

Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Üzerine Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Yöntemle İncelenmesi

(A Bibliometric Investigation of Graduate Thesis on Organizational Justice in Healthcare Professionals)

Fuat KORKMAZER^a, Mahfure PİROL^b

^a Dr. Öğr. Ü., Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, f.korkmazer@alparslan.edu.tr

^b Öğr. Gör. Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, mahfurepirol@gmail.com

Öz

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanmaktadır. Konu ile ilgili tez çalışmalarının son 20 yılda daha yoğun yazılmaya başlandığı tespit edilmiştir. Bu sebeple 2000-2020 yılları aralığı seçilerek bu aralıkta üretilmiş olan yüksek lisans ve doktora tezleri; tezlerin yayınlandığı yıllar, tezlerin türleri, tez danışmanlarının unvanları, tezlerin üniversitelere göre dağılımı, tezlerin enstitülere göre dağılımı, tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı, tezlerin araştırma yöntemine göre dağılımı, örgütsel adaletin birlikte çalışıldığı konulara göre dağılımı gibi göstergeler kullanılarak bibliyometrik yöntemle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) veri tabanında 52'si yüksek lisans ve 8'i doktora olmak üzere toplam 60 teze ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda en çok tezin kamu üniversiteleri olan Marmara Üniversitesi ile Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde çalışıldığı görülmüştür. Çalışma sonucunda sağlık çalışanlarında örgütsel adalet konulu ilk tez çalışmasının 2007 yılında yazıldığı tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile birlikte çalışılan konular incelendiğinde ise ilk sırada örgütsel bağlılık konusunun yer aldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel adalet,
Sağlık çalışanları,
Bibliyometrik

Makale türü:

Araştırma

Abstract

In this study, it is aimed to examine postgraduate thesis on organizational justice in healthcare professionals by using bibliometric analysis method. It has been determined that thesis studies on the subject have been written more intensely in the last 20 years. For this reason, graduate and doctoral theses produced in this range from 2000-2020, the years of publication of theses, types of theses, titles of thesis supervisors, distribution of theses by universities, distribution of theses by institutes, distribution of theses by departments, distribution of theses by research method, The organizational justice has been analyzed by bibliometric method using indicators such as the distribution according to the subjects that are studied together. As a result of the analysis, YÖK (Council of Higher Education) database, a total of 60 theses, 52 of which are master's, 8 of which are doctorate have been reached. As a result of the research, it was seen that the thesis was mostly studied in public universities, Marmara University and Sivas Cumhuriyet University. As a result of the study, it was determined that the first thesis on organizational justice in healthcare workers was written in 2007. When the topics dealt with with organizational justice are examined, it is seen that organizational commitment takes the first place.

Keywords:

Organizational
justice,
Healthcare
professionals,
Bibliometric,

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 10.03.2021 | Kabul/Accepted: 30.03.2021, iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %5

Giriş

Yayın sayılarının artması ile birlikte bilim insanları ve bilimsel yayınlar ile ilgili olarak birçok belirleyicinin dikkat çekmesiyle bibliyometrik analizler de ilgi çekmeye başlamıştır (Güdü Demirbulat ve Tetik Dinç, 2016, s. 21). Bilimsel çalışmalarda belirli bir konunun gelişim sürecinin ve çalışılan konuların neler olduğunun belirlenmesinde en çok kullanılan nitel yöntemlerden biri bibliyometrik analiz tekniğidir (Hotamışlı ve Erem, 2014, s.2) Bibliyometrik analiz yöntemi belirli dokümanların veya bilimsel çalışmaların yazarlarının, yayınlandığı dergilerin, incelenen konuların, atıf sayılarının v.b. özelliklerin niceliksel olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 66). Bibliyometri, bilimsel iletişim üzerine bilimsel iletişimin formunu kapsayan araştırmalar için çözüm yolları ortaya koymaktadır (Borgman ve Furner, 1990, s. 2; Aktaran Yalçın, 2010, s. 206). Bu tür çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlar bir yandan analize konu olan alanın zamanla ortaya çıkan değişim ve gelişimlerinin takibini sağlayabilmektedir. Öte yandan da, o alandaki problemlerin ve bu problemleri çözebilmek amacıyla yapılabilecek iş ve işlemlerin tartışılmasına olanak tanıyabilmektedir (Çiçek ve Kozak, 2012, s. 735).

Jang ve Park (2011), bir alanda daha önce yapılmış olan araştırmaların kapsamlı bir incelemesinin alandaki bilginin bir panoramasını sunabileceğini öne sürmektedir (Zhung, Law, Leung, ve Wu, 2012, s. 465). Literatürdeki çalışmalar niceliksel analize tabi tutularak, bilimsel araştırmaların değerlendirilmesi amacıyla kullanılabilir (Gökçen ve Arslan, 2019, s. 40). Ayrıca mevcut araştırmalar hakkında bilgi sahibi olmak, araştırmacıların ve uygulayıcıların tarihsel kalıpları takdir etmelerine ve ilgili araştırma alanındaki gelecekteki eğilimleri tahmin etmelerine yardımcı olabilmektedir (Zhung ve diğerleri, 2012, s. 465).

Örgütsel anlamda adalet kavramının incelenmeye başlanması ikinci dünya savaşı dönemine kadar uzanmaktadır. Örgütsel adalet ile ilgili ilk çalışmalar genelde sosyal adalet kuramlarını temel alırken zamanla örgüt bazında da ele alınmaya başlanmıştır (Çakıcı, 2012, s. 11). Örgütsel adaletin birçok alanda inceleme konusu olmaya başlamasının sebebi olarak, bireylerin adalet algılarının örgütsel davranış ile olan etkileşimiyle açıklanabilir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 199). Bireyin çalıştığı kurumdaki davranışlarını belirleyen inanç, duygu ve tutum gibi konular ile birlikte adalet kavramının da bireyler üzerinde etkili olan kavramlardan biri olduğu birçok çalışmada ortaya konulmuştur (Van den Bos, 2001, s. 254 Aktaran Çakıcı, 2012, s.11).

Her örgütte olduğu gibi sağlık çalışanları içinde örgütsel adaletin sağlanması konusu önemli konulardan biridir. Bu sebeple yöneticilerin kurumda örgütsel adaletin sağlık hizmetleri alanında çalışan personellere ne tür bir etki bırakacağı, hangi davranış tarzının sağlık çalışanında pozitif bir geribildirim alacağı, hangi yöntemler uygulanırsa verimliliğin artacağı, sağlık çalışanının beklentilerini yerine getirmenin sağlık personelini nasıl etkileyeceği konularını bilmesi hem örgüt hem de sağlık personeli için karşılıklı fayda getirecektir (Alpay, 2015, s. 3). Bu nedenle örgütsel adaletin, örgütlerin etkili işleyişi için temel bir gereklilik olarak görülmesi ile bu alanda bir çok çalışmanın yapılmaya başlandığı belirlenmiştir (Colquitt, ve diğerleri, 2001, s.425; Greenberg, 2000, s. 181; Aktaran Çolak ve Erdost, 2004, s. 52). Bu sebeple bu

çalışmada sayıları günümüze kadar artarak devam eden örgütsel adalet alanında sağlık çalışanları ile ilgili yazılmış tez çalışmaları bibliyometrik yöntemle analiz edilmiştir.

1. Literatür Taraması

Adalet kavramı geçmişten günümüze insanlar için önem arz eden ve üzerinde çalışmalar yapılan bir konu olmakla birlikte insan ihtiyacı ve beklentisini temel almaktadır. İnsanlar toplu halde yaşamaya başladıktan sonra, toplumlarda karışıklık yaşanmaması veya düzenin tesis edilebilmesi amacıyla bir takım yasa ve kurallar belirlenmiştir, oluşturulan bu kural ve yasaların temelini ise çoğunlukla yöneticilik görevi ifa eden kişiler, inanışlar ya da felsefe oluşturmuştur (Dahmaz, 2019, s. 8). Adams (1965)'a göre insanların ilgilendiği şey, sonuçların mutlak düzeyi değil, bu sonuçların adil olup olmadığıdır (Colquit ve diğerleri, 2001, s. 426).

Adalet kavramının genel kullanımda "doğruluk", "dürüstlük" veya "erdem" anlamlarını ifade ettiği görülmektedir (Colquit ve diğerleri, 2001, s. 425). Türk Dil Kurumu (TDK, 2021) adalet kavramını "Herkes kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı vermek" şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel ortamlarda, "örgütsel adalet" terimi ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kavramsallaştırılmıştır ve bu terim çalışanların örgütsel uygulamalar ve kararların adil olup olmadığı algısına ve bu algıların kurum personelinin davranışları üzerindeki etkisine atıf yapmaktadır (Çolak ve Erdost, 2004, s.52). Örgütsel adalet tüm örgütsel aşamaların her bir evresini etkileyebilen bir ögedir. Bu sebeple işverenler kurumdaki tüm personellerin yetkilerinin, sorumluluklarının, yapmaları gerekli tüm iş ve işlemlerin, iş görenlerin tümüne adaletli bir şekilde dağıtımının yapılmasından sorumludur (Bilsel, 2013, s. 8). Örgütsel Adalet işlemsel (procedural), dağıtımsal (distributive) ve etkileşimsel (interactional) adalet olmak üzere üç başlık altında değerlendirilmektedir (Greenberg, 1990, s. 399; Charash ve Spector, 2001, s. 280; Colquit ve diğerleri, 2001, s. 426).

1.1. İşlemsel (Prosedürel) Adalet

İşlemsel adalet; karar aşamasında değerlendirilen biçimsel usuller ile ilgili algılanan adaleti belirtmektedir (Abbasoğlu, 2015, s. 11). İşlemsel adalet kavramını geliştirdikleri teorileri ile Thibaut ve Walker (1978) literatüre kazandırmıştır (Colquit ve diğerleri, 2001, s. 426). Yaptıkları çalışmaların bulguları ile hukuk literatürü ile birlikte farklı alanlara da yararlı katkılar sunmuşlardır (Abbasoğlu, 2015, s. 11). Thibaut ve Walker (1978)'in çalışmasında, örgüt içerisinde kararların verilme şekline karşı çıkanların, süreç kontrolü basamağında kontrol kendilerinde olduğu sürece, karar alma sürecinde kontrolden vazgeçmeye hevesli oldukları görülmüştür (İçerli, 2010, s. 81).

Bu durum Rawls'ın pasta örneğinde, bir pastanın eşit olarak paylaşılmasının nasıl sağlanacağı konusu üzerinden işlenmiştir. Rawls bir kişi pastayı bölerken diğer kişinin de seçim hakkına sahip kişi olması örneğini verir. Bu işleme göre pastayı bölen kişinin karşı tarafın en büyük parçayı seçmek isteyeceğinden hareketle pastanın adil olmayan bir miktarda paylara ayrılması konusunu göze alamayacağı ve pastayı en eşit şekilde

pay edeceği görüşünü savunur. Prosedür başlamadan önce pastanın küçük parçasına kimin sahip olacağı tahmin edilemediğinden pastayı pay eden kişinin en eşit şekilde hareket etmesi sağlanmış olacaktır (Uysal, 2018, s. 26).

Örnekte belirtildiği gibi çalışanlarda iş yerindeki işlemlerden, bireysel olarak dahil olduklarının sonucu adil değilse bile, dahil olmadıkları işlemlerden daha adaletli olarak görmektedirler (Koyutürk, 2015, s. 12). Süreci kontrolünde bulundurma konusu, çoğunlukla “adil süreç etkisi” ve “sesini duyurma” etkisi olarak tanımlanmaktadır (Folger, 1977; Aktaran İçerli, 2010, s. 81).

1.2. Dağıtımsal Adalet

Adams (1963)' eşitlik teorisi dağıtımsal adaletin temellerinin atılmasını sağlamıştır. Bu teori baz alındığında dağıtımsal adalet, kurumun tümünde çeşitli ölçütlere göre verilen cezai müeyyidelerin dağıtımındaki (ücret ve terfi gibi) dürüstlük ve eşitlik ile alakalıdır (Yıldız, 2015, s. 56) Price ve Muller (1997) dağıtımsal adaleti performans girdileriyle bağlantılı ödül ve ceza derecesi olarak açıklamıştır. Bu açıklama, Adams'ın eşitlik teorisinden kaynak alınarak oluşturulmuştur (Uysal, 2018, s. 25). Kısaca tanımlanacak olursa dağıtım adaleti; karşılaşılan sorumluluklar, ürün, hizmetler, imkânlar, cezalar/ödüller, roller, konumlar, maaşlar, terfiler gibi birçok kazanımın bireyler arasındaki pay edilme yönetimin adilliğini inceler (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 210).

1.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşim adaleti karar alma süreçleri esnasında çalışanlara ne söylendiği ve söylenirken nasıl yöntemler izlendiği konusunu kapsar (Bağcı, 2013, s. 166). Yani etkileşimsel adalet, örgüte ait pratiklerin insani yönü ile alakalıdır. Adaletin sağlayıcısı ve muhatabı arasındaki etkileşim sürecinde kibar davranış, doğruluk ve saygı gibi yönleri temel alır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 210). Etkileşim adaleti çıkış noktası olarak Lerner'in Adalet Motivasyonu Teorisi gösterilir.

Lerner'in Adalet Motivasyonu Teorisine göre dağıtım kararlarının nasıl verileceğini belirleyen adalet kuralları, dağıtım kararlarının verilmesinde ve bu kararların ne zaman uygulanacağına göre taraflar arasındaki ilişkiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu açıdan ele alındığında, Adalet Motivasyonu Teorisi etkileşim adaletini açıklayabilir çünkü etkileşimin adaleti, alınan kararların uygulanması sırasında karar vericinin gösterdiği davranışların adaletli olmasına dayanır (Greenberg, 1990, s. 402; Özen, 2002, s. 112; Aktaran İçerli, 2010, s. 78).

2. Yöntem ve Gereç

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın yapılma amacı, araştırma yöntemi, araştırma modeli ve verilerin toplanma şekillerine ilişkin konulara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatüre konu ile ilgili fayda sunması açısından önemli olabileceği düşünülen bu araştırma ile Türkiye’de sağlık çalışanlarında örgütsel adalet konusunu ele almış olan Yüksek lisans ve doktora tezlerinin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma betimsel araştırma yöntemlerinden tarama araştırması yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma evreninin mümkün olduğunca tamamına ulaşmak ve doğruluk oranının artması ve sonucun daha anlamlı olması amacıyla farklı anahtar kelimeler ve konular kullanılarak YÖK veri tabanında tarama yapılmıştır.

YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “örgütsel adalet” , “sağlık”, “hemşire” kelimeleri ve tez künyesinde konu kısmında ise “sağlık kurumları yönetimi”, “işletme”, “hemşirelik” konuları taratılarak bu konuda yapılan yükseköğretim tezleri matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir. Tezler ile ilgili yayımlandıkları tarih aralıkları ve bu tarih aralıklarında ki sayısal veriler üzerinden veriler elde edilerek, çalışılmış konular incelenerek analizler yapılmıştır.

2.3. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın modelini YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “örgütsel adalet” , “sağlık”, “hemşire” anahtar kelimeleri aranarak ulaşılan, 2000-2020 yılları arasında örgütsel adalet konusunda sağlık çalışanları ile yapılmış olan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi oluşturmaktadır. Çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi ile aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmıştır.

- 2000-2020 yılları arasında en çok tez çalışması üretilen yıllar hangisidir?
- 2000-2020 yılları arasında üretilen tezler yüksek lisans ve doktora tez türlerine göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- 2000-2020 yılları arasında tez danışmanlarının unvanları tez türlerine göre nasıl dağılım göstermektedir?
- 2000-2020 yılları arasında en çok tez çalışması hangi üniversitelerde yapılmıştır?
- 2000-2020 yılları arasında örgütsel adalet ile birlikte hangi konular daha çok çalışılmıştır?
- 2000-2020 yılları arasında en çok hangi enstitüde tez çalışmaları yapılmıştır?
- 2000-2020 yılları arasında en çok hangi anabilim dalında tez çalışmaları yapılmıştır?
- 2000-2020 yılları arasında yazılan tezlerde en çok hangi araştırma yöntemi kullanılmıştır?
- 2000-2020 yılları arasında yazılan tezlerde ortalama sayfa sayısı nedir?

- 2000-2020 yılları arasında yazılan tezlerde ortalama örneklem büyüklüğü sayısı nedir?

3. Bulgular

Örgütsel Adalet konusunda sağlık çalışanları ile yapılmış 2000-2020 yılları arasında toplam 60 tez olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bu tezlerin tümü değerlendirmeye alınmıştır. Tezlerin türüne göre dağılımlarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Türlerine Göre Tez Sayıları

Tezin Türü	Sayı	Yüzde
Yüksek lisans	52	86,6
Doktora	8	13,3
Toplam	60	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere YÖK Tez sistemine konu ile ilgili olarak yüklü bulunan tezlerin %86,6’sını yüksek lisans tezleri oluştururken %13,3’ünü doktora tezlerinin oluşturduğu görülmüştür (Tablo 1). Konu ile ilgili olarak tıpta uzmanlık, diş hekimliği uzmanlık, tıpta yan dal uzmanlık ve sanatta yeterlilik gibi tez türlerinde ise çalışmalara rastlanmamıştır.

Tablo 2. Lisansüstü Tez Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Yüksek Lisans		Doktora	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
2007			1	1,6
2008	1	1,6		
2009	1	1,6		
2010	2	3,3		
2011	1	1,6		
2012	1	1,6	1	1,6
2013	3	5,0		
2014	4	6,6	1	1,6
2015	7	11,6		
2016	5	8,3		
2017	8	13,3		
2018	2	3,3	4	6,6
2019	13	21,6	1	1,6
2020	4	6,6		
Toplam	52	86,6	8	13,3

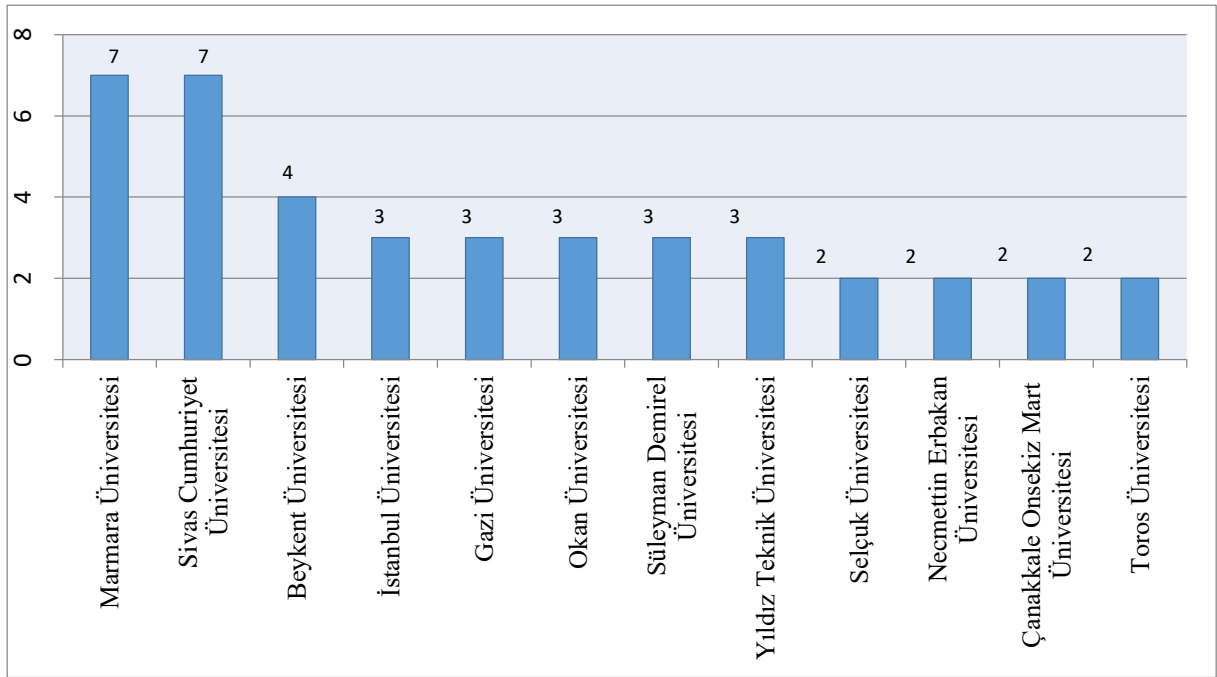
Tablo 2’de 2000 ile 2020 yılları arası yıllara göre YÖK Ulusal Tez Merkezine yüklenen tez sayıları verilmiştir. Sağlık çalışanları ile yapılmış örgütsel adalet konulu 60 adet teze ulaşılmıştır. Bu tezlerin 52 adedi yüksek lisans, 8’i ise doktora tezlerinden oluşmaktadır. Veriler incelendiğinde konu ile ilgili en fazla tez çalışmasının 2019 yılında yapıldığı görülmektedir. Genel olarak ise 2013’ten sonra yapılan çalışmalarının sayısında bir artış olduğu görülmüştür. Öte taraftan 2007 yılına kadar sağlık çalışanları ile örgütsel adalet konulu hiçbir tez çalışması yapılmamıştır. 2008-2011 yılları arası ve 2015-2017 yılları arası konu ile ilgili doktora tezine rastlanmamıştır.

Tablo 3. Tezlerin Örneklem Sayıları ve Sayfa Sayılarının Ortalaması

Tezlerin Toplam Sayısı	Tezlerin Örneklem Büyüklüğünün Ortalaması	Tezleri Sayfa sayılarının Ortalaması
60	428,9	133,7

Tablo 3'te mevcut bilgilerde de görüldüğü üzere 60 adet lisansüstü tezin örneklem büyüklüğü ortalaması 428,9 iken sayfa sayılarının ortalamasının ise 133,7 olduğu saptanmıştır.

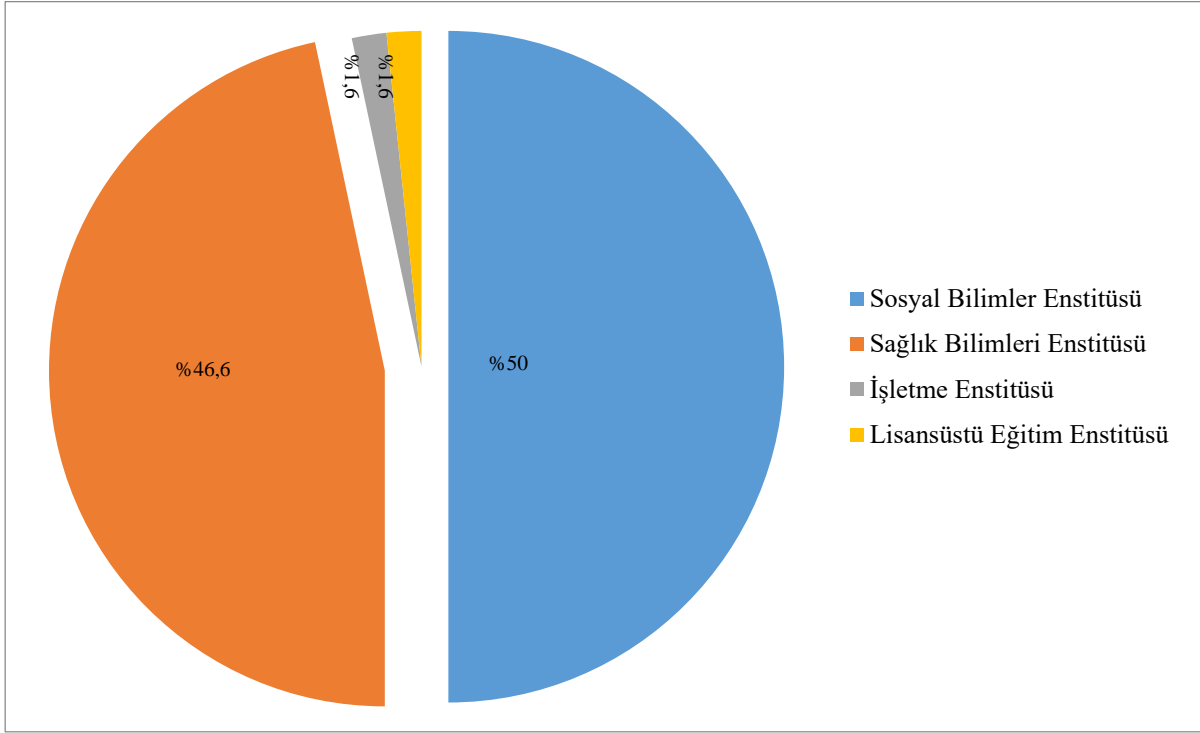
Çalışmaya dahil edilen tez çalışmalarından yalnızca 3 tezte nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. İncelenen tez çalışmalarının neredeyse tamamına yakının nicel yöntemler kullanılarak çalışılmış olduğu görülmüştür



Şekil 1. Tez Çalışması Sayılarının Üniversitelere göre Dağılımı *

Örgütsel adalet konusunda sağlık çalışanları ile en çok tez üreten üniversiteler sıralandığında ilk sırada 7'şer adet tez ile devlet üniversiteleri olan Marmara Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi görülmektedir. İkinci sırada ise 4 adet tez ile bir vakıf üniversitesi olan Beykent Üniversitesi göze çarpmaktadır (Şekil 1).

*En Çok Tez Çalışmasının Yapıldığı İlk On İki Üniversite.



Şekil 2. Lisansüstü Tezlerin Bağlı Oldukları Enstitülere Göre Dağılımı

Ulusal tez merkezi veri tabanından ulaşılan tezlerin çalışıldığı enstitüler incelendiğinde %50'sinin sosyal bilimleri enstitülerinde çalışıldığı, %46,6' sının ise sağlık bilimleri enstitülerinde çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Şekil 2).

Tablo 4. Örgütsel Adalet Konusu ile Birlikte Çalışılan Konular

Konular	Ele alınan konulara ilişkin tez sayısı	Konular	Ele alınan konulara ilişkin tez sayısı
Örgütsel Bağlılık	9	İşten Ayrılma Niyeti	1
Tükenmişlik	8	Sanal Kaytarma	1
İş Doymu	7	Örgütsel Motivasyon	1
İş Tatmini	7	Yansızlık İlkesi	1
Örgütsel Vatandaşlık	7	Etik Duyarlılık	1
Örgütsel Sinisizim	5	İş Rotasyonu	1
İntikam Davranışı	3	Hemşirelik	1
Etik Liderlik	2	Taşeronlaşma	1
Duygusal Emek	2	Lider-Üye Etkileşimi	1
Paternalistik Liderlik	2	Cinsiyet Etkisi	1
İş Motivasyonu	2	Hasta Güvenliği Kültürü	1
Performans	2	İletişim Doymu	1
İşle Bütünleşme	2	Örgütsel Yapı Unsurları	1
Kişilik Özellikleri	1	İnsan Kaynakları Yönetimi	1
Affetme Davranışı	1	Örgütsel Güven	1
Çalışan Mutluluğu	1		
Toplam	77		

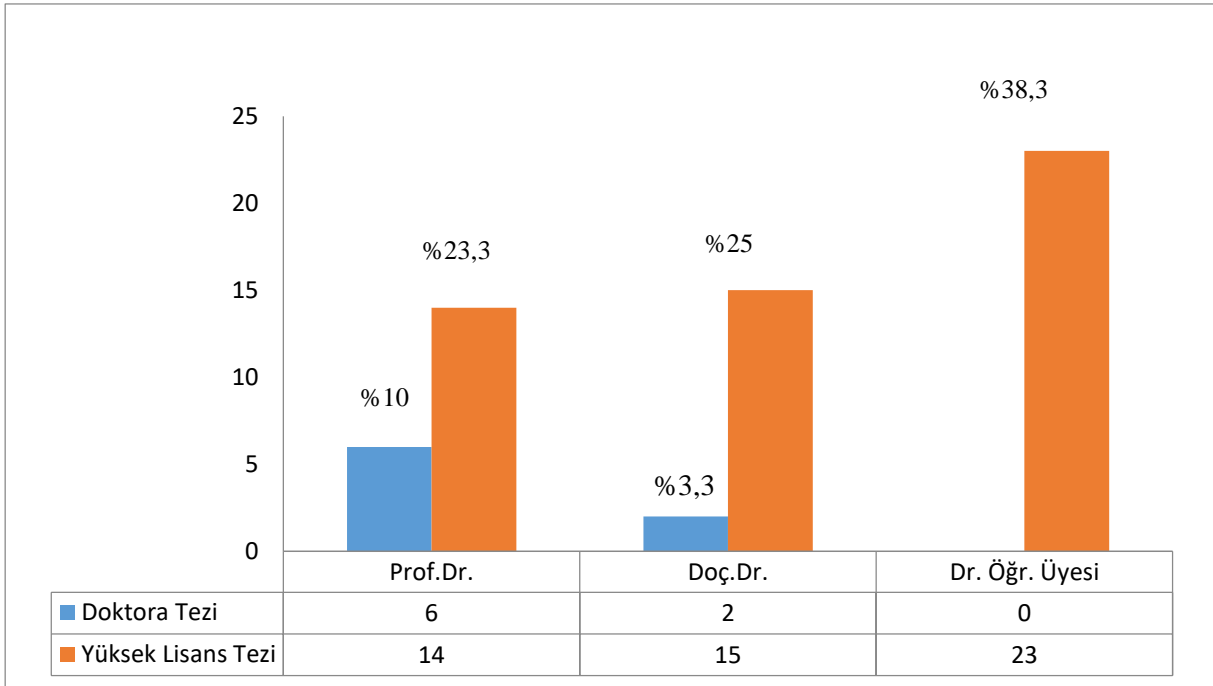
Tezlerde örgütsel adalet konusu ile birlikte çalışılan konular incelendiğinde örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş doymu, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık konularının

en çok çalışılan konular olduğu görülmektedir (Tablo 4). Yine Tablo 4'te görüldüğü üzere intikam davranışı, yansızlık ilkesi, iş motivasyonu performans, paternalistik liderlik, işle bütünleşme gibi konularında birden fazla kez çalışıldığı belirlenmiştir.

Tablo 5. Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Tezlerin Anabilim Dalları	Anabilim Dallarına Göre Tezlerin Sayısı (s)	Anabilim Dallarına Göre Tezlerin Yüzdesi (%)
Sağlık Yönetimi	19	31,6
Sağlık Kurumları Yönetimi	2	3,3
Hastane İşletmeciliği	1	1,6
Hastane ve Sağlık Kurumlarında Yönetim	1	1,6
Sağlıkta Kalite Yönetimi	1	1,6
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi	1	1,6
İşletme	19	31,6
İşletme Yönetimi	4	6,6
Genel İşletmecilik	1	1,6
İngilizce İşletme	1	1,6
Hemşirelik	7	11,6
Hemşirelikte Yönetim	3	5,0
Hemşirelik Programı	1	1,6
Toplam	60	100

Konu ile ilgili yazılmış tezlerin 19'unun (%31,6) sağlık yönetimi anabilim dalında ve yine 19 tezin (%31,6) ise işletme anabilim dalında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca 7 adet tezin (%11,6) hemşirelik anabilim dalında, 4 adet tezinde (%7,3) işletme yönetimi anabilim dalında çalışıldıkları belirlenmiştir.



Şekil 3. Tez Danışmanlarının Unvanlarına Göre Sayı ve Yüzdeleri

Yüksek lisans ve doktora tez danışmanlarının unvanları incelendiğinde yüksek lisans tez danışmanlarının 23'nün (%38,3) Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip olduğu

görülmüştür. Doktora tez danışmanlarının ise 6'sının (%10)'nin Prof. Dr. unvanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Hiç bir doktora tezinde Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip tez danışmanı olmadığı görülmüştür.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada sonucunda elde edilen bilgiler şu şekildedir;

- Sağlık çalışanları ile çalışılmış örgütsel adalet konulu 60 teze ulaşılmıştır.
- Bu alanda toplam üretilen tezlerin 52'sinin yüksek lisans, 8'inin doktora tezi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanda konu ile ilgili doktora tez sayısının yüksek lisans tez sayısına göre çok az olduğu görülmüştür.
- Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet konulu tez çalışmalarının sayısının son yıllara doğru artış gösterdiği görülmektedir.
- En fazla doktora tezinin 4 adet ile 2018 yılında en fazla yüksek lisans tezinin ise 13 adet ile 2019 yılında yazıldığı görülmüştür. Böylece yüksek lisans tez çalışmalarının sayısının son yıllarda da doktora tez sayısından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Değerlendirme sonucu 2000 yılından 2007 yılına kadar sağlık çalışanları ile örgütsel adalet konulu hiçbir tez çalışması yapılmadığı tespit edilmiştir. "Örgütsel adalet" anahtar kelimesi ile YÖK veri tabanında yapılan aramada örgütsel adalet ile ilgili ilk tez çalışmasının 2000 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. Yerli literatür de henüz üzerinde yeni çalışılmaya başlanan bir alan olması sebebiyle konunun sağlık çalışanları örneklemeleri ile çalışılabilmesinin 2007 yılını bulduğu görülmüştür.
- Sağlık Yönetimi, Sağlık Kurumları Yönetimi, Hastane İşletmeciliği, Hastane ve Sağlık Kurumlarında Yönetim anabilim dallarında toplam 23 adet tez üretildiği görülmüştür.
- İşletme, İşletme Yönetimi, Genel İşletmecilik, İngilizce İşletme anabilim dallarında toplam 25 adet tez üretildiği görülmüştür.
- Hemşirelik, Hemşirelik Programı, Hemşirelikte Yönetim anabilim dallarında toplam 11 adet tez üretildiği görülmüştür..
- Sağlıkta Kalite Yönetimi ve Yönetim ve Çalışma Psikolojisi anabilim dallarında ise her anabilim dalında birer adet olmak üzere toplam 2 adet tez çalışmasına ulaşılmıştır.
- İşletme, İşletme Yönetimi, Genel İşletmecilik, İngilizce İşletme anabilim dallarında üretilen tez sayısı ile Sağlık Yönetimi, Sağlık Kurumları Yönetimi, Hastane İşletmeciliği, Hastane ve Sağlık Kurumlarında Yönetim anabilim dallarında da üretilen tezlerin sayılarının hemen hemen aynı olduğu görülmüştür. Böylece İşletme alanında da Sağlık Yönetimi alanında olduğu gibi sağlık çalışanlarının dâhil edildiği çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

- Sağlık çalışanları ile çalışılmış örgütsel adalet konulu tezlerin üretildiği 35 üniversiteden 27'si devlet, 8'i ise vakıf üniversitesidir.
- Konu ile ilgili en çok tez çalışmasının yapılmış olduğu üniversiteler 7 adet tez çalışması ile Marmara Üniversitesi ile Sivas Cumhuriyet Üniversitesidir. Bu durum kamu üniversitelerinin konuyu vakıf üniversitelerine oranla daha çok çalıştığını göstermektedir.
- Tez çalışmalarının örneklem büyüklüğü ortalaması 428,9 iken sayfa sayılarının ortalamasının ise 133,7 olduğu saptanmıştır. Bu verilere dayanarak örneklem büyüklüğü ve sayfa sayılarının görece yeterli olduğu söylenebilir.
- Tezlerin tez danışmanları unvanlarına göre incelendiğinde yüksek lisans tezlerinin en fazla (%38,3) Dr. Öğr. Üyesi unvanındaki tez danışmanları tarafından yönetildiği görülmüştür. Bu duruma sebep olarak doçentlik başvurularında şartların sağlanabilmesi için Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki danışmanlarla karşılaştırılınca Dr. Öğr. Üyelerinin daha fazla yüksek lisans tezini yönetmeleri ileride kariyer yükseltme durumunda kullanabilmesi amacından dolayı olduğu söylenebilir (Yeksan, 2019, s. 235).
- Birlikte çalışılan konuya göre tezler incelendiğinde, örgütsel adaletin en çok örgütsel bağlılık değişkeniyle ilişkilendirilerek çalışıldığı tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla tükenmişlik, iş doyumu, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm konuları takip etmektedir.
- Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ile ilgili konuların genel olarak sosyal bilimler (%50) ve sağlık bilimleri (%46,6) enstitülerinde çalışıldığı görülmüştür.
- İncelenen tez çalışmalarının neredeyse tamamına yakının nicel yöntemler kullanılarak çalışılmış olduğu görülmüştür. Buna sebep olarak uygulaması ve değerlendirmesi daha pratik olan geçerlik ve güvenlik analizleri yapılmış ölçeklerin kullanılmış olması olduğu söylenebilir. Ölçekler, yapılan çalışmayı öznellikten alıp daha nesnel hale getirmesi ve değerlendirmenin ağırlığını çalışmacıdan uzaklaştırıp o ölçme aracına yüklemesi sebebiyle de daha çok tercih edilebilmektedir. Ancak standart ölçekler geliştirildikleri çevrenin kültürel yapısını barındırabildiği için farklı bir kültürde kullanılması durumunda o kültürel yapıya uyarlama çalışmaları yapılmalıdır (Bayat, 2014, s. 9).

İş görenler çalışıyor oldukları kurumlarda adil muamele görme isteği ile çalışmaya devam ederler. Teknolojilerin de gelişimi ile birlikte sağlık kurumları ve sağlık hizmetleri de daha karmaşık hale gelmektedir. Bu sağlık örgütleri giderek büyümekte bünyesinde çalışan insan yoğunluğu artmaktadır. Sağlık çalışanları yoğun ve ağır bir tempo ile iş hayatını sürdürürken kurumdan da ödül/ceza dağıtımı, terfi gibi konularda adaletli bir davranış sergilemelerini beklemektedir. Bu sebeple sağlık kurumlarında örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların artırılması ve üniversitelerin bu konuda teşvik edilmesi önerilmektedir. Sağlık kurumunda düşük bir adalet algısı ile

çalışan personelin kuruma bağlılığı, çalışma motivasyonu azalır. Bireylerde tükenmişlik artar. Yapılan işin çıktılarının etkililik ve verimliliğini etkileyebilir. Hata toleransı düşük bir alan olan sağlık hizmetleri alanında bireylerin maksimum motivasyon, bağlılık ve istek ile çalışması daha önemli olmaktadır. Bu sebeple örgütsel adalet algısı sağlık hizmetleri örgütleri için en önemli konulardan biridir. Bu nedenle örgütsel adalet konusunun sağlık yönetimi ve hemşirelik alanlarında da daha çok çalışılması önerilmektedir.

Sağlık kurumlarındaki olumsuz olarak oluşabilecek adalet algılarını önleyebilmek için terfi, ödül, ceza konularındaki adaletli tutum bireylerin örgüte karşı olan adalet algılarının da olumlu yönde gelişmesini sağlayacaktır. Bu sebeple günümüzde sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları konusu da araştırmacılar için dikkat çeken konular arasına girmiştir. Bu bağlamdan yola çıkarak bu çalışmada örgütsel adalet ile ilgili sağlık çalışanları özelinde çalışılmış tezler bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Hala gelişmeye devam eden sektörlerden biri olarak sağlık hizmetleri alanında örgütsel adalet ile ilgili son 20 yılda yapılmış 60 teze ulaşılmıştır. Değerlendirme sonucunda ortaya çıkan sistemli bilgilerin alan yazına katkı sağlaması amaçlanmıştır. Aynı zamanda bu çalışma konu ile ilgili araştırma yapmak isteyen çalışmacılara da düzenli ve sistemli veriler sunması açısından da önemlidir. Örgütsel adalet konusu sağlık çalışanları nezdinde önemli konulardan biri olduğundan dolayı bu alan ile ilgili daha çok çalışmanın yapılması önerilmektedir. Çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin dikkatlice seçilmesi ve kullanılan ölçeğin kültüre iyi uyarlanmış ölçekler olması konusuna dikkat edilmesi önerilmektedir. Ayrıca örgütsel adalet kavramı ile birlikte çalışılacak konu çeşitliliğinin artırılması da örgütsel adaletin daha detaylı incelenmesine imkân tanıyabilmektedir.

Bu çalışma yalnızca lisansüstü tezler incelenerek gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda konu ile ilgili yazılmış makalelerin de incelenmesi ayrıca uluslararası çalışmaların da aynı şekilde değerlendirme kapsamına alınması konunun daha detaylı bir şekilde incelenmesine olanak tanıyacaktır.

Kaynaklar

- Abbasoğlu, Ş. (2015). İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi "bir devlet hastanesi örneği" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. in I. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, 2, 267-299.
- Alpay, A. B. (2015). Örgütsel adalet, iş doyumu ve sağlık çalışanları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı sosyal bilim araştırmalarında ölçme, ölçekler ve "likert" ölçek kurma tekniği. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 1-24.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an african perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 163-184.

- Bilsel, M. A. (2013), Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Borgman, C. ve Furner, J. (1990). Scholarly communication and bibliometrics, Sage Newbury Park, CA.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10 (19), 194-123.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M.J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 8 (3), 425-45.
- Cohen Charash, Y. Ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. Organizational Behavior Human Decision Process, 86 (2), 278-321.
- Çakıcı, A. B. (2012). Örgütsel adalet algısının bağlılık üzerine etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde çalışan hemşirelere yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, D. ve Kozak, N. (2012), Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi'nde Yayımlanan Hakem Denetimli Makalelerin Bibliyometrik Profili. VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, 12-15 Nisan 2012, Kemer, Antalya, 196-211.
- Çolak, M. ve Erdost, H. E. (2004). Organizational justice: a review of the literature and some suggestions for future research. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (2), 51-84.
- Dahmaz, A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (2000). Promote procedural justice to enhance acceptance of work outcomes. e.a. Locke (eds.). The blackwell handbook of principles of organizational behavior. Malden, MA: Blackwell Publishers, 181-195.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. Journal of Management, 16 (2), 399-432.
- Gökçen, D. ve Arslan, M. (2019). Türkçe eğitimi araştırmalarına genel bir bakış: Bibliyometri çalışması. Journal Of Research In Turkic Languages, 1, 39-55.
- Güdü Demirbulut, Ö. ve Tetik Dinç, N. (2017). Sürdürülebilir turizm konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik profili. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14 (2), 20-30.
- Güncel Türkçe Sözlük. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 28.02.2021
- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve finansman dergisinde yayınlanan makalelerin bibliyometrik analizi. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 1-20.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5 (1) , 67-91.
- Jang, S. S. ve Park, K. (2011). Hospitality finance research during recent two decades. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 23 (4), 479-497.
- Koyutürk, A. (2015). Sağlık Çalışanlarında örgütsel adalet ve iş doyumunu bir kamu hastanesi örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Mitchell, J. I., Gagné, M., Beaudry, A. ve Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. Computers in Human Behavior, 28, 729-738.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour. Academy of Management Journal, 36 (3), 527-556.

- Özen, J. (2002). Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.
- Rawls, J. A. (2003). *Theory of Justice*. Harvard University Press. USA.
- Price J.L. (1997). *Handbook of Organizational Measurement*. *International Journal of Manpower*, 18 (4/5/6), 305-558.
- Uysal, B. (2018). Örgütsel adalet üzerinde yansızlık ilkesinin etkisini belirlemeye yönelik özel hastanelerde yapılan bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, H. (2010). Millî folklor dergisinin bibliyometrik profili (2007-2009), *Millî Folklor*, 85, 205-211.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilemesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?, *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 10 (2), 55-66.
- Yeksan, Ö. ve Gümüş, A. (2019). Örgütsel bağlılık konusunda yazılmış yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Kış, Özel Sayı, 219-239.
- Yılmaz, G. (2017). Restoranlarda bahşiş ile ilgili yayınlanan makalelerin bibliyometrik analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (2), 65-79.
- Zhung, L., Law, R., Leung, D. ve Wu, B. (2012). E tourism in china: a review of the chinese language literature. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18 (5), 464-482.