



Araştırma Makalesi

İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algılaması: Üniversite Hastanesi Örneği

Organizational Justice Perception by Types of Employment: A Case of University Hospital

Ferda Alper Ay ^a, Özgün Ünal ^{*,b}, Mustafa Amarat ^{*,c}, Sümeyye Hekim ^{*,d}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel Adalet, İşlemsel Adalet, Dağıtım Adalet, Etiketsimsel Adalet, İstihdam Şekli

Tarihler :
Geliş 01 Kasım 2017
Düzeltilme geliş 13 Aralık 2017
Kabul 21 Aralık 2017

ÖZ

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılamalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bunun yanında çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel adalet algılamalarında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir. Çalışmanın evrenini Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan 3055 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 405 kişidir. Veri toplama aracı olarak sosyo demografik özellikleri belirlemeye yönelik bir form ile Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Algısı ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiksel metotlar, korelasyon analizi, bağımsız örneklemelerde t-testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ortalamaları 3,27; sözleşmeli çalışanların 2,82; taşeron işçilerin ise 2,99'dır. Yapılan analiz sonucunda memurlar, sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca çalışanların yaşları, eğitim durumları, aylık ortalama gelirleri ve idari görevleri örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Ancak cinsiyet, medeni durum ve mesleki tecrübe anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Organizational Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Interactional Justice, Types of Employment

Article history:
Received 01 November 2017
Received in revised form 13 December 2017
Accepted 21 December 2017

ABSTRACT

The aim of the study is to determine following questions: Do the types of employment of the participants make a difference in perceptions of organizational justice? Do the socio-demographic features of the participants make a difference in perceptions of organizational justice? The population of the study is 3055 employees, of which Sakarya University Training and Research Hospital. The sample of the study is 405 employees. As a data collection tool a question form for determining socio-demographic characteristics and the Organizational Justice Perception scale developed by Colquitt (2001) were used. In the analysis of the data, descriptive statistical methods, correlation analysis, independent samples t-test and ANOVA analyses were used. According to the findings of the study, the average of perception of organizational justice of civil servants is 3.296; contracted workers average is 2.823 of; subcontracted workers average is 2.996. According to another finding of the study, a significant difference was found between the perceptions of organizational justice of civil servants, contracted workers and subcontracted workers. In addition, the age, educational status, monthly average income and administrative duties of the employees are significantly different in terms of organizational justice perceptions. However, gender, marital status and professional experience do not make any significant difference.

^a Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sivas, Türkiye. E-mail: ferdaalperay@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-6170-1578

^b İletişim kurulacak yazar, Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye. E-mail: ozgununal@sakarya.edu.tr. ORCID: 0000-0002-1245-2456

^c Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye. E-mail: mustafaamarat@sakarya.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8954-6314

^d Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi EABD, Sakarya, Türkiye. E-mail: sumeyyehekim@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-6762-4294

1. GİRİŞ

Örgütler, ortak bir amacı olan insanların bir araya geldiği, kendine ait kaynakları ve kendine ilişkin kuralları, prosedürleri, inançları ve normları olan yapılardır (Baş, Ünal, Amarat & Sağlık, 2017: 21). İster kamu kurumları ister özel kurumlar olsun örgütlerin başarısında beşerî faktörler son derece önemli rol oynamaktadır. Sağlık hizmetlerinin emek yoğun bir hizmet türü olması ve sağlık hizmetlerinin hata götürmeyen yapısı nedeniyle sağlık hizmeti sunan kuruluşların sahip oldukları beşerî faktörler son derece önemlidir.

Türkiye’de son dönemde “yeni kamu yönetimi” anlayışının benimsendiği görülmektedir. Bu anlayış kamu kurumlarının örgütlenme biçimleri ve personelin istihdam biçimleri gibi konularda değişiklikleri beraberinde getirmektedir (Batchelder & Alexander, 2009: 153). Türkiye’de sağlık alanı yeni kamu yönetimi uygulamalarının ilk olarak görüldüğü alanlardan birisi olma özelliğini barındırmaktadır (Sayan & Küçük, 2012: 173). Bu uygulamalara örnek olarak 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile beraber sağlık personelinin istihdamında yaşanan değişiklikler gösterilebilir. Program kapsamında Sağlık Bakanlığı “planlama ve denetleme” rollerini üstlenerek sözleşme ve hizmet alımı uygulamaların başlatmıştır (Akdağ, 2007: 17). Böylece sağlık kurumları üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler ile “taşeron personel” çalıştırabilmektedir. Sağlık personeli 2003 yılına kadar ağırlıklı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında “memur” olarak istihdam edilmekteyken, 2003 yılında hayata geçen SDP ile birlikte dört farklı şekilde istihdam edilmeye başlanmıştır (Sayan & Küçük, 2012: 173). Memur statüsünde çalışmayan personel sırası ile (1) sözleşmeli personel, (2) taşeron personel, (3) vekil ebe ve hemşire ve (4) yabancı sağlık personelidir. Sağlık Bakanlığında çalışan kadrolu ve hizmet alımı ile çalışan personelin sayıları Tablo-1’de verilmiştir. Buna göre 2012 yılında diğer personel ve hizmet alımı sayısı 209.736 iken bu sayı yıllar içerisinde 112.216 (%53) artış göstererek 2016 yılında 321.952

sayısına ulaşmıştır. Burada önemli olan asıl gösterege diğer personel ve hizmet alımlarının toplam sağlık personeli içerisindeki payıdır. 2012 yılında bu statüye sahip personelin toplam personele oranı % 30,02 iken 2016 yılı yılında %36,94 olmuştur. (Bkz. Tablo 1)

Sağlık sektöründe bu şekilde parçalı olarak istihdam biçimlerinin var olması personel arasında örgütsel adalet algılarında farklılıklara sebep olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılamalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bunun yanında çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel adalet algılamalarında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2. 1. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet kavramı en yalın hali ile örgütlerde dağıtım, işlem ve etkileşimin adil ve hakkaniyetli olarak yapılması olarak tanımlanabilir (İyigün, 2012: 50-51). Örgütsel adaletle ilgili başlangıçtaki çalışmalar, dağıtım adaleti terimine odaklanmaktadır (Colquitt, 2001: 386). Sosyal psikologlar tarafından incelenen ilk adalet yapısı dağıtım adaleti, Adams’ın (1965) çalışmaları üzerine inşa edildiği görülmektedir (Nowakowski & Conlon 2005: 5). Örgütsel adalet sadece dağıtımlarda ya da dağıtımların uygulanmasında olmamakta, bununla beraber örgütteki kuralların uygulanması biçiminde ve bireyler arasındaki etkileşimde de yer almaktadır (Barling & Phillips 1993: 650). Bireylerin örgütlerdeki adalet algısını tanımlamak için ortaya konulan bir kavram olan örgütsel adalet, genel olarak dağıtımsal adalet, işlemsel (veya prosedürel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Aykanat & Yıldırım, 2012: 164).

1. Dağıtımsal Adalet, örgütün kaynaklarının

Tablo 1: Sağlık Bakanlığı Personel Sayısındaki Değişim

	2012	2013	2014	2015	2016
Kadrolu	488.782	510.541	530.697	545.455	549.382
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	209.736	224.618	229.625	241.897	321.952
Toplam	698.518	732.323	749.584	787.352	871.334

Kaynak: Sağlık istatistikleri yıllığı 2015, Sağlık istatistikleri yıllığı 2016.

ve kazanımlarının dağıtımında adalet ve hakkaniyetli olmayla ilgilidir (Tutar, 2007: 99). Dağıtım adaleti, bir kişinin sosyal değişim veya etkileşimden aldığı sonuçların algılanan adaleti olarak tanımlanabilir. Çalışanlar adaleti, ilk olarak algıladıkları katkılarını, ya da onların aldıkları çıktıya göre girdilerini değerlendirirler. Daha sonra onların aldıkları çıktıların adil olup olmadığını diğer çalışanlar ile ya da standartlarla karşılaştırırlar (Nowakowski & Conlon 2005: 5).

2. *İşlemsel Adalet*, yöneticilerin dağıtım kararlarını (ücret, terfi, performans değerlemesi vb.) alma biçiminde çalışanlarca adil olarak algılamasını içermektedir (İçerli, 2010: 81). İşlemsel (prosedürel) adalet, dağıtımdan ziyade bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiği sorununu konu almaktadır. İşlemsel adalet algılaması çalışanlar üzerinde derin etkiler bıraktığından örgütler için önemli sonuçları bulunmaktadır (İyigün, 2012: 58).
3. *Etkileşimsel Adalet*, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin adalet algılamasını vurgulamaktadır. Başka bir deyişle yöneticilerin dağıtım kararlarının alınmasına yönelik kullanılan yöntemleri şeffaf bir biçimde çalışanlara açıklamasıdır. Etkileşimsel adaletin özünü çalışanlara değer verme ve saygılı davranma oluşturmaktadır (Cohen-Charash & Spector, 2001: 281). Etkileşimsel adalet, işgörenlerin, işlemlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi normatif beklentileri içerir (Büyükyılmaz & Ay, 2017: 213; Polat & Celep, 2008: 309).

2.2. Çalışmanın Hipotezleri

İstihdam şekline göre farklı çalışanlar, aynı mesleki yeterliliklere sahip olmalarına ve aynı iş kolunda çalışmalarına rağmen, kadrolu çalışanlara nazaran, başta iş güvenliği olmak üzere terfi, tayin, sosyal yardımlar ve yasal güvenceler bakımından bir takım eksik haklara sahiptirler (Kalay, Arslan & Oflas, 2013: 118). Literatürde istihdam şekillerine göre oluşan farklılıklara ilişkin çalışmalar var olsa da bu konu nezdinde çalışmaların sınırlı kaldığı, bu çalışmaların genellikle kısmi zamanlı ve tam zamanlı personel arasındaki farklılıklara yönelik olduğu ve bu farklılığı açıklamak için araştırmacıların “Referans Çerçeve Teorisi”ni kullandıkları görülmektedir (Omar, 2010: 148). Referans Çerçeve Teorisi esasen Adams’ın eşitlik teorisine dayanmaktadır (Thorsteinson, 2003: 152).

Eşitlik teorisi; çalışanların elde ettikleri kazanımlar ile bu kazanımları elde etmek için gösterdikleri çabayı bir başka çalışanınki ile karşılaştırdıklarında bir farklılık algılandığında bu durumun memnuniyetsizlik yaratacağını ifade etmektedir (Adams, 1965). Referans Çerçeve Teorisi, objektif ve çevresel özelliklerin ve olayların, bu çevre hakkındaki algı ve kararlardan geçtiği bir filtreleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Miller & Terborg, 1978). Bireylerin algısal referans noktasını, geçmiş tecrübeleri, sosyal karşılaştırma süreçleri ve mevcut ve gelecekteki alternatifler oluşturmaktadır. Bu teori doğrultusunda statüleri farklı olan çalışanların işe ilişkin bakış açıları belirgin şekilde farklıdır. Bu farklılığın temel nedeni farklı statüdeki çalışanların kendilerine karşılaştırmak için referans aldıkları grupların farklı olmasıdır. Kısmi zamanlı çalışanlar kendilerine tam zamanlı çalışanları referans grubu olarak aldıklarında haklarının onlara kıyasla daha sınırlı olduğunu düşünecek ve tatminsizlik yaşayacaklardır (Thorsteinson, 2003: 153).

Özet olarak Referans çerçevesi Teorisine göre statüsü farklı personelin örgüt içinde yapabileceği işin özellikleri ve örgütün sosyal sistemine dâhil olma dereceleri farklı olacaktır. Bunun yanında farklı statüdeki personelin kazanımları da birbirinden farklı olacaktır. Bu nedenle statü farklılıkları muhtemelen personelin işe ilişkin görüşlerini de etkileyecektir (Eberhardt & Shani, 1948: 893). Bu bilgiler ışığında kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar arasında ki işe ilişkin farklılıkların memur, sözleşmeli personel ve taşeron işçiler gibi farklı statüde çalışan personel için de geçerli olacağı düşünülmektedir. Çünkü farklı statüde çalışan personelin özlük ve yan hakları arasında farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar personelin kazanım-çaba karşılaştırmasını yaparken referans aldıkları grubun özlük ve yan haklarını dikkate aldıklarında tatminsizlik meydana getirebileceği düşünülmektedir. Daha öncede değinildiği gibi Referans Çerçeve Teorisinde grupların sosyal algılamalarında referans aldıkları gruplara göre farklı sonuçlar elde edebileceği ifade edilmektedir.

Sağlık personelinin statülerine ilişkin yapılan çalışmalarda farklılıklara rastlamak mümkündür. Örneğin, Kalay, Arslan ve Oflas (2013: 117-118) araştırmalarında, memur ve sözleşmeli sağlık personelinin iş doyumu düzeyleri arasında farklılıklar olduğunu saptamıştır. Araştırmalarında memurların iş doyumlarının, sözleşmeli sağlık personelinin iş doyumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karahan (2008: 239), kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularında kadrolu

hemşirelerin sözleşmelilere göre daha çok örgüte bağlı olduklarını belirtmiştir. Benzer bir şekilde Savgun Doğruöz (2009: 78) kadrolu ve kadrosuz öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada istihdam şekilleri ile iş memnuniyeti arasındaki anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Ünalın vd., 2006:9). Kısacası, ampirik çalışmaların az olması nedeniyle bu teorik çalışmaların, farklı statüdeki çalışanların tutum ve davranışlarının anlaşılmasına çok az katkı sağladığı görülmektedir (Conway & Briner, 2002: 280-281).

Özet olarak, memurlar ile memur statüsünde çalışmayan personelin tutum ve davranışları konusunda farklılıkların olduğu varsayımını destekleyecek çalışmalar literatürde mevcuttur. Kadro farklılığıyla birlikte çalışanların işe ilişkin tutumlarını etkileyebilecek başka değişkenlerde mevcuttur. Başar'a (2011) göre, personelin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılamaları çalışanların davranışlarını ve tutumlarını belirleyen önemli bir faktördür. Literatürde örgütsel adaletin iş tatminine (Yıldırım, 2007: 253), sanal kayıta (Alper Ay, Demirel & Erbaş, 2017; Kaplan & Ögüt, 2012: 1), örgütsel bağlılığa (Cihangiroğlu, 2011: 9; Işık, Uğurluoğlu & Akbolat, 2012: 254; Tutar, 2007: 97) ve problem çözüme becerisine (Çetin, Basım & Karataş, 2011: 71) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektöründe daha önce yapılan çalışmalarda Akbolat ve Işık (2008: 250) çalışanların istihdam biçimlerinin tükenmişlik düzeyine etkisinin olduğunu, Karahan (2008: 241) çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra Işık ve arkadaşları (2012: 254) örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı etkilediğini, Balaban ve Konyalı (2016: 197) örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve Keklik ve Coşkun Us (2013: 143) örgütsel adalet algısının iş tatminini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sebeplerden dolayı sayısı giderek artan memur statüsünde çalışmayan personel ile memurların örgütsel adalet anlayışları arasındaki farkların belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: İstihdam şekline göre örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık vardır.

Sağlık personellerinin tutum ve davranışlarında oluşan farklılıkları sadece örgütsel adalet algılamaları ile ilişkili olmadığı literatürde personellerin örgütsel adalet algılamalarında sosyo-demografik özelliklerine göre de farklılıkların tespit edildiği görülmektedir (Durmuş, 2015: 65; Kalay vd., 2013: 117; Özkılıççı, 2011: 115; Yalçın, 2011:

141). Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Yaş örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 3: Eğitim durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 4: Gelir durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 5: İdari görev olup olmaması örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 6: Cinsiyet örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 7: Medeni durum örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Hipotez 8: Mesleki tecrübe örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın evrenini 3055 çalışanın oluşturduğu Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi oluşturmaktadır. Anket uygulaması yapılmadan önce olasılıklı örnekleme yöntemlerinden tabakalı rast gele örnekleme yöntemi ile örneklem büyüklüğü 342 olarak belirlenmiştir (Özen & Gül, 2007: 404). Ancak çalışmada belirlenen örneklem sayısından daha fazla katılımcıya ulaşılmış olup 405 kişilik bir örneklem grubu çalışmaya dâhil olmuştur. Çalışmanın alan uygulaması 1 Şubat 2017 – 24 Mart 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 sorudan oluşan bir form ile Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Algısı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeği 3 boyut (işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet) ve 20 sorudan oluşmaktadır. Sorular, 5'li Likert tipinde "(5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum" olarak düzenlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 ve AMOS 22 paket programları kullanılmış olup; tanımlayıcı istatistiksel metotlar, korelasyon analizi, iki ortalama arasındaki farkın önem kontrolü ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.1. Etik Uygunluk ve Gerekli İzinler

Çalışmanın anket uygulaması yapılmadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmaları Etik kurulundan 2015-10/16 nolu etik kurul uygunluk kararı ve anketin uygulanması için Sakarya İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden 23916764-702.99-237 sayılı izin alınmıştır.

4. BULGULAR

Örgütsel Adalet ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach Alpha katsayısı, keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Colquitt (2001) tarafından örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach Alpha kat sayıları; işlemsel adalet boyutu için 0,780, dağıtımsal adalet boyutu için 0,920 ve etkileşimsel

adalet boyutu için 0,790 olarak saptanmıştır. Çalışmamızda ise ölçeğin güvenilirlik analizi sonucuna göre (Tablo 2) Cronbach Alpha değeri örgütsel adalet algısı için 0,930, işlemsel adalet boyutu için 0,863, dağıtımsal adalet boyutu için 0,874 ve etkileşimsel adalet boyutu için 0,953 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuçlar ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo:2).

Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin yapılan analizler sonucunda ölçek KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,929 olarak bulunmuş olup BTS (Bartlett Test Sonucu) sonucu anlamlıdır. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçek KFA (Keşfedici Faktör Analizi) sonucunda orijinal ölçek ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmalarında olduğu gibi 3 alt boyuta ayrılmıştır. Ancak çalışmada 15. soru iki farklı boyuta dağıldığı için çalışma kapsamından çıkartılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşlevsel Adalet	0,863
Dağıtımsal Adalet	0,874
Etkileşimsel Adalet	0,953
Örgütsel Adalet Algısı	0,930

Tablo 3: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,929	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		5426,312
	df		171,000
	p		0,000
Cronbach Alpha	0,930	Açıklanan Toplam Varyans	67,724
Örgütsel Adalet Algısı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
	30,993	20,818	15,913
ÖA_20	,846		
ÖA_18	,845		
ÖA_19	,845		
ÖA_16	,833		
ÖA_17	,829		
ÖA_13	,828		
ÖA_12	,792		
ÖA_14	,790		
ÖA_5		,778	
ÖA_3		,758	
ÖA_4		,753	
ÖA_1		,689	
ÖA_6		,642	
ÖA_2		,620	
ÖA_7		,619	
ÖA_9			,839
ÖA_8			,822
ÖA_10			,800
ÖA_11			,794

ölçeğin soru sayısı işlemsel adalet boyutu için 7 soru, dağıtımsal adalet boyutu için 4 soru ve etkileşimsel adalet boyutu için 8 soru olmak üzere toplamda 19 olmuştur. 3 boyut halinde ölçeğin açıklanan toplam varyansı %67,724' tür. Toplam varyans içinde faktörlerin açıklanan varyansları ve faktör yükleri Tablo 3'de görülmektedir.

KFA sonucunda 3 boyuta toplanan ölçeğe uygulanan DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi)

sonucunda ölçeğin uyum iyiliklerinin kabul

edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. DFA sonuçları ve kabul edilebilir uyum iyilikleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 5'te çalışmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %69,4'ü kadın, %30,6'sı erkektir; %64,7'si evli, %35,3'ü bekârdır; %30,9'u devlet memuru, %5,2'si sözleşmeli çalışan, %63,5'i

Tablo 4: Uyum İyilikleri ve Kabul Aralığı

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ö.A.
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 \leq X^2/sd \leq 4$	2,570
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,062
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,933
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,958
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,909
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,880

Kaynak: Tezcan, 2008: 43; Meydan ve Şeşen, 2015: 37

Tablo 5: Demografik Değişkenler

Demografik Değişken	N	%	
Cinsiyet	Kadın	281	69,4
	Erkek	124	30,6
Medeni Durum	Evli	262	64,7
	Bekâr	143	35,3
İstihdam Şekli (Kadro Durumu)	Devlet Memurları	125	30,9
	Sözleşmeli Çalışanlar	21	5,2
	Taşeron İşçi	257	63,5
İdari Görev	Evet	50	12,3
	Hayır	347	85,7
Gelir Durumu	Asgari Ücret	85	21,0
	1500-1999	84	20,7
	2000-2999	88	21,7
	≥ 3000	96	23,7
Kurumda Çalışma Süresi	5 Yıl Altı	173	42,7
	5-10 Yıl	127	31,4
	10 Yıl Üstü	79	19,5
Yaş	≤ 25 Yaş	87	21,5
	25-29 Yaş	118	29,1
	30-34 Yaş	80	19,8
	35-39 Yaş	61	15,1
	≥ 40 Yaş	59	14,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	27	6,7
	Lise	119	29,4
	Ön lisans	125	30,9
	Lisans	112	27,7
	Lisansüstü	22	5,4

taşeron işçidir, %12,3'ünün idari görevi vardır; %23,7'sinin 3000 lira ve üzeri aylık gelir durumuna sahiptir; %42,7'si, 5 yıldan az, %31,4'ü 5 yıl ila 10 yıl arasında, %19,5'i ise 10 yıldan fazla süredir kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (%29,1'inin) 25-29 yaş arasında bireylerden oluştuğu ve büyük kısmının ön lisans (%30,9) veya lisans mezunu (%27,7) olduğu görülmektedir.

Tablo 6 'da katılımcıların istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algısı ortalamaları ve örgütsel adaletin alt boyutlarının ortalamaları görülmektedir.

Buna göre örgütsel adalet algısı ortalaması en yüksek olan kadro grubunu devlet memurları ($3,296 \pm 0,658$) oluştururken en düşük grubu sözleşmeli personel ($2,823 \pm 0,877$) oluşturmaktadır.

Ortalamalara göre örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda bu ortalamalar devlet memurları için $3,427 (\pm 0,830)$, sözleşmeli personel için $2,977 (\pm 1,154)$ ve taşeron işçi için $3,308 (\pm 1,125)$ olarak saptanmıştır.

Tablo 6: İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algısı Ortalamaları

Kadro Durumu		Ort.	S.S.
Devlet Memurları	İşlevsel Adalet	3,306	0,804
	Dağıtimsal Adalet	3,016	1,081
	Etkileşimsel Adalet	3,427	0,830
	Örgütsel Adalet Algısı	3,296	0,658
Sözleşmeli Çalışanlar	İşlevsel Adalet	2,669	0,874
	Dağıtimsal Adalet	2,784	0,853
	Etkileşimsel Adalet	2,977	1,154
	Örgütsel Adalet Algısı	2,823	0,877
Taşeron İşçi	İşlevsel Adalet	2,882	0,851
	Dağıtimsal Adalet	2,573	1,087
	Etkileşimsel Adalet	3,308	1,125
	Örgütsel Adalet Algısı	2,996	0,841

Tablo 7: Korelasyon Tablosu ve Ortalamalar

	1	2	3	Ort.	S.S.
İşlevsel Adalet (1)				3,00	0,86
Dağıtım Adaleti (2)	0,467**			2,72	1,09
Etkileşimsel Adalet (3)	0,540**	0,384**		3,33	1,05
Örgütsel Adalet Algısı	0,825**	0,681**	0,872**	3,08	0,80

Örgütsel adalet algısı ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ve aritmetik ortalamaları Tablo 7’de görülmektedir. Buna göre örgütsel adalet algısı ve bütün alt boyutlar birbirleri ile pozitif yönlü ilişki göstermektedir. Örgütsel adalet algısı ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında ise örgütsel adalet algısı, işlemsel adalet boyutu ve etkileşimsel adalet boyutu ortalama değere sahipken etkileşimsel adalet boyutu düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 8’de katılımcıların istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılarına yönelik yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların örgütsel adalet algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizine göre farklılık devlet memurları ile sözleşmeli çalışanlar (p: 0,027) ve devlet memurları ile taşeron işçiler (p: 0,002) arasındaki farklılıktan

Tablo 8: İstihdam Şekillerine Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	Devlet Memurları	3,306	,804			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,668	,874	12,626	,000	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,000
	Taşeron İşçi	2,881	,851			
Dağıtimsal Adalet	Devlet Memurları	3,016	1,081			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,784	,8532	7,192	,001	1-3 p: 0,001
	Taşeron İşçi	2,573	1,086			
Etkileşimsel Adalet	Devlet Memurları	3,427	,830			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,977	1,153	1,847	,159	
	Taşeron İşçi	3,308	1,124			
Örgütsel Adalet Algısı	Devlet Memurları	3,296	,657			
	Sözleşmeli Çalışanlar	2,823	,876	7,264	,001	1-2 p: 0,027 1-3 p: 0,002
	Taşeron İşçi	2,996	,840			

Tablo 9: Yaşa Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S. S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	≤ 25 Yaş	3,330	0,805			
	25-29 Yaş	2,896	0,839			
	30-34 Yaş	2,830	0,927	4,925	0,001	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,017
	35-39 Yaş	2,892	0,694			
	≥ 40 Yaş	3,070	0,933			
Dağıtimsal Adalet	≤ 25 Yaş	2,968	1,023			
	25-29 Yaş	2,703	1,129			
	30-34 Yaş	2,513	1,025	2,230	0,065	
	35-39 Yaş	2,586	0,933			
	≥ 40 Yaş	2,814	1,277			
Etkileşimsel Adalet	≤ 25 Yaş	3,431	1,070			
	25-29 Yaş	3,309	1,069			
	30-34 Yaş	3,214	1,037	0,480	0,750	
	35-39 Yaş	3,330	0,940			
	≥ 40 Yaş	3,371	1,097			
Örgütsel Adalet Algısı	≤ 25 Yaş	3,296	0,792			
	25-29 Yaş	3,029	0,802			
	30-34 Yaş	2,925	0,779	2,692	0,031	1-3 p: 0,023
	35-39 Yaş	3,012	0,632			
	≥ 40 Yaş	3,143	0,947			

kaynaklanmaktadır. Ortalamalara bakıldığında devlet memurlarının örgütsel adalet algıları sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilere oranla daha olumlu görülmektedir. Genel örgütsel adalet algısının yanı sıra işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutlarında da anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Bu boyutlarda da devlet memurlarının algıları sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilere oranla daha olumlu görülmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda ise istihdam şekillerine göre bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 9’da katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel adalet algılarında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların yaşlarına göre örgütsel adalet algıları istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılığın kaynaklandığı grubu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizine göre farklılık 25 yaş ve altı grup ile 30-34 yaş arası gruptan ($p: 0,023$) kaynaklanmaktadır. 30-34 yaş gurubunda örgütsel adalet algılaması daha düşük bulunmuştur. Yaşa göre anlamlı farklılığın bulunduğu bir diğer değişken ise işlemsel adalet boyutudur. Bu boyutta 25 yaş ve altı grup ile 25-29 yaş arası, 30-34 yaş arası ve 35-39 yaş arası gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 25 yaş ve altı grubunda

bulunan katılımcıların diğer gruplara oranla hem örgütsel adalet algıları hem de işlemsel adalet algıları daha olumludur. Diğer boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmamasına rağmen 25 yaş ve altı grup diğer yaş gruplarına göre daha olumlu bir ortalamaya sahiptir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık olup olmadığına dair yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre (Tablo 10); dağıtımsal adalet boyutu dışındaki boyutlarının ve örgütsel adalet algısının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık örgütsel adalet algısı için ilköğretim mezunları ile lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılıktan; işlemsel adalet boyutu için ilköğretim mezunları ile ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunları arasındaki farklılıktan; etkileşimsel adalet boyutu için ilköğretim mezunları ile lise, ön lisans ve lisans mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Genel olarak lisans ve ön lisans mezunlarının ilköğretim mezunlarına oranla algıları daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Tablo 10: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

		Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	İlköğretim	2,476	0,836	3,749	0,005	1-3 p: 0,011 1-4 p: 0,005 1-5 p: 0,038
	Lise	2,917	0,857			
	Ön lisans	3,063	0,835			
	Lisans	3,115	0,860			
	Lisansüstü	3,169	0,850			
Dağıtımsal Adalet	İlköğretim	2,296	1,002	2,405	0,049	
	Lise	2,574	1,119			
	Ön lisans	2,786	1,037			
	Lisans	2,882	1,097			
	Lisansüstü	2,852	1,138			
Etkileşimsel Adalet	İlköğretim	2,597	1,185	4,075	0,003	1-2 p: 0,003 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,008
	Lise	3,399	1,037			
	Ön lisans	3,441	1,092			
	Lisans	3,339	0,901			
	Lisansüstü	3,153	1,053			
Örgütsel Adalet Algısı	İlköğretim	2,489	0,855	4,482	0,001	1-2 p: 0,009 1-3 p: 0,001 1-4 p: 0,001
	Lise	3,048	0,811			
	Ön lisans	3,164	0,825			
	Lisans	3,160	0,708			
	Lisansüstü	3,096	0,758			

Tablo 11: Gelir Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

	TL	Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
İşlevsel Adalet	Asgari Ücret	2,699	0,898	9,338	0,000	1-3 p: 0,017 1-4 p: 0,000 2 - p: 0,001
	1500-1999	2,804	0,846			
	2000-2999	3,071	0,780			
	≥ 3000	3,287	0,779			
Dağıtimsal Adalet	Asgari Ücret	2,203	1,041	13,955	0,000	1-3 p: 0,000 1-4 p: 0,000 2-3 p: 0,002 2-4 p: 0,001
	1500-1999	2,440	1,053			
	2000-2999	3,011	0,993			
	≥ 3000	3,010	1,028			
Etkileşimsel Adalet	Asgari Ücret	3,035	1,189	4,187	0,006	1-3 p: 0,003
	1500-1999	3,251	1,211			
	2000-2999	3,587	0,957			
	≥ 3000	3,362	0,797			
Örgütsel Adalet Algısı	Asgari Ücret	2,736	0,851	10,226	0,000	1-3 p: 0,000 1-4 p: 0,000 2-3 p: 0,014 2-4 p: 0,017
	1500-1999	2,916	0,866			
	2000-2999	3,276	0,735			
	≥ 3000	3,260	0,660			

Tablo 11’de çalışanların gelir durumlarının örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre çalışanların örgütsel adalet algılarında ve alt boyutlarında gelir durumu anlamlı farklılığa sebep olmaktadır. Örgütsel adalet algısı ve dağıtimsal adalet boyutu için farklılık asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan ve 1500-1999 TL arası alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. İşlevsel adalet boyutu için farklılık asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 ve 3000 TL üzeri alan çalışanlar arasındaki farklılıktan ve 1500-1999 TL arası alan çalışanlar ile 2000-2999 TL arası alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Etkileşimsel adalet boyutundaki farklılık ise asgari ücret alan çalışanlar ile 2000-2999 TL arasında alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Genel olarak bakıldığında zaman asgari ücret alan çalışanların örgütsel adalet algıları 2000 TL ve üzerinde gelirleri olan bireylere oranla oldukça düşüktür.

Tablo 12’de idari görevi olan çalışanların örgütsel adalet algıları ile idari görevi olmayan çalışanların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık

olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklemelerde t testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre idari görevin olup olmaması durumu örgütsel adalet algısında, işlevsel adalet ve dağıtimsal adalet boyutunda anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İdari görevi olan çalışanların algıları olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bunların yanı sıra katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları ve kurumda çalışma süreleri örgütsel adalet algısında ve alt boyutlarında bir farklılığa sebep olmamaktadır. Tüm bulgular neticesinde araştırma kapsamında kurulan h1, h2, h3, h4 ve h5 hipotezleri kabul edilmiş ve h6, h7 ve h8 hipotezleri ret edilmiştir (Tablo 13).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada hastane çalışanlarının istihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediği amaçlanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ortalamaları 3,29 olup, işlevsel adalet algısı ortalamaları 3,30, dağıtimsal

Tablo 12: İdari Görev Olup Olmamasına Göre Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Tablosu

İdari Görev		Ort.	S.H	t	p
İşlevsel Adalet	Evet	3,209	0,101	2,051	0,044
	Hayır	2,979	0,047		
Dağıtımsal Adalet	Evet	3,035	0,143	2,175	0,030
	Hayır	2,680	0,058		
Etkileşimsel Adalet	Evet	3,415	0,142	0,722	0,471
	Hayır	3,300	0,057		
Örgütsel Adalet Algısı	Evet	3,259	0,098	1,708	0,088
	Hayır	3,052	0,044		

Tablo 13: Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1: İstihdam şekline göre örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
Hipotez 2: Yaş örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 3: Eğitim durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 4: Gelir durumu örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 5: İdari görevi olup olmaması örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
Hipotez 6: Cinsiyet örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret
Hipotez 7: Medeni durum örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret
Hipotez 8: Çalışma süresi örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık oluşturmaktadır.	Ret

adalet algısı ortalamaları 3,016 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 3,427'dir. Devlet memurlarının örgütsel adalet algısı ve alt boyutlara ilişkin algı ortalamaları genel olarak orta seviyededir. Bu ortalamalar sözleşmeli personel ve taşeron işçiler için ise genel olarak orta seviyenin altında görülmektedir. Sözleşmeli çalışanların örgütsel adalet algısı ortalamaları 2,823 olup, işlemsel adalet algısı ortalamaları 2,669, dağıtımsal adalet algısı ortalamaları 2,784 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 2,977'dir. Taşeron işçilerin ise örgütsel adalet algısı ortalamaları 2,996, işlemsel adalet algısı ortalamaları 2,882, dağıtımsal adalet algısı ortalamaları 2,573 ve etkileşimsel adalet algısı ortalamaları 3,308'dir. Buna göre özellikle sözleşmeli personelin örgütsel adalet

algılaması en düşük, taşeron işçilerde düşük, devlet memurlarında ise en yüksek olduğu saptanmıştır.

Memurlar ile sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçilerin örgütsel adalet algıları arasında bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA testi sonuçları ise çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bulunan bu farklılık devlet memurları ile sözleşmeli personel arasındaki farklılıktan ve devlet memurları ile taşeron işçiler arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutlarında da istihdam biçimi anlamlı farklılık oluştururken, etkileşimsel adalet boyutunda

memurlar ile sözleşmeli çalışanlar ve taşeron işçi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışmanın diğer t-testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre ise çalışanların yaşları, eğitim durumları, aylık ortalama gelirleri ve idari görevleri olup olmaması örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık oluştururken cinsiyet medeni durum ve çalışma süreleri anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu sonuçlar yaş için Cihangiroğlu, Şahin & Naktiyok (2010: 79)'nın çalışmasıyla, ortalama gelir için Keklik ve Coşkun Us (2013: 154)'un çalışmasıyla, cinsiyet için Durmuş (2015: 65)'un çalışmasıyla, medeni durum için Özkılıççı (2011: 113)'nin çalışmasıyla, çalışma süresi için Baş ve Şentürk (2011: 42)'ün çalışmasıyla benzerlik gösterirken; yaş ve eğitim durumu için Durmuş (2015: 66)'un, ortalama gelir için Özkılıççı (2011: 118)'nin, cinsiyet ve medeni durum için Keklik ve Coşkun Us (2013: 151)'un, idari görev olup olmaması bakımından ise Özkılıççı (2011: 115)'nin çalışmalarıyla farklılık göstermektedir.

Çalışmanın sonuçları irdelendiği zaman; çalışanların istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algılarını etkilemesi ve memurların örgütsel adalet algılarının sözleşmeli çalışanlar ile taşeron işçilere oranla daha yüksek olması yöneticiler ve politika yapımcılar açısından önemli bir sonuç olarak görülmektedir. Emek yoğun hizmet sunan sağlık kuruluşlarının kalite ve performans hedeflerine ulaşması en alt düzeyden en üst düzeye kadar bütün çalışanların tamamının göstereceği performans ve özveriye bağlıdır. Bireyler, eğer örgütlerinde adaletsizlikler yapıldığını ilişkin algıları oluşursa, bu onların pek çok davranışına etkide bulunabilir (Özdevecioğlu, 2003: 90). Örneğin örgütsel adalet algısı çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkilemekte (Keklik ve Coşkun Us, 2013: 143), duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde etkilemekte (Işık vd., 2012: 254), sistemden memnuniyetini pozitif yönde etkilemekte (Tan, 2009: 194), çalışan motivasyonu ve bireysel performansı pozitif yönde etkilemekte (Sökmen, Bilsel & Erbil, 2013: 55), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönlü ilişki içerisinde (Polat & Celep, 2008: 323), tükenmişlik ile ise negatif yönlü ilişki içerisinde (Balaban & Konyalı, 2016: 197). Örgütsel adalet algısının literatürde farklı sektörlerde yapılan bu çalışmalar tarafından ortaya konulan öneminin sağlık işletmelerindeki karşılığı ise yadsınamaz. Bu nedenle sağlık kurumları yöneticilerinin ve sağlık politika belirleyicilerinin istihdam biçimlerinin örgütsel adalet algısında farklılık oluşturduğunun bilincinde olması ve bu farklılığın giderilmesine yönelik çalışmalar yapması sağlık kurumları açısından büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akbolat, M. & Işık, O. (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254.
- Akdağ, R. (2007). Nereden Nereye Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Kasım 2002- Haziran 2007, T. C. Sağlık Bakanlığı Yayın No:713, Ankara.
- Alper Ay F., G. Demirel & N. Erbaş, (2017). Örgütsel Adaletin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Research Journal Of Business And Management*, 4(3), 400-409.
- Aykanat, Z. & Yıldırım, A. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Balaban, Ö. & Konyalı, H. (2016). Kamu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya Sgk Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 189-207.
- Barling, J. & Phillips, M. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Baş, T., Ünal, Ö., Amarat, M., & Sağlık, D. (2017). Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-39.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Batchelder, J. S. & Alexander, R. C. (2009). Effects of Personnel Policy on the Public Administration Paradigm Shift: From Merit to Neo-Managerial. *Journal of Social Science*, 21(2), 153-159.
- Büyükyılmaz O. & Alper Ay, F. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233.
- Çetin, F., Basım, H. N. & Karataş, M. (2011). Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve İş Tatmininin Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.

- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. & Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279-301.
- Durmuş, R. (2015). Örgütsel Adalet Ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma- Eskişehir'de Bir Kamu Hastanesi Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Eberhardt, B. J. & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1):67-92.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 254-265.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kalay, F., Arslan, H. & Oflas, Ş. (2013). Kadrolu ve 4/B Sözleşmeli Yardımcı Sağlık Personellerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 111-121.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231-246.
- Keklik, B. & Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, H.E. & Terborg, J.R. (1978). Part-time and full-time workers: Exploratory data and conceptual analysis. Unpublished paper. University of Illinois.
- Nowakowski, J. M. & Donald E. C. (2005). Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- Omar, M. K. (2010). Work Status Congruence, Work-Related Attitudes, And Satisfaction Towards Work-Life Balance. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 145-156.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21, 77-96.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özkılıççı, G. (2011). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, O. N., Arbak, Y. & Özer, P. S. (2007). Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 19-35.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Sağlık Bakanlığı (2015). Sağlık İstatistiği Yıllığı 2015. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Ankara. Sentez Matbaacılık ve Yayıncılık.
- Sağlık Bakanlığı (2016). Sağlık İstatistiği Yıllığı 2015. http://www.metaveri.saglik.gov.tr/book/SIY_2016_Haber_Bulteni.pdf. Erişim tarihi: 6/10/2017.
- Savgun Doğruöz, S. (2009). Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Sayan, İ. Ö. & Küçük, A. (2012). Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(01), 171-203.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A. & Erbil, C. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Tan, Ö. (2009). Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezcan, C. (2008). Yapısal Eşitlik Modelleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151-177.
- 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), 97-120.
- Ünalın, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö. & Kayabaşı, A. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Yalçın, B. (2011). Kamu sektöründe sözleşmeli personel istihdamı: Akdeniz Üniversitesi örneği (Doktora tezi). SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.