

DERLEME MAKALESİ / REVIEW ARTICLE

## SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNLERİNE YÖNELİK LİTERATÜR İNCELEMESİ

### A LITERATURE REVIEW FOR ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF HEALTHCARE SECTOR EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SONGUR<sup>1</sup>  
Öğr. Gör. Duygu YAMAN<sup>2</sup>

#### ÖZET

Günümüz ilaç sektöründe var olan yoğun rekabet ortamı, bu sektörde faaliyette bulunan örgütlerin daha nitelikli iş görenlere olan ihtiyacını da arttırmaktadır. Bu çerçevede nitelikli işgücünün örgütte kalmasını sağlamaya çalışmak ve bu doğrultuda izlenecek politikalar, ilaç firmalarının, sağlık sektörünün öncelikleri haline gelmiştir. İş gören devir hızını düşük seviyede tutmak, çalışanları memnun ederek satışları arttırmak ve olumlu bir örgüt kültürü yaratmak amacı ile örgütsel bağlılık geliştirmek son derece önemlidir. Bu sayede yeni işçi alımları azalacak ve personel eğitimine harcanacak olan ücret minimum seviyede tutulmuş olacaktır. Bu çalışmada ilaç sektöründe faaliyet gösteren çalışanlara yönelik örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet, iş doyumu ve etik iklim gibi konular üzerine yapılmış olan çalışmalara yer verilmiş ve bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerinin incelendiği çalışmalara yönelik literatür taraması yapılmıştır. Çalışmada sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla 1997-2020 yılları arasında yayınlanmış 20 araştırma çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmaların genelinde örgütsel iklimin çalışanların işe bağlılığında etkili olduğu ve etik iklimin çalışanların işe bağlılığını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca örgütsel etik ve pozitif bir örgüt iklimi örgüte olumlu katkı yapmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık, Etik İklim, Sağlık Sektörü.

#### ABSTRACT

The intense competition environment that exists in today's pharmaceutical industry increases the need of organizations operating in this sector for more qualified employees. In this framework, trying to keep qualified workforce in the organization and policies to be followed in this direction have become the priorities of pharmaceutical companies and the health sector. It is extremely important to develop organizational commitment to keep employee turnover at a low level, to increase sales by pleasing employees and to create a positive organizational culture. In this way, recruitment of new employees will be reduced and the wages for personnel training will be kept at a minimum level. In this study, studies on organizational commitment, job satisfaction, organizational justice, job satisfaction and ethical climate for employees working in the pharmaceutical industry were included, and a literature review was made for studies examining the relationship of these concepts with each other. Systematic review method was used in the study. For this purpose, 20 studies published between 1997-2020 were included in the study. Throughout the studies, it is seen that organizational climate is effective on employees 'work engagement and ethical climate positively affects employees' engagement. In addition, organizational ethics and a positive organizational climate contribute positively to the organization.

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Justice, Organizational Citizenship, Ethical Climate, Health Sector.

<sup>1</sup> İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü/ahmetsongur@sdu.edu.tr.

<sup>2</sup> Beykoz Üniversitesi Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu/duyguyamanbeykoz.edu.tr.

## 1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar birçok değişkenle ilişkilendirilmiştir. İş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, etik iklim ve örgütsel çatışma bunlardan öne çıkanlardır. Allen ve arkadaşları (1990) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki birçok çalışma ile incelenmiştir. Bu çalışmaların sonuçları değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ile ilgili farklı sonuçlar koymaktadır. Bazı çalışmalar da örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı ifade edilirken bazı çalışmalarda iş tatmininin örgütsel bağlılık sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara bağlı olarak, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, etik iklim ve örgütsel çatışma kavramlarının sağlık sektörü çalışanları için nasıl sonuçlar ortaya koyduğunu incelemek yararlı olacaktır (Varol, 2017: 201-202).

Örgütüne bağlı kişilerin buna bağlı olarak performansları da yükselecektir. Bu durum işe geç kalma, devamsızlıkları ve işten ayrılma olaylarını azaltacaktır. Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışanların davranışlarına yansiyacak ve müşteri memnuniyet oranını artıracaktır. Yanısıra örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli göstergesinin örgütsel bağlılık olduğu düşünülmürse, örgütsel vatandaşlık kavramının gelişmesi de sağlanacaktır.

Örgütlerin rekabetçiliğini belirleyen önemli unsurların başında sahip olduğu beşeri sermayesi gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılığının ve örgütte devamlılığının sağlanması rekabeti etkileyen önemli bir unsurdur. Çoğu zaman çalışanların örgütsel bağlılığının maddi unsurlardan çok maddi olmayan unsurlarla sağlandığı görülmektedir. Bu sebeple yöneticilerin örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek ve etik iklim başta olmak üzere çalışanları etkin ve verimli hale getiren maddi olmayan motivasyon kaynaklarını incelemelidirler (Özdevecioğlu, 2003: 115). Araştırmalar iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkiyi ortaya koymuşlardır (Mosadeghrad vd., 2008). İş tatmini çalışanların beklentilerinin karşılanma derecesidir. İş tatmini çalışanın, işinden duyduğu haz, çalışma deneyimine bağlı mutlu ruh hali ve işten beklentileri ile elde etkileri arasındaki uyumdur (Şencan vd., 2017).

Örgütsel adalet, adaletin iş yerindeki rolünü tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Greenberg, 1987). Örgütsel adalet, özellikle çalışanların işlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algı durumlarını nelerin oluşturduğuna ve bunun diğer örgütsel çıktıları etkileyip etkilemediğine odaklanır. Örgütsel adalet en kısa tanımıyla; örgütsel çıktı olarak adlandırılan, ortaya çıkan ödüllerin ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bir başka ifadeyle örgütsel adalet, kazanımların dağıtılmasıyla, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler ve kişiler arası uygulamalara ilişkin geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır. Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisinde adaletin var olduğu inancını taşımaları sonucunda ortaya koydukları işin, örgütün diğer çıktılarına etkisinin neler olabileceği konusuna odaklanmıştır (Polat vd., 2008: 309).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, etik iklim, örgüt iklimi ve örgütsel çatışma kavramları açıklanmıştır. Bu kavramlar çerçevesinde, sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılan ampirik çalışmalar içerik analizi yöntemi ile derlenmiştir.

## 2. LİTERATÜR

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Son yıllarda örgütlerde etkinlik ve verimliliği artırmaya yönelik yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramı ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüte bağlı işgücü oluşması, örgüt içerisindeki oluşan değerli bilgilerin örgütün yararı için kullanılması ve entelektüel sermayenin etkili bir şekilde yönetilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Örgüt içerisindeki başarılı bireyler, kendilerini örgütlerine bağlı hissedenlerdir. Örgütsel bağlılığı zayıf bireyler, örgüt için yeterince katkı sağlamadığı gibi, olası durumlarda örgütten ayrılmaları muhtemeldir. Yöneticiler tarafından bilinen bu duruma rağmen örgütsel bağlılığı sağlamak sanıldığı kadar kolay değildir. Öncelikle çalışanlarla güven ilişkisinin kurulması gerekir. Yaşanan kriz durumlarında ilk olarak çalışan maliyetlerinden tasarrufa gitme uygulamaları çalışanların örgüte olan güvenlerini sarsmaktadır (Özdevecioğlu, 2003 :114).

Mowday ve arkadaşları (1979) örgütsel bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bağlılık, gönüllü ve istekli olarak çalışma azmi ve örgüt üyeliğinin devamı konusunda kararlılık göstermek olarak tanımlamıştır (Mowday vd., 1979: 227). Meyer ve Allen' e (1991) göre örgütsel bağlılık kavramının psikolojik bir boyutu vardır. Yazarlara göre örgütsel bağlılık; çalışan örgüt ilişkisi ile var olan, çalışanların örgütün sürekli bir mensubu olma kararı almalarını sağlayan olgudur (Meyer vd. 1991).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler; uyumlu, üretken, doyumlu, yüksek sorumluluk duygusu içinde çalışmaktadır. Tüm bunlar örgüt içinde maliyetleri azaltmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden birisidir.

Örgüt yaşamının devam etmesi için çalışanların örgütte kalması sağlanmalıdır. Çalışanların bu bağlılığı aynı zamanda örgütün gücünü de ifade eder. Kariyer olanakları, ücret politikaları ve diğer motivasyon unsurları çalışanların örgütte kalması için kullanılan araçlardır. Örgütsel bağlılık birçok sebepten dolayı örgütler için önemlidir. Bu sebeplerden bazıları şunlardır: İşten ayrılma, devamsızlık, iş tatmini, işi sahiplenme, performans, sorumluluk, özerklik, katılım, hizmet süresi, yaş, eğitim, cinsiyet vb.

Bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler, örgüt yapısına ilişkin faktörler örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen örgüt içi faktörlerdir (Schwepker, 2001:39).

*Bireysel Faktörler:* Demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal

özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi olarak açıklanmaktadır. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilir.

*İş ve Role İlişkin Faktörler:* İşin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ek olarak, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilmektedir.

*İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler:* Sosyalizasyon sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen (1997) tarafından ortaya konmuştur. Ayrıca, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda ele alınmaktadır. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş tatminidir. İş tatmini, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden biridir.

*Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler:* Örgüt büyüklüğü, formalleşme oranı, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bu faktör grubuna, çalışanların örgütsel etik algılamaları da eklenebilmektedir.

### 2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algılama, daha çok bireyin çevresini anlamlandırması ile ilgilidir. Örgütteki yaşanan hadiseler her bir birey tarafından farklı algılanabilir. Örneğin bir çalışanın olumlu algıladığı bir olay diğeri tarafından olumsuz algılanabilir. Algılanan örgütsel destek, “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır. Bazı çalışmalarda çalışanların örgütlerinin kendilerini destekleyip desteklemedikleri ile ilgili genel inanışlar geliştirdikleri ifade edilmiştir. Örgütün çalışanlarını önemsemesi, mutlulukları için çabalaması, çalışanların önemli görülmesi ve bu durumların çalışana hissettirilmesi çalışanların örgütle olan ilişkisini olumlu etkilemektedir (Eisenberger vd., 1990). Başka bir tanımla, örgüt çalışanlarının arkasında örgütün desteğini hissetmesidir. Arkalarında örgütün desteğini hisseden çalışanların örgütsel bağlılıkları artacaktır (Turunç vd., 2010:185). Bazı araştırmalarda çalışanların örgüt tarafından desteklenmesi ile duygusal bağlılık arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir (Buchanan, 1974). Modern yönetim tekniklerinin tamamı bireyleri önceleyen ve destekleyen örgütsel destek kavramı ile başarılı olabilmektedir. Çalışanlara örgüt içi ve dışında destek olunması, görüşlerine değer verilmesi, istek ve önerilerinin dinlenmesi ve çalışanların kabul gördüklerini hissetmeleri örgütsel performansı artıracaktır. Aksi durum ise örgütsel bağlılığı ve performansı olumsuz yönde etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2003:117).

### 2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sadakat İlişki

Becker'in (1960) Side-bed kuramı bağlılıkla ilgili kapsamlı ve öncü çalışmalardandır. Side-bed kavramı ile bireyin örgütle yolları ayrılması halinde kaybedeceği çıkar ya da fayda ifade

edilmektedir. Kurama göre bireylerin örgüte bağlılık göstermeleri belirli, belirsiz veya tamamen gizli çıkarları ile ilişkilidir (Becker, 1960). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık daha çok bireysel ve örgütsel amaçların birlikteliği ve bu amaçların gerçekleştirilmesi isteğine bağlı gelişmektedir. Fakat örgütsel bağlılık bireysel amaçların ve davranışların oluşmasını önemsemeyen daha çok örgütün amaç ve hedeflerinin önemsendiği bir durumu ifade eder.

Bağlılık ve sadakat kavramlarının her ikisi de örgüte veya bir olaya ilişkin aidiyet içerir. Sadakat bireyden örgüte tek yönlü ve güçlü bir ilişkiyi ifade eder. Sadakatte bireyin bu durumdan bir karşılık almaması muhtemeldir. Koşullardan bağımsız olarak bireyin örgütten ayrılmayı düşünmediği bir durumdur. Yanısıra örgütsel bağlılık, kişinin kendi bireysel amaç ve hedeflerini gerçekleştirdiği ve çıkarları karşılandığı sürece örgütte kalmasını sağlayan bir faktördür. Örgütsel sadakat daha çok süregelen örgütsel bağlılık duygusunun bir sonucu olarak, örgütsel bağlılık duygusundan daha güçlü bir duygu durumunu belirtir. Örgütsel bağlılık rasyonel duygularla şekillenirken sadakat duygusu rasyonel gerçeklere dayanmaz. Sadakat, bireyin örgütün amaçları ile kendi amaçlarını özdeşleştirme çabasıdır (Koç, 2009: 204-205). İşletmeler mümkün olduğunca çalışanlarının örgütsel bağlılığa hatta örgütsel sadaka sahip olmalarını arzu etmektedir. Örgütsel bağlılığın örgüte yansması, bireylerin bağlılık derecelerine göre, olumlu veya olumsuz olabilir. Bağlılık düzeylerinin birey ve örgüte yansmaları Pierce ve Dunham (1987) tarafından yapılan çalışmayla ortaya koyulmuştur. Bu çalışmaya göre örgütsel bağlılık düzeyleri; düşük, orta ve yüksek derece bağlılık olarak sınıflandırılmıştır (Koç, 2009: 205-207).

*Düşük Dereceli Bağlılık:* “Zorunlu bağlılık” veya “devamlılık bağlılığı” olarak ifade edilmektedir (Allen vd., 1990, 5). Bireyin örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik tutum ve davranışlardan uzak olduğu örgüt ile arasındaki bağın oldukça zayıf olduğu bağlılık düzeyidir. Bireyin örgüte ilişkin psikolojik aidiyet duygusunun zayıf olmasıdır. Bireyin örgüte yaptığı yatırımlardan (kariyer, emeklilik hakkı, kıdem hakkı, ilişki ağı, kazanılan özel yetenekler vb.) kaynaklı kalma isteğidir. Düşük derece bağlılığa sahip çalışanlar örgütten ayrılmaya istekli oldukları gibi bireysel ve grup çalışmalarında da bağlılığın oluşması için çaba göstermezler. Bu tür çalışanlar “duygusuz çalışanlar” olarak ifade edilir ve örgüt için arzu edilmeyen çalışan türüdür. Çünkü, düşük derece örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, sürekli şikâyet ve itiraz etme eğiliminde olduklarından, dış paydaşların güveninin azalmasına sebep olmakta, olası yeni durumlara uyum sağlamamakta ve tüm bunların neticesinden maddi kayıplar oluşturabilmektedir.

*Orta Dereceli Bağlılık:* “Şekilsel bağlılık” veya “normatif bağlılığı” olarak ifade edilmektedir (Allen vd., 1990). Bireyin, örgütün amaç ve iş yapış biçimlerini kabul etmekle birlikte kendisini tam olarak örgüte ait hissetmeme durumudur. Örgütte kalmanın doğru olduğunu düşünmesi ve bunu bir görev olarak algılaması bireyin örgütte kalmasını sağlar. Bu düzeyde birey tutum ve davranışlarıyla örgütün beklentileri doğrultusunda davranışlarda bulunsa da bireysel beklenti ve örgüt beklentileri arasında uyumsuzluk olması durumunda sorunlar çıkabilir. Orta dereceli bağlılık düzeyinde birey örgütte kalmanın daha doğru



olduğunu düşünür. Çünkü örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünür veya örgüte yönelik bir çeşit minnettarlık duygusu besler.

*Yüksek Dereceli Bağlılık:* Bireyin çalıştığı örgütle bütünleştiği, değer yargılarını, amaç ve hedeflerini sahiplendiği ve kendisini örgüte adadığı bir bağlılık düzeyidir. Yüksek derece bağlılık, örgüt değerleri ile bireysel değerler arasındaki uyum sonucu oluşur. Birey çalıştığı örgütün mensubu olmaktan son derece hoşnut ve örgüte duygusal olarak bağlıdır (Allen vd., 1990). Birey örgütte kalmak için yoğun isteklidir. Yanısıra örgütün amaçlarına ulaşması için elinden gelen tüm gayreti gösterecektir. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının örgüte olumlu katkıları olmaktadır. Örneğin bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgüte olası katkısı ve performansı daha yüksek olacaktır.

## 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk defa Organ vd. (1983) tarafından kullanılmıştır (Podsakoff vd., 2000: 513). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün formal sisteminde tanımlanmayan, gönüllülük esasına dayalı ve örgütün etkin ve verimli çalışmasına katkı sağlayan çalışan davranışı olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Örgütün etkin ve verimli çalışması için arzu edilen bu davranış şeklinin yapılmaması bir yaptırım gerektirmez. Örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu vardır. Bunlar; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemdir (Organ, 1988). Farklı çalışmalarda yardım etme davranışı, örgütsel sadakat davranışı, örgütsel uyum davranışı, bireysel inisiyatif davranışı ve kişisel gelişim davranışı da örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olarak kullanılmıştır (Bolat vd., 2008: 78-79).

## 2.3. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı doğruluk ve haklılığın ifadesi olarak davranışları ahlak perspektifinden inceleyen bir düşüncedir. Örgütlerde adalet kavramı daha çok kaynakların dağıtımını (ücret, ödüllendirme, teşvik vb.) bağlamında değerlendirilir. Örgütsel adalet, örgütün kazanımların çalışanlara eşit bir şekilde dağıtılması ve yöneticilerin adaletli davranma durumunu tanımlar. Örgütsel adalet tüm örgüt mensupları arasında ayırım yapmaksızın çalışanların haklarına riayet etmek, kişiliklerine saygılı davranmak ve örgüt politikalarının eşit uygulanması esasına dayanır. Diğer bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ödüllendirme, ücretlendirme, terfi ve ceza işlemlerine ilişkin kararların nasıl alındığı, nasıl uygulandığı ve nasıl ifade edildiğinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır (İçerli, 2010: 69).

Örgütlerde adalet algısının kavramsallaştırması 60'lı ve 70'li yıllarda ortaya çıkmaktadır (Homans, 1961; Adams, 1965; Walster vd. 1973; Greenberg, 1987: 9). Bu yıllarda örgütlerin ücretlendirme ve ödüllendirme politikalarının çalışanlar tarafından algılarına ilişkin uygulamalı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan en temeli Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisidir. Bu kurama göre çalışanlar sürekli olarak örgüte verdikleri emek ile aldıkları faydayı, benzer işi yapanlar ile kıyaslar. Bu kıyaslama neticesinde çalışanlar, örgüt yönetimin adalet davranışına yönelik bir yargıya varmaktadırlar (Adams, 1965). Yanı sıra çalışanlar,

örgüt yöneticisinin karar verirken doğru, tutarlı, tarafsız mı karar verdiğini ve bu kararları verirken çalışanların kaygılarını ve düşüncelerini değerlendirmeye alıp almadığına da dikkat eder (Judge vd., 2004: 395). Çalışanların davranışları, örgüt içindeki durumları algılama biçimlerine göre değişmektedir. Bu durum örgütsel adalet kavramının önemini artırmaktadır. Örgütsel adalet çalışmalarının son dönemlerde değerli olmasının sebebi çalışanların adalet algılarının örgütün etkinlik ve verimliliğini etkilemesidir. Özellikle iş tatmini, örgüte olan güven, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat ve iş performansını artırmaktadır (İçerli, 2010: 69-70).

## 2.4. Etik İklim

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen “etik iklim” kavramı; etik iş iklimi, etik atmosfer, ahlaki iklim ve ahlaki çevre olarak da isimlendirildiğini görmek mümkündür (Victor ve Cullen, 1988:106). Etik iklim, en basit ifadesiyle örgütsel iş iklimidir. Etik iklim, örgütlerdeki etik davranışlarının açıklayıcısı olarak iş etiği bağlamında da etkili kavramlardandır (Wimbush vd., 1997:67). Etik ifadesi ile doğru yanlış, iyi kötü, kabul edilebilir kabul edilemez ve yararlı zararlı olguları ayırt etmemizi sağlayan standartlar anlaşılabilir. Başka bir ifadeyle insan davranışlarının ahlaki bağlamda değerlendirilmesidir. Etik ahlaktan farklı olarak daha soyut kavramlar kullanır. Fakat etik kavramının bu soyut kavramları (iş etiği, tıp, etiği, medya etiği vb.), kabul edilen evrensel normlara göre, tanımlayan açık kuralları ortaya koyması gerekir.

Etik iklim, çalışanlardan beklenen, desteklenen ve teşvik edilen davranışlardır. Başka bir ifadeyle, ahlaki onaya sahip örgütsel iş yapış biçimlerinin örgütte geçerli algısıdır. Bir örgütteki etik iklim, o örgütün iş hayatı içerisinde açık ve anlaşılır bir şekilde o örgütün bir parçası iş yapış biçimi olmalıdır. Yanısıra bu etki, örgütün dış paydaşları ile ilişkilerinde, yönetiminde ve karar alma mekanizmalarında görülmelidir. Etik iklim, çalışanlara örgütçe uygun veya uygun bulunmayan davranışları belirlemesi noktasında yönlendirir (Büte, 2011, 104-105).

## 2.5. Örgüt İklimi

Çalışanlar örgütte oluşan bilgiler, içinde buldukları örgüt koşulları gibi birçok parametreden örgüte ilişkin bazı algılar edinirler. Çalışanların örgütün iş ortamına ilişkin tüm bu algıları örgüt iklimi olarak adlandırılır. Örgüt iklimi, örgüt faaliyetlerinin yapıldığı ortam koşullarını ifade eder. Diğer bir ifadeyle, örgütteki çalışan davranış biçimleri ve ilişkileri ile oluşan bir ortamdır. Örgüt iklimi; örgütü tanımlayan, diğer örgütlerden ayıran, kişiliğini oluşturan, örgüte hakim olan, örgüt mensuplarının davranışlarını etkileyen, somut olmamasına rağmen örgüt mensupları tarafından hissedilen ve anlaşılan psikolojik bir kavramdır (Karcıoğlu, 2001: 270). Çalışanlar örgüt iklimini iş odaklı, yenilik odaklı, eğlence odaklı vb. gibi çeşitli şekillerde algılayabilirler. Örgüte ait değişkenlere bağlı olarak çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları farklılaşacaktır (Schneider, 1975: 318). Örgüt iklimi, çalışanların algılarını etkileyen birçok uygulama ve normlardan oluşan çok değişkenli bir yapıya sahiptir. Sonuç olarak örgüt iklimi; çalışan ve üst yönetimin uygulamalarından oluşur, iş ortamına ilişkin

şartların algılanmasına bağlıdır, çalışma ortamının tanımlanmasına zemin oluşturur, iş yapış şekillerini yönlendiren bir baskı kaynağıdır.

## 2.6. Örgütsel Çatışma

Farklı inanç, değer, toplumsal sınıf ve isteklerinde sahip bireyler olduğu sürece çatışma da var olacaktır. Örgütsel yaşamın her noktasında çatışma yaşanması muhtemeldir. Önemli olan çatışmaların olması değil var olan çatışmaların iyi yönetilebilmesidir. İyi yönetilemeyen çatışmalar hem birey hem de örgüt için telafisi zor maliyetler oluşturabilir. Açık bir şekilde meydana gelen çatışmaların görülmesi kolaydır. Fakat bazı çatışmalar açık bir şekilde görülmez. Gizli çatışma durumunda çalışanların davranışları örgütü olumsuz etkileyecek noktaya gelebilir. Özellikle örgüt işleyişini yavaşlatma hatta sabote etme şeklinde olabilir (Üngüren vd., 2009: 882). Bu bağlamda çatışma, örgüt üyeleri veya gruplar arasında karşılıklı bağımlılığı olan işlerde çalışmaktan ya da sahip olunan farklı algı, değer, amaç ve statüler sonucu meydana gelen anlaşmazlıklardır. Birçok sebep örgütsel çatışmalara sebep olabilmektedir. Bireysel farklılıklar ve uyumsuzluklar, algılama farklılıkları, zıtlıklar, anlaşmazlıklar başlıca çatışma kaynaklarıdır. Çatışmaların kaçınılmaz olduğu çalışma ortamlarında yöneticilere düşen, çatışmanın olumsuz sonuçlarını azaltmak ve çatışma ortamından örgüt adına faydalanmaktır (Karcioğlu vd., 2011: 330).

## 3. METODOLOJİ

### 3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu, örgütsel adalet kavramı bağlamında örgütsel bağlılık ve örgütsel etik konularını ele almaktır. Araştırma, ilaç ve sağlık sektörü üzerinden bu konuları ele alan uygulamalı çalışmaların literatür taraması şeklinde yapılmıştır. İlaç ve sağlık sektöründe çalışan kişilerin örgütsel adalet ve bağlılıkları, etik kaygıları ve sorunları çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Bu çalışmada yapılan çalışmalar toplu halde verilecek ve araştırmacıların ulaştıkları sonuçlar paylaşılacaktır. Bu bağlamda örgütsel iklim kavramı üzerinde etkili olan boyutlar incelenecek, etik iklim, çalışanlar arasındaki ilişkiler vb. konuların örgüt iklimine etkisini inceleyen çalışmalar yıllar bazında ele alınacaktır.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma sistematik derleme yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Sistematik derlemeler, bilimsel bulguların genelleştirilebilir olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Bu doğrultuda sistematik derleme konuyla ilgili önceden ele alınmış ve konuya dahil olma kriterlerine uyum sağlayan tüm araştırmaları toplar, özetler ve araştırmanın temel sorusuna yanıt arar. Sistematik derleme, benzer yöntemler ile yapılmış çok sayıdaki araştırmanın kapsamlı bir sentezidir (Karaçam, 2013; 26). Sağlık sektörü çalışanları üzerine birçok araştırmacı tarafından çeşitli çalışmalar yapılarak literatüre katkı sağlanmıştır. Bu çalışmada 2007-2020 yılları arasında sağlık sektörü çalışanlarına yönelik olarak yapılan çeşitli araştırmaların sonuçları paylaşılacaktır. Çalışma da sektördeki farklılık ya da benzerliklerin



yıl bazında daha net görebilmesi için on yıl üzeri bir zaman aralığı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan çalışmalar, Google scholar ve Yök Tez veri tabanından elde edilmiştir. Sağlık sektörü çalışanları, hemşireler ve ilaç mümessilleri çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye özelinde yapılan 20 adet çalışma incelenmiş ve araştırma sonuçları paylaşılmıştır.

### 3.3. Literatür Taraması Sonuçları

Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından yapılan “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” isimli çalışmada çalışanların iş-aile yaşamlarında meydana gelen çatışma düzeylerinin iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerin yarattığı etkiler incelenmiştir. Adana ilinde bölge müdürlüğü bulunan ilaç firmalarının, tıbbi ilaç mümessillerine yönelik anket çalışması ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde olumlu etkisinin olduğunu bunun yanında da aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. İş ve aile çatışması açısından ele alınan bu çalışma çalışanların aile içindeki yaşantılarının işle kurulan bağlılığı etkilediğini göstermektedir.

Çalışanların iş stresinin iş tatminine etkisini ölçmek amacı ile yapılan Yapraklı ve Yılmaz'ın (2007) Erzurum ilinde ilaç mümessillerine yönelik yaptıkları çalışmanın sonucuna göre ilaç mümessillerinin iş tatmininin yüksek olduğu ve iş tatmininin iş yerinde meydana gelen stresi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İlaç mümessillerine yapılan çalışma iş yerinde huzur ortamının stres üzerinde negatif/azaltıcı bir etki getirdiğini göstermektedir.

Ay ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan ve etik iklimin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik 186 kişiye yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre iş yerinde etik düzenlemeler yapılmasının çalışanların işe bağlılık seviyelerini arttırdığını göstermektedir. Örgütlerde oluşturulan etik iklimin belirsizlikleri ortadan kaldırdığı dolayısıyla çalışanların iş tatmininin artırıldığı tespit edilmiştir. Çalışmaya göre çalışanların iş tatminleri firmaların örgüt iklimine göre şekillenmektedir.

Yılmaz ve Yenihan (2014) tarafından yapılan çalışmada ilaç sektörü çalışanlarının iş doyumunu ve kurumsal bağlılık düzeylerini incelemektedir. Çalışmaya göre çalışanların duygusal bağlılıklarının ölçüldüğü çalışmada tek başlarına yani gruptan ayrı bireysel olarak çalışan iş görenlerin işletmeye karşı bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar bunun sebebi olarak çalışanın kendini yalnız hissetmesi ve acil kararları tek başına almak zorunda kalmasına ve bunun iş görene sorumluluk yüklemesine, bu sorumluluk karşısında ise yalnızlık duygusu yaşamasına bağlamaktadır. Ayrıca iş görenlerin yaptıkları iş nedeni ile topluma faydalı olma hissi taşıdıkları, işi vicdani boyutta ele aldıklarını ve durumunda kuruma bağlılığı güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Varol'un çalışmasının aksine bu çalışmada maaş olarak daha fazla kazanan iş görenin kuruma duyduğu bağlılık olgusunun daha yüksek seviyede olduğu ortaya konmuştur.

Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından 66 kişi ile örgütsel adalet kavramının sinizm üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik yapılan çalışmada örgütsel sinizm konusu örgüte bağlılık

boyutunda değerlendirilmiştir. Sinizm kavramı çalışmada kişilerin çalıştığı örgütün dürüst olmadığına dair inancı ve çalıştığı örgüte yönelik negatif tutumu olarak açıklanmakta ve samimiyet, adalet, dürüstlük gibi temel beklentilerin yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre iş görenlerin örgütsel adalete yönelik inançları azaldıkça örgütsel sinizme karşı tutumlarının arttığı görülmektedir. Yani çalışanlar iş iklimindeki adaletsizlikler sonucu örgüte karşı negatif bir tutum sergilemektedir. Çalışmaya göre örgüt çalışanlarının hem benzer iş yapan çalışanlara göre hem de örgüte yaptıkları katkıya göre kazanımlarının uyumsuz oldukları sonucuna varılmıştır. Yanısıra yönetici kararlarının taraflı, yanlış ve tutarsız olarak değerlendirdikleri ve bu durumun işten ayrılma tutumlarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Tüm bu olumsuz algıların artması, çalışanların iş memnuniyetlerinin, iş performanslarının, yönetime duydukları güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azalması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm tutumlarının ve işten ayrılma isteklerinin artması gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Eren ve Hayatoğlu (2011) 206 kişi ile yapılan, etik iklimin çalışanların performansı üzerine etkilerini araştırmaya yönelik çalışmanın sonuçlarına göre etik iklim olgusunun yöneticiye güven duyma olgusunu ve iş performansını pozitif yönde etkilediği ve bu pozitif etkinin de iş performansında pozitif etkileri olduğu sonuca varılmıştır. İşyerinde oluşan sağlıklı ve güvene dayalı ilişkinin işverene yönelik pozitif duygular uyandırdığına bu pozitif duyguların etkisi ile de iş görenlerin iş performansında pozitif bir yönde artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel ve Seçkin (2011) tarafından örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerinde etkisini ölçmeye yönelik 138 kişiye yapılan anket çalışmasında örgütsel adalet duygusunun bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada yöneticilerin iş görenlerle ilişkilerinde işlemsel ve etkileşimsel adalete önem vermelerinin iş görenlerin bağlılık ve bilgi yaratma isteklerini arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

Işık ve arkadaşları (2012) tarafından örgütsel adaletin iş sadakatine etkisini ölçmek için yapılan çalışmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları örgütsel adalet tutumları ile yakından ilişkilidir. Sağlık çalışanlarının yöneticilerinin kendilerine adil davranıldığı düşünmeleri, örgüte yönelik duygusal ve normatif tepkimelerini etkilemektedir. Çalışanlar iş ortamında kendilerine haksız davrandıklarını algıladıklarında, kurumlarına karşı olumsuz tepkiler geliştirebilmektedir.

İyigün ve Çetin (2012) tarafından ilaç sektöründe çalışan 510 satış temsilcisine yapılan psikolojik kontratın çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkisini ölçmeye yönelik yapılan çalışmada iş ortamında çalışanlara yönelik beklentilerin karşılanmaması ve pozitif bir örgüt ikliminin oluşmaması durumunda çalışanları işe devamsızlık, performans düşüklüğü ve örgütsel sapma gibi durumlara yönelteceği sonucuna ulaşılmıştır. Taner ve Elgün (2015) tarafından 197 satış temsilcisine yapılan çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerinde etkilerini incelemeye yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarına göre ilaç sektöründe çalışan iş görenlerin başkalarının iyiliğini isteme ve yardım etme duygusunun işyerinde etik iklim olgusunu ve duygusal bağlılık ile işe devam durumunu pozitif yönde etkilemektedir. Yani çalışanların yaptıkları işi yardım duygusu ile yapmaları ve vatandaşlık görevi olarak

addetmeleri iş ortamında örgütsel bağlılık ve duygusal tatmin durumu yaşatmakta ve bu durum iş görenin işten ayrılma ihtimalini azaltmaktadır.

Şencan ve arkadaşları (2017) tarafından 98 yönetici ile yapılan ilaç sektöründe faaliyet gösteren yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını ölçmeye yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani örgüte duyulan bağlılığın artması işe yönelik doyumunda artmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda iş yerinde çalışma süresinin artmasının örgüte yönelik bağlılık duygusunu da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında çalışmaya katılanlar medeni durum bazında da ele alınmış ve bekar yöneticilerin evli yöneticilere oranla örgüte daha bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli olmayan yöneticilerin yaşam ile ilgili beklentilerini işe aktardıkları ve evli yöneticilere oranda daha iş odaklı oldukları savunulmaktadır.

Varol (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre yüksek düzeyde iş tatminine sahip olan çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda işten ayrılma ihtimalini düşürdüğü ve çalışanın kendi isteği ile işe devam ettiği sonucunu vermiştir. Çalışma ilaç sektöründe çalışan iş görenlerin normatif bağlılık düzeylerini de ele alınmıştır. Araştırma sonucuna göre yüksek iş tatminine sahip bireylerin yüksek normatif bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Normatif bağlılık iş görenin işe girmeden önceki aidiyet ve bağlılık duygusu ile işe girdikten sonraki örgüte karşı sadakati düzeyinde ele alınmıştır. Sonuca göre pozitif bir örgüt çalışanın normatif ilişki düzeyini de pozitif olarak etkilemektedir. Aynı zamanda örgüt ile duygusal bağ kuran ve kendisine ihtiyaç varmış duygusu taşıyan iş görenlerinde örgütten ayrılma ihtimalleri daha düşük seviyede ölçülmüştür. Çalışma ayrıca çalışanları yaş ve maaş bazında da değerlendirmiştir. Buna göre diğer çalışanlardan yüksek maaş alan müessesilerin daha düşük maaş alanlara göre işten ayrılma yüzdeleri daha yüksektir. Araştırmacı bunu çalışanların kıdemleri ile aldıkları maaşa bağlamış ve yaş olarak yüksek seviyede olan çalışanların yetersiz kalmaya başladıklarını düşünerek başka iş alternatiflerine yönelmelerine bağlamıştır.

Erer ve Iraz (2018) tarafından 199 hemşire ile yapılan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonuçlarına göre hemşirelerin örgütsel adalet algılarının artmasının örgütsel vatandaşlık sergileme davranışını pozitif yönde arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle örgütsel iklimin beklenen düzeyde ve pozitif olması sağlık sektörü çalışanlarını pozitif bir şekilde etkilemekte ve bağlılık düzeylerini arttırmaktadır. Çalıştığı örgütü adil olarak tanımlayan çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artacağı, aidiyet duygusunun artacağı çalışanlarında nazik ve yardımsever olarak davranışlar sergilemeye başlayacağını bu durumda örgütün imajını olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Ünver ve arkadaşları (2020) tarafından doğumhanede çalışan ebelerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 156 ebe ile yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ebelerde işe bağlı gerginlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel adalet düzeyini azaltan önemli değişkenler olduğu görüldü. Buna karşın ebelerde işlemsel adalet düzeyi arttıkça duygusal ve devamlı bağlılık düzeyinin de arttığı belirlenmiştir. Bu

araştırmanın sonuçlarına göre işe bağlı gerginlik ve tükenmişliğin örgütsel adalet düzeyini etkileyen önemli unsurlar olduğu ve işlemsel adalet algısı arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2020) tarafından özel sağlık kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adalet düşüncelerinin örgütlerine yönelik bağlılıkları üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların kıdem durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çankaya (2020) tarafından özel hastanede görev yapan çalışanların örgütsel güven algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Bektaşoğlu ve Şengün (2020) tarafından örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde etkisini ölçmek amacı ile yapılan çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel iletişimin artması iş tatminini de arttırmaktadır.

Çalışkan ve Özkan (2020) tarafından örgütsel bağlılık ve iş tatminini ölçmeye yönelik yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

Macit ve Ekim (2020) tarafından psikolojik sözleşme olgusunun çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisini ölçmeye yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile psikolojik sözleşme konusundaki beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı da arttırmaktadır.

Alnıaçık ve arkadaşları (2020) tarafından kurumsal imajın iş tatmini ve bağlılığa etkisini ölçmek amacı ile yapılan çalışmanın sonuçlarına göre kurumsal imajın duygusal bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif, kurumsal imajın işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 1: Literatür Özeti**

Yazar/lar (Yıl)	N	Amaç	Örneklem	Yöntem	Bulgular
Efeoğlu ve Özgen (2007)	162	İş/aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkileri	İlaç mümessilleri	Anket	-İş/aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. -İş ve aile çatışması açısından ele alınan bu çalışma çalışanların aile içindeki yaşantılarının işle kurulan bağlılığı etkilediğini göstermektedir.
Yapraklı ve Yılmaz (2007)	304	İlaç satış mümessillerinin iş stresi düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisini belirlemektir.	İlaç mümessilleri	Anket	-İlaç mümessillerinin iş tatminin yüksek olduğu ve iş tatmininin iş yerinde meydana gelen stresi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İlaç mümessillerine yapılan çalışma iş yerinde huzur ortamının stres üzerinde negatif/azaltıcı bir etki getirdiğini göstermektedir.
Ay, Kılıç ve Biçer (2009)	186	Etik iklimin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi	İlaç (%60)/sigorta sektörü çalışanları	Anket	-İş yerinde etik düzenlemeler yapılmasının çalışanların işe bağlılık seviyelerini artırdığını göstermektedir. -Örgütlerde oluşturulan etik iklimin belirsizlikleri ortadan kaldırdığı dolayısıyla çalışanların iş tatmininin artırıldığı tespit edilmiştir. -Çalışmaya göre çalışanların iş tatminleri firmaların örgüt iklimine göre şekillenmektedir.
Efeoğlu ve İplik (2011)	66	-Örgütsel adalet kavramının sinizm üzerindeki etkilerini -Örgütsel sinizm konusu örgüte bağlılık boyutunda değerlendirilmiştir.	İlaç mümessilleri	Anket	-İş görenlerin örgütsel adalete yönelik inançları azaldıkça örgütsel sinizme karşı tutumlarının arttığı görülmektedir.
Eren ve Hayatoğlu (2011)	206	Etik iklimin çalışanların performansı üzerine etkilerini	İlaç mümessilleri	Anket	-Etik iklimin yöneticiye güven duyma olgusunu ve iş performansını pozitif yönde etkilediği ve bu pozitif etkinin de iş performansında pozitif etkileri olduğu sonuca varılmıştır.
Demirel ve Seçkin (2011)	138	Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerinde etkisini ölçmeye yönelik	İlaç sektörü çalışanları	Anket	-Örgütsel adalet duygusunun bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. -Yöneticilerin iş görenlerle ilişkilerinde işlemsel ve etkileşimsel adalet öneme vermeye devam etmesi iş görenlerin bağlılık ve bilgi yaratma isteklerini arttıracaktır sonucuna ulaşılmıştır.



# Sağlık Yönetimi

Dergisi

SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi, Yıl: 2020, Cilt: 2, Sayı: 2, ss.81-101.

<b>İyigün ve Çetin (2012)</b>	510	Psikolojik kontratın çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkisi	İlaç sektörü çalışanı	Anket	-İş ortamında çalışanlara yönelik beklentilerin karşılanmaması ve pozitif bir örgüt ikliminin oluşmaması durumunda çalışanları işe devamsızlık, performans düşüklüğü ve örgütsel sapma gibi durumlara yönelteceği sonucuna ulaşılmıştır.
<b>İşık, Uğurluoğlu ve Akbolat (2012)</b>	423	Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi	Sağlık personeli	Anket	- Çalışanlarının örgütsel bağlılıkları örgütsel adalet tutumları ile ilişkilidir. -Çalışanlarının örgütsel adalet algıları örgüte yönelik duygusal ve normatif tepkimelerini etkileyebilmektedir. -Çalışanların örgütsel adalet konusundaki olumsuz algıları, kurumlarına karşı olumsuz tepkiler geliştirmelerine yol açabilmektedir.
<b>Yılmaz ve Yenihan (2014)</b>	330	İş doyumu ve kurumsal bağlılık düzeylerini incelemektedir.	İlaç sektörü çalışanları	Anket	-Gruptan ayrı bireysel olarak çalışan iş görenlerin işletmeye karşı bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermektedir. -İş görenlerin yaptıkları iş nedeni ile topluma faydalı olma hissi taşıdıkları, işi vicdani boyutta ele aldıklarını ve bu durumum kuruma bağlılığı güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Taner ve Elgün (2015)</b>	197	Etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerinde etkileri	İlaç sektörü çalışanları	Anket	-İlaç sektöründe çalışan iş görenlerin başkalarının iyiliğini isteme ve yardım etme duygusunun işyerinde etik iklim olgusunu ve duygusal bağlılık ile işe devam durumunu pozitif yönde etkilemektedir.
<b>Şencan, Aydınant ve Yeğenoğlu (2017)</b>	98	İlaç sektöründe faaliyet gösteren yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları	Yönetici	Anket	-Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Varol (2017)</b>	196	Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki	İlaç sektörü çalışanları	Anket	-Yüksek düzeyde iş tatminine sahip olan çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Erer ve İraz (2018)</b>	199	Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi	Hemşire	Anket	-Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının artmasının örgütsel vatandaşlık sergileme davranışını pozitif yönde arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

# Sağlık Yönetimi

Dergisi

SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi, Yıl: 2020, Cilt: 2, Sayı: 2, ss.81-101.

<b>Ünver, Derya ve Uçar (2020)</b>	156	Doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki	Hemşire	Anket	-İşe bağlı gerginlik ve tükenmişliğin örgütsel adalet düzeyini etkileyen önemli unsurlar olduğu ve işlemsel adalet algısı arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır
<b>Özdemir (2020)</b>	340	Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile ilişkisi	Sağlık personeli	Anket	-Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. -Çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
<b>Çankaya (2020)</b>	434	Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama	Sağlık personeli	Anket	-Örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir
<b>Bektaşoğlu ve Şengün (2020)</b>	118	Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel iletişim düşüncelerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkileri	Sağlık personeli	Anket	-Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık seviyesini arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
<b>Çalışkan ve Özkan (2020)</b>	400	Örgütsel bağlılık durumunun tükenmişlik durumuna etkisi	Sağlık personeli	Anket	-Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. -Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artmaktadır
<b>Macit ve Ekim (2020)</b>	145	Psikolojik sözleşme algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi	Sağlık personeli	Anket	-Psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile psikolojik sözleşme konusundaki beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı da artırmaktadır.
<b>Almaçık, Pamuk ve Almaçık (2020)</b>	447	Kurumsal imajın bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri	Sağlık personeli	Anket	-Kurumsal imajın duygusal bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi bulunmuştur. -Kurumsal imajın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel davranış literatüründe, örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik uygulamalar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Başta örgütsel bağlılık konusu, entelektüel sermayenin yönetimi bağlamında büyük önem arz etmektedir. Nitelikli işgücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, yetenek ve bilgi birikimini örgütü için kullanması örgütsel bağlılıkla ilişkilidir.

Örgütsel iklim konusu ve örgütsel iklimin iş yaşamına etkileri birçok araştırmacı tarafından ele alınan bir konudur. İnsanlar doğası gereği çoğu zaman ait olma, ihtiyaç hissedilme ve varlıklarını kanıtlayma ihtiyacı hissetmektedir. Bir iş yerinde çalışan insanların o işyerinde sıcak ilişkiler kurması ve aidiyet duygusu taşıması iş gören devir hızını yavaşlatacak ve işyerine personel tedarik masrafı, işe uyum süresi, çeşitli eğitimler verme gibi birçok maliyetten avantajı sağlayacaktır. Çalışanlarında bir işyerinde güvenli hissederek çalışması ve liyakat sistemine tabi oldukları düşüncesi iş yerindeki verimi arttıracak ve hem iş vereni hem de iş göreni memnun edecektir. Çalışma ortamında çatışmanın olmaması da müşteriye memnun edecek ve herkes tarafından paylaşılan pozitif bir ortam yaratacaktır.

İşyerinde etik iklimin varlığı, çalışanlara yönelik etik ihlallerin olmaması çalışanların örgüte bağlılıklarını doğrudan etkileyebilecektir. Literatür taraması kapsamında ele alınan çalışmalara göre iş görenlerin etik iklim ve pozitif örgüt ikliminde işyerine duygusal olarak bağlandığı, aidiyet duygusu hissettiği ve işten ayrılma niyetinin daha az olduğunu göstermektedir. İş yerinde stresin az olmasının ve huzur ortamının sağlanmasının da çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırdığı, etik iklimin sağlanmasının çalışanlarda iş tatminini arttırdığını ve çalışanların işletmeye karşı tutumlarının örgüt yapısına göre şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek iş tatminine sahip bireylerin işten ayrılma durumlarının negatif yönlü olduğu, aidiyet hissini var olduğu durumlarda örgüte bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aksi durumlarda, yani örgütsel adaletin zayıf olduğu durumlarda işletmeye karşı örgütsel sinizm durumunun devreye girdiği bir diğer deyişle örgüt ortamında adaletsizliklerin var olması durumunda çalışanların işletmeye karşı bağlılıklarının zayıfladığı ve iş görenlerin aidiyet duygularını kaybederek örgüte karşı negatif bir durumun ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da işten ayrılmalara sebep olmakta ve örgüte zarar vermektedir. Bu güvensizlik ve hoşnutsuzluk durumu işe devamsızlık, performans düşüklüğü ve örgütsel sapma gibi olaylara sebebiyet vermekte ve bu durum örgüt yapısını olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda yöneticiye karşı beslenen olumlu duyguların örgüte de olumlu yansıdığı, yöneticilerin liyakat sistemini gözetmeleri ve çalışanlara karşı adil olmaları işe bağlılığı arttırmaktadır. İşe bağlılığın artması durumu da örgüt içerisinde bilgi yaymaya istekli iş gören sayısını arttırmaktadır.

Çalışmalarda ortaya çıkan bir diğer bulgu ise çalışanların yardım etme ve örgütsel vatandaşlık durumu yaşamalarının da örgüte pozitif bir etkisinin olduğudur. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren iş görenlerin yaptıkları işi kutsal görmeleri örgüte bağlılığı arttırmakta ve bu durum iş görenlerin işten ayrılma ihtimallerini düşürmektedir. Şencan ve arkadaşlarının çalışmasında

medeni durumun iş görenler arasında bir farklılığa sebep olduğu sonucuna değinilmiştir. Çalışmaya göre sağlık sektöründe faaliyet gösteren bekar yöneticilerin evlilere oranla örgüte daha bağlı oldukları ve yaşamsal beklentilerini işe aktardıklarına değinilmiştir. Bu çalışmaya göre bekar yöneticiler evlilere oranla daha iş odaklıdır. Ele alınan çalışmalarda tezat durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin Varol tarafından 2017 yılında yapılan çalışmaya göre ilerleyen yaşlarda olan ve tecrübe gereği diğer çalışanlardan daha yüksek maaş alan iş görenlerin işten ayrılma ihtimallerinin daha yüksek olduğuna değinilmiştir. Araştırmacı bu durumu sağlık sektöründe 35 yaşın işin emeklilik yaşı olarak algılanmasına ve ilerleyen yaşlarda olan çalışanların emeklilik zamanlarının geldiğini düşünerek başka iş alanlarına yönelmek istemelerine bağlamıştır. Ancak yine 2014 yılında Yılmaz ve Yenihan'ın yaptığı çalışmaya göre ise diğer çalışanlara oranla daha yüksek maaş alan iş görenlerin örgüte daha bağlı oldukları ve işten ayrılma ihtimallerinin daha düşük olduğuna değinilmektedir. Bu çalışmalarda ortaya çıkan tezatlığın çalışmaların örneklemeden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bir çalışmada sağlık sektöründe belirli bir yaşın emeklilik olarak algılanması, diğer çalışmada ise yaş konusuna odaklanılmamasının bu farklılığa sebep olduğu düşünülmektedir.

Çalışmalar genelinde örgütsel iklimin çalışanların işe bağlılığında etkili olduğu ve etik iklimin iş görenin işe bağlılığını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu çalışmada yıllar bazında yapılan çeşitli çalışmalar ele alınmıştır. Sonraki çalışmalarda örneklem genişletilerek daha fazla çalışmaya literatür çalışması yapılması daha sağlıklı sonuçlar verebilecektir. Çalışanların işe bağlılıklarının işletmeye sağladığı faydalar göz önüne alınırsa örgütsel etik ve pozitif bir örgüt ikliminin işletmeye sağladığı yararlar net olarak görülebilecektir.

## KAYNAKÇA

Adams, J. S., (1965), "Inequity in Social Exchange", *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299

Allen, N. J. and Meyer J. P., (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.

Alnıaçık, E., Pamuk M. ve Alnıaçık Ü., (2020), "Kurumsal İmajın Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(4): 43-52.

Ay, Ü., Kılıç K. C. ve Biçer M., (2009), "İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim ile İlişkisi Üzerine Bir Çalışma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2): 57-71.

Becker, H. S., (1960), "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66(1): 32-40.

Bektaşoğlu, A. ve Şengün H., (2020), “Sağlık Sektöründe Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Aydın Sağlık Dergisi, 6(2): 155-182.

Bolat, O. ve Bolat T., (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19): 75-94.

Buchanan, B., (1974), “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, Administrative Science Quarterly, 19(4): 533-546.

Büte, M., (2011), “Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2): 103-122.

Çalışkan, A. ve Özkan H., (2020), “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1):1 80-194.

Çankaya, M., (2020), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(107): 185-204.

Demirel, Y. ve Seçkin Z., (2011), “Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Bilig, 56(1): 99-119.

Demirel, Y., (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi, 15(2): 179-194.

Efeoğlu, E. İ. ve İplik E., (2011), “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(3): 343-360.

Efeoğlu, E. İ. ve Özgen H., (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2): 237-254.

Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-Lamastro V., (1990), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation”, Journal of Applied Psychology, 75:51-59

Eren, S. S. ve Hayatoğlu Ö., (2011), “Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14): 109-128.

Erer, B. ve İraz R., (2018), “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma”, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(ICEESS’ 18): 47-51.

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



Homans, G. C., (1961), *Social Behavior and its Elementary Forms*, New York: Harcourt, Brace and World.

Işık, O., Uğurluoğlu Ö. ve Akbolat M., (2012), “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 254-265.

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

İyigün, Ö. N. ve Çetin C., (2012), “Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, 10(37): 15-29.

İyigün, Ö. N., (2012), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21): 49-64.

Judge, T. A. and Colquitt, J. A., (2004), “Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395-404.

Karaçam, Z., (2013), “Sistematik Derleme Metodolojisi: Sistematik Derleme Hazırlamak için bir Rehber”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1): 26-33.

Karacıoğlu, F. (2001), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2): 265-283.

Karacıoğlu, F., Gövez E. ve Kâhya C., (2011), “Yöneticilerin İletişim Tarzı ve Kullandıkları Çatışma Yönetim Stili Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 327-340.

Koç, H., (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.

Korkmaz H. G. ve Bozkurt S., (2018), “Örgütsel Adalet ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi ve Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (20): 233-252.

Lamsa, A. M. and Savolainen, T., (2000). “The Nature of Managerial Commitment to Strategic Change”, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6): 297-306.

Macit, M. ve Ekim, H., (2020), “Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15(1): 323-333.

Meyer, J. P. and Allen N. J., (1991), “A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

Meyer, J. P. and Allen N. J., (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and*

Mosadeghrad A. M., Ferlie E., and Rosenberg D., (2008), “A Study on the Relationship Between Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees”, *Health Services Management Research*, 21(1): 211-227.

Mowday, R. T., Steers R. M. and Porter, L. W., (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.

Naus, A. J. A. M., (2007), *Organizational Cynicism: On the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organization*. Maastricht University Press.

Organ, W. D., (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington: Lexington Books.

Özdemir H. Ö., (2020), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanması”, *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 172-181.

Özdevecioğlu M., (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.

Özutku H., (2008), “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97.

Pierce J. L. and Dunham, R. B., (1987), “Organizational Commitment: Pre-Employment propensity and Initial Work Experiences”, *Journal of Management*, 13(1): 163-178.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine J. B. and Bachrach D. G., (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, 26(3): 513-563.

Polat S. ve Celep C., (2008), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54)54: 307-331.

Schneider, B. ve Snyder, R.A., (1975), “Some Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Climate”, *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.

Schweper, C. H., (2001), “Ethical Climate’s Relationship to Job Satisfaction Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce”, *Journal of Business Research*, 54(1): 39-52.

Şencan, N. S., Aydınhan B. ve Yeğenoğlu S., (2017), “Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2): 117-148.

Taner, B. ve Elgün R. F., (2015), “Çalışanların Etik İklim Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1): 99-114.

Turunç, Ö. ve Çelik M., (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, Yönetim ve Ekonomi, 17(2): 183-206.

Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür S., (2009), “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(27): 36-56

Ünver, H., Derya Aksoy Y. ve Uçar T., (2020), “Doğumhanede Çalışan Ebelerde İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi ile Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişki”, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 8(3): 893-905.

Varol, F., (2017), “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; (38): 200-208.

Victor, B. and Cullen J. B., (1988), “The Organizational Bases of Ethical Work Climates” Administrative Science Quarterly, 33(1): 101-125.

Walster, E., Berscheid, E., and Walster, G. W., (1973), “New Directions in Equity Research”, Journal of Personality and Social Psychology, 25(2): 151-176.

Wimbush, C. James, Shepard M. J. ve Markham E. S., (1997), “An Empirical Examination of The Multidimensionality of Ethical Climate in Organizations”, Journal of Business Ethics, 16: 67-97.

Yapraklı, Ş. ve Yılmaz M. K., (2007), “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1): 155-183

Yılmaz, T. ve Yenihan B., (2014), “İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Türk İlaç Sektöründe Bir Alan Araştırması”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (3)6, 200-218.