bağlanmaktadır ve her bir hareketini, bir önceki davranışı ile ilişkili olarak saptamaktadır. Yoksa tutarsız olmanın getireceği endişe ve stres ile baş etmek mecburiyetinde kalacaktır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 59).

Bağlılığın oluşması için davranışlarla ilgili ikinci özellik, davranışların “Değiştirilemez” olmasıdır. Bu özellik, davranışların kişiler üzerinde sahip olduğu sınırlayıcı etkiye katkıda bulunmaktadır.

Kişilerin örgütlerine olan bağlılıklarını artıran ve örgüt ile olan ilişkisinin değiştirilemez olmasını sağlayan çeşitli hususlar bulunmaktadır. Örgütler tarafından sunulan ödüller, örgüt içerisinde kalınan süre ile orantılı şekilde artan finansal düzenlemeler, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ve güçlükler, zaman geçtikçe örgüt içinde büyüme ve ilerleme bu hususlardandır. Bununla birlikte, örgüt içinde çalışan bireylerin bilgi ve becerileri dar bir alanda sınırlanmakta ve diğer örgütlere transfer edilemez bir durum kazanmaktadır. Tüm bunların sonucu olarak çalışanlar örgütlerine gittikçe daha fazla bağlılık geliştirebilmektedirler (Salancik, 1977: 66-67).

Kişinin davranışa bağlanmasının önemli sebeplerinden biri de davranışı isteyerek göstermesidir. Gönüllü olarak gösterilen davranışlar, herhangi bir baskı duymadan gösterilen davranışlardır. Davranışın herhangi bir dışsal sebebe bağlanmaması, kişinin davranışı ve onun neticeleri hakkında sorumluluk taşıdığı duygusu yaratmaktadır. Bu durum, kişinin davranışını devam ettirme hususunda isteğini artıracak ve davranışına bağlanmasını elde edecektir. Mesela, herhangi bir baskı altında olmadan kendi isteği ile bir örgütte çalışmaya başlayan bir kişi, örgüte katılım davranışı yönünden bireysel bir mesuliyet taşıyacak ve bu davranışını sürdürme hususunda istekli olacaktır. Davranışını haklı göstermek için de davranışının arkasında olacaktır. Örgüte katılma davranışıyla uyumlu olacak biçimde pozitif tutumlar geliştirecek ve giderek örgüte bağlanacaktır (Sökmen, 2000: 49-50).

4.2.4.3. Çok Boyutlu Bağlılık

Çok boyutlu bağlılık, örgütün değişmiş bütünler olmadığı görüşüne dayanmaktadır. Bir başka ifadeyle örgüt paydaş öğelerin meydana getirdiği bir varlık olmakla birlikte, bu öğelerin birleşimi bütünsel bir gaye ve değer meydana getirmemektedir. Bunun nedeni bazen örgütteki paydaş öğelerin (meslek, iş, yönetim, öğretmen, öğrenci, okul) gaye ve değerleri çatışabilmektedir. göre çoklu bağlılık; bir birey tarafından duyulan bağlılığın, başkası tarafından duyulandan farklı olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda bir bireyin örgüte bağlılığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyatlar ile sunmasından kaynaklanırken; başkasının örgütün işgörenlere insancıl yaklaşımından kaynaklanmaktadır.

Böyle olunca çoklu bağlılık çerçevesinde okul çalışanı olarak yönetici ve öğretmenler de okullarına, mesleklerine, meslektaşlarına ve yönetime farklı biçimlerde bağlanabilirler (Balay, 2000: 32).

Çok boyutlu bağlılık, çalışanın farklı açılardan davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar sergilemesi ve örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler nedeniyle çalışanın örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesini öngörmektedir. Bu maliyetler, örgütte çalışmanın süresine göre vazgeçilecek olan kişisel kazançlar ve iş fırsatlarının sınırlılığıdır. Çalışan kendine uygun iş fırsatlarının az olduğunu düşündüğünde örgüte olan bağlılığı daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 3-4).

4.2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

Örgütsel bağlılık, bireysel algılamalara dayanan subjektif bir konudur. Bu özelliği nedeniyle de çalışanın ilişki içinde olduğu ve bulunduğu ortamı şekillendiren her türlü faktör örgütsel bağlılığı etkileme potansiyeline sahiptir. Her türlü faktörün örgütsel bağlılığı etkileme derecesi sektörden sektöre, örgütten örgüte ve bireyden bireye değişmektedir (Cengiz, 2001).

4.2.5.1.Kişisel-Demografik Faktörler

4.2.5.1.1. Yaş

Allen ve Meyer'a göre yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, örgütsel bağlılığın her boyutu için ayrı ayrı incelenmelidir. Bu anlamda duygusal bağlılık, çalışanın yaşı ile birlikte artarken, devamlılık bağlılığı ise çalışanın yaşından etkilenmemektedir. Literatürde yaş ile bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur. Yaşın ilerlemesi bireyin çalışma düzeniyle ilgili değerli kaynakları toplaması demektir. Bu durum çalışanın senelerce yaptığı yatırımlar sebebiyle başka örgütlerin ve iş fırsatlarının çekiciliğini düşürmektedir. Bunun yanında, daha genç çalışanlarının fazla yatırımları olmaması sebebiyle, yaşlı çalışanlara kıyasla örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Bu anlamda bağlılık düzeyi düşük oranlarda olan genç çalışanların, iş bırakma tutumlarının daha yüksek oranda olduğunu söyleyebiliriz (İnce ve Gül, 2005: 66).

Balay'a göre; yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre örgüte daha fazla bağlılık gösterir. Yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin sebeplerini ise çalışmada şöyle sıralanmıştır (Balay, 2000: 41):

- Çalışanın örgütte görev yaptığı süre ne kadar fazlaysa daha iyi görevlere getirilme ihtimali de o kadar fazladır. Yani; kariyer yapma fırsatları, hizmet süresine paraleldir..
- Daha cazip işlere yönelmek yaşlı çalışanlarca gençlere kıyasla daha riskli görülmektedir.

- Yaşlı işgörenlerin iş doyumu görevlerini yerine getirirken kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için daha yüksektir.

4.2.5.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında ilişkiye dair, literatürde farklı görüşlere rastlanmakla birlikte, kadınların örgütsel bağlılıklarının, erkeklerin bağlılıklarından daha yüksek çıkacağı düşüncesi daha yaygındır. Kadın çalışanların, örgütsel bağlılıklarının erkeklerden düşük olduğunu savunanların dayanakları aşağıda verilmiştir (İnce ve Gül, 2005: 62):

- Kadınların ailevi rollerine verdikleri önemin, işlerindeki rollerinin ikinci planda bırakılmasına neden olur.
- Kadınların işgücüne katılmalarının önünde engeller bulunmaktadır.

Erkek çalışanların, örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların gerekçeleri ise şu şekildedir (İnce ve Gül, 2005, s.63):

- Kadın çalışanların örgütte, erkeklerden daha istikrarlıdır.
- Kadın çalışanların, yüz yüze geldikleri engeller onların motivasyonlarını arttırır.
- Cinsiyetle beraber, medeni durum da örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmaktadır.

4.2.5.1.3. Medeni Durum

Yapılan araştırmalara göre, evli veya bekâr olmanın, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olabileceği tespit edilmiştir. Bu ilişki zayıf düzeyde olmasına karşın olumlu bir ilişkidir. Buna karşılık, medeni halin zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceğini söylemek mümkündür. Bunun nedeni ise, evli bireylerin genelde bekârlara göre daha fazla ekonomik yükümlülük üstlenmeleridir. Bekâr kişiler kendi geçimlerini karşılamakla birlikte, evli kişiler kendi geçimlerinin dışında ailedeki bireylerinde geçimlerini

karşılama yükümlülüğüne sahip olmaktadır. Dolayısıyla bekâr bir bireyin aylık ortalama harcaması, evli bireyin harcamasına nazaran daha düşük olabilmektedir (Güner, 2007).

Cengiz tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise, evli erkeklerin örgüte bağlılıklarının daha yüksek derecede olduğunu, buna rağmen evli kadınların daha düşük oranda bağlılık gösterdiklerini saptamıştır. Böyle bir sonuca ulaşılmasında etkisi olan faktörün ise evliliğin, erkeklerin hayatını düzenli duruma getirirken, kadınların iş yükünü ve sorumluluklarını arttırması olduğu tespit edilmiştir. Bu durum ise, evli kadınların örgüte olan bağlılıklarında azalmaya sebep olmaktadır (Dolu, 2011: 34).

4.2.5.1.4. Eğitim Seviyesi

Öğretim durumuyla örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu ortaya koyan bazı araştırmalar vardır. Çalışanın eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığı azalır. İlke olarak, eğitim durumu yüksek olan bireylerin iş olanaklarının ve beklentilerinin düşük eğitilmiş kişilere nazaran daha fazla olması sebebiyle bağlılıklarının daha düşük olduğu düşünülebilir. Örgütlerin üstesinden gelemeyeceği kadar yüksek talepleri olan bu kişiler rahatlıkla alternatif bir örgütü seçebilirler. Beklentilerindeki yüksekliğin altında da, birikim ve becerilerine aşırı güven vardır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008: 5).

4.2.5.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)

Çalışma süresi ve örgütsel bağlılığın ilişkisini ele aldığımızda çalışma süresinin artması bireyin örgüt içinde yaptığı yatırım miktarını artırdığı ve böylelikle örgütten ayrılmayı daha maliyetli hale getirdiği savunulur.

Cohen, bireylerin çalışma süresi arttıkça örgütten elde edilen kazancın da arttığını belirtir. Hizmet zamanı, örgüte ve bireyin kendisine yapılan bir yatırım olarak görüldüğünde; örgütten ayrılma durumunda çalışan, yapılan yatırım ile yeni örgütteki şartları kıyaslar. Bu durumda çalışanın, yatırımları mümkün olacaktır (Gündoğan, 2009: 26).

Buchanan çalışma süresi çalışanların bağlılığını nasıl etkileyeceğini ifade etmek için geliştirdiği modelde zamanla ilgili bazı neticelere varmıştır. Bu modele göre, ilk sene bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin sağlanıp sağlanmayacağı zihinde önemli yer tutar. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında, kişi statüsünü geliştirmeye gayret göstermekte ve başarısızlık endişesi yaşamaktadır. Beşinci yılın ardından olgunluk süreci gelir ve bu dönemde bağlılık yüksektir (Tayfun ve Diğerleri, 2008: 6).

4.2.5.2. Örgütsel Faktörler

4.2.5.2.1. İşin Önemi ve Niteliği

Örgütsel bağlılığı etkilemekte olan örgütsel etkenlerden birisi de işin önemi ve niteliğidir. İşin öneminin algılanabilip algılanamaması halinde, örgüte olan bağlılık da düşük veya daha yüksek olacaktır.

Düşük düzeyde işgörenler için yaş, medeni durum, eğitim gibi bireysel etkenler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemekte iken, yüksek statülü işgörenler açısından örgütsel faktörler örgütsel bağlılığı daha fazla etkilemektedir. Bu çeşit işgörenler için kararlara katılma, rol belirsizliği ve de otonomi şeklindeki değişkenler, bağlılık bakımından daha mühim bir etken şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Demirgil, 2008 :58).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla iş alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bireylerin iş alanları arttıkça deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayımı kabul edilmiştir. Farklı örneklemeler üzerinde bu hipotez test edilmiştir ve sonuçlar hipotezleri desteklemiştir (Gözen, 2007).

4.2.5.2.2. Yönetim ve Liderlik

“Yönetim nedir?” sorusuna pek çok cevap verilmiştir. Verilen her cevap, yönetim kavramına bakış açılarına olan farklılığı ve ona göre farklı tanımları beraberinde getirmiştir. Yönetim denildiğinde bazen bir “süreç”, bazen bu sürecin unsurları olan

“organlar” anlaşılmakta, bazen de yönetim belirli bir “bilgi topluluğu” olarak ele alınarak bunun yöneticilerin “karar verme ve liderlik” gibi faaliyetlerinde nasıl kullanılabileceği üzerinde durulmaktadır (Koçel, T. 2010).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın çalışanların tamamı ile, yönetime olan anlayışının, çalışma arkadaşlığı algısından da çok etkilendiği belirtilmiştir. Yönetimde olan esneklik ve katılımcılık, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını pozitif biçimde etkilemesi ve işgörenin rol stresini minimize etmesine bağlıdır. Örgüte esneklik ve de devamlılık kazandırmak, yönetimin çalışanları fert olarak görmesi ile sosyal ve de kültürel bir sistem olarak benimsemesi ile meydana gelmektedir. Çalışana olan güven duygusunun örgütsel bağlılığı fazlalaştırmasıyla birlikte, örgütsel vatandaşlık bağlılığın da artmasına sebep olacaktır. Bunun yanı sıra, çalışana olan kontrollerin ve de rehberliğin örgütsel bağlılığında azaltmadığı sonuçlarına rastlanmaktadır (Yılmaz, 2007: 33-34).

Örgütsel bağlılığı artırabilmenin bir diğer metodu da, önceden belirlenmiş bir düzen içerisinde adil bir lider olabilmektir. Zira adil prosedürlerin geliştirilebilmesi ve de kullanılması, işgörenlerin kişisel haklarına verilmiş olan önemi net bir biçimde ortaya koyar. Bunların yanında, prosedürel adalet ile ve dağıtımsal adalet anlayışlarının, örgüte bağlılık ve yöneticiye olan güven gibi gerek işgören gerekse örgüt seviyesinde çıktılar ile meydana geldiğini ortaya koymuştur (Akpınar, 2007 :81-82).

4.2.5.2.3. Ücret Düzeyi

Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilişkili, işten ayrılma davranışı ile daha az ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkânlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir.

Ücretin işgören tarafından algılanan adilliğinin, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyicisi olabileceğini ileri süren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlara göre işgören ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse

örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir (Keleş, 2006: 63).

4.2.5.2.4. Takım Çalışması

Örgütler, belirlenmiş olan hedef ve maksatlarını hayata geçirebilmek adına takım çalışmalarına ayrı bir önem vermektedirler. Örgüt takımlarında üç öge ön plana çıkmaktadır. Bunlar; oluşturulması için iki veya daha çok kişinin olması, oluşturulan takımlardaki bireylerin birbirlerine olan bağlılıkları ve belirli bir hedefi hayata geçirebilmek adına çalışmalarıdır. Takım çalışmasının örgütlerde sağlayacağı en büyük artı, değişik bilgi ve kabiliyetlerin birleşerek bilgi paylaşımlarının yapılmış olması ön görülmektedir (Keleş, 2006: 66-67).

Çalışma arkadaşlığının pozitif olması, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını fazlaştırmakta, negatif olması ise, bağlılığı azaltmasına sebep olacağı yapılan analizler ile ortaya konulmuştur. Şöyle ki, çalışma arkadaşlığının örgütsel bağlılık ile alakalı olduğu söylenebilmektedir. Örgütler iş arkadaşlarıyla takım çalışması içerisinde olması halinde dostane ve de samimi bir ortam içerisinde çalışmalarına yol açacaktır (Samadov, 2006: 108). Yapılacak olan takım çalışmasının pozitif olmasının sağlanması işgörenin örgüte olan bağlılığı pozitif biçimde etkileri olacaktır.

Yukarıda bahsedildiği gibi örgütlerde çalışanların takım çalışması içerisinde bulunması örgüt hedef ve gayelerine ulaşmasına katkıda bulunacak ve de örgüt bağlılığı fazla olan işgörenler, örgüte katkı sağlamış olması fikriyle daha mutlu çalışacaklardır.

4.2.5.2.5. Örgüt Kültürü

Örgütsel Kültür; örgütün duygusal bölümünü meydana getiren, yazılmamış kuralların tamamıdır. Örgüt kültürüne tüm çalışanlar fark etmeden, yazılı bir kural olmaksızın katılım sağlamaktadırlar.

Örgüt kültürü; oluşturulan kurallar, politikalar, adet, gelenekler ve kişiler arasında oluşmuş olan açıklık grupların proseslerine ve değerlerine, çalışanların

katılması ile örgüt kültürü meydana gelmektedir. Kültür, bireyin bulunmuş olduğu takıma ve örgütün verimliliğine pozitif biçimde etkiye bulunmaktadır. Bununla birlikte örgüte bağlı güçlerin tamamını birbirine bağlamaktadır, tanımlamaktadır ve de daha kuvvetli bir örgütün meydana gelmesine yardımcı olur. (Albayrak, 2007: 55) Örgüt kültürünün benimsenebilmesi, örgütün maksat ve değerlerinin benimsenmesi manasına gelmektedir.

4.2.5.2.6. Ödül Sistemi

Oscar Grusky'nin bağlılık incelemeleri, ödüllendirme sistemi odaklı olmuştur. İşgörenlerin örgüt tarafından ödüllendirilebilmesi için, sarf ettiği çabanın artmasıyla örgüte olan bağlılığının artabileceğini belirtmiştir (Yağcı,2007: 116).

Kurumun çalışana vereceği ödülleri ile birlikte örgütsel bağlılıkta artış olması çalışanın gelecekteki beklentilerini hemen farklılaştırır ve en kısa zamanda gösterilen gayret bunun nihayetinde de meydana gelecek bağlılığa dair çalışanın yaklaşımına işveren karşılığında ücret, terfi, fazladan izin gibi özendirici ödüller verebilmektedir.

Özendirici ödüller çalışanın örgüte olan bağlılığı ile direkt alakalı olmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığın sağlanması ve işinden ayrılma düşüncesinin engellenebilmesi adına ödül ve bağlılık ilişkisinin sürmesi etkili olacaktır (Bülbül, 2007: 45). Özendirici ödüller örgüt içi rekabeti arttırarak, kalitenin yükselmesini sağlamaktadır.

4.2.5.2.7. Denetim

Yönetimin yaptığı işgörenler üzerindeki denetim biçimi, örgütsel bağlılığı etki altına alan etkenlerden olmaktadır.

Çalışanların mesuliyet bilinçleriyle denetimleri arasında yakın alaka bulunmaktadır. Örgütlerde yapılan dominant ve sıkı denetimler, örgüte olan tatmin derecesini azaltmış olduğu belirtilmiştir. Bu sebep ile herhangi bir rol üstlenmeden, işverenlerin varlıklarını hissettirebilmesi, çalışan performansları nihayetinde bildirimde

bulunmuş olmaları, kişilerdeki mesuliyet bilincini fazlalaştıracaktır. (Bülbül, 2007: 45) Örgüte bağlılığı olan çalışanlar, denetimden rahatsız olmazlarken, örgütse karşı bağlılığı olmayan işgörenler ise tedirgin olmaktadırlar.

4.2.5.2.8. İş Tanımı ve Rol Belirsizliği

Örgütlerin, çalışanlara yapacakları iş ile alakalı beklentilerini, arzularını ve de isteklerini tam manası ile bildirememesi nihayetinde iş tanımının noksan yapılmasına ve işgörenin rolündeki muğlaklığa sebep olmaktadır. Çalışana yapması gereken işler ile bütün beklentileri bilmemesi ile örgütte belirsizlikler şeklinde ortaya çıkacaktır. Rol belirsizliği bir manada görevlerin, yetkilerin ve mesuliyetlerin çalışan tarafından kati şekilde algılanamaması olarak da belirtilmektedir. Bu durumda rol çatışması kişi odaklı, rol belirsizliğinin de örgüt odaklı olduğu belirtilmektedir. (Zeyrek, 2008: 63-64) İş tanımı noksanlığının ve rol belirsizliğinin, örgütsel bağlılık ile ilgili negatif etkileri vardır.

4.2.5.2.9. Örgütsel Büyüklük

Örgütsel bağlılığı etkilemekte olan örgütsel etkenlerin arasında bulunan örgütsel büyüklük girişim nihayetinde birleştirilmiş olan üretim aygıtlarının tamamının hacmi olarak yorumlamak olasıdır. Bu durumun ardından üretim aygıtlarının sayısı ne kadar artarsa, örgüt de kadar büyümüş olacaktır. Üretim aygıtlarından birisi de işgücüdür. İşgücünün örgütteki artışıysa bürokratik yapının artışına sebep olacaktır. Büyük olan örgütlerde çalışanların denetimlerinin ve yönetimlerinin esnek olmayan yapısından ötürü bir hayli ciddi ve en üstün bir şekilde yapılması zorunludur. Bu durumun en büyük sebebi de, hiyerarşik yapıda bulunan büyük örgütlerde tüm çalışanlar arasında iletişimin ve haberleşmenin sağlanmasının imkansız yakın olmasıdır. (Güner, 2007: 44) İletişim kanallarının azalması, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir.

4.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

4.2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları

Bir kişinin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının varlığıdır. Şüphesiz alternatif iş olanakları, sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce, M. ve Gül, H., 2005).

Yeni iş bulma olanakları ile ilgili faktörün yanı sıra çalışanların iş arama davranışlarının da bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır. Buna göre iş arama davranışları bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. (Samadov, 2006).

Balay (2000), iş pazarındaki sınırlı iş fırsatları algısının, örgüte daha yüksek düzeyde bir bağlılıkla sonuçlandığını, daha az alternatifi olduğunu algılayan ve başka bir işe girmede daha az seçeneği olan çalışanların, örgütlerine olan bağlılığının daha da arttığını belirtmektedir. Bu nedenle, sınırlı iş olanaklarının olduğu ekonomik kriz dönemlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması beklenebilir.

4.2.5.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir. Shafer (2002), profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik belirlemiştir:

Profesyoneller;

- Alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap vb. yayınları takip ederek bir takım davranışı içerisine girerler,
- Sosyal sorumluluk taşırlar,
- Kendi kurallarına inanırlar,
- Özerklik talebinde bulunurlar.

Yukarıdaki özelliklerden hareketle profesyonelleri kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme temayülü taşıyan ve genellikle kendi alanları ile çeşitli teşekküllerin çatısı altında birleşen bireylerdir şeklinde tanımlamak mümkündür.

Davranış bilimciler, özellikle de sosyologlar, uzun zamandan beri profesyonellik ve örgütsel çatışma kavramları üzerinde çalışmaktadırlar. Çünkü profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performans gibi çeşitli iş çıktılarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Shafer, W. E., 2002).

4.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, R., 2000).

Şekil 4.4 'de geniş bir şekilde anlatılan bağlılık düzeyleri sonuçları daha net bir biçimde görülebilmektedir (Balay, R., 2000). Bağlılık is bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir. Davranışsal sonuçların örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu bu alanda yapılan araştırmalar da tespit edilmiştir. Bunlardan özellikle is doyum, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, is değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, R., 2000).

Şekil 4.4. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
DÜŞÜK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kişisel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük, insan kaynaklarından daha etkin şekilde faydalanma.	Daha yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi. Dedikodunun neden olduğu kişisel maliyetler. Örgütsel amaçları ortadan kaldırmaya yönelik olası çabalar. İşten çıkarma. İşten ayrılma.	Zayıf performansla sahip kişilerin İşten ayrılması, artan moral, yeni işe alımların sağlanması, söylentilerin örgüt için faydalı şekilde kullanılması.	Artan personel devri, gecikme, devamsızlık, işte kalma isteğinin ortadan kalkması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı eylemler, rolünün dışında davranışlar, zarar verici rol modelleri, zarar verici dedikodu, işletmenin personel üzerindeki etkisinin azalması.
ORTA DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Yüksek aidiyet duygusu, güvenlik, etkinlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireysellik duygularının geliştirilmesi, Örgütten ayrı bir kimliğin sağlanması.	Kariyer ilerlemesi ve terfi olanaklarının. sınırlandırılması. Kısmi bağlılıklar arasında uzlaşma zorluğu.	Personelin çalışma süresinin artması, işten ayrılma düşüncesinin sınırlandırılması, personel devrinin sınırlandırılması. Daha fazla iş doyumunun sağlanması.	Personelin rolünün ve aidiyet davranışını sınırlaması, Örgüt istekleri ile iş dışı isteklerin dengelenmesi, Örgütsel etkinlikte olası azalma.
YÜKSEK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kişisel kariyer ilerlemesi ve ücretin iyileştirilmesi. Davranışın örgüt tarafından ödüllendirilmesi. Tutkuyla iş yapan kişilerin ortaya çıkarılması.	Hareket serbestliği için bireysel gelişme, yaratıcılık ve yenilik fırsatlarının ortadan kalkması, değişime karşı direnç, sosyal ilişkilerde ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik, arkadaş dayanışmasının olmaması, iş dışı aktiviteler için sınırlı zaman ve enerji.	Güvenli ve sabit işgücü, daha fazla verimlilik için personelin örgüt isteklerini kabul etmesi. Rekabetin ve performansın yüksek düzeyde olması. Örgütsel amaçlara ulaşabilme.	İnsan kaynaklarından etkin şekilde faydalanamama, örgütsel esneklik, yenilik ve uyumluluğun olmaması, geçmişteki politika ve süreçlere aşırı bağlılık, Çok çalışan personelin rahatsızlık ve kin duyması, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışlarda bulunulması.

Kaynak. Balay R.: Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık., Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000

4.2.6.1. Bireyler Açısından Sonuçları

Örgüte bağlı çalışanlar, zorunluluk halinde örgütün yanında olan, işe düzenli gelen, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyan ve aynı hedefleri düşünen olarak tanımlanır (Ceylan ve Demircan, 2002: 55).

Kişilerin örgüte olan bağlılıklarının yararlı sonuçları olduğu gibi, bireylere getirdiği bazı maliyetleri de söz konusudur. Fakat araştırmacıları genelde bireyler üzerindeki olumlu sonuçları üstünde durduğu görülmektedir. Yüksek bağlılık sergileyen kimseler, kariyer gelişimleri ve mobilitelerine yönelik fırsatları azaltırlar. Birçok meslekte, kariyer gelişimi örgütler arasındaki mobiliteler ile başarılır. Kendini geliştirme ve büyüme, bireyler işlerini değiştirdikleri ve yeni işle ilgili fırsatları değerlendirdiklerinde mümkün olur. Çalışanların kariyer gelişimi ve büyüme için fırsatlarını azaltmaları, örgütün terfi politikalarına ve örgütteki mobilitelerine dayalı olabilir. Ancak, bir örgüte bağlılık birçok çalışan için önemli fırsat maliyetleri doğurabilir (Mowday ve Diğerleri, 1982: 139).

Örgüte bağımlı çalışanlardan oluşan grupların daha az bağımlılığa sahip is görenlerden örgüte üyelik sürekliliklerini ve etkileri muhtemelen daha fazladır. Örgüte yüksek düzeyde bağlı çalışanların, devamsızlık yapma ve örgütten ayrılmaları daha azdır (Mowday ve diğerleri 1982: 140).

4.2.6.2. Örgütler Açısından Sonuçları

Çalışanların bağlılığı ile ilgili bazı çalışmalarda yüksek düzeyde bağlı çalışanlardan oluşan örgütlerin etkili olmasının daha mümkün olabileceği düşünülmüştür. Örgütsel bağlılık ve işle ilgili faaliyetler arasındaki ilişkiler konusunda kesin yargılara varmak bu konudaki incelemelerin sınırlı sayıda olmasından dolayı doğru bir karşılaştırma gerçekleştirilmeyebilir. Fakat sınırlı sayıda olan araştırma sonuçları neticesinde, örgütsel bağlılığa sahip çalışanların örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaya istekli olacakları belirtilmektedir. Duygusal bağlılığa sahip veya örgütte kendi istedikleri için çalışmaya devam eden personelin, örgütte gereksiniminden dolayı

çalışmaya devam eden (devam bağlılığına sahip çalışanlar) veya zorunluluk hissettiği için örgütte çalışmaya devam eden (normatif bağlılığa sahip çalışanlar) personelden daha fazla örgüt adına çaba sarf ettikleri düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 73).

Obstroff (1992) örgütsel bağlılığın işgörenlerin daha iyi örgütsel performans ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşgörenlerin bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; iş tatmini, işe yapılan yatırımlar, alternatif iş imkânları ve örgütsel ödüllerdir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 4).

Türkiye’deki otel işletmelerinde yapılan bir çalışmada, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin örgütsel bağlılığı, dolaylı ve doğrudan orta derecede etkilendiği saptanmıştır (Karatepe ve Sökmen, 2001: 173).

Türkiye’deki özel sektör çalışanlarında gerçekleştirilen bir araştırmada da, çalışanların örgüte bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Ceylan ve Demircan, 2002: 61).

4.2.7. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, sayısal olarak en büyük gücü oluşturan hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının belirsizliği nedeniyle hemşirelik bir meslek ve yardımcı personel olarak görülmektedir. Hemşirelerin birincil görevi olan hasta bakımından farklı işlevlere ve görevlere kaydırılması, hemşirelik mesleğinin saygınlığının yetersiz olması, toplumun sağlık gereksinimlerinin artmasına rağmen, hemşirelerin genişleyen rollerine yönelik yasal engellerin bulunması, mesleğe bağlılığı ve mesleki doyumu azaltıcı etmenler olarak görülmektedir (Yılmazmış,1999).

Sağlık sektöründe hemşirelerin örgüte bağlılığını sağlamak için, kurumun çalışana birtakım imkanlar sunması gereklidir. Bu imkanları başta iş doyumu olmak üzere, tatmin edici ücret, terfi imkanları, profesyonel biri olarak değerlendirilmek, yeterli

personel sayısıyla çalışmak ve güvenli bir iş çevresi şeklinde sıralayabiliriz. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada işinde kalma isteğini en çok iş doyumunun etkilediği, terfi olanaklarının da ayrıca etkili olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin örgütlerine bağlılıkları yüksek olduğu zaman, bakımın kalitesi ve buna bağlı olarak hasta memnuniyeti artar (Saygı, Ç., 2008).

Kanbay (2010) hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığına yönelik yaptığı çalışmada iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki önemlidir. Diğer bir deyişle iş doyumundaki bir artış örgütsel bağlılık da bir artışla sonuçlanabilir. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

Sağlık bakım alanında çalışan hemşire sayısının yetersizliği sağlık bakımı verilmesini etkileyen bir problem olarak devam etmektedir. Yetersizliği gidermek için yapılacak çalışmalardan biri öncelikli olarak çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemektir. Hemşirelikte işgücü kaybına neden olan işten ayrılmalar, kesin verilere ulaşılamamakla birlikte, hastanelerde yüksek oranda görülmektedir. Diğer taraftan, işten ayrılma yoluyla nitelikli insan gücünün azalması, hastane yönetimleri için maliyeti arttırıcı bir unsurdur. Ayrıca eksik elemanla çalışma, mevcut hemşirelerde aşırı iş yükü nedeniyle ek bir strese yol açma açısından önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum sonucunda bakım kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmazdır (Duygulu, S. ve Aban, S., 2007).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırma hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin, örgüte bağlılık düzeyi ile ilişkisini incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirildi.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

H0: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H0: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H0: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki yoktur.

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul Avrupa bölgesinde Kamu Hastane Birliklerine bağlı eğitim araştırma hastanesinde ve özel statüde hizmet veren hastanelerde yataklı servislerde görev yapan hemşireler oluşturuldu.

Araştırmanın örneklemi ise Kamu Hastane Birliklerine bağlı ve özel statüde hizmet veren en az 100 yatak ve üzeri eğitim araştırma hastanesi statüsünde hizmet veren hastanelerde basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilen hastanelerde çalışan hemşireler oluşturuldu.

Örneklem büyüklüğü kullanılan ölçeklerde toplam ölçek puanı veya herhangi bir ölçek puanından elde edilen ortalama puanı 1 birimlik sapma ile tahmini 4 birimlik standart sapma ile minimal örneklem büyüklüğü 126 kişidir. En az üç değişkenli ilişkisini değerlendirmek için $126 \times 3 = 378$ kişi olarak hesaplanmaktadır. (Tip1 Hata: %0,05 , Tip2 Hata: %20 , Güç: %80)

Araştırmanın örneklemini özel ve kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler arasından seçilen 450 kişiye uygulanmış fakat kurumda en az 6 ay çalışma kriteri göz önünde bulundurulmuş ve bu durumda olan 31 hemşire araştırmaya alınmamış olup 419 hemşire oluşturuldu.

5.4. Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmanın örneklem grubuna ait üç bölümden oluşan bir anket yöntemi ile toplandı.

- Birinci bölümde sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular,
- İkinci bölümde hemşirelerin örgütsel adalet algılarını belirlemek için ‘Örgütsel Adalet Algılama Ölçeği’
- Üçüncü bölümde ise hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ne yer verilmesi planlandı.

5.4.1. Sosyo-Demografik Durum Anketi

Araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu 17 sorulardan oluşmaktadır. Bu anket formunda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev, hastanede çalışma süresi, çalışma yılı, aylık geliri, bireysel geliri değerlendirme, hastanede çalışma isteği vb. sorularına yer verildi.

5.4.2. Örgütsel Adalet Algılama Ölçeği (ÖAAÖ)

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” dağıtım adalet, prosedür adalet ve etkileşim adalet algısını ölçmek üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Dağıtımsal adalet boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. (1-5. maddeler) Prosedür adalet boyutu 6 madde (6-11. maddeler) ve etkileşim boyutu 9 madde (12-20. maddeler) olmak üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel adalet ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach-alpha) 0.81’dir. Niehoff ve Moorman (1993)’e ait ölçeğin, ülkemizde örgütsel adalet algısı ölçümlerinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir 2009 yılında Gürbüz ve Mert tarafından yapılmıştır. Tüm ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.905 olarak bulunmuştur.

Örgütsel adalet algısı ölçeğine ait ifadeler için; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “2: katılmıyorum”, “3: kararsızım”, “4: katılıyorum”, “5: kesinlikle katılıyorum” a kadar beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

5.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Meyer ve Allen Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal vePaksoy,1999:8).

Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçeği 5’li Likert skalasına göre tasarlanmış olup 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması ; ‘1:kesinlikle katılmıyorum’ ‘2:katılmıyorum’ ‘3:kararsızım’ ‘4:katılıyorum’ ve ‘5:kesinlikle katılıyorum’ şeklinde yapılmıştır.

Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10,12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör

çalışanı üzerinde ölçeğin Türk çalışanlarına uygunluğu sınanmıştır. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devamlılık bağlılığı için ise .58 olarak bulunmuştur.

Özel sektör çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80 devamlılık bağlılığı için .60 bulunmuştur. Genel olarak kabul edilebilir Cronbach alfa iç tutarlılık en az .70 ve .80 olduğu düşünülürse ölçeğin devamlılık boyutunun içsel tutarlılığından söz etmek zordur (Wasti, 2000:404).

Çalışmada Meyer ve Allen (1984-1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanıldı.

5.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul onayı alınmış ve ilgili kurumlardan gerekli izin alınarak (EK-2) araştırma süresince hemşirelere araştırmanın amacı ve bilgilerin araştırmacı tarafından saklı tutulacağı açıklanarak çalışmaya gönüllü katılmaları sağlandı.

5.6. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Eylül 2013- Eylül 2014 döneminde, İstanbul Avrupa bölgesi Beyoğlu Kamu Hastane Birliğine bağlı 3 Eğitim ve Araştırma hastanesinde ve 1 özel statüde hizmet veren hastanede görev yapan hemşireler ile gerçekleştirildi.

5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma İstanbul ilindeki bir özel ve Beyoğlu kamu hastanesi birliğine bağlı 3 eğitim araştırma hastanesindeki 419 hemşirenin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

5.8. Veri Toplanması

Çalışmanın yürütüldüğü kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra bizzat araştırmacı tarafından bilgi formu ve ölçekler uygulandı. Veriler toplanırken araştırmacı tarafından anketle ilgili bilgi verildi ve anketin uygulama amacı açıklandı.

Araştırmaya katılacak olan hemşirelere araştırmanın amacı açıklandıktan sonra veri toplama araçları yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Zamanı uygun olmayan hemşirelerin belirlediği uygun zamanlarda veri toplama araçları uygulanarak toplanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulama süresi ortalama 10-15 dk. sürdü.

5.9. Verilerin İstatistiksel Analizi

Alan araştırmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Hipotez testleri bölümünde yerine göre gerekli görülen parametrik olmayan Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testlerine yer verilmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı uygulanmıştır. Ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin hipotez testlerinin tamamında hipotezler şu şekilde kurulmaktadır.

H_0 : Ortalamalar oranları incelenen değişkenin grupları arasında farklı değildir.

H_1 : Ortalamalar- oranları incelenen değişkenin grupları arasında farklıdır.

Testin karar aşamasında p değeri 0,05 anlamlılık değerinden küçük ise H_0 hipotezi reddedilir, H_1 kabul edilir, ortalamaları/oranları ile incelenen değişken grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu şeklinde yorum yapılmıştır. Eğer p değeri 0,05 anlamlılık değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 red edilmiştir.. Ortalamalar /oranları ile incelenen değişkenin grupları arasında bir farklılık olmadığı yönünde yorum yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık iki yönlü ve $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

5.10. Güvenilirlik Analizi

Toplanan veriler doğrultusunda ölçeğin Güvenirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 5.1 . Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	0,959	20
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,701	18

Tablo 5.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet Ölçeği	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Dağıtım Adaleti	0,80	5
İşlemsel Adalet	0,91	6
Etkileşimsel Adalet	0,96	9

Araştırmanın birinci bölümü örgütsel adalet algısı ölçeğine ilişkin 20 önermeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “dağıtımsal adalet” 5 önermeden, “işlemsel adalet algısı” 6 önermeden, “etkileşimsel adalet algısı” 9 önermeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini araştırmak için bulunan Cronbach's Alpha değeri 0,959 hesaplanmıştır. Buna göre ölçek yüksek güvenilirlik düzeyindedir ($0,80 \leq \alpha \leq 1,00$).

Tablo 5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,78	6
Devam Bağlılık	0,77	6
Normatif Bağlılık	0,79	6

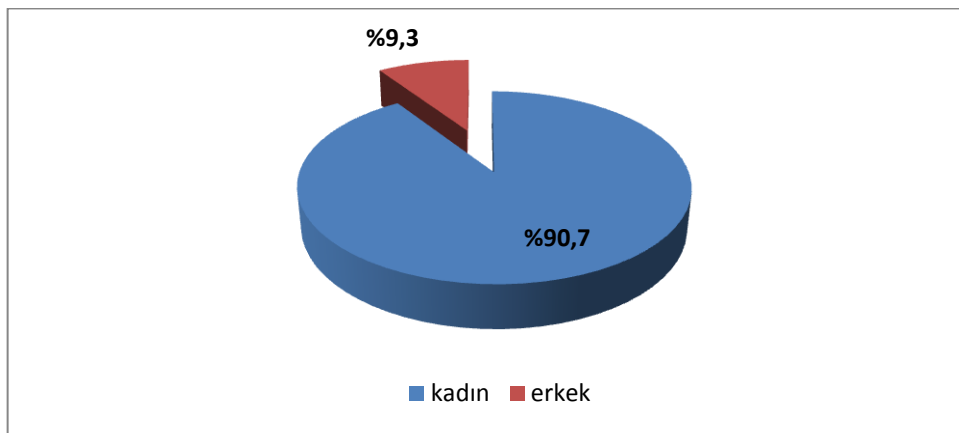
Araştırmanın ikinci bölümü örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin 18 önermeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “duygusal bağlılık” 6 önermeden, “devam bağlılığı” 6 önermeden, “normatif bağlılık” 6 önermeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini araştırmak için bulunan Cronbach’s Alpha değeri 0,701 hesaplanmıştır. Buna göre ölçek oldukça güvenilir düzeyindedir ($0,60 \leq \alpha < 0,80$).

6. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, elde edilen verilerin tablo içindeki sayısal değerleri üzerinden verildi. Çalışmada yer alan bulgular dört bölümde ele alındı. Bunlar:

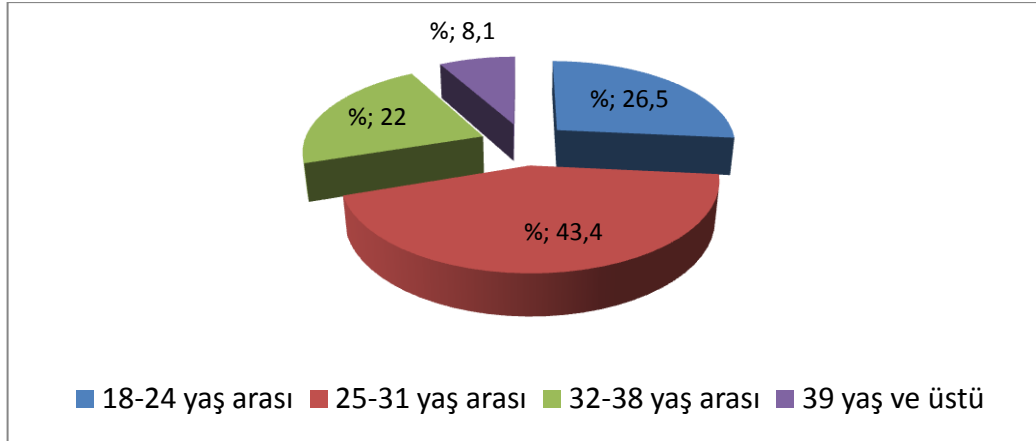
- Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bireysel Ve Mesleki Özelliklerinin Dağılım Yüzdeleri
- Örgütsel Adalet Ölçeği İle Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması
- Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması
- Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Tablo 6.1.Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bireysel Ve Mesleki Özelliklerinin Dağılım Yüzdeleri



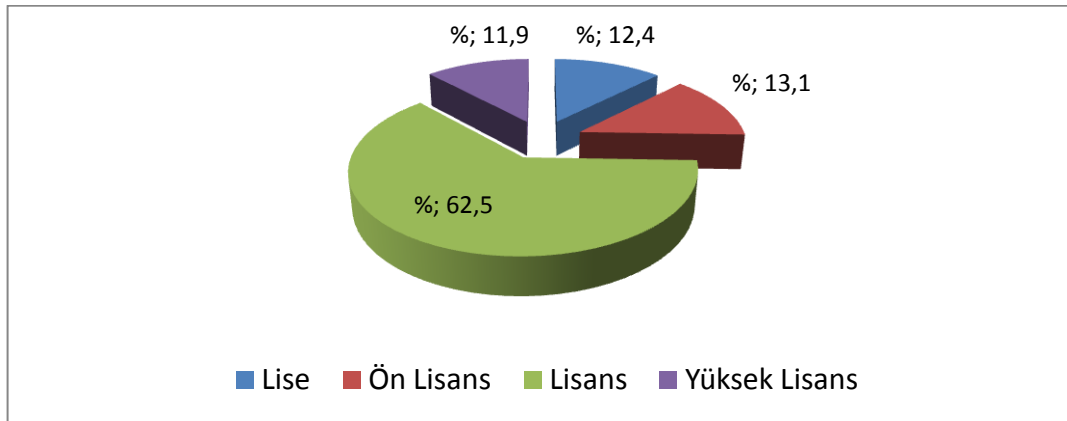
Şekil 6.1. Cinsiyet Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %90,7’si (n:380) kadın, %9,3’ü (n:39) erkektir.



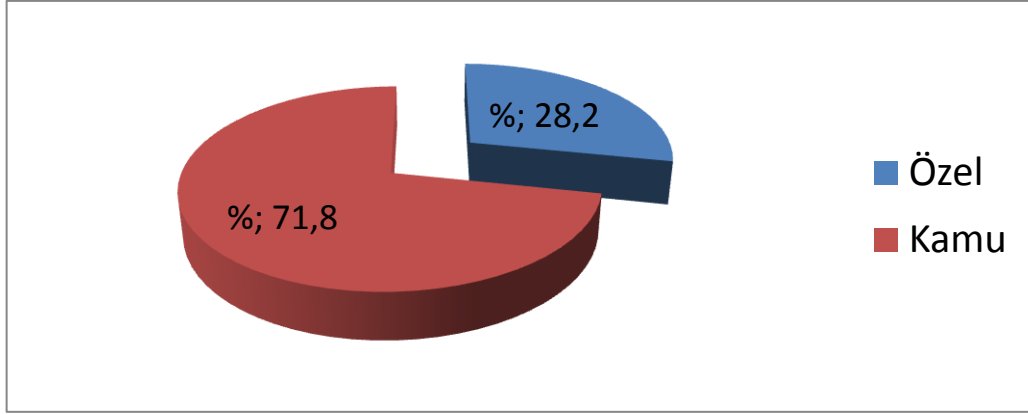
Şekil 6.2. Yaş Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %26,5'i (n:111) 18-24 yaş arasında, %43,4'ü (n:182) 25-31 yaş arasında, %22'si (n:92) 32-38 yaş arasında, %8,1'i (n:34) ise 39 yaş ve üstüdür.



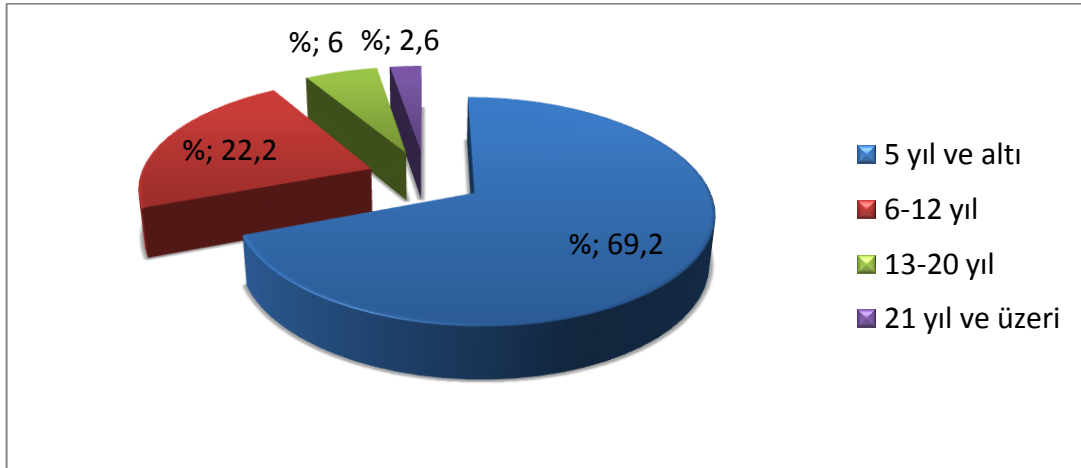
Şekil 6.3. Eğitim Durumu Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %12,4'ü (n:52) lise, %13,1'i (n:55) ön lisans, %62,5'i (n:262) lisans, %11,9'u (n:50) yüksek lisans mezunudur.



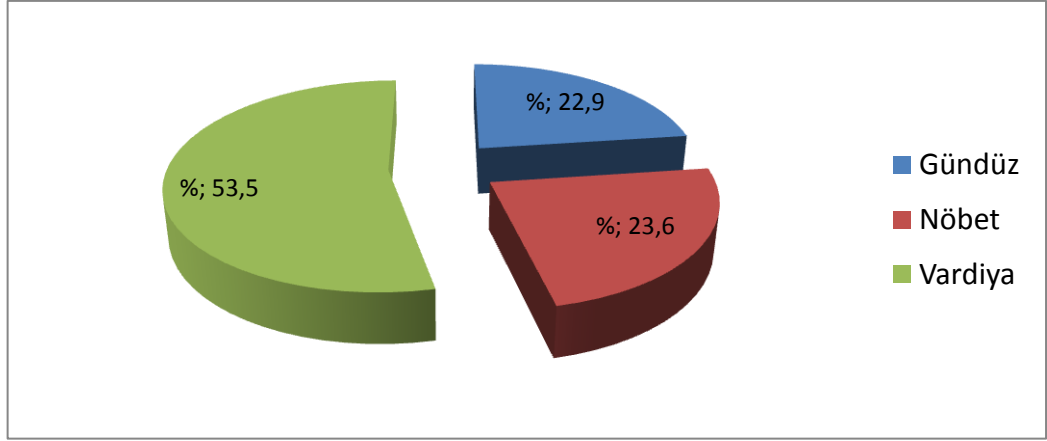
Şekil 6.4. Çalıştıkları Kurumların Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %28,2'si (n:118) özel hastanelerde, %71,8 'i (n:301) kamu hastanelerinde görev yapmaktadır.



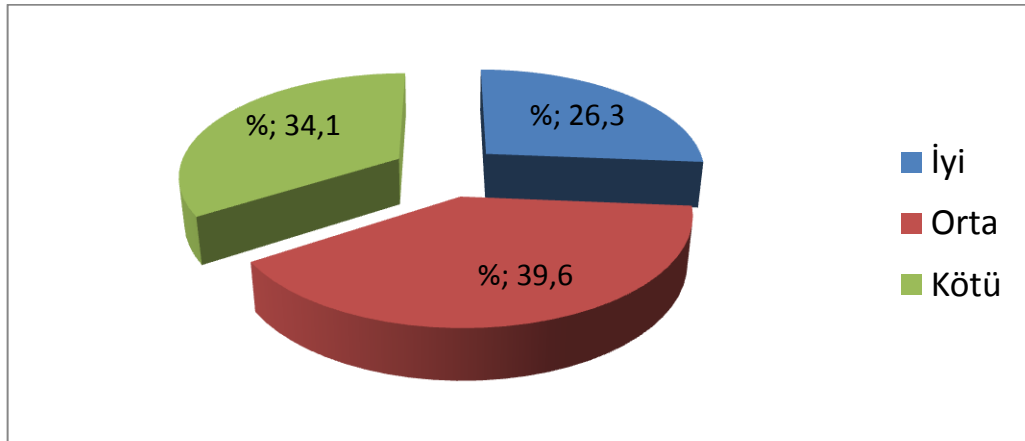
Şekil 6.5. Kurumda Çalışma Yılı Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %69,2'sinin (n:290) 5 yıl ve altında, %22,2'sinin (n:93) 6-12 yıl arasında, %6'sının (n:25) 13-20 yıl arasında, %2,6'sının (n:11) ise 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalıştıkları görüldü.



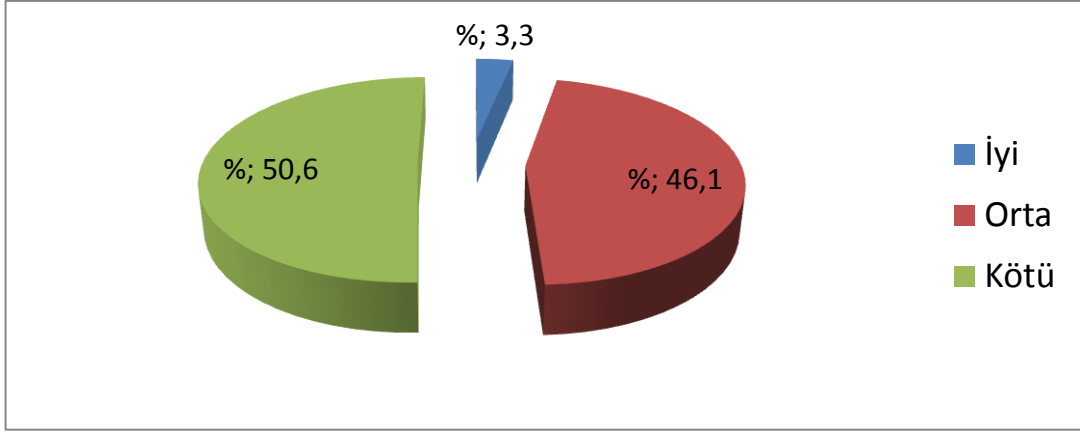
Şekil 6.6. Çalışma Şekilleri Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %22,9'u (n:96) gündüz, %23,6'sı (n:99) nöbet, %53,5'i (n:224) vardiya sisteminde görev yapmaktadır.



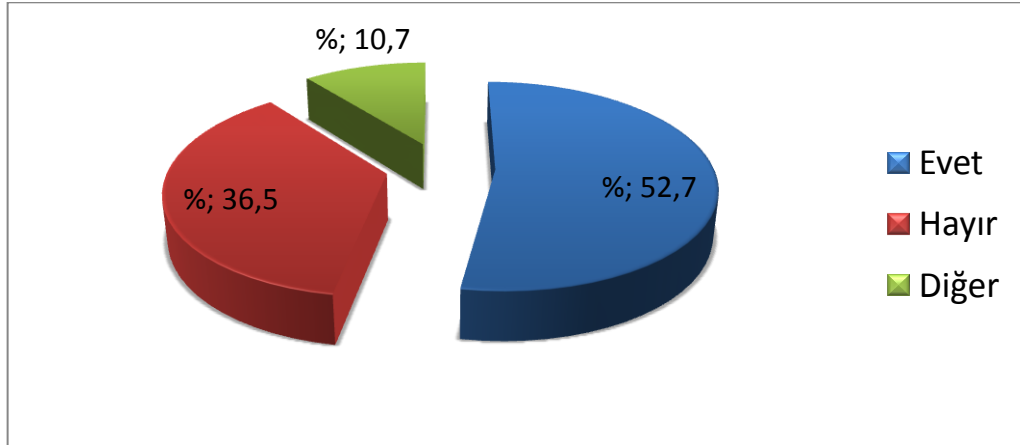
Şekil 6.7. Nöbet Değerlendirmesi Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %26,3'ü (n:110) aylık nöbet sayısını iyi, %39,6'sı (n:166) orta, %34,1'i (n:43) kötü olarak değerlendirdi.



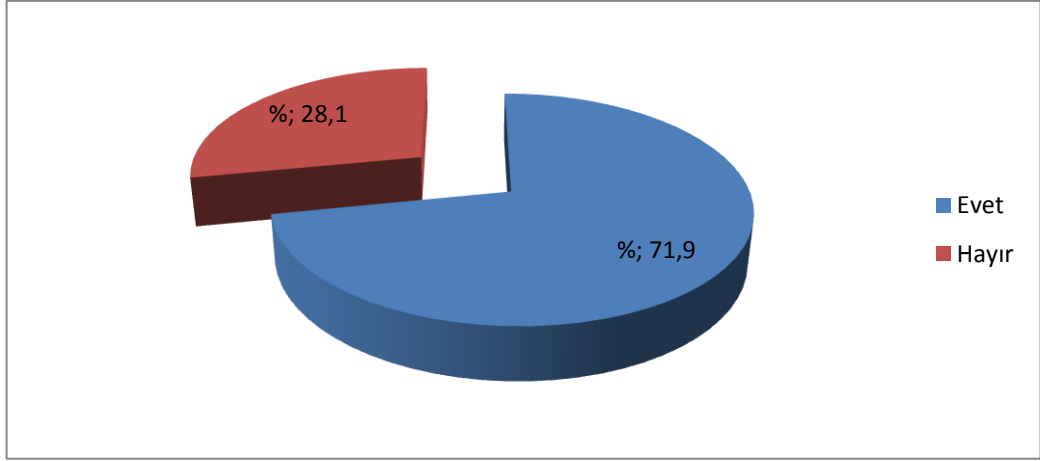
Şekil 6.8. Bireysel Gelir Değerlendirmesi Dağılımları

Araştırmaya katılan hemşirelerin %3,3'ü (n:14) bireysel gelirlerini iyi, %46,1'i (n:193) orta, %50,6'sı (n:212) kötü olarak değerlendirdi.



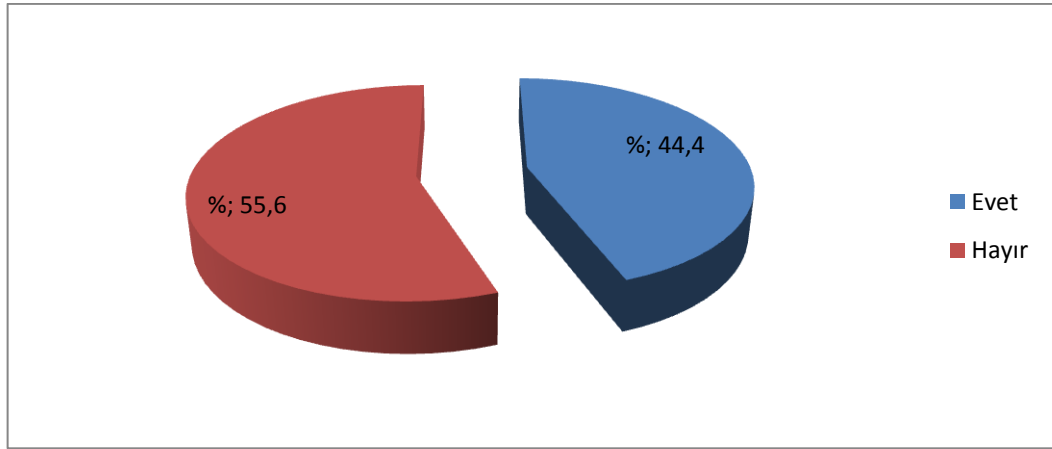
Şekil 6.9. Kurumda İstekli Çalışma Dağılımları

Kurumda istekli çalışıyor musunuz sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde hemşirelerin %52,7'si (n:221) evet, %36,5'i (n:153) hayır, %10,7'si (n:45) diğer cevabını vermiştir.



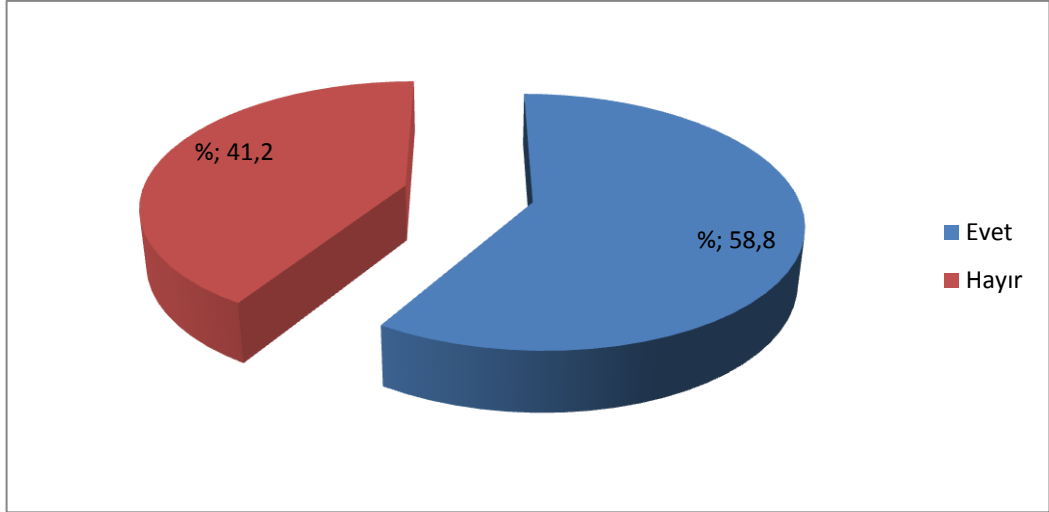
Şekil 6.10. Çalıştığı Hastaneden Ayrılma Durumlarının Dağılımları

14.soruya hayır cevabını veren (kurumda istekli olarak çalışmayan) hemşirelerden (n:153) çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim sorusuna %71,9'u (n:110) evet, %28,1'i (n:43) hayır cevabını vermiştir.



Şekil 6.11. Yeni Bir Hastane Arayışı Dağılımları

14.soruya hayır cevabını veren (kurumda istekli olarak çalışmayan) hemşirelerden (n:153) gelecek sene yeni bir hastane arayacağım sorusuna %44,4'ü (n:68) evet, %55,6'sı (n:85) hayır cevabını vermiştir



Şekil 6.12. Hastaneden Ayrılmış Olma Durumlarının Dağılımları

14.soruya hayır cevabını veren (kurumda istekli olarak çalışmayan) hemşirelerden (n:153) gelecek yıl bu hastaneden ayrılmış olacağım sorusuna %58,8'i (n:90) evet, %41,2'si (n:63) hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 6.2. Demografik Özelliklerin Kamu ve Özel Hastanede Çalışan Hemşirelere Göre Yüzde Dağılımları (n:419)

Demografik Özellikler		Çalışılan Kurum			
		Özel		Kamu	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	108	28,4	272	71,6
	Erkek	10	25,6	29	74,4
Yaş	18-24	32	28,8	79	71,2
	25-31	71	39	111	61
	32-38	12	13	80	87
	39 yaş ve üstü	3	8,8	31	91,2
Medeni Durum	Evli	40	24,2	125	75,8
	Bekar	78	30,7	176	69,3
Eğitim Durumu	Lise	15	28,8	37	71,2
	Ön Lisans	7	12,7	48	87,3
	Lisans	82	31,3	180	68,7
	Yüksek Lisans	14	28	36	72
Kurumda Çalışılan Bölüm	1 (Dahiliye)	42	10	146	34,8
	2 (Cerrahi)	57	13,6	103	24,5
	3 (Yoğun Bakım)	19	4,5	52	12,4
Kurumda Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	98	33,8	192	66,2
	6-12 yıl	19	20,4	74	79,6
	13-20 yıl	1	4	24	96
	21 yıl ve üzeri	0	0	11	100
Toplam Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	75	33,5	149	66,5
	6-12 yıl	35	31	78	69
	13-20 yıl	6	11,3	47	88,7
	21 yıl ve üzeri	2	6,9	27	93,1
Çalışma Şekli	Gündüz	20	20,8	76	79,2
	Gece	6	6,1	93	93,9
	Vardiya	92	41,1	132	58,9
Nöbet Değerlendirme	İyi	22	20	88	80
	Orta	50	30,1	116	69,9
	Kötü	46	32,2	97	67,8
Bireysel Gelir	İyi	4	28,6	10	71,4
	Orta	66	34,2	127	65,8
	Kötü	48	22,6	164	77,4
Kurumda İstekli Çalışma	Evet	83	37,6	138	62,4
	Hayır	27	17,6	126	82,4
	Diğer	8	17,8	37	82,2
Çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme	Evet	24	21,8	86	78,2
	Hayır	3	7	40	93
Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama	Evet	22	32,4	46	67,6
	Hayır	5	5,9	80	94,1
Gelecek Yıl Çalıştığı Hastaneden Ayrılmış Olma	Evet	22	24,4	68	75,6
	Hayır	5	7,9	58	92,1

Araştırmaya katılan 380 kadın hemşirenin %71,6'sı (n:272) kamu hastanelerinde, %28,4'ü (n:108) özel hastanede görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan 39 erkek hemşirenin %74,4'ü (n:29) kamu hastanelerinde, %25,6'sı (n:10) özel hastanede görev yapmaktadır.

Tablo 6.2 incelendiğinde 18-24 yaş arası hemşirelerin %28,8'i (n:32) özel hastanede, %32,7'si (n:79) kamu hastanelerinde, 25-31 yaş arası hemşirelerin %39,0'u (n:71) özel hastanede, %61,0'i (n:111) kamu hastanelerinde, 32-38 yaş arası hemşirelerin %13,0'ü (n:12) özel hastanede, %87,0'si (n:80) kamu hastanelerinde, 39 yaş ve üzeri hemşirelerin %8,8'i (n:3) özel hastanede, %91,2'si (n:31) kamu hastanelerinde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan %60,6'sı (n:254) bekâr hemşirenin %69,3'ü (n:176) kamu hastanelerinde, %30,7'si (n:78) özel hastanede görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan %39,4'ü (n:165) evli hemşirenin %75,8'i (n:125) kamu hastanelerinde, %24,2'si (n:40) özel hastanede görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan Lise mezunu hemşirelerden %71,2'si (n:37) kamu hastanelerinde, %28,8'i (n:15) ise özel hastanede, Ön lisans mezunu hemşirelerden %87,3 (n:48) kamu hastanelerinde, %12,7'si (n:7) özel hastanede, Lisans mezunu hemşirelerden %68,7'si (n:180) kamu hastanelerinde, %31,3'ü (n:82) özel hastanede, Yüksek lisans mezun hemşirelerden %72,0'si (n:36) kamu hastanelerinde, %28,0'i (n:14) özel hastanede görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerden çalıştıkları kurumda 5 yıldan az süredir görev yapanların %66,2'si (n:192) kamu hastanelerinde, %33,8'i (n:98) özel hastanede, 6-12 yıl arasında çalışan hemşirelerden %79,6'sı (n:74) kamu hastanelerinde, %20,4'ü (n:19) özel hastanede, 13-20 yıl arası çalışan hemşirelerden %96,0'sı (n:24) kamu hastanelerinde, %4,0'ü (n:1) özel hastanede, 21 yıl üzeri çalışan hemşirelerden %100,0'ü (n:11) kamu hastanelerinde görev yapmaktadır.

Toplam çalışma yılı 5 yıl ve altında olan hemşirelerin %66,5'i (n:149) kamu hastanelerinde, %33,5 (n:75) özel hastanede, 6-12 yıl arasında olan hemşirelerin %69,0'u (n:78) kamu hastanelerinde, %31,0'i (n:35) özel hastanede, 13-20 yıl arasında olan hemşirelerin %88,7'si (n:47) kamu hastanelerinde, %11,3'ü (n:6) özel hastanede, 21 yıl üzeri süredir hemşirelik görevini sürdüren hemşirelerin %93,1'i (n:27) kamu hastanelerinde, %6,9'u (n:2) özel hastanede görev yapmaktadır.

Çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin %79,2'si (n:76) kamu hastanelerinde, %20,8'i (n:20) özel hastanede, sürekli nöbet tutan hemşirenin %93,9'u (n:93) kamu hastanelerinde, %6,1'i (n:6) özel hastanede, çalışma şekli vardiya olan hemşirelerin %58,9'u (n:132) kamu hastanelerinde, %41,1'i (n:92) özel hastanede çalışmaktadır.

Nöbet sayısı değerlendirmesini “iyi” seçeneğini işaretleyen hemşirelerin %80,0'i (n:88) kamu hastanelerinde, %20,0'si (n:22) özel hastanede, nöbet sayısı değerlendirmesini “orta” seçeneğini işaretleyen hemşirelerin %69,9'u (n:116) kamu hastanelerinde, %30,1'i (n:50) özel hastanede, nöbet sayısı değerlendirmesini “kötü” seçeneğini işaretleyen hemşirelerin %67,8'i (n:97) kamu hastanelerinde, %32,2'si (n:46) özel hastanede çalışmaktadır.

Bireysel gelir sorusunu “iyi” olarak değerlendiren hemşirelerin %71,4'ü (n:10) kamu hastanelerinde, %28,6'sı (n:4) özel hastanede, bireysel gelir sorusunu “orta” olarak değerlendiren hemşirelerin %65,8'i (n:127) kamu hastanelerinde, %34,2'si (n:66) özel hastanede, bireysel gelir sorusunu “kötü” olarak değerlendiren hemşirelerin %77,4'ü (n:164) kamu hastanelerinde, %22,6'sı (n:48) özel hastanede çalışmaktadır.

Kurumda istekli çalışma sorusuna “evet” cevabı veren hemşirelerden %62,4'ü (n:138) kamu hastanelerinde, %37,6'sı (n:83) özel hastanede, kurumda istekli çalışma sorusuna “hayır” cevabı veren hemşirelerden %82,4'ü (n:126) kamu hastanelerinde, %17,6'sı (n:27) özel hastanede, kurumda istekli çalışma sorusuna “diğer” cevabı veren hemşirelerden %82,2'si (n:37) kamu hastanelerinde, %17,8'i (n:8) özel hastanede görev yapmaktadır.

Çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim sorusuna “evet” cevabı veren hemşirelerden %78,2’si (n:86) kamu hastanelerinde, %21,8’i (n:24) özel hastanede, çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim sorusuna “hayır” cevabı veren hemşirelerden %93,0’ü (n:40) kamu hastanelerinde, %7,0’si (n:3) özel hastanede görev yapmaktadır.

Gelecek sene yeni bir hastane arayacağım sorusuna “evet” cevabı veren hemşirelerden %67,6’sı (n:46) kamu hastanelerinde, %32,4’ü (n:22) özel hastanede, gelecek sene yeni bir hastane arayacağım sorusuna “hayır” cevabı veren hemşirelerden %94,1’i (n:80) kamu hastanelerinde, %5,9’u (n:5) özel hastanede görev yapmaktadır.

Gelecek yıl bu hastaneden ayrılmış olacağım sorusuna “evet” cevabı veren hemşirelerden %75,6’sı (n:68) kamu hastanelerinde, %24,4’ü (n:22) özel hastanede gelecek yıl bu hastaneden ayrılmış olacağım sorusuna “hayır” cevabı veren hemşirelerden %92,1’i (n:58) kamu hastanelerinde, %7,9’u (n:5) özel hastanede görev yapmaktadır.

Tablo 6.3. “Örgütsel Adalet Ölçeği” Anket Değişkenlerine Verilen Cevapların İncelenmesi

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Puan
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort±SS
1.Çalışma programım adildir.	67	16	75	17,9	81	19,3	144	34,4	52	12,4	3,09±1,29
2.Bu sektördeki diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarımla ücretleriyle kıyaslandığımda kendi ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	166	39,6	138	32,9	65	15,5	39	9,3	11	2,6	2,02±1,08
3.İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	149	35,6	134	32	65	15,5	53	12,6	18	4,3	2,18±1,17
4.Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bana adil ödül verildiğini düşünüyorum.	155	37	150	35,8	60	14,3	44	10,5	10	2,4	2,05±1,07
5.İş sorumluluklarımla adil olduğu kanısındayım.	95	22,7	131	31,3	101	24,1	74	17,7	18	4,3	2,50±1,15
6.İşe ilişkin kararlar yöneticim tarafından tarafsız bir biçimde ele alınmaktadır.	50	11,9	86	20,5	121	28,9	127	30,3	35	8,4	3,03±1,15
7.Yöneticim, karar vermeden önce çalışanlarından fikirlerinin alınmasından emin olur.	49	11,7	94	22,4	114	27,2	123	29,4	39	9,3	3,02±1,17
8.Yöneticim, işle ilgili kararları verirken doğru ve eksiksiz bilgi toplar.	60	14,3	73	17,4	129	30,8	131	31,3	26	6,2	2,98±1,14
9.Yöneticim, alınan kararları çalışanlara açıklarlar ve istendiğinde ek bilgiler de verir.	45	10,7	61	14,6	92	22	177	42,2	44	10,5	3,27±1,16
10.İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	61	14,6	80	19,1	117	27,9	117	27,9	44	10,5	3,01±1,21
11.Çalışanlar, yöneticinin işle ilgili kararlarına itiraz edebilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	35	8,4	85	20,3	111	26,5	152	36,3	36	8,6	3,16±1,10
12.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana nazik ve ilgili davranırlar.	42	10	65	15,5	83	19,8	190	45,3	39	9,3	3,28±1,14
13.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana saygılı davranır ve önem verir.	36	8,6	72	17,2	80	19,1	188	44,9	43	10,3	3,31±1,13
14.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	43	10,3	83	19,8	95	22,7	153	36,5	45	10,7	3,18±1,17
15.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana karşı dürüst ve samimidir.	39	9,3	67	16	107	25,5	166	39,6	40	9,5	3,24±1,12
16.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bir çalışan olarak haklarımı gözetir.	45	10,7	68	16,2	111	26,5	153	36,5	42	10	3,19±1,15
17.Yöneticim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.	45	10,7	86	20,5	89	21,2	168	40,1	31	7,4	3,13±1,15
18.Yöneticim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterir.	42	10	75	17,9	106	25,3	166	39,6	30	7,2	3,16±1,11
19.İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana akla uygun açıklamalar yapar.	44	10,5	80	19,1	96	22,9	163	38,9	36	8,6	3,16±1,15
20.Yöneticim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklar.	48	11,5	73	17,4	89	21,2	171	40,8	38	9,1	3,19±1,17

Tablo 6.3. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Anket Değişkenlerine Verilen Cevapların İncelenmesi

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Puan
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort±SS
1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	146	34,8	90	21,5	126	30,1	46	11	11	2,6	2,25±1,12
2.Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	44	10,5	96	22,9	67	16	109	26	103	24,6	3,31±1,34
3.Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.	44	10,5	90	21,5	111	26,5	101	24,1	73	17,4	3,16±1,24
4.Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	62	14,8	96	22,9	103	24,6	108	25,8	50	11,9	2,97±1,25
5.Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	112	26,7	143	34,1	82	19,6	64	15,3	18	4,3	2,36±1,15
6.Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	104	24,8	130	31	100	23,9	56	13,4	29	6,9	2,47±1,20
7.Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	124	29,6	123	29,4	93	22,2	60	14,3	19	4,5	2,35±1,18
8.Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	40	9,5	69	16,5	106	25,3	117	27,9	87	20,8	3,34±1,24
9.Örgütime çok şey borçluyum.	131	31,3	137	32,7	93	22,2	47	11,2	11	2,6	2,21±1,09
10.Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	105	25,1	96	22,9	101	24,1	95	22,7	22	5,3	2,60±1,23
11.Örgütime güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	43	10,3	82	19,6	105	25,1	120	28,6	69	16,5	3,21±1,23
12.Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	64	15,3	75	17,9	120	28,6	135	32,2	25	6	2,96±1,16
13.Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	66	15,8	93	22,2	144	34,4	90	21,5	26	6,2	2,80±1,13
14.Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	40	9,5	91	21,7	111	26,5	98	23,4	79	18,9	3,20±1,24
15.Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	82	19,6	116	27,7	112	26,7	79	18,9	30	7,2	2,66±1,19
16.Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	72	17,2	115	27,4	125	29,8	82	19,6	25	6	2,70±1,14
17.Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	153	36,5	125	29,8	99	23,6	33	7,9	9	2,1	2,09±1,05
18.Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	117	27,9	96	22,9	130	31	49	11,7	27	6,4	2,46±1,20

Tablo 6.3'e bakıldığında örgütsel adalet ölçeği anket sorularında ortalaması en yüksek etkileşim adalet alt boyutunda yer alan 13. soru "İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana saygılı davranır ve önem verir" ($3,31 \pm 1,13$) olduğu tespit edildi.

Tablo 6.3'e bakıldığında örgütsel adalet ölçeği anket sorularında ortalaması en düşük dağıtım adaleti alt boyutunda yer alan 2. soru "Bu sektördeki diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarımla ücretleriyle kıyaslandığımda kendi ücretimin adil olduğunu düşünüyorum" ($2,02 \pm 1,08$) olduğu tespit edildi.

Tablo 6.3'e bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeği anket sorularında ortalaması en yüksek devam bağlılığı alt boyutunda ter alan 2. soru "Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir" ($3,31 \pm 1,34$) olduğu tespit edildi.

Tablo 6.3'e bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeği anket sorularında ortalaması en düşük normatif bağlılık alt boyutunda yer alan 17. soru "Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim" ($2,09 \pm 1,05$) olduğu tespit edildi.

Tablo 6.4. Örgütsel Adalet Alt Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

ÖRGÜTSEL ADALET	Ortalama ve Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
Dağıtım Adaleti	2,36 0,86	2,20	1,00	4,60
İşlemsel Adalet Algısı	3,07 0,96	3,16	1,00	5,00
Etkileşim Adalet Algısı	3,20 1,02	3,33	1,00	5,00

Örgütsel adalet ölçeğini oluşturan 3 alt boyutun minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin etkileşim adalet algısı ($3,20 \pm 1,02$) dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algısı alt boyutlarına göre daha yüksektir.

Tablo 6.5. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

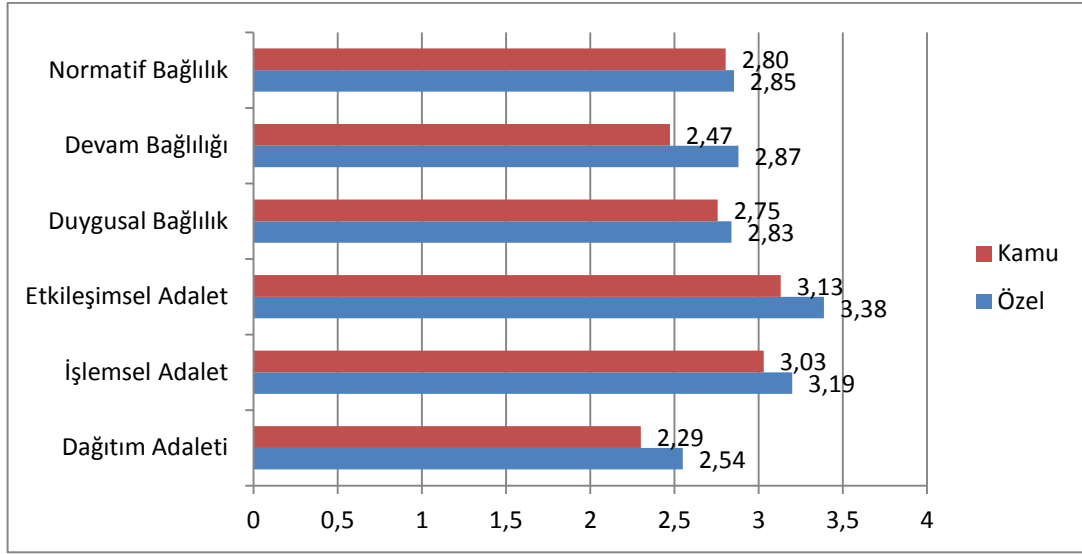
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Ortalama ve Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
Duygusal Bağlılık	2,78 0,50	2,83	1,00	4,33
Devam Bağlılığı	2,58 0,67	2,66	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	2,81 0,68	2,83	1,00	5,00

Örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan 3 alt boyutun minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin normatif bağlılığı ($2,81\pm0,68$) duygusal bağlılığı ve devam bağlılığına göre daha yüksektir.

Tablo 6.6. Kamu ve Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Dağılımları (n=419)

Çalıştığınız Kurum		Dağıtım Adaleti	İşlemsel Adalet Algısı	Etkileşim Adalet Algısı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Özel	Ortalama ve SS	2,54 ,78	3,19 ,71	3,38 ,76	2,83 ,38	2,87 ,53	2,85 ,61
	Frekans	118	118	118	118	118	118
	Medyan	2,40	3,33	3,61	2,83	2,83	2,83
Kamu	Ortalama	2,29 ,88	3,03 1,04	3,13 1,09	2,75 ,54	2,47 ,68	2,80 ,70
	Frekans	301	301	301	301	301	301
	Medyan	2,20	3,16	3,33	2,83	2,50	2,83
Toplam	Ortalama	2,36 ,86	3,07 ,96	3,20 ,102	2,78 ,50	2,58 ,67	2,81 ,68
	Frekans	419	419	419	419	419	419
	Medyan	2,20	3,16	3,33	2,83	2,66	2,83

Tablo 6.6 incelendiğinde özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin ve kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin sırası ile dağıtım adaleti ($2,54\pm0,78$) işlemsel adalet algısı ($3,19\pm0,71$), etkileşim adalet algısı ($3,38\pm0,76$), duygusal bağlılığı ($2,83\pm0,38$), devam bağlılığı ($2,87\pm0,53$) ve normatif bağlılığı ($2,85\pm0,61$) daha yüksek bulundu.



Örgütsel Adalet Ölçeği İle Sosyo Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 6.7. Hemşirelerin Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n:419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Cinsiyet	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Kadın	380	2,40 0,87	2,30	1,00-4,60	0,011
	Erkek	39	2,01 0,70	2,00	1,00-3,80	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Kadın	380	3,08 0,97	3,16	1,00-5,00	0,443
	Erkek	39	2,99 0,88	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Kadın	380	3,22 1,00	3,33	1,00-5,00	0,138
	Erkek	39	2,97 1,13	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.7 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde kadın hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi erkek hemşirelere göre daha yüksektir. ($p < 0,05$)

Tablo 6.7 incelendiğinde işlemsel adalet algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.7 incelendiğinde etkileşim adalet algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.8. Hemşirelerin Yaş Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Yaş Grupları	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	18-24 yaş arası	111	2,56 0,85	2,60	1,00-4,40	0,008
	25-31 yaş arası	182	2,27 0,83	2,20	1,00-4,60	
	32-38 yaş arası	92	2,25 0,89	2,00	1,00-4,20	
	39 yaş ve üstü	34	2,53 0,86	2,40	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	18-24 yaş arası	111	3,37 0,79	3,50	1,00-5,00	0,002
	25-31 yaş arası	182	2,94 0,96	3,00	1,00-5,00	
	32-38 yaş arası	92	2,97 1,00	3,00	1,00-5,00	
	39 yaş ve üstü	34	3,08 1,12	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	18-24 yaş arası	111	3,49 0,73	3,66	1,00-5,00	0,012
	25-31 yaş arası	182	3,08 1,08	3,33	1,00-5,00	
	32-38 yaş arası	92	3,06 1,10	3,05	1,00-5,00	
	39 yaş ve üstü	34	3,28 1,03	3,22	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.8 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 18-24 yaş arasındaki hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer yaş grubundaki hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.8 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu işlemsel adalet algısı ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 18-24 yaş arasındaki hemşirelerin işlemsel adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer yaş grubundaki hemşirelere göre daha yüksektir. (p<0,05)

Tablo 6.8 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 18-24 yaş arasındaki hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer yaş grubundaki hemşirelere göre daha yüksektir. (p<0,05)

Tablo 6.9. Hemşirelerin Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Medeni Durumu	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Evli	165	2,26 0,81	2,00	1,00-4,40	0,049
	Bekâr	254	2,44 0,88	2,40	1,00-4,60	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Evli	165	2,99 0,94	3,00	1,00-5,00	0,084
	Bekâr	254	3,12 0,97	3,16	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Evli	165	3,11 1,02	3,22	1,00-5,00	0,100
	Bekâr	254	3,26 1,01	3,55	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.9 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde bekâr hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi evli hemşirelere göre daha yüksektir. (p<0,05)

Tablo 6.9 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı.($p>0,05$)

Tablo 6.9 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşimsel adalet algısı ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı.($p>0,05$)

Tablo 6.10. Hemşirelerin Eğitim Durumu Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Eğitim Durumu	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Lise	52	2,33 0,88	2,20	1,00-4,40	0,895
	Ön Lisans	55	2,44 0,87	2,40	1,00-4,40	
	Lisans	262	2,37 0,85	2,20	1,00-4,40	
	Yüksek Lisans	50	2,32 0,89	2,20	1,00-4,60	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Lise	52	3,12 0,92	3,33	1,00-5,00	0,264
	Ön Lisans	55	3,07 1,01	3,16	1,00-5,00	
	Lisans	262	3,11 0,95	3,16	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	50	2,80 0,98	2,91	1,00-4,67	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Lise	52	3,05 0,93	3,22	1,00-4,67	0,269
	Ön Lisans	55	3,17 1,14	3,55	1,00-5,00	
	Lisans	262	3,27 0,98	3,38	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	50	3,00 1,13	3,16	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.10 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.10 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.10 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşimsel adalet algısı ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.11. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Çalışılan Kurum	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Özel	118	2,54 0,78	2,40	1,20-4,40	0,003
	Kamu	301	2,29 0,88	2,20	1,00-4,60	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Özel	118	3,19 0,71	3,33	1,00-4,83	0,144
	Kamu	301	3,03 1,04	3,16	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Özel	118	3,38 0,76	3,61	1,00-5,00	0,033
	Kamu	301	3,13 1,09	3,33	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.11 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde özel hastanelerde çalışan hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.11 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.11 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşimsel adalet algısı ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde özel hastanelerde çalışan hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.12. Hemşirelerin Kurumda Çalıştıkları Bölüm İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Çalışılan Bölüm	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	1	188	2,44±0,86	2,4	1,00-4,60	0,311
	2	160	2,33±0,85	2,33	1,00-4,20	
	3	71	2,25±0,86	2,2	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,36±0,86		1,00-5,00	
İşlemsel Adalet Algısı	1	188	3,23±0,93	3,33	1,00-5,00	0,003
	2	160	2,99±0,91	3	1,00-5,00	
	3	71	2,84±1,07	3,83	2,00-5,00	
	Toplam	419	3,07±0,96		1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	1	188	3,32±1,00	3,55	1,00-5,00	0,082
	2	160	3,14±0,93	3,33	1,00-5,00	
	3	71	3,02±1,14	3,2	2,00-5,00	
	Toplam	419	3,20±1,02		1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

(1:Dahili Birimler,2:Cerrahi Birimleri,3:Yoğun Bakım)

Tablo 6.12 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu dağıtım adalet algısı ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.12 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde dahili birimlerde çalışan hemşirelerin işlemsel adalet

algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi cerrahi ve yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.12 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşim adalet algısı ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.13. Hemşirelerin Kurumda Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Kurumda Çalışma Yılı	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	5 yıl ve altı	290	2,41 0,87	2,40	1,00-4,60	0,037
	6-12 yıl	93	2,29 0,82	2,20	1,00-4,20	
	13-20 yıl	25	2,00 0,84	1,80	1,00-4,40	
	21 yıl ve üzeri	11	2,70 0,74	2,80	2,00-4,40	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	5 yıl ve altı	290	3,17 0,91	3,33	1,00-5,00	0,001
	6-12 yıl	93	2,87 0,98	3,00	1,00-5,00	
	13-20 yıl	25	2,54 1,04	2,50	1,00-5,00	
	21 yıl ve üzeri	11	3,48 1,06	3,50	2,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	5 yıl ve altı	290	3,32 0,95	3,55	1,00-5,00	0,000
	6-12 yıl	93	2,90 1,09	2,88	1,00-5,00	
	13-20 yıl	25	2,67 1,09	2,66	1,00-5,00	
	21 yıl ve üzeri	11	3,72 1,04	3,88	2,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.13 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışan hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.13 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu işlemsel adalet algısı ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışan hemşirelerin işlemsel adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.13 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışan hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.14. Hemşirelerin Toplam Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Toplam Çalışma Yılı	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	5 yıl ve altı	224	2,36 0,85	2,20	1,00-4,60	0,350
	6-12 yıl	113	2,42 0,88	2,40	1,00-4,60	
	13-20 yıl	53	2,18 0,84	2,00	1,00-4,00	
	21 yıl ve üzeri	29	2,48 0,90	2,40	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	5 yıl ve altı	224	3,15 0,90	3,16	1,00-5,00	0,217
	6-12 yıl	113	3,00 1,00	3,16	1,00-5,00	
	13-20 yıl	53	3,01 0,99	3,00	1,00-5,00	
	21 yıl ve üzeri	29	2,85 1,13	2,66	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	5 yıl ve altı	224	3,33 0,92	3,61	1,00-5,00	0,023
	6-12 yıl	113	3,03 1,12	3,11	1,00-5,00	
	13-20 yıl	53	3,06 1,05	3,22	1,00-5,00	
	21 yıl ve üzeri	29	3,08 1,11	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.14 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.14 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği işlemsel adalet algısı ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.14 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 5 yıl ve altı süredir kurumda çalışan hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.15. Hemşirelerin Çalışma Şekli Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Çalışma Şekliniz	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Gündüz	96	2,46 0,86	2,40	1,00-4,60	0,051
	Nöbet	99	2,20 0,86	2,00	1,00-4,60	
	Vardiya	224	2,40 0,85	2,20	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,36 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Gündüz	96	3,11 0,96	3,25	1,00-5,00	0,741
	Nöbet	99	3,02 1,08	3,00	1,00-5,00	
	Vardiya	224	3,08 0,90	3,16	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,07 0,96	3,16	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Gündüz	96	3,33 0,95	3,44	1,00-5,00	0,617
	Nöbet	99	3,18 1,14	3,33	1,00-5,00	
	Vardiya	224	3,15 0,99	3,33	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.15 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.15 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.15 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşimsel adalet algısı ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.16. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirmesi İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	İyi	110	2,66 0,86	2,70	1,00-4,60	0,000
	Orta	166	2,45 0,82	2,40	1,00-4,40	
	Kötü	143	2,06 0,83	2,00	1,00-4,60	
	Toplam	419	2,37 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	İyi	110	3,27 0,91	3,33	1,00-5,00	0,000
	Orta	166	3,17 0,95	3,25	1,00-5,00	
	Kötü	143	2,83 0,97	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,08 0,96	3,17	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	İyi	110	3,54 0,89	3,78	1,00-5,00	0,000
	Orta	166	3,26 1,00	3,33	1,00-5,00	
	Kötü	143	2,88 1,05	2,89	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.16 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde aylık nöbet sayısını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.16 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu işlemsel adalet algısı ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama

değerleri incelendiğinde aylık nöbet sayısını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin işlemsel adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.16 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde aylık nöbet sayısını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.17. Hemşirelerin Bireysel Gelir Değerlendirmesi İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Bireysel Geliri Değerlendirme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	İyi	14	3,13 0,98	3,50	1,00-4,40	0,000
	Orta	193	2,70 0,82	2,60	1,00-4,60	
	Kötü	212	2,02 0,74	2,00	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,37 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	İyi	14	3,39 0,95	3,58	1,33-4,83	0,001
	Orta	193	3,24 0,86	3,33	1,00-5,00	
	Kötü	212	2,91 1,02	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,08 0,96	3,17	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	İyi	14	3,66 0,77	3,94	1,44-4,33	0,000
	Orta	193	3,42 0,90	3,67	1,00-5,00	
	Kötü	212	2,98 1,09	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.17 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde bireysel gelirini iyi olarak değerlendiren hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.17 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu işlemsel adalet algısı ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde bireysel gelirini iyi olarak değerlendiren hemşirelerin işlemsel adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.17 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde bireysel gelirini iyi olarak değerlendiren hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.18. Hemşirelerin Kurumda İstekli Olarak Çalışma Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Kurumda İstekli Olarak Çalışma	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Evet	221	2,68 0,81	2,60	1,00-4,60	0,000
	Hayır	153	1,85 0,69	1,80	1,00-4,40	
	Diğer	45	2,61 0,83	2,60	1,00-4,60	
	Toplam	419	2,37 0,86	2,20	1,00-4,60	
İşlemsel Adalet Algısı	Evet	221	3,34 0,84	3,33	1,00-5,00	0,000
	Hayır	153	2,71 1,02	2,83	1,00-5,00	
	Diğer	45	3,04 0,94	3,17	1,00-4,67	
	Toplam	419	3,08 0,96	3,17	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Evet	221	3,50 0,87	3,78	1,00-5,00	0,000
	Hayır	153	2,78 1,09	2,78	1,00-5,00	
	Diğer	45	3,19 0,95	3,44	1,00-5,00	
	Toplam	419	3,20 1,02	3,33	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.18 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile kurumda istekli olarak çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde kurumda istekli olarak çalışma durumuna evet cevabı veren hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.18 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu işlemsel adalet algısı ile kurumda istekli olarak çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde kurumda istekli olarak çalışma durumuna evet cevabı veren hemşirelerin işlemsel adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.18 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu etkileşim adalet algısı ile kurumda istekli olarak çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde kurumda istekli olarak çalışma durumuna evet cevabı veren hemşirelerin etkileşim adalet algısı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.19. Hemşirelerin Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünme Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları
(n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Evet	110	1,78 0,65	1,80	1,00-4,40	0,019
	Hayır	43	2,09 0,79	2,00	1,00-4,20	
	Toplam	153	1,87 0,70	1,80	1,00-4,40	
İşlemsel Adalet Algısı	Evet	110	2,65 0,97	2,83	1,00-5,00	0,204
	Hayır	43	2,93 0,88	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,73 0,96	2,83	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Evet	110	2,72 1,00	2,78	1,00-5,00	0,316
	Hayır	43	2,97 1,13	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,79 1,02	2,89	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.19 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeği alt boyutu dağıtım adaleti ile çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumuna hayır cevabı veren hemşirelerin dağıtım adaleti alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.19 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.19 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşim adalet algısı ile çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.20. Hemşirelerin Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Evet	68	1,86 0,72	1,80	1,00-4,40	0,738
	Hayır	85	1,88 0,69	1,80	1,00-4,20	
	Toplam	153	1,87 0,70	1,80	1,00-4,40	
İşlemsel Adalet Algısı	Evet	68	2,69 0,96	2,92	1,00-4,83	0,982
	Hayır	85	2,75 1,06	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,73 1,01	2,83	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Evet	68	2,80 1,05	2,83	1,00-5,00	0,835
	Hayır	85	2,79 1,13	2,89	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,79 1,09	2,89	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.20 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu dağıtım adalet algısı ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.20 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.20 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşim adalet algısı ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.21. Hemşirelerin Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma Durumları İle Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları
(n=419)

Örgütsel Adalet Ölçeği	Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Dağıtım Adaleti	Evet	90	1,80 0,61	1,80	1,00-4,40	0,238
	Hayır	63	1,98 0,81	2,00	1,00-4,20	
	Toplam	153	1,87 0,70	1,80	1,00-4,40	
İşlemsel Adalet Algısı	Evet	90	2,75 0,96	2,92	1,00-4,83	0,710
	Hayır	63	2,70 1,09	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,73 1,01	2,83	1,00-5,00	
Etkileşim Adalet Algısı	Evet	90	2,73 1,05	2,78	1,00-5,00	0,358
	Hayır	63	2,89 1,13	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	153	2,79 1,09	2,89	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.21 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu dağıtım adalet algısı ile hemşirelerin gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmış olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.21 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu işlemsel adalet algısı ile hemşirelerin gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmış olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı.($p>0,05$)

Tablo 6.21 incelendiğinde örgütsel adalet alt boyutu etkileşim adalet algısı ile hemşirelerin gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmış olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı.($p>0,05$)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle Sosyo Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 6.22. Hemşirelerin Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cinsiyet	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	380	2,77 0,50	2,83	1,00-4,33	0,643
	Erkek	39	2,80 0,52	2,83	1,50-3,67	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Kadın	380	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	0,818
	Erkek	39	2,61 0,59	2,66	1,00-4,00	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Kadın	380	2,79 0,66	2,83	1,00-5,00	0,036
	Erkek	39	3,01 0,81	3,16	1,00-4,33	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.22 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.22 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.22 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama

değerleri incelendiğinde erkek hemşirelerin normatif bağlılık alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kadın hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.23. Hemşirelerin Yaş Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Yaş Grupları	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	18-24 yaş arası	111	2,73 0,43	2,83	1,33-4,00	0,063
	25-31 yaş arası	182	2,81 0,49	2,83	1,00-4,33	
	32-38 yaş arası	92	2,71 0,61	2,83	2,17-4,33	
	39 yaş ve üstü	34	2,92 0,46	3,00	2,17-4,17	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	18-24 yaş arası	111	2,53 0,60	2,50	1,00-4,00	0,025
	25-31 yaş arası	182	2,61 0,69	2,66	1,00-5,00	
	32-38 yaş arası	92	2,49 0,69	2,50	1,00-4,00	
	39 yaş ve üstü	34	2,86 0,64	2,91	1,50-4,50	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	18-24 yaş arası	111	2,75 0,57	2,83	1,50-4,17	0,335
	25-31 yaş arası	182	2,82 0,72	2,83	1,00-5,00	
	32-38 yaş arası	92	2,81 0,76	2,83	1,00-4,67	
	39 yaş ve üstü	34	2,98 0,57	3,00	1,83-4,00	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.23 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.23 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığı ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 39 yaş ve üstü hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.23 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.24. Hemşirelerin Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Medeni Durum	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Evli	165	2,80 0,55	2,83	1,00-4,33	0,275
	Bekâr	254	2,76 0,47	2,83	1,00-4,33	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Evli	165	2,60 0,63	2,66	1,00-4,50	0,640
	Bekâr	254	2,57 0,69	2,66	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Evli	165	2,87 0,70	2,83	1,00-4,67	0,205
	Bekâr	254	2,78 0,67	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.24 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.24 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.24 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.25. Hemşirelerin Eğitim Durumu Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Eğitim Durumu	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Lise	52	2,78 0,45	2,83	1,67-3,67	0,920
	Ön Lisans	55	2,84 0,54	2,83	1,33-4,33	
	Lisans	262	2,76 0,52	2,83	1,00-4,17	
	Yüksek Lisans	50	2,75 0,40	2,83	1,17-3,67	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Lise	52	2,64 0,62	2,66	1,00-3,83	0,572
	Ön Lisans	55	2,52 0,59	2,50	1,00-4,50	
	Lisans	262	2,58 0,69	2,66	1,00-5,00	
	Yüksek Lisans	50	2,63 0,68	2,66	1,00-4,00	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Lise	52	2,96 0,71	3,00	1,50-5,00	0,240
	Ön Lisans	55	2,78 0,67	2,83	1,50-4,00	
	Lisans	262	2,82 0,66	2,83	1,00-4,67	
	Yüksek Lisans	50	2,66 0,73	2,66	1,17-4,00	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.25 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.25 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.25 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.26. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurum Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutum Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çalışılan Kurum	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Özel	118	2,83 0,38	2,83	1,17-3,83	0,135
	Kamu	301	2,75 0,54	2,83	1,00-4,33	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Özel	118	2,87 0,53	2,83	1,00-4,00	0,000
	Kamu	301	2,47 0,68	2,50	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Özel	118	2,85 0,61	2,86	1,33-4,67	0,782
	Kamu	301	2,80 0,70	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.26 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.26 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığı ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu Ortalama değerleri incelendiğinde özel hastanede görev yapan hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kamuda görev yapan hemşirelere göre daha yüksektir. ($p>0,05$)

Tablo 6.26 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile çalışılan kurum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.27. Hemşirelerin Kurumda Çalışılan Bölüm İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çalışılan Bölüm	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	1	188	2,74±0,54	2,83	1,00-4,17	0,19
	2	160	2,79±0,46	2,83	2,17-4,50	
	3	71	2,83±0,52	3	1-5,00	
	Toplam	419	2,78±0,50		1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	1	188	2,57±0,69	2,50	1,00-5,00	0,64
	2	160	2,62±0,60	2,66	1,00-4,00	
	3	71	2,54±0,75	3,66	1,50-4,50	
	Toplam	419	2,58±0,67		1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	1	188	2,78±0,71	2,85	1,00-5,00	0,82
	2	160	2,86±0,63	2,85	1,00-4,50	
	3	71	2,80±0,70	2,83	1,00-4,00	
	Toplam	419	2,81±0,68		1,00-5,00	

KW: Kruskal Wallis Testi

(1:Dahili Birimler,2:Cerrahi Birimleri,3:Yoğun Bakım)

Tablo 6.27 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.27 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.27 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile çalışılan bölüm değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.28. Hemşirelerin Kurumda Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kurumda Çalışma Yılı	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve altı	290	2,75 0,49	2,83	1,00-4,33	0,114
	6-12 yıl	93	2,78 0,55	2,83	1,00-4,33	
	13-20 yıl	25	3,03 0,52	3,00	2,17-4,17	
	21 yıl ve üzeri	11	2,89 0,20	3,00	2,50-3,17	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	5 yıl ve altı	290	2,58 0,67	2,66	1,00-4,33	0,080
	6-12 yıl	93	2,53 0,69	2,50	1,00-5,00	
	13-20 yıl	25	2,57 0,49	2,50	1,67-3,67	
	21 yıl ve üzeri	11	3,06 0,63	3,00	2,00-4,50	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	5 yıl ve altı	290	2,78 0,66	2,83	1,00-4,67	0,007
	6-12 yıl	93	2,79 0,73	2,83	1,00-5,00	
	13-20 yıl	25	3,27 0,57	3,16	2,17-4,17	
	21 yıl ve üzeri	11	2,86 0,70	3,16	1,50-3,67	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.28 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.28 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.28 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde 13-20 yıl arası şuanda görev yaptığı kurumda çalışan hemşirelerin normatif bağlılık alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.29. Hemşirelerin Toplam Çalışma Yılı Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Toplam Çalışma Yılı	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve altı	224	2,76 0,47	2,83	1,00-4,17	0,266
	6-12 yıl	113	2,72 0,57	2,83	1,00-4,33	
	13-20 yıl	53	2,86 0,46	2,83	2,17-4,33	
	21 yıl ve üzeri	29	2,97 0,49	3,00	2,17-4,17	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	5 yıl ve altı	224	2,55 0,66	2,66	1,00-4,00	0,239
	6-12 yıl	113	2,58 0,72	2,66	1,00-5,00	
	13-20 yıl	53	2,58 0,60	2,50	1,00-3,83	
	21 yıl ve üzeri	29	2,83 0,62	2,83	1,50-4,50	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	5 yıl ve altı	224	2,79 0,67	2,83	1,00-5,00	0,207
	6-12 yıl	113	2,75 0,67	2,66	1,00-4,17	
	13-20 yıl	53	2,99 0,77	3,00	1,17-4,67	
	21 yıl ve üzeri	29	2,88 0,55	3,00	1,50-3,67	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.29 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.29 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.29 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.30. Hemşirelerin Çalışma Şekli Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çalışma Şekli	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Gündüz	96	2,75 0,45	2,83	1,17-3,67	0,691
	Nöbet	99	2,78 0,53	2,83	1,00-4,17	
	Vardiya	224	2,79 0,51	2,83	1,00-4,33	
	Toplam	419	2,78 0,50	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Gündüz	96	2,64 0,60	2,66	1,00-4,50	0,413
	Nöbet	99	2,51 0,72	2,50	1,00-4,33	
	Vardiya	224	2,59 0,67	2,66	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,58 0,67	2,66	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Gündüz	96	2,86 0,63	3,00	1,17-4,00	0,656
	Nöbet	99	2,79 0,77	2,83	1,00-5,00	
	Vardiya	224	2,80 0,66	2,83	1,00-4,67	
	Toplam	419	2,81 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.30 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.30 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.30 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile çalışma şekli değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. (p>0,05)

Tablo 6.31. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirmesi İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Aylık Nöbet Sayısını Değerlendirme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	İyi	110	2,74 0,46	2,83	1,17-4,00	0,378
	Orta	166	2,79 0,49	2,83	1,00-4,33	
	Kötü	143	2,80 0,56	2,83	1,00-4,33	
	Toplam	419	2,78 0,51	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	İyi	110	2,66 0,61	2,67	1,00-4,50	0,484
	Orta	166	2,58 0,73	2,67	1,00-4,33	
	Kötü	143	2,54 0,64	2,50	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,59 0,67	2,67	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	İyi	110	2,78 0,65	2,83	1,17-4,00	0,665
	Orta	166	2,80 0,70	2,83	1,00-4,33	
	Kötü	143	2,87 0,68	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,82 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.31 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.31 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.31 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile aylık nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.32. Hemşirelerin Bireysel Gelir Değerlendirmesi İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Bireysel Geliri Değerlendirme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	İyi	14	2,71 0,57	2,67	1,67-3,67	0,484
	Orta	193	2,76 0,45	2,83	1,00-4,60	
	Kötü	212	2,80 0,55	2,83	1,00-4,40	
	Toplam	419	2,78 0,51	2,83	1,00-4,60	
Devam Bağlılığı	İyi	14	2,75 0,57	2,75	1,67-3,67	0,042
	Orta	193	2,67 0,66	2,67	1,00-4,33	
	Kötü	212	2,50 0,68	2,50	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,59 0,67	2,67	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	İyi	14	2,77 0,61	2,75	1,67-3,67	0,518
	Orta	193	2,85 0,64	2,83	1,00-4,17	
	Kötü	212	2,79 0,73	2,83	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,82 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.32 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.32 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde bireysel gelirine iyi cevabını veren hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.32 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile bireysel gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.33. Hemşirelerin Kurumda İstekli Olarak Çalışma Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kurumda İstekli Çalışma	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Evet	221	2,78 0,48	2,83	1,00-4,17	0,231
	Hayır	153	2,75 0,54	2,83	1,00-4,33	
	Diğer	45	2,89 0,52	3,00	1,50-4,33	
	Toplam	419	2,78 0,51	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Evet	221	2,76 0,64	2,83	1,00-4,50	0,000
	Hayır	153	2,32 0,64	2,33	1,00-5,00	
	Diğer	45	2,63 0,62	2,67	1,00-3,67	
	Toplam	419	2,59 0,67	2,67	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Evet	221	2,85 0,66	2,83	1,67-3,67	0,421
	Hayır	153	2,77 0,73	2,83	1,00-4,17	
	Diğer	45	2,79 0,65	3,00	1,00-5,00	
	Toplam	419	2,82 0,68	2,83	1,00-5,00	

KW: Kruskal WallisTest

Tablo 6.33 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile hemşirelerin kurumda istekli çalışma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.33 incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığı ile hemşirelerin kurumda istekli çalışma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Ortalama değerleri incelendiğinde kurumda istekli olarak çalışma durumuna evet cevabını veren hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. ($p<0,05$)

Tablo 6.33 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile hemşirelerin kurumda istekli çalışma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.34. Hemşirelerin Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünme Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları
(n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çalıştığı Hastaneden Ayrılmayı Çok Sık Düşünme	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Evet	110	2,76 0,53	2,83	1,00-4,33	0,786
	Hayır	43	2,77 0,48	2,83	1,67-3,67	
	Toplam	153	2,76 0,52	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Evet	110	2,35 0,63	2,33	1,00-5,00	0,340
	Hayır	43	2,30 0,64	2,33	1,00-4,33	
	Toplam	153	2,33 0,63	2,33	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Evet	110	2,79 0,66	2,83	1,00-5,00	0,569
	Hayır	43	2,73 0,81	2,83	1,50-4,17	
	Toplam	153	2,77 0,68	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.34 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile hemşirelerin çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.34 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile hemşirelerin çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.34 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile hemşirelerin çalıştığı hastaneden ayrılmayı çok sık düşünme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.35. Hemşirelerin Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması (n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Gelecek Sene Yeni Bir Hastane Arama	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Evet	68	2,77 0,47	2,83	1,00-3,67	0,963
	Hayır	85	2,76 0,55	2,83	1,00-4,33	
	Toplam	153	2,76 0,52	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Evet	68	2,41 0,62	2,50	1,00-5,00	0,070
	Hayır	85	2,27 0,64	2,33	1,00-4,33	
	Toplam	153	2,33 0,63	2,33	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Evet	68	2,86 0,80	2,83	1,00-5,00	0,128
	Hayır	85	2,70 0,66	2,67	1,00-4,33	
	Toplam	153	2,77 0,73	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.35 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.35 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.35 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık ile hemşirelerin gelecek sene yeni bir hastane arama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.36. Hemşirelerin Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma Durumları İle Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Tutumun Puanları Dağılımları

(n=419)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Gelecek Yıl Çalıştıkları Hastaneden Ayrılmış Olma	n	Ortalama ve SS	Medyan	Min-Max	p
Duygusal Bağlılık	Evet	68	2,75 0,55	2,83	1,00-4,33	0,659
	Hayır	85	2,79 0,47	2,83	1,50-4,00	
	Toplam	153	2,76 0,52	2,83	1,00-4,33	
Devam Bağlılığı	Evet	68	2,30 0,62	2,33	1,00-5,00	0,562
	Hayır	85	2,38 0,66	2,33	1,00-4,33	
	Toplam	153	2,33 0,63	2,33	1,00-5,00	
Normatif Bağlılık	Evet	68	2,69 0,78	2,67	1,00-5,00	0,075
	Hayır	85	2,88 0,63	2,83	1,17-4,33	
	Toplam	153	2,77 0,73	2,83	1,00-5,00	

Mann Whitney U Testi

Tablo 6.36 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ile hemşirelerin gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmış olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.36 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile hemşirelerin gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmış olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Tablo 6.37. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizleri

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tablo 6.37’de verilmiştir.

	Örgütsel Adalet	Dağıtım Adaleti	İşlemsel Adalet Algısı	Etkileşim Adalet Algısı	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Adalet Ölçeği	1	,751**	,919**	,950**	,268**	,145**	,391**	.077
Dağıtım Adaleti	,751**	1	,588**	,573**	,251**	,112*	,363**	.093
İşlemsel Adalet Algısı	,919**	,588**	1	,825**	,260**	,143**	,343**	,108*
Etkileşim Adalet Algısı	,950**	,573**	,825**	1	,223**	,130**	,350**	.034
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,268**	,251**	,260**	,223**	1	,708**	,802**	,807**
Duygusal Bağlılık	,145**	,112*	,143**	,130**	,708**	1	,382**	,384**
Devam Bağlılığı	,391**	,363**	,343**	,350**	,802**	,382**	1	,435**
Normatif Bağlılık	.077	.093	,108*	.034	,807**	,384**	,435**	1

** 0.01 Düzeyinde anlamlı korelasyon

* 0.05 Düzeyinde anlamlı korelasyon

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için, Pearson Korelasyon Tekniği kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda,

katılımcıların örgütsel adalet algısı puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlendi. ($r = .268$; $p < .01$)

Örgütsel adalet puanları ile örgütsel bağlılık alt ölçekleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, örgütsel adaletin duygusal bağlılık ($r = .145$; $p < .01$) ve devam bağlılığı ($r = .391$; $p < .01$) ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği fakat normatif bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görüldü.

Örgütsel adalet alt ölçekleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında ise örgütsel bağlılık puanlarının dağıtım adaleti alt ölçeği ($r = .251$; $p < .01$), işlemsel adalet algısı alt ölçeği ($r = .260$; $p < .01$), etkileşim adalet algısı alt ölçeği ($r = .223$; $p < .01$) puanları ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği bulundu.

7. TARTIŞMA

Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ile ilişkisini belirlemek amacıyla planlanan araştırma üç eğitim ve araştırma hastanesi ve bir özel hastanede çalışan 419 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular literatür bilgilerinin ışığında ve bulgular bölümünün doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel adalet algısı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Buna göre örgütsel adalet algısı ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Croanbach-alpha) 0,959 ,örgütsel bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Croanbach-alpha) 0,701 olarak hesaplanmıştır. (Tablo 5.1)

• Hemşirelerin Sosyo-Demografik, Çalışma ve Mesleki Özelliklerinin Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu %90,7'si (n=380) kadın, %9,3'ü (n=39) erkek olduğu görülmüştür (Şekil 6.1).

Araştırmada cinsiyet değişkeninde kadın hemşire oranı daha fazla olarak bulundu. Bu durum 2007 yılında yapılan değişikliklere kadar Hemşirelik kanununda mesleğin sadece kadınlar tarafından uygulanmasını öngören hükümlere bağlanabilir. 2007 yılında kanunun güncellenen şekilde hemşirelikte cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılmıştır. Bu nedenle hemşirelikle ilgili araştırma sonuçlarının büyük bölümünde bu araştırmada da olduğu gibi kadın hemşire sayısı yüksek bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %71,8' i (n:301) kamu hastanelerinde, %28,2'si (n:118) özel hastanede çalıştığı görülmüştür. Şimşek ve Aslan'nın (2003) Konya ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan 272 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin % 71'i devlet memuru, % 29'u sözleşmeli hemşireler oluşturduğu, Keskin ve Yıldırım'ın (2006) çalışmasında hemşirelerin % 81.7'si devlet memuru olduğu belirtilmiştir. (Şekil 6.4)

Araştırmaya katılan 419 hemşirenin yaşları 18 ile 56 arasında değişmektedir. Hemşirelerin %26,5'i 18-24 yaş aralığında, %43,4'ü 25-31 yaş aralığında, %22'si 32-38 yaş aralığında ve %8,1'i 39 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Bu sonuç popülasyon ağırlığının 25-31 yaş grubu hemşirelerden oluştuğunu göstermektedir. (Şekil 6.2)

Polat (2005) ve Yürümezoğlu (2007) çalışmasında da bizim çalışmamıza paralel doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun 25-30 yaş grubunda olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde %60,6'i (n:254) bekar olduğu görülmüştür. Korkmaz (2008) yılında yaptığı çalışmada hemşirelerin %58,69' bekar, Dede ve Çınar (2008) yılında yapmış olduğu çalışmada ise %58.5' i bekar olduğu saptandı. Bu sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %12,4'ü lise, %13,1'i ön lisans, %62,5'i lisans, %11,9'u yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Bu sonuç; Sayın'ın (2009) çalışması ile aynı doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunu lisans mezunlarının oluşturduğu görülmüştür. Çalışmamızda lisans mezunu hemşirelerin oranının yüksek oluşu ülkemizde genç yaş grubu hemşirelerin eğitim seviyelerinin yükselmekte olduğunu göstermekle birlikte dikkate değerdir. (Şekil 6.3)

Hemşirelerin meslekte çalışma yıllarına bakıldığında; % 69,3'ü (n:290) 1-5 yıl arasında çalıştığı görülmüştür. Doğru'nun (2010) %70.9' unun serviste çalışma süresinin 1-5 yıl arası olduğu, Öztürk'ün (2002) yılında yaptığı çalışmada %64'ünün 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Bulgularımız çalışmaya katılan hemşirelerin büyük oranının genç yaşta olduğunu göstermektedir. Bu durum çalışmamız ile uygunluk göstermektedir. (Şekil 6.5)

Hemşirelerin çalışma şekillerine bakıldığında; %53,5'i (n:224) vardiyalı şeklinde çalıştığı görülmüştür. Hastaneler 24 saat süreli hemşirelik hizmetinin sunumunu gerektiren sağlık kuruluşlarıdır. Bu süreler özel ve kamu kuruluşlarında genellikle 12, 16, 24 saatlik nöbet ya da vardiya şeklinde kullanılmaktadır. (Şekil 6.6)

Öztürk'ün (2002) yaptığı çalışmada da % 51'i vardiyalı çalıştığı, Akbaş'ın (2007) yapmış olduğu çalışmada %64,8'i vardiyalı şeklinde çalışmaktadır. Araştırmamızda elde edilen veriler bu uygulamayı destekler özellik taşımaktadır.

Hemşirelerin aylık nöbet sayılarını değerlendirmesine bakıldığında; %26,3'ü (n:110) aylık nöbet sayısının iyi olduğunu, %39,6'sı (n:166) aylık nöbet sayısının orta olduğunu, %34,1'i (n:143) aylık nöbet sayılarının kötü olduğunu düşünmektedir. (Şekil 6.7)

Söylemez Bayram'ın (2010) yılında yapmış olduğu çalışmada %52,1'i çalışma saatlerinden memnun olduğunu, Akbaş'ın (2007) yapmış olduğu çalışmada %45,7'si çalışma saatlerinden orta düzeyde memnun olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç çalışmamız ile uygunluk göstermektedir.

Hemşirelerin bireysel geliri değerlendirme sonuçlarına bakıldığında; %3,3'ü (n:14) iyi olarak, %46,1'i (n:193) orta düzey, %50,6 (n:212) kötü olarak değerlendirmiştir. Bu durum bugünkü sağlık sistemi içinde genel gözlenen bir durumu yansıtmaktadır. Kaplanoglu (2006), çalışmasında hemşirelerin büyük çoğunluğu aylık gelirlerini orta düzey olarak görmüştür. Polat'ın (2007) çalışmasında çalışmaya katılan hemşirelerin %47'sinin gelir düzeylerinin yetersiz olduğu yanıtını verdiği görülmüştür. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir. (Şekil 6.8)

Hemşirelerin kurumda istekli çalışma durumlarına bakıldığında; %52,7'si (n:221) evet, %36,5'i (n:153) hayır, %10,7'si (n:45) diğer cevabını vermişlerdir. Kanbay'ın (2010) çalışmasında hemşirelerin %61,6'sının iş yerinden memnun olduğu bulunmuştur. Bu sonuç çalışmamız ile uygunluk göstermektedir. (Şekil 6.9)

Araştırmaya katılan 419 hemşirenin 153'ü kurumda istekli çalışmadığı yanıtını vermiştir. Bu grubun içinden %71,9'u (110) çalıştığı hastaneden ayrılmayı düşündüğünü, %55,6' (n:85) gelecek sene yeni bir hastane arayışına gireceğini, %58,8'i (n:90) gelecek yıl çalıştığı hastaneden ayrılmış olacağını belirtmiştir. Yıldız ve Kanan

(2005)'nın çalışmasında işinden ayrılmayı düşünenlerin (%68.8) çoğunlukta olduğu sonucu bulunmuştur.

- **Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının Demografik Değişkenler İle Karşılaştırılmasına İlişkin Özelliklerin Tartışılması**

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutları olan dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti faktörlerine ilişkin puan ortalamaları verilmiştir.

Hemşirelerin örgütsel adalet algısı incelendiğinde en yüksek etkileşim adalet boyutu (3,20 1,02) görülmektedir. Bunu sırasıyla işlemsel adalet (3,07 0,96) ve dağıtım adalet boyutları (2,36 0,86) takip etmiştir. (Tablo 6.4)

Leschinger ve Heather 2004 yılında 285 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin özellikle etkileşim adalet algılarının yüksek olduğunu bunu saygınlık algıları ile ilişkili bulunduğunu tespit etmiştir.

Moorman (1991) örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında, örgütsel adalet boyutlarından en önemlisinin etkileşimsel adalet olduğunu bulmuş ve bu bulguyu açıklarken de araştırmaya katılan çalışanların adalet izlenimlerinin, adalet ile ilgili formal süreçlerin varlığı ya da yokluğundan çok yöneticileriyle olan ilişkilerindeki güven ve eşitlik hissini etkilediğini ifade etmiştir. Bu tür adil etkileşimler yoluyla bir çalışan örgütünün kendisine önem verdiği inancına sahip olabilmektedir.

Söyük'ün 2007 senesinde yaptığı araştırmaya katılan hemşirelerin etkileşimsel adalet algılarının daha yüksek olduğu, bunu sırasıyla işlemsel ve dağıtımsal adalet algılarının takip ettiği saptanmıştır. Bu çalışmada ise hem özel hastanelerde hem de kamu hastanelerine bağlı çalışan hastanelerde aynı sıralama takip etmiştir.

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin, kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelere göre dağıtım adaleti (2,54>2,29), işlemsel adalet algısı (3,19>3,03),

etkileşim adalet algısı (3,38>3,13) daha yüksektir. Bu bulgular çalışmamıza paralellik göstermektedir.(Tablo 6.6)

Özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerden daha yüksek olması, özel hastanelerde genellikle çalışanların görev tanımları, neyi nasıl yapacakları, terfiler, ücretlendirmeler, ödüllerin dağıtımı ile ilgili prosedürler mevcut ve çalışanlar bu prosedürlere ulaşarak kazanımları hangi durumlarda elde edeceklerini bilmektedirler. Özel hastaneler günümüz çalışma şartlarında varlıklarını sürdürmek için özellikle hemşire çalışanlarını elde tutmak için çeşitli yenilikler geliştirmektedir. Çalışanlarını gelişime ve sürekli eğitim yönünde desteklemektedir. Ancak sağlık bakanlığına bağlı hastanelerde ve üniversite hastanelerin bu böyle olmadığı düşünülmektedir. Daha çok ilişkilerin ön planda olduğu kararlar alınmakta ve bu kurumlarda çalışan hemşireler kendilerine adaletsizlik yapıldığını düşünmektedir. Genel olarak hemşireler hastane yönetiminden ve hastalardan yeterli değer ve saygıyı görmediklerini düşündürmekte ve bunun da hemşirelerin adalet algısını olumsuz yönde etkilediğini düşündürmektedir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin kurumda istekli olarak çalışma durumları ile örgütsel adalet üç alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Bu soruya evet cevabını veren hemşirelerin anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.18)

Kaplıanoğlu (2006) çalışmasında hemşirelerin %51'inin işlerinden ayrılmayı düşünmediği, %41'inin ise işlerinden bazen ayrılmayı düşündüğü görülmüştür. Kanbay (2010) çalışmasında hemşirelerin % 73.6'sı işten ayrılmayı düşünmediği bulunmuştur. Bu bulgular bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

‘Çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim’ sorusuna hayır cevabı veren hemşirelerin sadece dağıtım adaleti alt boyutu ile aralarında anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) (Tablo 6.19)

Köse ve arkadaşlarına (2003) ait bir çalışmada: “Örgütlerde kaynakların adil dağıtılmamasının, kamu kesiminde özel sektöre göre daha yıkıcı etkiye sebep olduğuna, performanslarının karşılığını alamayan kamu çalışanlarının ayrılmak yerine memnun olmayan ihmalkar kimseler haline geldiğine işaret edilmiştir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin bireysel gelir düzeyleri ile örgütsel adalet üç alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Bireysel gelirine iyi cevabını veren hemşirelerin anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.17)

Kaplıanoğlu (2006), Saifuddin ve arkadaşlarının çalışmasında hemşirelerin büyük çoğunluğu aylık gelirlerini orta düzey olarak görülmüştür. Gelir bireyin kurumda sağladığı ekonomik araçların tümüdür. Para insanların çoğu için, daha yüksek gelir elde etme olanağı, çalışmak ve işbirliği için tek olmasa bile önemli bir özendirme aracıdır (Korkmaz, 2008).

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çalışma şekli ile örgütsel adaletin üç alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.15)

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayıları değerlendirmeleri ile örgütsel adalet üç alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu. ($p<0,05$) Bu soruya ‘iyi’ cevabı veren hemşirelerin anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.16)

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda belirlenen aylık çalışma saatleri özel hastane de ortalama 200-220 saat, kamu hastanelerinde ise ortalama 180 saattir. Aylık belirlenen çalışma listelerinin bu saat aralıklarında olması, nöbet değişiminin yapılabilmesi, önemli ve ya özel günlerde listenin kişiye göre düzenlenmesi hemşirelerin nöbet sayılarını daha olumlu değerlendirmelerini sağladığı düşünülebilir.

Kurumda çalışma yılı değişkeni incelendiğinde 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışan hemşireler örgütlerini daha adil olarak algıladıkları görüldü. (Tablo 6.13) Bu

durum mesleki deneyimlerinin fazla olması, uzun süre aynı yönetici ile çalışılması hem kuruma olan hem de yöneticiye olan güvenlerinin artmasına, ileriki yaşlarda hemşirelerin ücret konusunda beklentilerinin karşılanmış olması ve iş deneyimlerinin fazla olmasından dolayı, kişiler arası iletişimleri daha etkili olmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Meziroğlu (2005), Günbayı (1999), Eker (2006), Cömert vd (2008), Doğan (2008), araştırmalarına bakıldığında örgütsel adalet algısının puanlaması kıdem yılına göre yükseldiği görülmektedir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalışmamızda kurumda 5 yıl ve altı çalışan hemşirelerde işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı hizmet süresi 5 yıl ve üstü olanlara göre daha yüksektir. Bu durum hemşirelerin mesleğe yeni başladıklarından ve ya daha az tecrübelerin olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür. Söyük'ün (2007) çalışmasında da hizmet süresi 1 yıldan az olan hemşirelerde, işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşim adalet algısının hizmet süresi fazla olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. (Tablo 6.13)

Toplam çalışma yılı değişkeni incelendiğinde 5 yıl ve altı çalışan hemşirelerin etkileşim adalet algısı daha yüksek bulundu.(Tablo 6.14) Gökçe (2011) çalışmasında göreve yeni başlayan (5 yıldan az) akademisyenlerin daha uzun süre çalışan diğer meslektaşlarına göre bulundukları örgütü daha adil olarak algıladıkları görülmüştür. Bu durum kişilerin çalışma hayatlarında ilk yıllarında olması ve çalışanların tüm prosedürler ile karşılaşmamış olması veya henüz diğer çalışanlar ile olumsuz etkileşime girmemiş olmasına bağlanabilir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin eğitim değişkeni ile örgütsel adaletin üç alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.10)

Kivimaki ve ark.'nın (2005) 6442 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada ve Söyük'ün (2007) çalışmasında da eğitim düzeyi yüksek olanların örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın Aslantaş ve Pekdemir'in (2007) dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki

ilişkileri incelemek için yaptıkları araştırmada, çalışanların adaletle yönelik algılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgular çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Yaş değişkeni incelendiğinde 18-24 yaş arasındaki hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adalet algısı daha yüksek olduğu görüldü. Eker (2006) yaptığı araştırmada örgütsel adalet boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. 18- 24 yaş aralığındaki çalışanların adalet algısının daha yüksek olması bulunduğu meslekte ve bulundukları kurumda yeni olmaları, çalışma arkadaşlarıyla daha yüzeysel ilişkiler kurmaları, adapte olma ve işe alışma dönemi geçirmeleri, bulundukları örgütü adil algılamalarına ve iletişim doyumlarının yüksek olmasına neden olabilir. (Tablo 6.8)

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyet değişkeni incelendiğinde kadın hemşirelerin dağıtım adalet algısı erkek hemşirelere göre daha yüksektir.

Tan (2006), Söyük (2007), Polat (2007), Yıldırım (2007) ve Doğan (2008), bu bulguyu destekleyen araştırma bulgularına ulaşmışlardır. Kaminski (2007) de yaptığı araştırmada kadınların adalet boyutları içerisinde en önem verdikleri boyutun etkileşimsel adalet boyutu olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ise kadın hemşirelerin alt boyutlar içerisinde en önem verdikleri boyutun dağıtım adaleti ($2,40 \pm 0,87$) olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 6.7)

- **Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler İle Karşılaştırılmasına İlişkin Özelliklerin Tartışılması**

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerine ilişkin puan ortalamaları verildi.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları incelendiğinde hemşirelerin göreceli olarak örgütlerine normatif bağlılık boyutunda bağlı oldukları ($2,81 \pm 0,68$) görülmektedir.

Bunu sırasıyla devam bağlılığı (2,78 0,50) ve duygusal bağlılık boyutları (2,58 0,67) takip etmektedir. (Tablo 6.5)

Araştırma kapsamına alınan hastanelerde çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık düzeyi Kamu hastanelerinde (2,80 0,70) normatif bağlılık yüksek iken, özel hastanede ise devam bağlılığı (2,87 0,53) daha yüksek olarak bulundu. Kanbay (2010) yapmış olduğu araştırmasında hemşirelerin örgütsel bağlılıkları göreceli olarak en yüksek örgütlerine devam bağlılığı boyutunda bağlı olduklarını bulmuştur.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Hemşirelerin normatif bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde erkek hemşirelerin normatif bağlılık alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kadın hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.22)

İşcan ve Nakıyotik (2003) yaptığı çalışmada erkek iş görenlerin kadın işgörenlere oranla normatif bağlılıklarının ve süreklilik bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Bu bulgu çalışmamızı desteklemektedir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu devam bağlılığın yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde 39 yaş ve üstü hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.23)

Durna ve Eren (2005) üç bağıllık unsuru ekseninde örgütsel bağıllık çalışmasında yaşa göre örgütsel bağıllık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağıllıkta anlamlı bir ilişki bulmuşlarken, devam bağıllığı ile çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Özkaya ve ark., (2006:85), yöneticilerin örgütsel bağıllıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışmasında devam bağıllığı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Yaş ilerledikçe çalışanların bağıllığın arttığını tespit etmiştir.

Güneş ve ark., (2009:491), çalışanların örgütsel bağıllık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında 26-35 yaş grubundaki çalışanların örgütsel bağıllık puan ortalamalarının 36-50 yaş grubundan daha düşük olduğunu bulmuşlardır.

Allen ve Meyer ise, yaşla örgütsel bağıllık arasındaki ilişkinin örgütsel bağıllığın her boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmuştur. Buna göre duygusal bağıllık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, devamlılık bağıllığı çalışanın yaşından etkilenmediğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durum değişkeni ile örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.24)

Salamı (2008), Şahin (2007) çalışmalarında örgütsel bağıllık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Medeni durum ile devam bağıllığı arasında anlamlı farklılık olduğu evlilerin bekârlara göre devam bağıllığının daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Güner (2007), çalışmasında medeni durum ile örgütsel bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir. Bu sonuç bizim çalışmamızla da aynı doğrultudadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.25)

Kaya ve Çoban (2009), Örs ve arkadaşlarının (2003) yaptığı çalışmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır. Literatürde bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe, örgüte duyulan bağlılık azaldığı ve eğitim ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yükselmesi, bireyleri örgütlerden beklentileri artırmaktadır. Zamanla beklentilerin örgüt tarafından karşılanmadığını gören bireylerde örgütsel bağlılıklarında azalma görülmektedir.

Kanbay (2010) çalışmasında eğitim durumu ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuç çalışmamıza paralellik göstermektedir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çalışılan kurum değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur. ($p>0,05$)

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılığı ile çalışılan kurum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde özel hastanede görev yapan hemşirelerin devam bağlılığı alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi kamuda görev yapan hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.26)

Kamu ve özel hastane karşılaştırıldığında özel hastanede çalışan hemşirelerin devam bağlılığı (Ortalama $2,87\pm0,53$), normatif bağlılığı (Ortalama $2,85\pm0,61$) ve duygusal bağlılığı (Ortalama $2,83\pm0,38$), kamu hastanelerine göre daha yüksek olduğu belirlendi. (Tablo 6.6)

Arı ve Ergeneli'nin (2003) yapmış olduğu çalışmada banka yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları, çalıştıkları bankanın kamu ya da özel banka olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde değişmekte olup özel bankada çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aydın ve Kutlu'nun (2001), Durmuş ve Günay'ın (2007) çalışmasında özel hastanelerde çalışan hemşirelerde genel iş doyum puanı, kamu sektörüne bağlı kuruluşlarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılığın üç alt boyutu kamu hastanelerine göre daha yüksek olmasının nedeni; kurumu kendi istekleri doğrultusunda seçmeleri, ücret, terfi, iş doyum, kurum kaynaklarından yararlanma, istenilen alanda çalışma olanağı ve kurum değişikliğinin devlet hastanelerine göre daha kolay olması düşünülebilir.

Ulaşılan bu verilere göre, araştırmaya katılan kurumlarda çalışan hemşireler, bulundukları kurumda mesleklerine devam edebilmek için kendilerine verilecek her görevi kabul etmeye ve hastanenin başarıya ulaşabilmesi için kendilerinden beklenenin üzerinde gayret sarf etmeye hazırlar diyebiliriz.

Araştırmaya katılan hemşirelerin toplam çalışma yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.29)

Yılmaz (2007) çalışmasında meslekte çalışma süresine göre örgütsel bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir.

Boylu ve arkadaşlarının (2007) yapmış olduğu çalışmada mesleki deneyim süresi ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken aynı çalışmada mesleki deneyim süresi ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma yılı değişkeni ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde 13-20 yıl arası şuanda görev yaptığı kurumda çalışan hemşirelerin normatif bağlılık alt boyutuna verdiği cevapların anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.28)

Kanbay (2010) çalışmasında kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık genel ve örgütsel bağlılık alt faktörlerinden normatif bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık, devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Salamı (2008)'nin yapmış olduğu çalışmada kurumda çalışma süresi arttıkça işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Loku (2001), çalışmalarında 11 yıl ve daha fazla kurumda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları yüksek, 0-5 yıl kurumda çalışma süresi olan hemşirelerin ise örgütsel bağlılık puanları düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi arttıkça literatüre göre, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır, bu bilgi bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekli değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.30)

Kanbay (2010) çalışmasında çalışma şekli ile örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur, çalışma şekli ile örgütsel bağlılık genel ve alt faktörlerinden normatif ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Çalışma şekli ile örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık puanları karşılaştırmasında gündüz çalışanların puan ortalamaları gündüz+ gece çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Saygı (2008) çalışmasında çalışma şekillerine bakıldığında ise vardiya usulü çalışanların örgütsel bağlılıkları sürekli gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu da gösteriyor ki hemşirelerin, kendi kendilerini ve yapılacak işlerini yönetme fırsatını bulduklarında yani yetki sahibi olduklarını hissettiklerinde örgütlerine olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir.

Araştırmada sürekli gündüz çalışanların sürekli gece ve vardiyalı çalışanlara göre normatif bağılıklarının daha yüksek olduğu belirlendi. (Tablo 6.31)

Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin meslekte ya da kurumda daha uzun süreli çalışmış olabileceklerinden ve gündüz çalışan hemşirelerin iş arkadaşları ile daha fazla zaman geçirebildikleri için bağılıklarının yüksek olduğu düşünülebilir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin aylık nöbet değerlendirme ile örgütsel bağılılık üç alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$) (Tablo 6.31)

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin bireysel gelir düzeyi değişkeni ile örgütsel bağılılık alt boyutları arasında sadece devam bağılılığı (Ortalama 2,75 0,57) ile anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde hemşire olarak bireysel gelir düzeyine iyi cevabını veren hemşirelerin anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.32)

Yılmaz (2007) hemşire ve yönetici hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağılılık ile alınan ücret arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır ($p>0.05$).

Gözen (2007) de çalışmasında ücret ile örgüte duygusal bağılılık ve devam bağılılığı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yıldırım'ın subaylar üzerinde yapmış olduğu çalışmada ücretlerden duydukları doyum ile örgütsel bağılılık düzeyleri arasında kuvvetli olmamakla birlikte pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin kurumda istekli çalışma değişkeni ile örgütsel bağılılık alt boyutları arasında sadece devam bağılılığı (Ortalama 2,76 0,64) arasında anlamlı bir ilişki bulundu. ($p<0,05$) Ortalama değerleri incelendiğinde kurumunuzda istekli olarak çalışıyor musunuz sorusuna evet cevabını veren hemşirelerin anlamlılık düzeyi diğer hemşirelere göre daha yüksektir. (Tablo 6.32)

Polat (2005), Ihsida (2000) hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında örgütlerine en yüksek duygusal bağıllık boyutunda bağılı oldukları, Kanbay (2010) yapmış olduğu araştırmasında hemşirelerin örgütsel bağıllıkları göreceli olarak en yüksek örgütlerine devam bağıllığı boyutunda bağılı oldukları görülmüştür.

Kurumda çalışmaktan memnun olan bireylerin bağıllıkları yüksek düzeydedir. Fakat işe ihtiyacı olan ve maliyetlerinin bilincinde olan işğörenler kurumda çalışmaktan memnun olmamalarına rağmen örgüte bağıllıkları yüksek düzeyde olabilmektedir.

“Çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim”, “ Gelecek sene yeni bir hastane arayacağım”, “Gelecek yıl çalıştığım hastaneden ayrılmış olacağım” değışkenleri ile örgütsel bağıllık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı. ($p>0,05$)

- **Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağıllık İlişkisinin Tartışılması**

Analiz sonucunda, katılımcıların örgütsel adalet algısı puanları ile örgütsel bağıllık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($r= .268$; $p<.01$).

Örgütsel adalet puanları ile örgütsel bağıllık alt ölçekleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, örgütsel adaletin duygusal bağıllık ve devam bağıllığı ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği fakat normatif bağıllık ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Örgütsel adalet alt ölçekleri ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkilere bakıldığında ise örgütsel bağıllık puanlarının dağıtım adaleti alt ölçeğı, işlemsel adalet algısı alt ölçeğı, etkileşim adalet algısı alt ölçeğı puanları ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği bulunmuştur. (Tablo 6.37)

Masterson (2001) yılında Amerika’da yaptığı çalışmasında dağıtım adalet algısı yüksek olan  ğretim görevlilerinin örgütsel bağlılık oranının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Brooks ve Zeits’in (1999) hemşireler üzerine yaptığı çalışmada işlemsel adalet ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Dilek (2004) subayların adalet algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediğinde etkileşim adalet algısının duygusal bağlılık oluşumunda etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir.

İşcan ve Naktiyok’un (2004) çalışması, örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal bağlılık bileşenlerinin, örgütsel adaletinse dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarının örgütte kalma isteğini ve bütünlükle faaliyette bulunmayı yansıtan örgütsel bağdaşımlığı tespit eden önemli unsurlar arasında olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Klendauer ve arkadaşları (2009) da örgütsel adaletin her üç boyutunun da (dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti) duygusal bağlılıkla pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu, ancak etkileşim adaletiyle duygusal bağlılık arasındaki bu ilişkinin diğerlerine göre çok daha güçlü olduğuna yönelik bir sonuç elde etmişlerdir.

Lemons ve Jones (2001) yaptıkları çalışmalarında kıdem arttıkça işlemsel adalet algısının arttığı ve bu artışın örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisini belirlemek amacıyla kamu ve özel hastanelerde çalışan araştırmaya katılmayı kabul eden 419 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin %90,7 kadın , %43,4'ü 25-31 yaş arasında, %62,5'i lisans mezunu, %28,2 özel hastanelerde, %71,8 kamu hastanelerinde görev yapmaktadır.
- Hemşirelerin %69,2'sinin 5 yıl ve altında kurumunda çalıştığı, %53,5 vardiya sisteminde görev yapmaktadır.
- Hemşirelerin %26,3 aylık nöbet sayısının iyi olduğunu %39,6 orta olduğunu %34,1 kötü olduğunu düşünmektedir.
- Hemşirelerin %3,3 bireysel gelirlerinin iyi olduğunu %46,1 orta olduğunu %50,6 kötü olduğunu düşünmektedir.
- Hemşirelerin %52,7 kurumlarında istekli olarak çalıştıklarını, %36,5 kurumlarında istekli olarak çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

Kurumda istekli olarak çalışmayan hemşirenin;

- %71,9 çalıştığı hastaneyi bırakmayı çok sık düşünmekte olduğunu,
- %44,4 gelecek sene yeni bir hastane aramayı düşünmekte olduğunu,
- %58,8 gelecek yıl çalıştıkları hastaneden ayrılmayı düşünmekte olduklarını ifade etmiştir.

Hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile dağıtım adaleti puan ortalamaları karşılaştırıldığında; kadın hemşirelerin puan ortalamaları erkek hemşirelerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak yüksek bulundu.

Hemşirelerin yaş değişkeni ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 18-24 yaş arasındaki hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adaleti ve etkileşim adaleti puan ortalamaları diğer yaş grubundaki hemşireleri puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin medeni durum değişkeni ile dağıtım adaleti puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bekâr hemşirelerin dağıtım adaleti ortalamaları evli hemşirelerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin çalıştıkları kurum ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adaleti ve etkileşim adaleti puan ortalamaları özel hastanede çalışan hemşirelerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak düşük bulundu.

Hemşirelerin kurumda çalıştıkları bölüm ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dahili birimlerinde çalışan hemşirelerin işlemsel adalet puan ortalamaları cerrahi ve yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak yüksek bulundu.

Hemşirelerin kurumda çalışma yılı değişkeni ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışan hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ortalamaları diğer hemşirelerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin toplam çalışma yılı değişkeni ile etkileşim adalet algısı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 5 yıl ve altında süredir kurumda çalışan hemşirelerin etkileşim adalet ortalamaları diğer hemşireleri puan ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin aylık nöbet sayısı değerlendirilmesi ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bu soruya iyi cevabını veren hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin bireysel gelir düzeyi ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bireysel gelirine iyi cevabını veren hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin kurumda istekli olarak çalışma durumu ile örgütsel adalet alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bu soruya ‘evet’ cevabını veren hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin çalıştığı hastaneden ayrılma durumu ile dağıtım adaleti puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bu soruya hayır cevabını veren hemşirelerin dağıtım adalet ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile normatif bağlılık puan ortalamaları karşılaştırıldığında; erkek hemşirelerin normatif bağlılık ortalamaları kadın hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin yaş değişkeni ile devam bağlılığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 39 yaş ve üstü hemşirelerin devam bağlılığı ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin çalışılan kurum değişkeni ile devam bağlılığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; özel hastanede görev yapan hemşirelerin devam bağlılığı ortalamaları kamuda çalışanların ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin kurumda çalışma yılı değişkeni ile normatif bağlılık puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 13-20 yıl arası şunda görev yaptığı kurumda çalışan hemşirelerin normatif bağlılık ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin bireysel gelir düzeyi ile devam bağlılığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bireysel gelirine iyi cevabını veren hemşirelerin devam bağlılığı ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin kurumda istekli olarak çalışma durumu ile devam bağlılığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bu soruya ‘evet’ cevabını veren hemşirelerin devam bağlılığı ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulundu.

ÖNERİLER

- Örgütlerde adalet algısını arttırmak için yöneticilerin haksızlık algılamalarının önüne geçebileceği, kaynaklar, ödüller ve cezaların adil olarak dağıtıldığı bir sistem kurulmalı ve uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir. Bunun yanı sıra kurum içi sorumluluklar da uygun ve adil bir biçimde paylaştırılmalı ve çalışanların kararlara katılımı sağlanmalıdır.
- Kamu hastanelerinde çalışanlara uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir.
- Örgütsel bağlılığı arttırmak için, iş ortamında iletişimi iyileştirici ve kuruma bağlılığı artırıcı faaliyetler geliştirilmelidir.

- Örgütsel bağlılık gösteren, çalışkan, nitelikli çalışanlara sahip çıkılması, bu çalışanların mutsuz ve az ödüllendirilmiş duygusuna kapılmamaları için gerekli ödül ve doyumun sağlanması önerilebilir.
- Hemşirelerin kurumlardaki çalışma alanlarında adil bir yönetim anlayışı ile meslek gurubu olarak değerlilik hissi kuruma bağlılıklarını artıracaktır. Unutulmamalıdır ki bağlılık çok uzun sürede kazanılırken çok kısa sürede kaybedilebilir.

9. KAYNAKLAR

Akbaş G.(2007) Servis Hemşirelerinin Stres Ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Necmiye Sabuncu)

Aksoy A. (2010) Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.20

Akpınar A. T. (2007) Örgütsel Öğrenme ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul)

Albayrak E. G. (2007) “Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Allen N.J., Meyer J.P. (1990) “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”,p:57.

Arslantaş C., Pakdemir I. (2007) “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Dergisi.

Asan Ö., Erenler E. (2008) “İş Tatmini ve Yasam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2).

Aslantürk G., Şahan S. (2012) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi”, Polis Bilimleri Dergisi, 14(1).

Aslan Ş., (2008) “ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15 Sayı:2.

Arı G. S., Ergeneli A.(2003) ”Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1):129-149.

Atan Ş. (2010) “Kamu hastanelerinde Çalışmakta olan Doktor ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Gösterdikleri Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Erdal Tekarslan)

Ayhan Ö. (2013), Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze, s.25. (Danışman: Doç. Dr. Nihat Kaya)

Aydın R. K. (2001) “Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişisini Belirleme”, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5(2):36-45.

Balay R. (2000) “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Baysal A.C. Paksoy M. (1999) “ Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, c:28, sayı:1, s:7-15.

Bayram L. (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.Sayıştay Dergisi.59: 125-139.

Bektaş İ. (2009)“İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Boylu Y., Güçer E.,Pelit E. (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511): 55-75

Bülbül M. (2007) “Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, p:45. (Danışman: Doç. Dr. İsmail Bakan)

Brooks A. Ve Zeitz G. (1999) “The Effects of Total Quality Management and Perceived Justice on Organizational Commitment of Hospital Nursing Staff”, Journal of Quality Management, 4 (1), 69-93

Byrne Z. S. (2001). “Effects of Perceptions of Organizational Justice, Identification, and Support on Outcomes within Work Teams”, Doktora Tezi, Colorado State University /FortCollins, Department of Psychology, Colorado.

Can H., Akgün A., Kavuncubaşı Ş., (2001) Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitapevi, Ankara, p: 411

Celep C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.

Cengiz A.A. (2001) “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, (Danışman: Yrd. Doc.Dr. Cigdem Kirel)

Ceylan A., Demircan N. (2002) “Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.31 S.1,

Colquitt J. A. (2001) On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure. Journal Of Applied Psychology, 86(3), 386.

Cömert M., Demirtaş H., Üstüner M., & Özer N. (2008) “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları”, Eğitim Bilimleri ve Uygulama, p:48

Çağ A. (2011) “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, AfyonKarahisar, p:6 (Danışman: Doç. Dr. Hülya Öcal)

Çetin Ö. M. (2004) Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çöl G. (2004) İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Cilt. 6. Sayı:2. p: 4–11.

Dede M., Çınar S. (2008) “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi,1(1)

Demirel Y. (2008) “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, C.15,p:2.

Demirgil A. (2008) “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sos. Bil. Ens., İstanbul. (Danışman: Yrd. Doç. Dr.Turhan Erkmen)

Dilek U. (2004) “Örgütsel Adalet Algılamaları Ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans) Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, (Danışman: Doç Dr. Demet Varoğlu)

Doğan S. Kılıç, S. (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, p: 29

Doğan A. (2008) “İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Kocabaş)

Doğru E. (2010) “İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi”, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doc. Dr.Nefise Bahçecik)

Dolu B. (2011) “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Doç. Dr. İsmail Bekçi)

Durmuş S., Günay O.(2007) “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, Erciyes Tıp Dergisi, 29(2) s:139-146.

Durna U., Eren V. (2005) Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2):210-219.

Duygulu S. ve Aban S. (2007) Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 12, p: 9-20.

Eğilmez G. (2011) ‘Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma’ Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ Ankara, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Belgin Aydın)

Eker G. (2006) “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Pınar. Süral Özer)

Erdoğan B. (2002) “Antecedents and Consequences of Justice Perceptions in Performance Appraisals”, Human Resources Management Review, 12.

Erdoğan B., Klaimer, Maria, L., Liden, R. C. (2001) “Procedural Justice as a Two-Dimensional Construct: An Examination in the Performance Appraisal Context”, The Journal of Applied Behavioral Science, 37 (2).

Erigüç G., Balçık Y.P. (2007) “Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 10 (1), s: 75-106.

Eroğlu Ş.G. (2009) “Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, (Doç. Dr. Ayşe İrmış)

Foley, S., Kidder, D. L., Powell, Gary N. (2002) “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates”, Journal of Management, Pergamon, 28.

Folger, R. Cropanzano R. (1998) Organizational Justice and Human Resource Management , Sage Publications Inc., USA.

Folger R. Konovsky M. A. (1989) “Effects Of Procedural And Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions,” Academy of Management Journal, 32(1).

Gökçe Ö. (2011) “ Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Dr. Sibel Gök)

Gözen E. D. (2007) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. Halil Ülker)

Gül,H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi.2(5)

Gül H., Oktay E., Gökçe H. (2008) “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler”, Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

Güleryüz G., Güney S., Aydın E. M., Aşan Ö. (2008) “The Mediating Effect of Job Organizational Commitment of Nurses: A questionnaire survey”, International Journal of Nursing Studies, p: 42.

Gülova A. A., Demirsoy,Ö.(2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki:Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. Business and Economics Research Journal. 3 (3): 49-76.

Günbayı İ. (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. Hüseyin Başar).

Gündoğan T. (2009) “Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Güneş İ., Bayraktaroğlu S., Kutanis Ö.R. (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.3 s.481-497

Güner A. R. (2007) ”Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya, 44. (Danışman: Prof. Dr. Ayşe Kuruüzüm).

Gürbüz S., Mert İ.S. (2009) “Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması”, Kamuda Görgül Bir Çalışma, Amme İdaresi Dergisi, 42, (3), p:117-139

Greenberg J. (1987) A Taxonomy of Organizational Justice Theories. The Academy of Management Review. 12(1): 9-22.

Greenberg J. (1990) “*Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*”, Journal of Management, 16(2).

Greenberg J. (2001) Setting the Justice Agenda: Seven Unanswered Questions about "What, Why, and How," *Journal of Vocational Behavior*

Ihsıda M. (2000) Professional Commitment, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurse. Bull. Coll. Med. Sci. Toholu Univ, 9(2),145-152.

Irak D. U. (2004) “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar Ve Bugünkü Durumu”, Türk Psikoloji Yazıları, 7 (13).

İçerli L. (2010) Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.

İnce M., Gül H. (2005) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Konya: Çizgi Kitabevi.

İşbaşı J. (2000)” Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güven Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Yüksel Lisans Tezi, Antalya, (Danışman Doç. Dr. Ferda Erdem)

İşcan, Ö. F.,Naktiyok, A. (2004), “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, S.B.F Dergisi, Böl..59, No.1, ss. 181-201.

Kanbay A. (2010) “Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı”, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Nefise Bahçecik).

Kaplıanoğlu A. E. (2006) “Yönetici Hemşirelerin Atılganlılı Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün).

Karaca S.B. (2001) “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılılı Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, (Danışman: Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu).

Karaeminoğulları A. (2006) “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Mahmut Paksoy).

Karatepe O. M., Sökmen A. (2001) “İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İşğörenlerin Örgütsel Bağlılılı: Ampirik Bir Değerlendirme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Aralık. 34(4)

Kaminski M. (2007), Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing. *Employee Responsibilities And Rights Journal*,19(1)

Kaya E. (2011) “Hemşirelerin Yöneticilerine Duydukları Güven ve Örgütsel Adaletin Motivasyon Düzeylerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, p.22 (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Makbule Batmaz)

Kaya S.D., Çoban O. (2009) “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılılı Düzeylerinin Ölçülmesi”. 12. Ulusal “Uluslar arası Katılımlı” Hemşirelik Kongresi Kitabı. 20-24 Ekim, Sivas, s:184-185.

Keleş H. (2006). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya, 66-67, (Danışman: Prof. Dr. Şerif Şimşek).

Keskin G., Yıldırım G. Ö.(2006) "Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi", Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 22(1):119-133.

Kılıç E. (2010) "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama", Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Prof. Dr. Veysel Bozkurt)

Klendauer R., Deller J. (2009) "Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers", Journal of Managerial Psychology, 24 (1), 38

Kinyaz T. ve diğ. (2002) "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma", 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yayınları, No:4, s: 796.

Kivimaki M., Ferrie J. E., Brunne, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera,J. (2005) "Justice at Work and Reduced Risk of Coronary Heart Disease Among Employees". Archives of Internal Medicine

Koçel T. (2010) İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 12. Bası, İstanbul: Beta Bas.Yay.Dağ.A.Ş., p:58.

Korkmaz S. (2008) "Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Mersin, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Haluk Korkmazyürek).

Kök R., Deliktaş, E. (2006) “ Endüstri İktisadında Verimlilik Ölçme ve Strateji Geliştirme Teknikleri”, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Yayını, Yayın Karar No: 25-8/1.

Köse S., Kartal, B., Kayalı N. (2003) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 20.

Laçınoglu Z. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki (Sakarya ili Örneği)”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa Bayrakçı).

Laschinger H.K.S., J Finegan, J. Shamian (2004) “The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment, Health Care Management Review, 26(3), 7-23

Leventhal G. S. (1980) “What Should Be Done With Equity Theory? Ed. K.J. Gerjen, M.S. Greenberg, Social Exchange: Advances in Theory and Research, New York, Plenum Press.

Lind E. A. (1988) Tom R. Tyler. The Social Psychology Of Procedural Justice, Plenum, New York.

Loku J. C., F. (2001) Leader Behaviours: Effects On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment, Journal Of Nursing Management, July , 9 (4):191-204.

Masterson S. S. (2001) A Trickle-down Model Of Organizational Justice Relating Employees and Customers Perceptions of and Reactions to Fairness, Journal of Applied Psychology, 86 (4), 594-604.

Marjorie C. (2002) Organizational Justice Theories and Landmark Cases”, The International Journal of Organizational Analysis, 8 (1):72

Mayer R. C., Schoorman, F. D 1992) Predicting Participation and Production Outcomes Through A Two-Dimensional Model of Organization Commitment, Academy of Management Journal, 35(3).

Meyer J. P., Allen N. J. (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, p: 20

Meyer J. P., Allen N. J. (2004) TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, p: 63.

Meziroğlu M. (2005). “Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği).” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, (Danışman: Doç. Dr. Ali Azar)

Moorman R. H. (1991). “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence

Mowday R. T., Porter L.W., Steers R. M. (1982).Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnove. New York: Academic Press.

Obeng K., Ugboro I. (2003) “Organizational Commitment Among Public TransitEmployees: An Assessment Study, Journal of The Transportation Research Forum,57(2):83-98.

Oktay M.(1996) İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. İstanbul: Der Yayınları.

Örs M., Acuner M., Sarp N., Önder Ö.R. (2003) Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 56(4)

Özdevecioğlu M. (2003) “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireyler Arası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21.

Özkaya M.O., Kocakoç İ.D., Kara, E. (2006) Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 13 (2), Pp.77-96.

Özen J. (2002) Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri. Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi, Haziran, 5:107-117.

Özen J. (2003). “Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet”, Sosyal Bilimlerde Güven, Editör: ERDEM, Ferda, Ankara: Vadi Yayınları.

Özmen Ö., Arbak Y., Özer, P. (2007) “Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma,” Ege Akademik Bakış, 7(1).

Öztürk H. (2002) “Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri”, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul,(Danışman: Prof. Dr. Sevgi Oktay)

Sabuncuoğlu E T. (2007) Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ege Akademik Bakış. 7(2).

Saifuddin H. N., Sermisri S.(2008) Job Satisfaction Among Nurses in Aceh Timur District Nanggroe Aceh Darussalam Province Indonesia, Journal of Public Health and Development, 6(1):153-162.

Salami S.O. (2008) Demographical and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers, Anthropologist, 10(1) 31-38.

Salancik G. R. (1977) Commitment is Too Easy. Organizational Dynamics.6(1).

Samadov S. (2006). "İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Samsun, 108. (Danışman: Prof. Dr. Gulay Budak)

Saygı Ç. (2008) "Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi", Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç Dr. Aytolan Yıldırım)

Sayın U. (2009) "İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve iş Tatmini Arasındaki ilişkide Bir Aracı – Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, (Danışman: Doç. Dr. Ömer Faruk İşcan)

Sezgin F. (2005) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar", GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1).

Shafer W. E. (2002) Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes Among Management Accountants, Journal of Business Ethics, s:48-52.

Somerville J. (1992) "Adalet", *Temel Britannica Ansiklopedisi*, Cilt:1, Ana Yayıncılık & Encyclopaedia Britannica, İstanbul.

Sökmen A. (2000). “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Söylemez B. G., Önder Ö. R., Ağırbaş İ., Uğurluoğlu E., Göktaş B., Doğanay Payziner P.,”Ankara Üniversitesi İbni Sina Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Stres Durumları”, V. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi 13-16 Ekim 2011

Söyük S. (2007) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doç. Dr. Fatih Semerciöz)

Sürgevil O. (2007) Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışman: Yrd. Doc. Dr. Gulgun Meşe)

Şahin N. (2007) Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel işletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. Öcal Usta).

Şimşek S., Aslan S.(2003) “ Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçları, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması”. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.724-724.

Tan Ç. (2006) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fatih Töremen)

Taş A. (2010) “Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27.

Taşkaya S. (2009) “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, p:5, (Danışman: Doç. Dr. Bayram Şahin)

Taşkaya S., Şahin B. (2010) “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 13(2):106

Tayfun A. Palavar K. Yazıcıoğlu, İ.(2008) Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Gore İncelenmesi. Kamu-İş. 9(4).

Tutar H. (2007) “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), ss. 97-120.

Türker E. (2010). “Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Erzurum, s.50

Penly L. E., Gould S. (2001) Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. Journal of Organizational Behavior.

Polat S. (2005) “Mesleğe -Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. A. Cevat Acar).

Polat S. (2007) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış

Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Prof. Dr. Cevat Celep)

Poyraz K., Kara H., Çetin, S. A. (2009) “Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(9).

Varoğlu D. (1993) “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Danışman: Prof. Dr. Vahdet Aydın)

Vernon L. J., Witt, L. A. (1992) “Delay of Gratification as a Moderator of the Procedural Justice-Distributive Justice Relationship,” *Group & Organization Management*, 17(3), <http://proquest.umi.com/pqdweb>.

Yağcı K. (2007) “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:3, 116.

Yalçın A., İplik F. N. (2005) “A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s:483-500.

Yavuz E. (2010) “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(2).

Yazıcıoğlu İ., Topaloğlu, I. G. (2009) “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1,2009,3-16

Yeniçeri Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009) “Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(16).

Yıldırım F. (2007) “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1).

Yıldız N., Kanan N. (2005) “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkiyen Faktörler”, *Yoğun Bakım Hemşireler Dergisi*. 9(1-2) s:8.

Yılmaz A., Cihangiroğlu, N., Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler için Önemi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s:209

Yılmaz K. (2007) “İstanbul İli, Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 33-34, (Danışman: Dr. Mustafa Otrar).

Yılmazmı F. (1999) “Hemşirelikte Algılanan Liderlik Tarzının İşe Bağlılığa ve İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.(Danışman: Prof.Dr. Gülseren Kocaman).

Yüksel Ö. (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi, s: 56-64.

Yürümezoglu H. A. (2007) “Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).

Yürür Ş. (2008) “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2): 295-312.http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_justice 25.9 .10

www2.bayar.edu.tr/kulamyo/docs/selin_cavusoglu/motivasyon.pdf

Zeyrek A. O. (2008) "Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 63-64 (Danışman: Dr. Mustafa Otrar).

Wasti A. (2000) "Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1. Basım, 2000.

Wasti A. (2001) "Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(1):27.

Wasti A. (2000) "Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri,401-410

10. EKLER

EK-1

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması “Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi” konulu Yüksek Lisans Tez çalışması için veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur.

Cevaplarınızın her koşulda gizliliğinin kesin bir şekilde sağlanacağını ve toplanan verilerin sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağını temin ederim, bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur. Araştırmanın amacına ulaşması için anket maddelerinin tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır.

Vereceğiniz cevaplarla, yapacağınız değerli katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Haliç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
ÖZDEN SOLAK

1.SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız? (Belirtiniz).....

3.Medeni Durumunuz? (Belirtiniz)

4.Eğitim Düzeyiniz?

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐Yüksek Lisans ☐ Doktora

5.Çalıştığınız Kurum (Özel,Kamu,).....

6.Çalıştığınız Bölüm (Belirtiniz).....

7. Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız (Belirtiniz)yıl

8.Toplam Çalışma Yılınız (Belirtiniz)yıl

9.Çalışma Şekliniz?

☐ Gündüz ☐ Nöbet ☐ Vardiya

10.Aylık Nöbet Sayınız (Belirtiniz)

11. Aylık nöbet sayınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

☐İyi ☐Orta ☐Kötü

12.Hemşirelik olarak bireysel gelirinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

☐İyi ☐Orta ☐Kötü

13.Kurumunuzda istekli olarak çalışıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Diğer (Belirtiniz).....

14.Cevabınız Hayır ise aşağıdaki soruları cevaplandırınız

15.Çalıştığım hastaneden ayrılmayı çok sık düşünmekteyim.

☐ Evet ☐ Hayır

16.Gelecek sene yeni bir hastane arayacağım.

☐ Evet ☐ Hayır

17. Gelecek yıl çalıştığım hastaneden ayrılmış olacağım.

☐ Evet ☐ Hayır

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ (ÖAAÖ)

Aşağıdaki ifadeler kurumdaki kuralların, prosedürlerin hangi uygulamalara imkan verdiğini ve kurumdaki yöneticilerin davranışlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen bu ifadelerden bazılarında kurumunuzu bazılarında **kendi bir üst yöneticiniz** göz önünde bulundurarak değerlendiriniz ve size uygun olan kutucuğu işaretleyiniz..) İfadelerden her biri için 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar katılma derecenizi ifade eden sayıyı işaretleyiniz.

(her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir.)

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalışma programım adildir.			
2	Bu sektördeki diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarımın ücretleriyle kıyaslandığımda kendi ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.			
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.			
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bana adil ödül verildiğini düşünüyorum.			
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.			
6	İşe ilişkin kararlar yöneticim tarafından tarafsız bir biçimde ele alınmaktadır.			
7	Yöneticim, karar vermeden önce çalışanlarından fikirlerinin alınmasından emin olur.			
8	Yöneticim, işle ilgili kararları verirken doğru ve eksiksiz bilgi toplar.			
9	Yöneticim, alınan kararları çalışanlara açıklarlar ve istendiğinde ek bilgiler de verir.			
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.			
11	Çalışanlar, yöneticinin işle ilgili kararlarına itiraz edebilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.			
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana nazik ve ilgili davranırlar.			
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana saygılı davranır ve önem verir.			
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.			
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bana karşı dürüst ve samimidir.			
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim, bir çalışan olarak haklarımı gözetir.			
17	Yöneticim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.			
18	Yöneticim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterir.			
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana akla uygun açıklamalar yapar.			
20	Yöneticim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklar.			

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ (ÖBÖ)

Aşağıdaki sorular çalıştığınız kuruma bağlılık düzeyinizi ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır..) **İfadelerden her biri için 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (kesinlikle katılıyorum) kadar katılma derecenizi ifade eden sayıyı işaretleyiniz.**

(her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir.)

1	2	3	4	5							
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum							
			1	2	3	4	5				
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.										
2	Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.										
3	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.										
4	Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.										
5	Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.										
6	Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.										
7	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.										
8	Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.										
9	Örgütüme çok şey borçluyum.										
10	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.										
11	Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.										
12	Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.										
13	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.										
14	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.										
15	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.										
16	Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.										
17	Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.										
18	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.										

ANKETE KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER..

EK-2



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

SAYI : 50
KONU:

09 /09 /2013

Sayın; Prof. Dr. Halim İŞSEVER

Haliç Üniversitesi Etik Değerlendirme Kurulunca yapmış olduğunuz başvuru incelenmiş olup, danışmanı olduğunuz Özden SOLAK'ın "*Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin , Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi* " isimli araştırması kurulumuzun 09.09.2013 tarihli toplantısında etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr.Önder ÖZKAZANÇ
Etik Kurul Başkanı



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 97175836-774.99-
Konu : Araştırma İzni (Özden SOLAK)

İSTANBUL ŞİŞLİ HAMİDİYE ETFAL EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ

İlgi : 13/01/2014 tarihli ve 934 sayılı yazımız.

İlgi sayılı yazımız sehven yazılmış olup, Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özden SOLAK'ın Prof.Dr. Halim İŞSEVER danışmanlığında "Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını kurumunuzda yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkan V.

DAĞITIM
İSTANBUL OKMEYDANI EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL ŞİŞLİ HAMİDİYE ETFAL
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA TAKSİM
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emine.saltas@beyoglubirlik.gov.tr

Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/LCYUT2> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için iribat: Emine SALTAS
Eğitim ve Staj Birimi

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 97175836-774.99-
Konu : Araştırma İzni (Özden SOLAK)

İSTANBUL OKMEYDANI EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

İlgi : 13/01/2014 tarihli ve 934 sayılı yazımız.

İlgi sayılı yazımız sehven yazılmış olup, Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özden SOLAK'ın Prof.Dr. Halim İŞSEVER danışmanlığında "Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını kurumunuzda yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkan V.

DAĞITIM
İSTANBUL OKMEYDANI EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL ŞİŞLİ HAMİDİYE ETİFAL
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA TAKSİM
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emine.saltas@beyoglubirlik.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için iribut: Emine SALTAS
Eğitim ve Staj Birimi

Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/NNYUT1> erişebilirsiniz.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 97175836-774.99-
Konu : Araştırma İzni (Özden SOLAK)

İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA TAKSİM EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ

İlgi : 13/01/2014 tarihli ve 934 sayılı yazımız.

İlgi sayılı yazımız sehven yazılmış olup, Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özden SOLAK'ın Prof.Dr. Halim İŞSEVER danışmanlığında "Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını kurumunuzda yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkan V.

DAĞITIM
İSTANBUL OKMEYDANI EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL ŞİŞLİ HAMİDİYE ETFAL
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE
İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA TAKSİM
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emine.saltas@beyoglubirligi.gov.tr
Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirligi.gov.tr/envision/Dogrula/LMYUTP> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için lütfen: Emine SALTAŞ
Eğitim ve Staj Birimi

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/09/2014-25110



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 97175836-774.99-
Konu : Araştırma İzni (Özden SOLAK)

HALİÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü)

İlgi : 14/01/2014 tarih ve 1152 sayılı yazımız.

İlgi sayılı yazımız sehven yazılmış olup, Üniversiteniz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özden SOLAK'ın Prof.Dr. Halim İŞSEVER danışmanlığında "Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Gaziosmanpaşa Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkan V.

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:0212 386 13 30 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emine.saltas@beyoglubirlik.gov.tr
Elektronik imzalı suretine:<http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/6PYUTV> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Emine SALTAS
Eğitim ve Staj Birimi

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

SAYI : B.30.2.HAL.0.42.00.00- 447
KONU: Anket İzin Yazısı

10.12/2013

**MEMORIAL HASTANESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ' NE**

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özden SOLAK' ın Prof.Dr.Halim İŞSEVER danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı “ *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi*” konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gereğini arz ederim.

Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

Ek(1): Anket Formu

Uygundur.
**MEMORIAL HASTANESİ
SUZAN PAMUK
Hemşirelik Hizmetleri
Koordinatörü**

Büyükdere Cad. No:101-34394 Mecidiyeköy-Şişli- İstanbul Tel: 0212 275 20 20 Fax:0212 347 30 84
e-mail : saglikenstitusu@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr

11. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Özden Solak İstengir
Doğum Yeri ve Tarihi: İstanbul, 20.03.1986
Medeni Hali: Evli
Yabancı Dil: İngilizce
E-mail Adresi: ozdenistengir@gmail.com
Tel: [05346254587](tel:05346254587)

EĞİTİM VE AKADEMİK DURUMU

Yüksek Lisans:

Lisans: İstanbul Üniversitesi Bakırköy Sağlık Yüksek Okulu 2009
Lise: Fatin Rüştü Zorlu Lisesi 2003

İŞ TECRÜBESİ

- İstanbul Tıp Fakültesi Plastik Cerrahi 2011-
- Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi
(Sorumlu Hemşire) 2010-2011
- İstanbul Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Plastik Cerrahi 2009-2010

PROJE/SEMİNER/EĞİTİM

- Yoğun Bakım Hemşirelerin Hastanedeki Sigara Tüketim ile Sosyal Hayatındaki Sigara Tüketim Miktarlarının Araştırılması (Niceliksel Araştırma Yöntemi) 2012
- Hastanede Çalışan Hemşirelerin Meslek Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Araştırma (Niteliksel Araştırma Yöntemi) 2013
- Haliç Üniversitesi-Hemşirelerde İş Stresi Semineri
- Yüksek Lisans Hemşirelikte Yönetim İle İlgili Proje Ödevleri
- İstanbul Tıp Fakültesi-Hizmet İçi Eğitimler
- İstanbul Tıp Fakültesi-İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi