

## Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algulamalarının İş Performansına Etkisinde İlişkisel Çatışmanın Aracı Etkisi

Mustafa AMARAT<sup>1\*</sup> , Mahmut AKBOLAT<sup>2</sup> , Aykut YAĞCI<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Sağlık Yönetimi, İşletme Fakültesi, Sakarya Üniversitesi, Türkiye. mustafaamarat@sakarya.edu.tr.

<sup>2</sup> Sağlık Yönetimi, İşletme Fakültesi, Sakarya Üniversitesi, Türkiye. makbolat@sakarya.edu.tr.

<sup>3</sup> Sağlık Yönetimi, İşletme Fakültesi, Sakarya Üniversitesi, Türkiye. aykut195495@gmail.com

### ÖZ

Sağlık çalışanlarının iş performansları yüksek olması sağlık sunumunun etkili, verimli ve kesintisiz sunumunu için oldukça önemlidir. Bunun sebepleri arasında Türkiye’de sağlık çalışanı başına düşen kişi sayısı istenilen seviyelere henüz yaklaşmamış olması ve pandemi dönemi ile artan performans ihtiyacı daha da önemli hale getirmiştir. Bu sebeple bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algulamalarının iş performansına olan etkisinde ilişkisel çatışmanın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı olarak belirlenmiştir. 2021 yılı içerisinde Sakarya ilinde 318 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Goris ve arkadaşlarının geliştirdiği iş performansı ölçeği ile, Niehoff ve Moorman geliştirdiği örgütsel adalet ölçeği ve son olarak Jehn ve Mannix’in geliştirdiği ilişkisel çatışma ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların %51,7’sini kadınlar oluşturmuştur. Yaş dağılımına baktığımızda 18-25 yaş aralığında %23,3, 26-30 yaş aralığında %34,4, 31-35 yaş aralığında %13,9, 36-40 yaş aralığında %25,2 ve son olarak 41 yaş ve üstünde %3,2 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma süresine bakıldığında ise 1 ile 5 yıl arası çalışanlar %23,3, 6 ila 10 yıl arası çalışanları %39,1, 11 ila 15 yıl arası çalışanlar %21,8 ve son olarak 15 yıl ve daha fazla çalışanlar ise katılımcıların %15,8’ini oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet iş performansını olumlu olarak etkilerken ilişkisel çatışma performansı olumsuz olarak etkilenmektedir. Ayrıca, örgütsel adalet ile ilişkisel çatışma arasında olumsuz bir etki tespit edilmiştir. Son olarak örgütsel adaletin iş performansına olan etkisinde ilişkisel çatışmanın aracı olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında örgütsel adaletin ve ilişkisel çatışmanın iş performansı üzerinde önemli değişkenler olduğu ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İlişkisel Çatışma, Örgütsel Adalet, İş Performans

## Mediator Effect of Relational Conflict on the Effect of Organizational Justice Perceptions of Healthcare Professionals on Job Performance

### ABSTRACT

The high job performance of health workers is essential for the effective, efficient, and uninterrupted presentation of health care. Among the reasons for this, the number of people per healthcare worker in Turkey has not yet approached the desired levels. The need for increased performance with the pandemic has made it even more critical. For this reason, the mediating role of relational conflict in the effect of organizational justice perceptions

\* mustafaamarat@sakarya.edu.tr

of health workers on job performance was examined in this study. The research was determined as cross-sectional and descriptive. It was realized in the province of Sakarya in 2021 with 318 health workers. The work performance scale developed by Goris et al., the organizational justice scale developed by Niehoff and Moorman, and the relational conflict scale developed by Jehn and Mannix were used in the research. 51.7% of the participants were women. When we look at the age distribution, 23.3% in the 18-25 age group, 34.4% in the 26-30 age range, 13.9% in the 31-35 age range, 25.2% in the 36-40 age range, and finally 3.2% in the 41 and over. Looking at the working period of the participants, 23.3% of the participants worked for 1 to 5 years, 39.1% for those who worked for 6 to 10 years, 21.8% for those who worked between 11 and 15 years, and 15% of the participants who 15,8% of the participant who worked for 15 years or more. According to the research findings, while organizational justice positively affects job performance, relational conflict performance is negatively affected. In addition, an adverse effect was found between organizational justice and relational conflict. Finally, it has been determined that the effect of organizational justice on job performance is a mediator of relational conflict. In the light of this information, it can be stated that organizational justice and relational conflict are important variables on job performance.

**Keywords:** Relational Conflict, Organizational Justice, Job Performance

## 1 Giriş

Türkiye’de 2020 yılı verilerine göre doktor başına düşen hasta sayısı 498,2 iken OECD ortalamasına göre 341,3 ve hemşire başına düşen hasta sayısı 431,2 iken OECD ortalaması 102 olarak tespit edilmiştir [1]. Bu durum sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve istikrarlı sunulmasında tüm sağlık çalışanlarının OECD ülkelerde çalışan meslektaşlarına göre daha yüksek bir performans göstermeleri zorunlu hale getirmektedir. İş performansı, çalışanların örgütsel ve bireysel hedeflerini gerçekleştirme dereceleri olarak tanımlanmaktadır [2]. Sağlık çalışanları için örgütsel hedefleri arasında topluma kesintisiz sağlık hizmeti sunmak yer almaktadır. Bunun için tüm eylem ve davranışları amaçları gerçekleştirmek üzerine kurgulanmaktadır. Sağlık çalışanlarının performansını ile ilişkilendirilen birçok değişken literatürde çalışılmıştır. İncelenen araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye [3], hizmetkar liderlik [4], motivasyon [5], iş özerkliği [6], iş tatmini [7] gibi pozitif örgütsel davranış konularının iş performansına doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği görülse de aksantiye [8], stres [9], iş yeri nezaketsizliği [10], iş hayat dengesinin olmaması [11] gibi değişkenler iş performansını olumsuz olarak etkilemektedir.

Tüm bu bilgilere ek olarak 2019 yılında başlayan ve halen içerisinde yer aldığımız covid 19 pandemi süreci hem sağlık çalışanlara duyulan performans beklentilerini arttırmakta hem de iş yoğunluklarını arttırmaktadır [12]. Ayrıca, literatürde var olan ve performans ile ilişkilendirilen değişkenler bu dönem çalışanlar içerisinde önem derecelerinin değiştiği düşünülmektedir [13]. Türkiye’de Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının iş performansları ile ilgili somut verilere ulaşılamasa da dünya da örneklerine rastlanmaktadır [14,15]. Pandemi sürecinde ön planda çalışan sağlık çalışanları kamu güvenliğini sağlamada önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, yoğun bakımlarda ve acil ekiplerinde sağlık çalışanları hastalar ile yakın temas halinde çalışmaktadır [16]. Yakın temas halinde çalışanlar sağlık çalışanlar içerisinde hayatını kaybeden kişilerin sayısı azımsamayacak kadar fazla olması [17; 18], sağlık çalışanlarında stres [19], tükenmişlik [20,21], depresyon [22] ve motivasyonlarının azalması [23] gibi bir takım olumsuz sonuçlar meydana gelmiştir. Bu faktörler içerisinde örgütsel adaletin önemi oldukça önemlidir. Örgütsel adalet kurumun içerisinde dağıtım, işlem ve etkileşimin adil yapılması olarak tanımlanmaktadır [24]. Dağıtımsal adalet örgüt kaynaklarının dağıtımında adil olması ile ilişkilendirilirken, işlemsel adalet yöneticilerin ücret, terfi ve performans değerlendirmesi gibi kararların adil olması ile ilgilenebilir. Son olarak etkileşimsel adalet ise yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimin adil olması ile ilişkilendirildi. Örgütsel adalet bu üç boyutun bir birleşimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet olmadığı durumlarda özellikle sağlık çalışanlarında tükenmişlikleri [25], örgütsel sinizim, intikam niyeti [26] artmaktadır. Örgütsel adaletin sağlandığı durumlarda ise örgütsel bağlılıkları artmakta [27], örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır [28]. Literatürdeki bu

çalışmalara göre sağlık çalışanlarının hem bireysel hem de kurumsal performanslarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyeceğini düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının performans ile ilişkilendirilen literatürde bir diğer konu ise ilişkisel çatışma olarak karşımıza çıkmaktadır. İlişkisel çatışma birlikte çalışan kişilerin görüş ve etkileşim tarzlarında meydana gelen farklılıkların gerginlik, kızgınlık ve düşmanlıkları içermektedir [29]. İlişkisel çatışma burada sağlık çalışanlarının iş performansı düşürücü bir rol üstleneceği düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının yüksek performans gerektiren bir iş olduğu için iş performansları üzerinde diğer değişkenlerin ya da bu değişkenler arasında aracı rollerin varlığının bilinmesi literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu makalenin temel amacı örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisinde ilişkisel çatışmanın aracı etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Örgütsel Adaleti ilişkisel çatışmayı etkiler

H2: Örgütsel adalet İş performansını etkiler

H3: İlişkisel Çatışma İş performansını etkiler

H4: Örgütsel adalet İş performansına etkisinde ilişkisel çatışma aracı bir etkisi vardır.

## 2 Metodoloji

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Sakarya 112 Acil Sağlık Hizmetleri kurumunda sahada Acil Yardım kategorisinde çalışan 480 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma da herhangi bir örneklem belirlenmemiş olup tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Fakat nöbet değişimlerinden, Covid 19 izolasyon sürecinden ve izinlerden ötürü tüm evreninin % 66,25 (318 kişi) ulaşılabilmiştir. Katılımcıların %51,7'sini kadınlar oluşturmuştur. Yaş dağılımına baktığımızda 18-25 yaş aralığında %23,3 (74 kişi), 26-30 yaş aralığında %34,4 (109 kişi), 31-35 yaş aralığında %13,9 (44 kişi), 36-40 yaş aralığında %25,2 (80 kişi) ve son olarak 41 yaş ve üstünde %3,2 (10 kişi) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleklerine ilişkin olarak eğitim durumları ağırlıklı olarak ön lisans ve lisans ağırlıklıdır. Bu iki grupta yer alan katılımlar tüm katılımcıların %85,2'sini (270 kişi) oluşturmaktadır. Son olarak katılımcılardan çalışma sürelerine ilişkin bilgiler istenmiştir. En az bir yıl süresi dolmak şartı ile 1 ile 5 yıl arası çalışanlar %23,3, 6 ila 10 yıl arası çalışanları %39,1, 11 ila 15 yıl arası çalışanlar %21,8 ve son olarak 15 yıl ve daha fazla çalışanlar ise katılımcıların %15,8'ini oluşturmaktadır.

### 2.2. Veri toplama süreci ve Ölçekler

Veriler 05.05.2021 – 05.07.2021 tarihleri arasında sağlık çalışanlardan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anketler sağlık çalışanlarına kapalı zarflarda verilmiştir. Gönüllü katılımcılar anket formunu doldurduktan sonra zarf içerisinde tekrar araştırmacılara teslim etmiştir. Ayrıca, araştırma konusu, niçin yapıldığı, neden kendilerinin örneklemin bir parçası olduğu açıklanmıştır. Son olarak Sakarya Üniversitesi etik kurulu tarafından alınan izinler katılımcılara açıklanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, medeni durumu, eğitim durumu ve çalışma süresi) oluştururken diğer bölümler literatürde oldukça sık kullanılan iş performans ölçeği, süreç adaleti ölçeği ve çatışma ölçeği kullanılmıştır.

İş performansı Ölçeği: İş Performansı Ölçeği Goris, Vaught ve Pettit [30] tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Toklu [31] gerçekleştirmiştir. Ölçek toplam beş ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach alfa değeri 0,853 bulunurken, bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0,804 bulunmuştur.

Örgütsel adaleti ölçeği: Ölçek, Niehoff & Moorman [32] geliştirilmiş Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik uyarlaması Polat [19] tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach alfa değeri 0,960 bulunurken, bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0,912 bulunmuştur.

İlişkisel Çatışma Ölçeği ise Jehn, & Mannix [33] yılında geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik uyarlaması Gürkan ve Demiralay [34] tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında alfa değeri 0,854 iken bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0,863 bulunmuştur. Tüm ölçeklerde 5'li likert yapı kullanılmıştır. 1 Kesinlikle katılmıyorum iken 5- Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 paket programları kullanılmış olup; tanımlayıcı istatistiksel metotlar, korelasyon analizi, ve regresyon analiz testlerinden yararlanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında,  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 2.3. İstatistiksel Analiz

Çalışmada ortaya konulan hipotezleri test etmek amacıyla SPSS 22 ve PROCESS makro istatistik yazılımı kullanılmıştır. Kurulan hipotez tek yönlü olduğu için çalışma kapsamında p değerini 0,025 güven aralığında kabul edilmiştir. İlk olarak tanımlayıcı istatistiksel (frekans, ortalama ve standart sapma) analizler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçeklerin iç tutarlılığını test edilmiş ve değişkenler arasındaki korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlişkisel Çatışmanın iş performansında etkisinde Örgütsel adaletin aracı rolünü tespit etmek için Hayes (2013) model 4 uygulanmıştır.

## 3 Bulgular

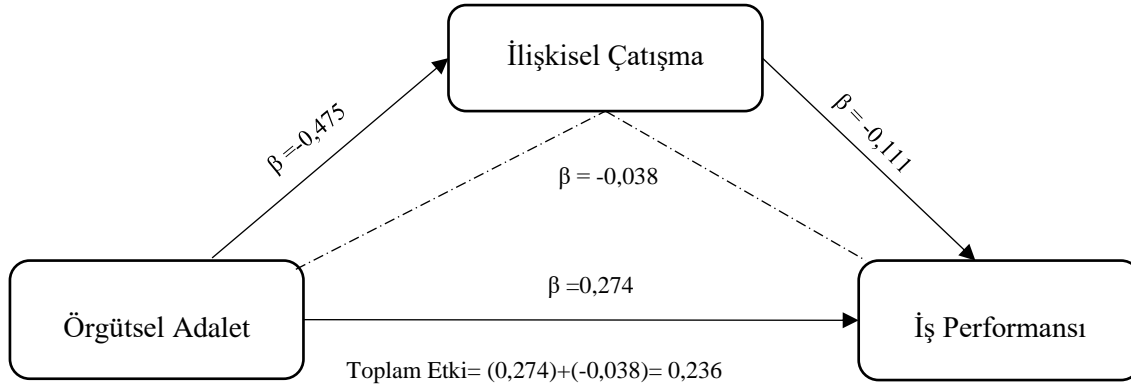
Tablo 1'de araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon değerleri görülmektedir. Örgütsel adalet ( $2,69 \pm 0,59$ ) ve ilişkisel çatışma ( $2,92 \pm 0,86$ ) orta düşük ortalamaya sahip iken iş performansı ( $4,58 \pm 0,40$ ) ile yüksek bir ortalamaya sahiptir. Korelasyon analizi sonucunda iş performansı ile örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki ( $r = 0,396$ ) vardır. İlişkisel çatışma ile iş performansı ( $r = -0,235$ ) ve örgütsel adalet ( $r = -0,323$ ) arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Korelasyon Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

	1	2	3	Ortalama	Standart Sapma
İş Performans (1)	1			4,58	0,40
İlişkisel Çatışma (2)	-0,235**	1		2,92	0,86
Örgütsel Adalet (3)	0,396**	-0,323**	1	2,69	0,59

\*\*  $p < 0,01$

Şekil 1'de araştırma hipotezlerini test etmek için kurulan araştırma modeli yer almaktadır. Hipotez testlerini gerçekleştirmede örgütsel adaletin iş performansına üzerine etkisini ve bu etkide ilişkisel çatışma aracı rolünü ortaya koymak için SPSS PROCESS macro 4 Model kullanılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet ( $\beta=0,274$ ) iş performansını olumlu olarak etkilerken ilişkisel çatışma performansı ( $\beta = -0,111$ ) olumsuz olarak etkilenmektedir. Ayrıca, örgütsel adalet ile ilişkisel çatışma arasında ( $\beta = -0,475$ ) olumsuz bir etki tespit edilmiştir. Son olarak örgütsel adaletin iş performansına olan etkisinde ilişkisel çatışmanın aracı olduğu tespit edilmiştir. İlişkisel çatışmanın aracı rolü bu araştırma da olumsuz olarak belirlenmiştir. Kısaca, ilişkisel çatışma örgütsel adaletin iş performansına olan direkt etkisini düşürücü bir role sahiptir. Fakat bu rol oldukça düşük bir seviye olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 2). Bu sonuçlar doğrultusunda H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 2: Direkt ve İndirekt Etki Tablosu

Değişkenler	Direkt Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	LLCI	ULCI	t	p
Örgütsel Adalet	0,274	-0,038	0,236	0,2037	0,3450	7,645	0,000
İlişkisel Çatışma	-0,111			0,1734	0,3217	6,566	0,000

Bağımlı değişken: İş performans

#### 4 Tartışma ve Sonuç

Sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve kesintisiz sunumunda sağlık çalışanlarının performansı oldukça önemlidir. Pandemi koşullarında ise sağlık çalışanlarının iş performansı daha da önemli hale gelmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre sağlık çalışanlarının iş performansı ortalamaları, örgütsel adalet ve ilişkisel çatışma ortalamalarından yüksek seviyededir. Araştırmanın sonuçları Türkiye örnekleminde gerçekleştirilmiş yakın dönem çalışmalarda ki sağlık çalışanı performans ortalamaları ile benzerlik göstermektedir [8,3]. Bu sonuç çalışanların içerisinde yer aldıkları olağan üstü durumlarla baş etmeleri için arzu edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Görece OECD ülkelerine göre sayıları az olan sağlık çalışanlarının pandemi ile artan sorumluluklarını gerçekleştirmelerinde yüksek performans bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Araştırmanın bir sonraki bulgusu ise değişkenler arasında korelasyona ilişkindir. Araştırma sonucunda tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahiptir. Fakat iş performansı ile ilişkisel çatışma negatif yönlü bir ilişki içerisindeyken örgütsel adalet ile pozitif bir ilişki içerisindeydir. Aynı şekilde örgütsel adalet ile ilişkisel çatışma arasında da negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde bu sonuçlara ilişkin yer almaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleşme de Kerwin et al. [35] örgütsel adalet ile çatışma arasında bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmacı bulgularına göre adaletin olmayışı ya da eksikliği çatışmayı artırıcı bir etkisi vardır. Benzer bulgular Aibinu et al., [36] çalışmasında mevcuttur ve bu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Hipotezleri testlerinde elde edilen bulgulara göre örgütsel adalet iş performansını olumlu etkilerken ilişkisel çatışmanın aracı etkisi burada azaltıcı bir rol üstlenmektedir. Fakat bu rol oldukça düşük bir şekilde gerçekleşmiştir. Literatürde doğrudan bu çalışmaya benzer bir çalışma yoktur. Fakat örgütsel bağlılığın iş performansına olan pozitif etkisi literatürde karşımıza çıkmaktadır [37;38]. Covid döneminde yapılan çalışmalarda da yine benzer bir şekilde örgütsel adaletin olduğu kurumlarda iş performansının daha yüksek olacağını ifade etmektedirler [39]. İlişkisel çatışma ile örgütsel adalet arasında ise araştırma bulgularına benzer sonuçlar görülmektedir [35]. Bu durum adaletlin sağlandığı sağlık kurumlarında ilişkisel çatışmanın azalacağını göstermektedir. Tüm bulgular ve literatür bulguları sonucunda sağlık çalışanları için daha yüksek örgütsel adalet algılaması ve daha düşük ilişkisel çatışma daha yüksek iş performans düzeyi ile ilişkilidir. Bu durumda sağlık çalışanlarının iş performanslarında örgütsel adalet ve ilişkisel çatışma önemli değişkenler olarak kabul edilebilir. Bu sebeple Covid döneminde oldukça yüksek bir performans göstermeleri gereken sağlık çalışanlarının iş performanslarını arttırmada yöneticilere önemli roller düşmektedir. Bu rollerin başında sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarını ölçme, kontrol etme ve yükseltmektir. Fakat literatürde yöneticilerin ne şekilde ölçüm yapması nasıl kontrol etmesi ve ne şekilde yükseltebileceğine ilişkin bilgiler oldukça kısıtlıdır. Bu sebeple bundan sonra yapılacak çalışmalarda özellikle sağlık yöneticilerinin bu rolleri üzerinde durulmasında fayda olduğu düşünülmektedir.

## 5 Açıklama

### Çalışmanın Sınırları

Çalışmanın ana sınırlaması, çalışmanın sadece Sakarya ilinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Çalışmanın genellenebilirliğini arttırmak için daha büyük örneklerde tekrarlanması önerilir.

### Çıkar Çatışması

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

## 6 Yazarların Katkıları

**Sorumlu Yazar Adı SOYADI:** Mustafa AMARAT

Araştırma ve/veya makale için fikir ya da hipotezin oluşturulması

**Makaleye katkısı:** Araştırma ve/veya makale için fikir ya da hipotezin oluşturulmak, verilerin düzenlenmesi ve bildirilmesi, literatür taraması gerçekleştirmek

**Yazar Adı SOYADI:** Mahmut AKBOLAT

**Makaleye katkısı:** Araştırma ve/veya makale için fikir ya da hipotezin oluşturulmak, verilerin düzenlenmesi ve bildirilmesi ve eleştirel okuma yapmak

**Yazar Adı SOYADI:** Aykut Yağcı

**Makaleye katkısı:** Verilerin toplanması ve düzenlenmesi, eleştirel okuma yapmak

## 7 Etik Onay

Anket uygulaması yapılmadan önce resmi otoritelerden veri toplama izni ve katılımcılarından onamları alınmıştır. Ayrıca Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu'nun 17.03.2021 tarihli 34 toplantısında 03 nolu karar ile etik kurul uygunluk kararı alınmıştır.

## Bilgilendirilmiş Onam

Araştırma kapsamında tüm katılımcılarından bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

## Kaynakça

- 1- OECD, <https://Data.Oecd.Org/>. (Erişim Tarihi:21.12.2021).
- 2- Beaton D, Bombardier C, Escorpizo R.; Zhang, W.; Lacaille, D.; Boonen, A., Osborne, R.H.; Anis, A.H.; Strand, C.V.; Tugwell, P.S. (2009), "Measuring Worker Productivity: Frameworks And Measures", *Journal Rheumatol*, 36(9), 2100–2109.
- 3- Çavmak, D., & Acar,F.. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Performans Algisi Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- 4- Özer, Ö. (2019). Hemşirelerde Hizmetkâr Liderlik Ve Çalışan Performansının İncelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 105-112.
- 5- Bayar, M. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personelin Hizmetiçi Eğitimi Ve Motivasyonun Performans Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Özel Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış doktora tezi.
- 6- Serinikli, N. (2020). Sağlık Çalışanlarında İş Özerkliği Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm Ve Yaşam Tatmini Seri Çoklu Arabuluculuğu. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1693-1711.
- 7- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The Nexus Of Employee's Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Analysis Of Fmcg Industries Of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1654189.
- 8- Hoşgör, H., Dörttepe, Z. Ü., & Sağan, H. (2020). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi Ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 865-886.
- 9- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How Job Stress Influences Job Performance Among Chinese Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Environmental Health And Preventive Medicine*, 24(1), 1-11.
- 10- Jiang, W., Chai, H., Li, Y., & Feng, T. (2019). How Workplace Incivility Influences Job Performance: The Role Of Image Outcome Expectations. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 57(4), 445-469.
- 11- Dousin, O., Collins, N., & Kaur Kler, B. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance And Satisfaction Among Doctors And Nurses In Malaysia. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(4), 306-319.
- 12- Shoja, E., Aghamohammadi, V., Bazyar, H., Moghaddam, H. R., Nasiri, K., Dashti, M., ... & Asgari, A. (2020). Covid-19 Effects On The Workload Of Iranian Healthcare Workers. *Bmc Public Health*, 20(1), 1-7.
- 13- Şahin, M. K., Aker, S., Şahin, G., & Karabekiroğlu, A. (2020). Prevalence Of Depression, Anxiety, Distress And Insomnia And Related Factors In Healthcare Workers During Covid-19 Pandemic In Turkey. *Journal Of Community Health*, 45(6), 1168-1177.
- 14- Zhou, Y., Wang, W., Sun, Y., Qian, W., Liu, Z., Wang, R., ... & Zhang, X. (2020). The Prevalence And Risk Factors Of Psychological Disturbances Of Frontline Medical Staff In China Under The Covid-19 Epidemic: Workload Should Be Concerned. *Journal Of Affective Disorders*, 277, 510-514.
- 15- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The Relationship Between Mental Workload And Job Performance Among Iranian Nurses Providing Care To Covid-19 Patients: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Nursing Management*.
- 16- WHO, <https://www.who.int/>. (Erişim tarihi,21.12.2021).
- 17- Kursumovic, E., Lennane, S., & Cook, T. M. (2020). Deaths in healthcare workers due to COVID-19: the need for robust data and analysis. *Anaesthesia*. DOI: 10.1111/anae.15116
- 18- Nesanır,N.,Bahadır,A.,Karcıoğlu,Ö Ve Korur Fincancı,Ş. (2021). *Türkiye'de Sağlık Çalışanı Ölümünün Anlatıldığı*. [www.ttb.org.tr/userfiles/files/son\\_son\\_saglik\\_emekcileri\\_olumleri\\_rapor.pdf](http://www.ttb.org.tr/userfiles/files/son_son_saglik_emekcileri_olumleri_rapor.pdf). Erişim Tarihi. 21.12.2021.
- 19- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- 20- Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- 21- Green, S., Markaki, A., Baird, J., Murray, P., & Edwards, R. (2020). Addressing Healthcare Professional Burnout: A Quality Improvement Intervention. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17(3), 213-220.

- 22- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuérne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of posttraumatic stress, anxiety, depression, levels of resilience and burnout in Spanish health personnel during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5514.
- 23- Seyhanlı, E.S. (2021). *To Compress Or Not To Compress: Cardiopulmonary Resuscitation Of Covid-19 Patients*. İçinde Covid-19 Pandemic (Editörler: Kurtuluş, S. & Yentur Doni, N.), İKSAD.
- 24- Ay, F. A., Ünal, Ö., Amarat, M., & Hekim, S. (2018). İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algılaması: Üniversite Hastanesi Örneği. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 33-46.
- 25- Korkmaz, H. G., & Bozkurt, S. (2018). Örgütsel Adalet İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi Ve Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (20), 233-252.
- 26- Erturhan Işkin, H. (2018). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Intikam Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora tezi.
- 27- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları İle Diğer Faktörlerden Yordanması. *İşletme Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) , 172-181 . Doi: 10.33416/Baybem.702316
- 28- Karaca, E., & Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- 29- Jehn, K. A., & Bendersky, C. (2003). Intragroup conflict in organizations: A contingency perspective on the conflict-outcome relationship. *Research in organizational behavior*, 25, 187-242.
- 30- Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D., Jr. (2003). Effects Of Trust In Superiors And Influence Of Superiors On The Association Between Individual- Job Congruence And Job Performance/Satisfaction. *Journal of Business And Psychology*, 17(3), 327-343.
- 31- Toklu, A. T. (2016). *Investigation Of The Effectiveness Of Occupational Health And Safety Practices In Organizational Context, Working And Work Performance In Employees*. Gebze Teknik Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora tezi.
- 32- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy Of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- 33- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The Dynamic Nature Of Conflict: A Longitudinal Study Of Intragroup Conflict And Group Performance. *Academy Of Management Journal*, 44(2), 238-251
- 34- Gürkan, G. Ç., & Demiralay, T. (2013). İlişki ve görev çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin araştırılması: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 59-79.
- 35- Kerwin, S., Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2015). Organizational Justice And Conflict: Do Perceptions Of Fairness Influence Disagreement?. *Sport Management Review*, 18(3), 384-395.
- 36- Aibinu, A. A., Ling, F. Y. Y., & Ofori, G. (2011). Structural Equation Modelling Of Organizational Justice And Cooperative Behaviour In The Construction Project Claims Process: Contractors' Perspectives. *Construction Management And Economics*, 29(5), 463-481.
- 37- Mohamed, S. A. (2014). The Relationship Between Organizational Justice And Quality Performance Among Healthcare Workers: A Pilot Study. *The Scientific World Journal*, 2014.
- 38- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, And Job Performance: A Test Of The Mediating Effects Of Identification And Leader-Member Exchange. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(8), 1103-1126.
- 39- Lönn Qvist, K., Flinkman, M., Vehviläinen-Julkunen, K., & Elovainio, M. (2021). Organizational Justice Among Registered Nurses: A Scoping Review. *International Journal Of Nursing Practice*, E12983



© 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).