

Araştırma Makalesi

Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Hatay'daki Hastane Çalışanları Üzerine Bir

Araştırma

Özden AKIN

*Sorumlu Yazar, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF
ozdendogan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8459-9334*

Gülizar ZAN

*Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF
zangulizar1@gmail.com, ORCID: 0009-0008-1839-0218*

Öz

Bu çalışmanın amacı; örgütsel adalet ve kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini ve kontrol odağının örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyici rolünü test etmeye yöneliktir. Hatay ilindeki özel hastane çalışanlarına anket yapılmış, ulaşılan veriler yapısal eşitlik modeli yoluyla test edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanlardaki örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma algıları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İçsel kontrol odağının örgütsel yabancılaşmayı olumsuz etkilediği görülmüştür. Örgütsel adalet ile içsel kontrol odağı arasında olumlu ilişki olduğu yönündeki hipotez desteklenmiş, dışsal kontrol odağı ile örgütsel adalet arasında olumsuz ilişki olduğu yönündeki hipotez desteklenmemiştir. Ayrıca etkileşim analizleri sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide içsel kontrol odağının düzenleyici rolüne bakılmış; içsel kontrol odağı yüksek olanlarda örgütsel adaletin, örgütsel yabancılaşmaya etkisi olumsuz iken; içsel kontrol odağı düşük olanlarda örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi olumlu bulunmuştur. Dışsal kontrol odağı düşük olan çalışanların örgütsel yabancılaşmaları, algılanan örgütsel adaletle karşı daha duyarlı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Kontrol odağı, örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma

Jel Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19

A Study on Hospital Staff in Hatay on the Relationship of Locus of Control, Organizational Justice and Organizational Alienation¹

Abstract

The aim of this study is to test the effects of organizational justice and locus of control on organizational alienation and the moderating role of locus of control between organizational justice and organizational alienation. A survey was conducted to private hospital employees in Hatay province, and the data obtained was tried to be tested through structural equation model. As a result of the research a negative relationship was found between employees' perceptions of organizational justice and organizational alienation. It has been observed that external and internal locus of control, which are sub-dimensions of locus of control, negatively affect organizational alienation. While our hypothesis that there is a positive relationship between organizational justice and internal locus of control is supported, our hypothesis that there is a negative relationship between external locus of control and organizational justice is not supported. In addition, because of the interaction analysis, the moderator role of the internal locus of control in the relationship between organizational justice and organizational alienation was examined. While organizational justice has a negative effect on organizational alienation in individuals with a high internal locus of control; the effect of organizational justice on organizational alienation was found to be positive in those with low internal locus of control. Organizational alienation of employees with low external locus of control was found to be more sensitive to perceived organizational justice.

Keywords: Locus of control, organizational justice, organizational alienation

JEL Classification Codes: M10, M12, M19

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 24.07.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 03.01.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Akın, Ö. ve Zan, G. (2024). Kontrol odağı, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik Hatay'daki hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 1-34. doi: 10.18074/ckuiibfd.1332237

1. Giriş

İşletmelerin etkililik ve verimliliklerini artırma amaçlı yapılan çalışmalar, çalışanların davranışlarının anlaşılmasını ve istenilen amaca yönlendirilmesini amaçlamaktadır. Çalışanların motivasyonunu, tatminini, performansını, üretkenliğini ve işe karşı tutumunu arttıran pek çok değişken bulunmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve iş koşulları örgüt içerisinde hem iş süreçleri hem de sosyal ilişkiler bağlamında örgütün birçok alt sistemini ve aynı zamanda çalışanları değişime maruz bırakmaktadır. Örgüt içerisindeki çalışanların teknolojik, örgütsel ve iş ile ilgili değişimlere uyum sağlayamaması ve örgüt değerleri ile kendi değerlerini bağdaştıramaması durumunda, çalışanların iş doyumu, motivasyonu ve performansı gerçekleşmemekte ve mutsuz bir birey haline dönüşmektedirler. Ayrıca çalışma yaşamında pek çok işle ilgili faktörlerin etkisinde kalarak çalışma zorunluluğu, çalışanların işletmeye karşı tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışanlar duygusal durumunu örgüt içerisindeki davranışlarına yansımakta ve bu durum onların verimlilik, bağlılık, yabancılaşma, iş tatmini ve performans üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Tuğal, Topsakal ve İplik, 2017). Olumsuz etkiler, çalışanın örgüt içerisindeki iş sürecinde kontrolünü kaybetmesine, kendisini bir nesne ya da araç olarak görmesine ve örgüte karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Bu durum, örgütsel yabancılaşmanın doğru bir şekilde yönetilmesini gerektirmektedir. Nitekim örgütsel yabancılaşmanın hem bireysel hem de örgütsel olumsuz etkileri örgütün maliyetlerini arttırmakta etkinlik ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Çelik ve Damar, 2017).

Örgütsel yabancılaşma ve çalışanların örgütsel adalet algısı arasında da güçlü bir bağlantı bulunmaktadır. Özellikle örgüt içerisinde çalışanların karşılaştığı olumsuz uygulamalar, politikalar, ödül ya da cezalara ilişkin geliştirdiği negatif tutumlar olumsuz adalet algısını oluşturmaktadır. Olumsuz adalet algısı, çalışanların işlerine karşı motivasyonunu azaltırken ve işe yabancılaşmasını arttırabilmektedir. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada olumsuz liderlik (yöneticilik) tutum ve davranışlarının, çalışanların iş yaparken hem benlik saygısını azalttığını hem de hasta yakınlarına yönelik olumsuz tutumlar sergilediğini ortaya koymuştur (Reyhanoglu ve Akin, 2022). Adalet algısı azaldıkça çalışan kendini örgütten soyutlamaya, amaç ve hedeflere uygun davranmaktan kaçınmaya ve çalışma arkadaşlarıyla uyumsuzluk yaşamaya başlayabilmektedir. Bu durum örgütte birtakım maliyetlere neden olurken, verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

Çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olması, adalet algılarını farklılaştırabilmektedir. Kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları olaylarla ilgili neleri kontrol edip etmediğine dair inancı olup, elde edilen ödül, başarı ya da başarısızlıkların nelere atfedildiğini ifade etmektedir (Meydan ve Basım, 2015). Kişilik özelliği olarak kontrol odağı, örgüt içerisinde algılanan adalet ile yabancılaşma eğilimi ile yakından ilişkidir. Örgüt içerisindeki ödül ya da cezanın

kendi eylemlerine bağlı olarak gerçekleştiğine inanan iç kontrol odaklı çalışanlar ile yaşamlarının tamamen şansa bağlı olduğu ve dışardan bir güç tarafından yönetildiğine inanan dış kontrol odaklı çalışanlar, örgüt içerisinde uygulanan prosedürlere bağlı olarak farklı adalet algısına sahip olabilmekte, ayrıca geliştirdikleri tutum ve tavırlar yabancılaşma düzeylerini farklı şekillerde etkileyebilmektedir. İç kontrol odağı yüksek olan çalışanların adalet algılamaları (Youn, 2007; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter vd NG, 2001), bağlılık durumları (Coleman, Irving ve Cooper, 1999) ve iş tatminleri (Spector, 1988) daha güçlü olabilmektedir.

Bu çalışma, örgütsel adalet ve kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi ile kontrol odağının, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla Hatay ilinde faaliyet gösteren özel hastaneler üzerinde yapılmıştır. Yapılan literatür taramasında örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma ve kontrol odağı değişkenlerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar olmasına karşın (Ceylan ve Sulu, 2010; Gürcü, 2012; Aslan ve Güzel, 2016; Çelik ve Damar, 2017), üç kavramı bir arada ele alan ve özellikle kontrol odağının örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyici etkisinin sağlık sektörü üzerinde çok fazla araştırılmadığı görülmüştür. Bu anlamda bu çalışmada örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma ve kontrol odağı kavramları birlikte ele alınarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2. Literatür Araştırması

2.1. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı; hakkın gözetilmesi, hukuka uygunluk ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmaktadır. Farklı bakış açıları ile Aristoteles ve Platon gibi filozoflar adalet kavramını; temelde menfaat, yakınlık, nefret gibi sebeplerden uzak; hakkı sahibine vererek, tarafsız, dürüstçe iş yapmak şeklinde tanımlamışlardır (Şenturan, 2014). Yönetim bilimciler, felsefeciler ve sosyal bilimcilerden farklı olarak neyin doğru olduğuna değil de insanların neyin doğru olduğunu kabul ettikleri üzerine yoğunlaşmışlardır. Nesnellik ve öznelliği içine alan adalet, örgüt içerisindeki yönetim becerilerini de içermiştir. Çünkü adalet algısının olumlu ya da olumsuz algılanması çalışanların yönetilmesi aşamasında önemli sonuçlar yaratabilmektedir (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007, s.35).

Örgütsel adalet kavramı olarak ilk kez Greenberg (1987) tarafından çalışanların örgütte alınan kararlar ve uygulamalarla ilgili adalet algıları ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkisi şeklinde tanımlanmıştır. Örgütün verimliliği için temel bir gereklilik olan bu kavram, insanın kişisel olarak doğru olduğuna inandığı bir durumdur (Greenberg, 1987). Literatürde örgütsel adalet kavramı temelde Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır. Bu teori, örgütsel adaleti bireyin algılarına dayalı olarak değerlendirir ve bu algıları örgüte olan katkıları (zaman, çaba, bilişsel kaynaklar vb.) ve kişisel kazanımlarla (ücret, yükselme, kendini

geliştirme fırsatları vb.) ilişkilendirir. Bireyin örgütsel adalet algısını örgüte olan katkılarının (zaman, çaba, bilişsel kaynaklar) kişisel kazanımlarına (ücret, yükselme, kendini geliştirme fırsatları vb.) oranlanması ve bu oran üzerinden bireyin kendini meslektaşlarıyla karşılaştırılması şeklinde ifade edilmektedir (Colquitt vd., 2001).

Örgütsel adalet, çalışanların örgütteki faaliyetler ile uygulamalara ilişkin algıları olarak da tanımlanabilir. Taylor'a (1996) göre örgütsel adalet, üst yöneticilerin örgütteki çalışanlara emekleri karşılığında elde ettikleri ödül, ücret vb. kazanımların dağıtımlarına ilişkin adalet algılamalarıdır. Bu tanıma göre dağıtımsal adalet aslında tanımlanan örgütsel adaletin ilk boyutu olarak ele alınmıştır. Dağıtım adaleti, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet olarak örgütsel adalet üç boyutlu incelenmektedir (Colquitt vd., 2001).

İşlemsel adalet, örgütsel adaletin örgüt içerisinde algılanmasında sonuçların/çıktıların dağıtıldığı kararlarla ilgili çalışanların algısının belirleyici olmasıdır. Etkileşimsel adalet, örgüt içerisinde iş ve faaliyetlerle ilgili yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin kalitesine odaklanmaktadır (Bies ve Moag, 1986). Greenberg (1993) örgütsel adaletle 'bilgisel adalet' boyutunu getirerek, bilgisel adalet ile etkileşimsel adaletin birbirinden bağımsız sonuçlara sebep olmasından dolayı iki ayrı boyut olarak ele alınması üzerinde durmuştur (aktaran Colquitt vd., 2001, s. 427). Bilgi adaleti, örgütteki süreçlerin nasıl işlediği ile bu süreçler sonucunda elde edilen çıktıların nasıl dağıtıldığı ile ilgili bilgi verici adalettir (Irak, 2004, s.35). Colquitt vd. (2001) etkileşimsel adaleti; bilgisel ve kişilerarası adalet olarak iki boyutta ele alsalar da, nitekim çalışmalarında bu boyutlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu da ortaya koymuşlardır. Böylece etkileşimsel adaletin tek boyut altında incelenmesinin daha doğru olacağı sonucuna varmışlardır.

2.2. Örgütsel Yabancılaşma

Seeman'a (1991) göre yabancılaşma kavramı yapılan çalışmalarda farklılık, uyumsuzluk, ayrılık ya da çelişki anlamına gelen kavramları içinde barındırmaktadır. İşyerinde uygulandığında bu kavram genelde nesnel çalışma durumuna ilişkin algılar ile ihtiyaçlar, değerler, idealler, arzular veya beklentiler gibi belirli bireysel kaygılar arasında bir boşluk şeklini almaktadır. İşe yabancılaşma bireyin iş çevresinden ne ölçüde uzak olduğunu ifade eder (Hirschfeld ve Feild, 2000). İş tasarımı konusunda önemli çalışmaları olan Hackman ve Oldham (1980) çalışmalarında yabancılaşma, can sıkıntısı, hoşnutsuzluk, duygusal ve psikolojik geri çekilme kavramlarını çok sık kullanmışlardır. Bu anlamda işe yabancılaşma çalışanın iş ile ilgili rolüne düşük düzeyde katılımı ve hevesiz bir bakış açısına sahip olduğunu göstermektedir (Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982). İşe yabancılaşma aynı zamanda çevredeki herhangi bir unsurla (Kanungo, 1979) ve psikolojik nedenlerden dolayı görevden ayrılma (bilişsel bir ayrılık duygusu) (Banai ve Reisel, 2007) olarak ele alınmıştır.

Seeman (1959) örgütsel yabancılaşmayı beş boyutta (güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, çevreye yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma), Blauner (1960), ise (güçsüzlük, yalıtılmışlık, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma) şeklinde dört boyutta, Dean (1961) ise üç boyutta (güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma) ele almıştır.

Bu çalışmada da örgütsel yabancılaşma, Wilson'un (2004) tarafından üç boyutlu olarak ele alınan anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutlarına dayanarak değerlendirilmiştir.

Güçsüzlük boyutu bireyin yapabileceği, yerine getirebileceği faaliyetlerin ve süreçlerin kendi iradesi dışında belirlenmesi ve bunlar üzerinde herhangi bir etkisinin olmaması anlamına gelmektedir (Seeman, 1959). Birey burada tek başına hiçbir işin üstesinden gelemeyeceği, hayatı üzerinde herhangi bir yetkisi olmadığı düşüncesine kapılmaktadır. Örgüt yapısı, sorunlu iletişim sistemi, teknoloji ve çevresel faktörler bireylerde güçsüzlük duygusunun daha fazla yaşanmasına etki edebilmektedir. Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, çalışanın işle alakalı kontrol, amaç, kendini ifade etme gibi boyutlarından algıladığı ile beklentileri arasındaki farklılıklar sonucu oluşmaktadır (Mottaz, 1981). Çalışanların hangi kabul edilen gerçekliğe, neye inanacağını bilememesi durumudur.

Kuralsızlık boyutu, anomi ve normsuzluk kavramlarıyla birlikte kullanılmaktadır. Anomi, bireylerin gerçekleştirdiği davranışlarda toplum kurallarının etkileyici gücünü yitirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Çiftçi ve Öneren, 2017, s. 570). Bireyin bu durumda davranışını yönlendirebileceği herhangi bir ilke ya da ölçüm bulamamakta, amacını gerçekleştirmek için toplum tarafından benimsenmemiş farklı çözümlere yönelmektedir. Normsuzluk ise, yabancılaşmanın önemli belirtileri arasındadır (Zengin ve Kaygın, 2016a, s. 84). Yalıtılmışlık, bireyin bulunduğu çevreye alınmaması ya da uzak tutulması gibi düşüncelerin var olduğu durumlarda daha çok ön plana çıkmaktadır. Birey burada kendini, diğer arkadaşlarından ayrı, sürekli etkileşim içinde bulunmayan biri olarak görmekte, çevreden ayrılmış hissine kapılmaktadır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006, s. 574). Toplumda yalnız olma durumu ve hissi olarak da ifade edilen bu boyut; bürokratik yapıda örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle daha az iletişim kurarak toplum içerisinde yalnızlaşması olarak ele alınmıştır (Çiftçi ve Öneren, 2017, s.570).

Örgütsel açıdan ele alınan yabancılaşma; örgüt içerisindeki çalışanların üstlendikleri görevleri anlamsız bulmaları, diğer örgüt çalışanları ile düzenli bir ilişki içerisinde bulunmamaları, kendilerine kariyer hedefleri koyma konusunda isteksiz ve yeterli gücü kendilerinde bulamamaları, kontrolleri dışında olan bir sistem içerisinde sadece yönlendirildikleri hissiyatında bulunmaları durumudur (Kökalan ve Anaş, 2016). İşe karşı örgütsel yabancılaşma; çalışanın örgüt içerisinde psikolojik olarak ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamaması durumunda, işe isteksizlik, işe kayıtsızlık, motivasyon kaybı, işle olan uyumsuzluk ve işten

ayrılması ile sonuçlanabilecek bilişsel bir süreci ifade etmektedir (Akar, 2018; Sharma, 2018, s.6). Hoy, Blazovsky ve Newland (1983) işe karşı yabancılaşmayı; çalışanların iş ortamında yaşadıkları hayal kırıklıklarının bir dışavurumu şeklinde tanımlamaktadır.

2.3. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireylerin hayatlarını yönlendirmeleri konusunda ne derece kendi iradelerinin ya da dışardan bir gücün etkili olduğuna dair düşünceleridir (Atılmış, 2016, s. 16). Bir diğer tanıma göre kontrol odağı; bireyin kendi çevresine ne ölçüde egemen olduğu, yaşanan olayları kontrol eden olgunun neler olduğuna ilişkin duyduğu inanç; başarı/ başarısızlık, sonuçlar ve ödülleri kendine mi yoksa dış koşullara mı dayandırdığı durumdur (Strauser, Ketz ve Keim, 2002). Bireyin yaşadığı iyi ya da kötü olaylara yükledikleri anlamlara göre kontrol odağı kavramı iç ve dış kontrol odağı olarak iki boyutta incelenmektedir.

İç kontrol odağı, örgütsel ve işle ilgili ödüllerin, elde edilen çıktılarının kişinin kendi yaptıkları (içsel) veya dışarıdaki güçlerin (dışsal) kontrol etmesiyle ilgili olarak genelleştirilmiş bir beklentidir (Spector, 1988). İç kontrol odağı, bireyin yaşadığı iyi ya da kötü olayların kendi tutum, seçimi, çabası ve eylemleri gibi kontrol edilebilir etmenler tarafından gerçekleştiğine ilişkin inancıdır (Ünal, 2017, s. 5). Rotter'e (1966) göre iç kontrol odaklı bir birey; yaşadığı olayların sonuçlarını kendi davranışına ya da yetenek, zekâ gibi bireysel özelliklerine bağlı olarak algılayan kişidir. İç kontrol odaklı bireyler, amaçlarını gerçekleştirebilmenin tek yolunun gösterecekleri çaba ile mümkün olabileceğine inanır ve buna göre girişimde bulunurlar. Elde edilen olumlu ya da olumsuz sonuçların sorumluluğunu üstlenirler. İç kontrol odaklı bireyler iş hayatlarında daha aktif bir rol oynar, prososyal davranış gösterme eğiliminde olup, iş doyumları daha yüksektir (Basım ve Şeşen 2006, s. 162).

Dış kontrol odağı, bireylerin başlarına gelen olumlu ya da olumsuz durumların sebeplerinin kendilerinden değil de kader, şans gibi dışardan bir güçten kaynaklandığı inancıdır. Dış kontrol odaklı bir birey sahip olduğu becerileriyle çevresini iyileştirmek için çaba göstermez, çünkü yaşamının kontrolünün dış güçlerde olduğuna inanır. Başarısız olduğunda bu durumu başka faktörlere bağlar ve kendisini asla sorumlu tutmaz. Bu bireyler, çevresel normlara uymayı kendilerine vazife olarak görebilir ve çevrelerindeki insanların görüşleri doğrultusunda baskı altında kalabilirler (Çağlayan, 2015, s. 47).

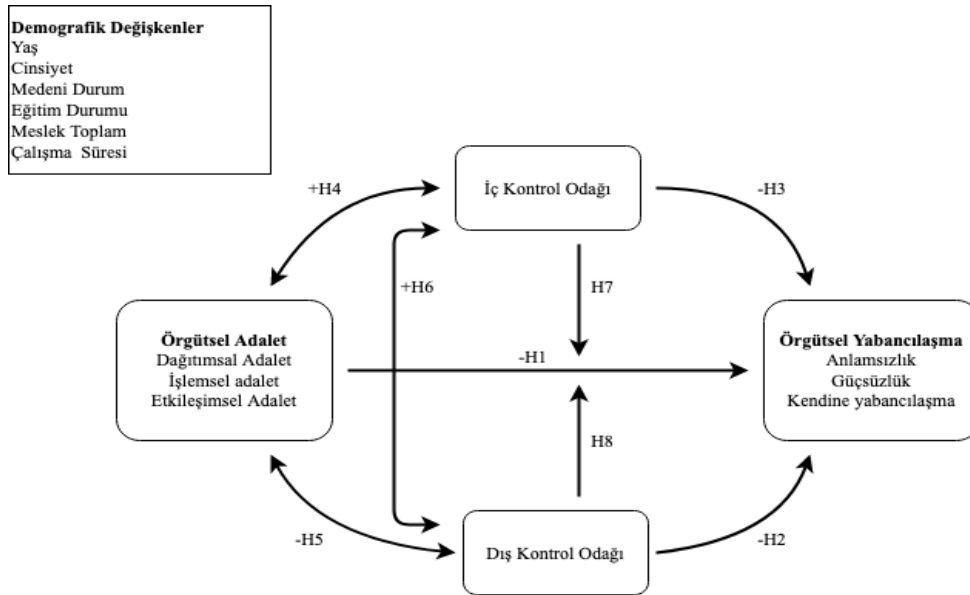
İç kontrol odaklı bireyler davranışları sonucunda edindikleri ödül ya da cezalar arasında nedensellik ilişkisi kurarken, dış kontrol odaklı bireyler böyle bir ilişki kurmazlar (Rotter, 1966). Ayrıca iç kontrol odaklı bireyler sosyal ilişkiler bağlamında daha başarılı olduğu, ancak dış kontrol odaklı bireylerin bu konuda yetersiz olduğu görülmektedir (Meydan, 2011, s. 201). Dış kontrol odaklı bireyler; iş hayatlarında izleyici konumunda olduklarından, emirlere itaat eden, iç kontrol

odaklı bireylere kıyasla daha kolay yönetilebilen bireylerdir. İç kontrol odaklı bireyler ise; risk almayı severler ve değişime açıktırlar. Daha gelenekçi bir yaklaşım sergileyen dış kontrol odaklı bireyler; değişimi tehlikeli bulurlar ve bundan çekinirler (Türksoy, 2017, s. 31). Belirsizliklerle mücadele etme konusunda yetersiz olan dış kontrol odaklı bireyler; işyerinde daha fazla strese maruz kalmakta ve bundan kaynaklı işyerine karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedirler. Bu aşamada düşük performans sergileyip, işe bağlılıkları yetersiz seviyeye ulaştığında, işe karşı yabancılaşmaktadırlar. Öte yandan iç kontrol odaklı bireyler, işe bağlılık düzeylerini yüksek ve içsel motivasyonlarını ve her zaman işe karşı olumlu bir tutum sergilemelerini desteklemiştir (Özbezek, 2018, s. 88-89).

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma kontrol odağının, örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyici rolü ile kontrol odağı ve örgütsel adaletin, örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmada kontrol odağı, iç ve dış kontrol odağı şeklinde alt boyut olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca kontrol değişkenleriyle de modele eklenmiştir. Örgütsel adalet ile kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışanların örgütsel adalet algısı her zaman rasyonel bir şekilde değerlendirilemeyebilir. Duygusal yapı algılamayı etkileyebilir ve nesnel

değerlendirmeye imkân vermeyebilir. Çalışanların örgütlerde herhangi bir adaletsizlik duygusu yaşamaları durumunda, iş süreçlerinde etkin olamama, örgütle arasında zayıf bağlar geliştirme, örgütsel amacı benimseyememe ve sonuç olarak düşük verimlilik ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar oluşabilmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s. 209-210). Örgüt içerisinde adaletsizlik algılandığında çalışanlar bu durumu lehlerine çevirmek için olumsuz davranışlar gösterirler. Bu olumsuz davranışlar işlerini ihmal etme, iş disiplininin azalması, performans düşüklüğü olabilmektedir. Devamında ise örgütlerde adaletsizlik algısı, çalışanlarda örgüte yabancılaşmanın artmasına neden olmaktadır (Çelik ve Damar, 2017).

Zengin ve Kaygın (2016b) yaptıkları çalışmalarında; örgütsel yabancılaşma ve örgütsel adalet arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Dilixiati (2017) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada etkileşimsel adaletin, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan, kendine yabancılaşma ile negatif yönlü ilişki bulmuştur. Sayü (2014) çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide; örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adaletin örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük boyutunu negatif etkilediği sonucuna varmıştır. Gürcü (2012) tarafından algılanan örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini incelediği çalışmada kamu ve özel sektördeki işletmeler karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda; örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara oranla adalet algılarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örucü, Gizlier ve Yılmaz (2021) yaptıkları çalışmalarında örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Ceylan ve Sulu'nun (2010) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında işlemsel adalet algısının işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük ve yalıtılmış boyutu üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür. Turgut ve Kalafatoğlu (2016) üretim ve hizmet sektörü üzerinde yaptıkları çalışmalarında işe yabancılaşmanın örgütsel adalet boyutlarından dağıtım, etkileşim ve işlem adaleti üzerinde negatif yönlü ilişki olduğunu bulmuşlardır. Literatür araştırmalarına paralel olarak geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların örgütsel adalet algıları örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkiler.

Barsky ve Kaplan (2007) çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak örgüt içerisindeki kararlarda ve uygulamalarda duygularıyla hareket ettiklerini ve yargıların daha çok kişisel olduğunu söylemektedirler. Bu çerçevede örgütsel yabancılaşma ve kontrol odağı gibi kişisel duyguları daha çok temsil eden kavramlar, çalışılan ortamın özelliklerini ve adil olup olmama durumunu bu açıdan değerlendirmeye imkân verebilecektir. Kontrol odağı; yaşanan çevrenin koşulları, eğitim düzeyi, deneyim, iletişim şekilleri ve yaş gibi birtakım faktörlerden

etkilenebilmektedir. Buna bağlı olarak; bireylerin gelir ve eğitim düzeyleri dış kontrol odaklı bireylerden, iç kontrol odaklı bireylere doğru gidildikçe artmaktadır. Ayrıca iş-aile yaşamı dengesinden sonra iç kontrol odaklı olanlar, işini severek yapmaya; dış kontrol odaklı olanlar ise işinin yasal açıdan güvence altında alınması konusuna önem vermektedirler (Çakır, 2009, s. 168-169; Yılmaz, 2020).

Bireylerde iç kontrol odağının yüksek olması ile başkalarıyla olan ilişkilerde de olumlu ilişkiler olması arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu diğer bir araştırmada saptanmıştır (Büyükşahin ve Hovardaoğlu, 2007). Diğer taraftan iç kontrol odağı olan bireyler, dış kontrol odağı olanlara göre işlerine karşı daha çok bağlılık ve uyumlu çalışma tavırları sergilerken, dış kontrol odaklı bireyler, yetersiz sosyal becerilere sahip daha takıntılı iş tutumları içerisindedirler (Zigarmi, Galloway ve Peyton Roberts, 2018, s. 251). Ayrıca iç kontrol odağı yüksek bireyler, dış kontrol odağı yüksek olanlara kıyasla çok daha yüksek iş tatminine sahiptirler (Carrim, Basson ve Coetzee, 2006). Bu durumda iç kontrol odaklı bireylerin olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri ile olumsuz bir duygu olan yabancılaşma arasında ters yönde bir ilişki olacağı görülebilecektir. Şahin, Basım ve Çetin (2009) yaptıkları çalışmada iç kontrol odağına sahip olanların daha çok yüzleşme davranışı gösterdiklerini, dış kontrol odağına sahip olanların ise kaçınma davranışı gösteren bir yaklaşımda olduğu gözlemlenmiştir. Dış kontrol odağı ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalarda dış kontrol odağına sahip bireylerin yabancılaşmaya yol açtığını ortaya koymuşlardır (Seeman, 1959; Sterling, 2007; Tutar, 2010). Aslan ve Güzel (2016) yaptıkları çalışmada iç kontrol odağı ile yabancılaşma arasında düşük düzeyde de olsa negatif yönlü, dış kontrol odağı ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Yorulmaz ve Sevinç (2020) yaptıkları çalışmada işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri üzerinde kontrol odağının düzenleyici etkisini ele almışlardır. Buna göre; dış kontrol odağının, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında düzenleyici rolü olduğu ayrıca kontrol odağı ile işe yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin bir kısmını birlikte açıkladığı tespit edilmiştir. Yabancılaşmış kişilerin genellikle çevreleriyle etkileşimlerinden kaynaklanan sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği hissettiklerini kabul etmektedirler. Bu kişilerin dışsal bir kontrol odağına sahip oldukları söylenebilir (Kobasa vd., 1982). Bu nedenle yabancılaşma ve kontrol odağı arasında psikolojik bir bağlantı olduğu kabul edilmektedir. Literatürle paralel olarak geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H2: Dışsal Kontrol odağı örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkiler.

H3: İçsel Kontrol odağı örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkiler.

İç kontrol odağı yüksek olan bireylerin dışarıdan gelebilecek olumsuz durumlara daha fazla dirençli oldukları, özgürlüklerini daha çok savundukları ve tepki gösterdikleri görülmektedir. Dış kontrol odağı yüksek bireylerin ise dışarıda olup bitenlere karşı kontrollerinin olamayacağı inancı, onları daha pasif ve daha güvensiz bir hale getirmektedir. (Şeşen, 2010). İç kontrol odaklı bireyler

davranışlarını belirlemede kendileri için katkısı olabileceğine inandıkları çevresel uyarı ve değişimlere daha duyarlı olabilmektedirler. Bu nedenle çevre koşullarını değiştirmek için daha çok adım atabilmekte ve yetenek, başarı ya da başarısızlıklarına daha çok önem vermektedirler (Solmuş, 2004). İç kontrol odağının kişilik özellikleri üzerindeki etkileri, dış kontrol odaklı olanlara göre daha olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Şeşen, 2010). Kontrol odağı ve adalet ilişkisine bakıldığında iç kontrol odağı yüksek bireylerin adalet algısının da yüksek olduğu görülmektedir (Youn, 2007). Buna göre iç kontrol odağı yüksek bireylerin örgütte yüksek adalet algısı olduğunu hissettikleri söylenebilir. İç kontrol odağı yüksek bireylerin ise örgüt içi dağıtım ve süreç adaleti ile ilgili durumların kendilerinden kaynaklandığını düşünürler ve adaletsiz bir durum olmadığını düşünceleri doğaldır (Meydan ve Basım, 2015). Adalet algısını yüksek olarak algılayan iç kontrol odaklı bireylerin örgüte olan güvenleri ve örgütle özdeşleşmeleri daha yüksek olabilmektedir (Spector, 1988).

Turizm sektöründe, kontrol odağı ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel adaletin aracı rolünü inceleyen Çaylı'nın (2013) çalışmasında; iç ve dış kontrol odaklı olma durumuna göre bireylerin iş tatmin düzeyleri arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Ayrıca kontrol odağı ile örgütsel adalet alt boyutlarından etkileşimsel adalet arasında pozitif yönlü ve anlamlı, ancak diğer örgütsel adalet alt boyutlarından, işlemsel ve dağıtımsal adalet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Lilly ve Virick (2006) çalışmalarında, çalışanların örgütsel adalet algıları ve işe yönelik kontrol odağı arasında ilişki bulmuşlardır. Meydan ve Basım ise (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı, kontrol odağı, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısının etkisini incelemişlerdir. Buna göre; örgütsel adalet düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların örgüte yönelik bağlılık hissi de artmakta ve aynı yönde örgütsel vatandaşlık davranışları da gösterme eğilimlerini arttırmaktadır. Ayrıca bireylerin sahip oldukları kontrol odağı örgütsel adalet düzeyini etkilemektedir. Buna bağlı olarak iç kontrol odaklı bireylerin örgütsel adalet algıları daha yüksek olduğundan daha fazla örgütsel vatandaşlık ilişkileri gösterebileceklerdir. Hisli Şahin, Basım ve Çetin (2009), kontrol odağı ile bireyin kendilik algısının çatışma çözme sürecine ilişkin olarak yaptıkları çalışmada, iç kontrol odağı olan bireylerde çatışma çözümünde daha yapıcı ve etkili çözümler önerdiği görülmüştür. Kaya (2016), kontrol odağı ile örgütsel muhalefet ilişkisini araştırmış, dışsal kontrol odağına sahip çalışanlarda dışsal muhalefet yapma eğiliminin olduğu, sorgulayıcı ve yapıcı muhalefet yapmadıkları görülmüştür. İç kontrol odağına sahip bireylerin daha sorgulayıcı ve yapıcı oldukları görülmüş, dışsal muhalif olma olasılıkları az görülmüştür. Şeker ve Yavuzer (2017) öğrencilerde okul tükenmişliği ve içsel ve dışsal kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Okul tükenmişliği ile içsel kontrol odağı arasında orta düzeyli ve negatif yönlü, okul tükenmişliği ile dışsal kontrol odağı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Literatürle paralel olarak geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H4: Örgütsel adalet ile içsel kontrol odağı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H5: Örgütsel adalet ile dışsal kontrol odağı arasında negatif bir ilişki vardır.

H6: İçsel kontrol odağı ile dışsal kontrol odağı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H7: Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında içsel kontrol odağının düzenleyici etkisi vardır. Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisinde içsel kontrol odağı yüksek olanların etkisi, içsel kontrol odağı düşük olanlara göre daha yüksektir.

H8: Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında dışsal kontrol odağının düzenleyici etkisi vardır. Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisinde dışsal kontrol odağı yüksek olan çalışanların, dışsal kontrol odağı düşük olan çalışanlara kıyasla daha yüksek etkisi vardır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada toplanan veriler Eylül ve Aralık 2020 tarihleri arasında elde edilmiştir. Çalışmanın Türkiye genelinde yapılması zaman ve maliyet kaybına sebep olabileceğinden, araştırmanın evrenini Hatay ili çevresindeki sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık sektörü çalışanlarının seçilme nedeni, örgütsel adalet, iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma kavramlarının bu sektörde pek incelenmemesinden kaynaklanmıştır. Sağlık sektöründe tesadüfiliği sağlamak zor olduğundan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Ankete katılım gönüllülük esasına dayalı olup, hastane yönetiminden izin alınarak anketler katılımcılara dağıtılmış ve toplanmıştır. Çalışmada kullanılan anketler dört ayrı özel hastane çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Bu hastanelerden birincisinde 23 hemşire, 9 sağlık memuru, 27 veri kayıt memuru, 115 diğer meslekler (doktor, yemekhane, temizlik görevlisi vb.) olmak üzere toplam 174 çalışan bulunmaktadır. İkinci hastanede ise; 72 hemşire, 20 sağlık memuru, 46 veri kayıt memuru, 102 diğer meslekler olmak üzere toplam 240 çalışan bulunmaktadır. Üçüncü özel hastanede; 41 hemşire, 1 sağlık memuru, 40 veri kayıt memuru, 168 diğer meslekler olmak üzere toplam 250 çalışan bulunmaktadır. Dördüncü hastanede ise; 115 hemşire, 50 sağlık memuru, 79 veri kayıt memuru ve 126 diğer meslekler olmak üzere toplam 370 çalışan bulunmaktadır. Araştırmanın uygulama aşamasında 650 anket dağıtılmış olup, bu anketlerden toplam 385 adedi çalışanlar tarafından doldurulmuştur. Bu anketlerden bir anket boş verisi çok olduğundan analize alınmamıştır. Diğer iki ankette de ölçeklere hep aynı dereceler verilmesinden dolayı anketler tutarsız kabul edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Toplam 382 anket analiz için değerlendirmeye alınmıştır. Analize alınan anketlerden yaş kısmı doldurulmayan 3 anket aritmetik ortalamayla doldurulmuştur. Eğitim kısmı doldurulmayan 6 anket medyanla doldurulmuştur. Ölçekler de yer alan ifadelerden dördüncü maddede 1 ile 3 tane eksik veri medyanla doldurulmuştur. Ölçekte toplam 6 eksik bulunmaktadır.

3.3. Ölçekler

Çalışmada katılımcılar için dört bölümden oluşan anket oluşturulmuştur. İlk bölümde çalışanların kontrol değişkeni olarak (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslek, toplam çalışma süresi) özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde; örgütsel yabancılaşma ölçeği, üçüncü bölümde kontrol odağı ölçeği ve son bölümde örgütsel adalet ölçeği bulunmaktadır. Ölçek yargıları ile ilgili cevaplar için beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

Bu çalışmada Mottaz'ın (1981), Wilson'un (2004) yabancılaşma kavramından hareketle geliştirdiği 3 boyuttan (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) oluşan her boyutu 7 madde toplamda 21 ifade olan ölçekten yararlanılmıştır. Belirtilen ölçek Kafalı (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilip kendi çalışmasında kullanmış olduğu ölçektir. İlk yedi ifade güçsüzlük boyutunu, sekiz ile on beş arası ifadeler anlamsızlık boyutunu, on beş ile yirmi bir arasındaki ifadeler ise kendine yabancılaşma boyutunu ölçmeye yöneliktir. Çalışmada kullanılan ölçek ifadeleri arasında “Yaptığım işte başarı hissi hissetmiyorum” yer almaktadır.

Çalışmada kullanılan kontrol odağı ölçeği Spector (1988) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin sekiz ifadeden oluşan kısaltılmış halidir. Bu ölçek Kafalı (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçektir. İlk dört ifade iç kontrol odağını, beş ile sekiz arası ifadeler dış kontrol odağını ölçmeye yöneliktir (Kafalı, 2017, s. 138-139). Çalışmada kullanılan ölçek ifadeleri arasında “Birçok işte başarılı bir çalışan olabilmek için çok şanslı olmak gerekir” yer almaktadır.

Örgütsel adalet ölçeğinde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Dilixiati'nin (2017) Türkiye'de yaptığı çalışmasında, Türkçe'ye çevrilen ve üç alt boyutu (dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet, işlemsel adalet) ifade eden ölçek kullanılmıştır. Ölçekte ilk altı ifade dağıtımsal adalet boyutunu, yedi ile on iki arası ifadeler işlemsel adalet boyutunu ve on üç ve yirmi arası ifadeler etkileşimsel adalet boyutunu ölçmeye yönelik, toplam yirmi bir adet sorudan oluşmuştur (Dilixiati, 2017). Çalışmada kullanılan ölçek ifadeleri arasında “İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır” yer almaktadır.

4. Bulgular

Çalışmada toplanan verilerin analizinde; hazır istatistik programlardan (SPSS 22.0 ve AMOS 24.0) yararlanılmıştır. Ölçeklerde verilerin çarpıklık ve basıklıklarına bakılmış, çarpıklığın değeri -3,391 ile 1,975 değerleri arasında, basıklığı -2,010 ile 6,232 arasında değişmekte olup, ± 2 ve ± 7 (West, Finch ve Curran, 1995, s. 454) kritik değerlerinin çok fazla altında ve çok fazla üstünde olmadığı görülmüştür. Basıklık ve çarpıklık değerleri alan yazınında farklı değerlendirilmekle birlikte ± 3 aralığındaki değerler normal dağılım yansıması olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009). Basıklık değerinin üst sınırını ± 7 olarak kabul eden çalışmalar da mevcuttur

(Bollen, 1998). Yapılan analizde basıklık değeri olan 6,232 çalışma süresi değişkenine aittir. Analizde yalnızca bu değişkenin değeri yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, iş ve meslek deneyimi ile ilgili olarak yapılan tanımlayıcı bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir. Tablo 1’e bakıldığında; ankete katılanların %63,9’unun kadın, %36,1’inin erkek çalışandan oluştuğu, medeni durumları %50,1’inin evli, %49,9’unun bekâr olduğu gözlemlenirken; eğitim statülerine bakıldığında ise %17,7’sinin lise ve altı, %48,1’inin ön lisans, %32,7’sinin lisans ve üstü derecelere sahip oldukları görülmektedir. Meslek gruplarına bakıldığında ise; %29,6’sının hemşire, %10,4’ünün sağlık memuru, %11,4’ünün veri kayıt memuru ve %48,6’sının diğer meslek grupları içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Analize katılan çalışanların ise yaş ortalamalarının $30,53 \pm 7,91$ çalışma süresi ortalamalarının $86,69 \pm 74,76$ olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	n (385)	%
Cinsiyet	Kadın	246	63,9
	Erkek	139	36,1
Medeni Durum	Evli	193	50,1
	Bekâr	192	49,9
Eğitim Statüsü	Lise ve altı	68	17,7
	Ön lisans	185	48,1
	Lisans ve üstü	126	32,7
Meslek	Hemşire	114	29,6
	Sağlık memuru	40	10,4
	Veri kayıt memuru	44	11,4
	Diğer	187	48,6
Yaş	Ort ± SS	30,53 ± 7,91	
	Min-Max	20-74	
Çalışma Süresi	Ort ± SS	86,69 ± 74,76	
	Min-Max	1-504	

Ankete katılan çalışanlardan kendilerini ifade etmelerini sağlayacak bir ibare kullanılmamaları istenmiştir, böylelikle ortak varyans tutarsızlığı engellenmeye çalışılmıştır. Çalışmada Ortak Yöntem Yargısının tespiti için Harman’ın tek faktör testi uygulanmıştır. Ölçeklerin örneklem yeterliliği olup olmadığına dair test yapılmış ve test sonucunda bütün ifadelerin tek bir faktörde toplanmadığı görülmüştür. Ortak varyans tutarsızlığını görmek için tüm değişkenlere AFA yapılmıştır. Açıklanan varyans sonucu %23 çıkmıştır. %50’nin altında çıkmasından

dolayı Ortak Varyans Tutarsızlığı olmadığı ve ölçüm hatasından kaynaklanan bir sorun olmadığı görülmüştür (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003). Cronbach's Alfa katsayısı, anketin iç tutarlılığı her alt boyut için hesaplanmış, yapı geçerliliği testinde ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlikten (CR) yararlanılmış, kesim noktaları için AVE için 0,50 ve üstü, CR ve Alpha için 0,70 ve analize alınmış ve geçerli görülmüştür (Fornell ve Larcker, 1981). Modelin iyi uyumuna yönelik skorlar için istatistik ve kesim noktaları şunlardır: standardize ortalama hataların karekökü (SRMR \geq 0,08), iyi uyum indeksi (GFI \geq 0,85), ki-kare uyum testi (χ^2 (CMIN)/df \leq 3), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI \geq 0,92), yaklaşık hataların ortalama kareköküdür (RMSEA \geq 0,09) (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006).

Çalışmada örgütsel adalet, kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin yapı geçerliliklerinin sağlanıp sağlanmadığı ile ilgili Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizleri (AFA, DFA) yapılmıştır. AFA'da faktör çıkarma yöntemlerinden Maksimum Likelihood yöntemi kullanılmıştır. Faktör matrisinde faktör yükü 0,40'ın üstündeki değerler alınmıştır. Analizde kullanılan ölçeklerin KMO değeri: 0,878; Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık ki-kare değeri: 10076,35; Serbestlik Derecesi: 1225 ve anlamlılık düzeyi ise $p \leq 0,001$ 'dir. Ölçeklere uygulanan analizde 0,878 ile 0,60'dan büyük olması (Nakip, 2013: 561), Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının ($p \leq 0,001$) çalışmada kullanılan veri kümesine faktör analizinin uygulanabileceğini işaret etmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda veri gurubuna faktör analizi uygulanmıştır.

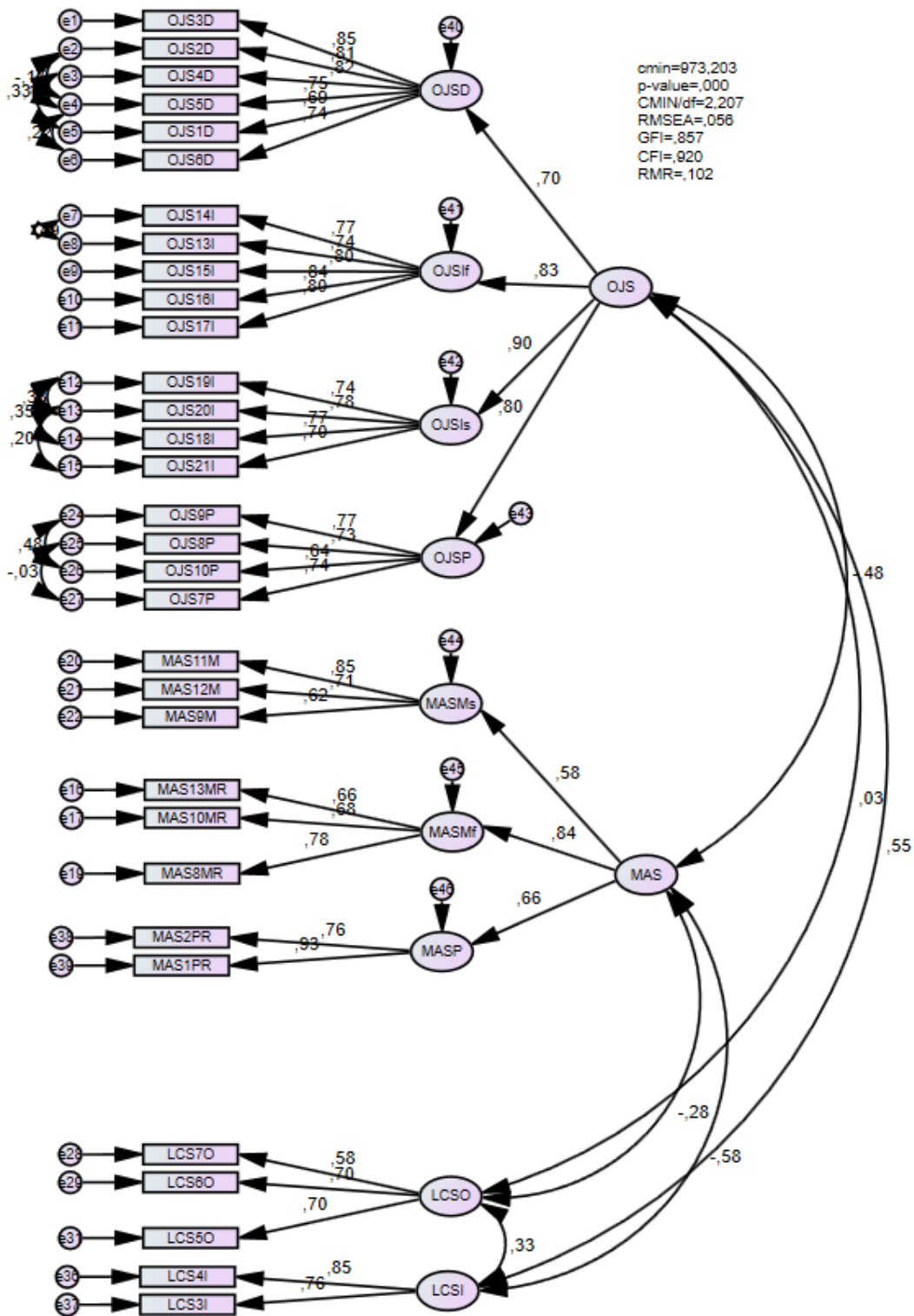
Yapılan inceleme sonucunda; örgütsel yabancılaşma (MAS), örgütsel adalet (OJS) ve kontrol odağı (LCS) ifadelerinden faktör yükü 0,40 altında olan ve birden fazla faktöre yüklenen maddeler (MAS4, MAS5, MAS7, MAS16, MAS17, MAS19, MAS21, OJS11, OJS12, LCS1, LCS2) analizden çıkartılıp yeniden program çalıştırıldığında (KMO=0,883 ve Bartlett test $p \leq 0,001$ düzeyinde anlamlı ve açıklama gücü %68,665) ifadelerin 10 faktörde toplandığı tespit edilmiştir.

Yapılan AFA sonuçları itibariyle ortaya çıkan faktör ifadelerinin doğru biçimde yapılandırılması için yapılan DFA'nın doğrulanması amacıyla birinci düzey DFA yapılmıştır. AFA'daki yapı olduğu gibi DFA'ya aktarılmıştır. Analiz yapıldıktan sonra bazı uyum indisleri kabul edilebilir sınırdaki (χ^2 (CMIN)=1693,442; $p=0,000$; χ^2 (CMIN)/df=2,578; RMSEA=0,64) bazıları ise kabul edilemeyen (GFI=0,802, CFI=0,861, RMR=0,099, SRMR=0,0647) sınırdaki çıkmıştır. Modelin anlamlılık kazanabilmesi için programdan alınan sonuçlara göre bazı maddeler modelden çıkarılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ifadelerinden MAS14, MAS15, MAS6, MAS3; kontrol odağı ifadelerinden LCS8 maddeleri çıkarılmıştır.

Çalışmanın bu aşamasında, alt boyutların bağlı bulunduğu üst kavramlara bütünleşip bütünleşmediğine yönelik ikinci düzey DFA yapılmıştır. Yapılan ikinci düzey analiz sonucunda örgütsel adaletin dört boyutta toplandığı görülmüştür. Etkileşimsel adalet boyutu iki boyuta ayrılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ise üç

boyutta toplanmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu iki boyuta ayrılmıştır. ($\chi^2(\text{CMIN})=1143,545$; $\chi^2(\text{CMIN})/\text{df}= 2,260$ ($p=,001$); $\text{GFI}=0,843$; $\text{RMR}= 0,110$; $\text{CFI}= 0,907$; $\text{RMSEA}=0,058$; $\text{SRMR}=0,0565$). İç kontrol odağı tahmin değerinin 1,181; dış kontrol odağı tahmin değeri ise, 0,254 olarak çıkmıştır. Bu iki değişken bir üst kavramla bütünleşemediğinden ikinci düzey DFA yeniden uygulanmıştır.

Örgütsel yabancılaşma ifadelerinden MAS18 ve MAS20'nin hata terimleri diğer örtük değişkenlerin hata terimleriyle yüksek derecede ilişkili çıktığı için analizden silinmiştir. Yeniden yapılan ikinci düzey DFA analizinde dağıtımsal adalet, OJSIf, OJSIs ve işlemsel adalet alt boyutları örgütsel adalet isimli bir üst faktörde toplanmıştır. Ayrıca MASms, MASmf, MASp alt boyutları örgütsel yabancılaşma isimli bir üst faktörde toplanarak ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analize göre indisler; $\chi^2(\text{CMIN})=973,203$; $\chi^2(\text{CMIN})/\text{df}= 2,207$ ($p=,000$); $\text{GFI}=0,857$; $\text{RMR}= 0,102$; $\text{CFI}= 0,920$; $\text{RMSEA}=0,056$; $\text{SRMR}=0,0674$) olarak bulunmuştur (Şekil 2).



Şekil 2: Birinci ve İkinci Düzey DFA Sonucu

Faktörlerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlikleri için AVE, CR ve Alfa değerleri ile ilgili yapılan analizler sonucunda değerler kabul edilebilir sınırdadır (Tablo 2).

Tablo 2: Modelin AVE, CR, Alfa Değerleri ve Madde Sayısı

Ölçek	Alt Boyut	1. düzey		2. düzey		Alfa	Madde sayısı	Kalan madde sayısı
		AVE	CR	AVE	CR			
LCSO		0,45	0,71	0,439	0,70	0,733	4	32
LCSI		0,65	0,79	0,647	0,785	0,764	4	
OJS				0,658	0,884	0,938	21	19
	OJSD	0,62	0,91			0,907	6	
	OJSİf	0,63	0,90			0,913	9	
	(OJSİs	0,61	0,86					
	OJSP	0,56	0,84			0,840	6	
MAS						0,770	21	9
	MASP	0,71	0,83			0,526	7	
	MASmf	0,50	0,75					
	MASMs	0,53	0,77			0,777	7	
	MASS	0,61	0,73			0,520	7	

Not: LCSO=DKO; LCSI=İKO; OJS=ÖA; OJSD=DA; OJSİf=EA birinci boyut; OJSİs=EA ikinci boyut; OJSP=İA; MAS= ÖY; MASP=Güçsüzlük; MASmf=Anlamsızlık birinci boyut; MASMs=Anlamsızlık ikinci boyut; MASS=Kendine yabancılaşma

Tablo 2’de kontrol odağı, örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarının AVE, CR ve Alfa değerleri görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, birinci düzey DFA analizinde, içsel kontrol odağı; AVE: 0,65, CR: 0,79, dağıtımsal adalet; AVE: 0,62, CR: 0,91 ve OJSİf; AVE: 0,63, CR: 0,90 ve OJSİs; AVE: 0,61, CR: 0,86, MASmf; AVE: 0,50, CR: 0,75, MASMs; AVE: 0,53, CR: 0,77, işlemsel adalet; AVE: 0,56, CR: 0,84, dış kontrol odağı; AVE: 0,45, CR: 0,71, kendine yabancılaşma; AVE: 0,61, CR: 0,73, güçsüzlük; AVE: 0,71, CR: 0,83, olarak bulunmuştur. Yapılan ikinci düzey analiz sonucunda, içsel kontrol odağı; AVE: 0,647, CR: 0,785, örgütsel adalet; AVE: 0,658, CR: 0,884, örgütsel yabancılaşma; AVE: 0,492, CR: 0,739, dışsal kontrol odağı; AVE: 0,439, CR: 0,700, olarak bulunmuştur. Çalışmada, örgütsel adalet, kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin ifade edilebilmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analiz Sonuçları

	Yaş	Deneyim	OJSS	OJS_D	OJSP	OJSİf	OJSİs	MASS	MASP	MAS Mf	MASMs
Yaş	1										
Deneyim	0,78*	1									
OJSS	0,10	0,07	1								
OJSD	0,05	0,04	0,83**	1							
OJSP	0,04	0,03	0,79**	0,61**	1						
OJSİf	0,13*	0,09	0,79**	0,45**	0,50**	1					
OJSİs	0,09	0,07	0,82**	0,54**	0,54**	0,65**	1				
MASS	-0,08	-0,12*	-0,38**	-0,21**	-0,31**	-0,45**	-0,26**	1			
MASP	-0,08	-0,10*	-0,30**	-0,19**	-0,23**	-0,34**	-0,20**	0,71**	1		
MAS Mf	0,01	-0,06	-0,31**	-0,18**	-0,28**	-0,34**	-0,22**	0,78**	0,42**	1	
MASMs	-0,11*	-0,11*	-0,26**	-0,13**	-0,19**	-0,35**	-0,17**	0,78**	0,33**	0,36**	1
LCSO	-0,06	-0,08	0,04	0,08	0,07	-0,02	-0,00	-0,13**	-0,12*	-0,19**	-0,01
LCSI	0,02	0,09	0,46**	0,34**	0,39**	0,45**	0,32**	-0,41**	-0,31**	-0,35**	-0,28**

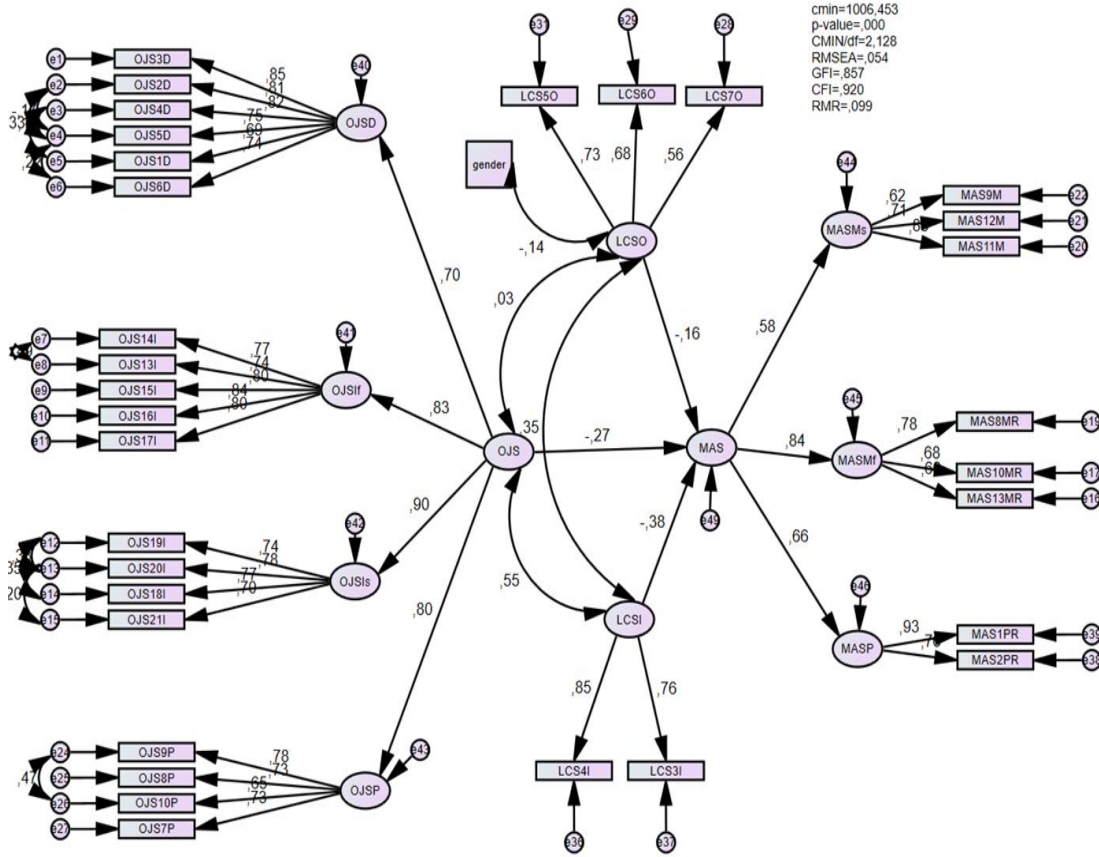
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. **OJSS: ÖAS; OJSD:ÖAD; OJSP: ÖAP; OJSİ: ÖAE; MASS: KY; MASSP:G; MASSM:A; LCSO:DKO; LCSI:İKO**

Tablo 3 incelendiğinde; örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve olumsuz yönde ilişki bulunmaktadır. Çalışanın örgütsel adalet algısı arttıkça yabancılaşma düzeyi azalmaktadır. Analiz sonuçlarına göre; dışsal kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yine analiz sonuçlarına göre içsel kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; içsel kontrol odağı arttıkça, örgütsel yabancılaşmanın düzeyi ve derecesi azalmaktadır. Diğer bir sonuca bakılacak olursa; örgütsel adalet ile içsel kontrol odağı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre; örgütsel adalet arttıkça, içsel kontrol odağı da aynı şekilde artmaktadır. Diğer bir analiz sonucu ise; dışsal kontrol odağı ile içsel kontrol odağı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğudur. Yani dışsal kontrol odağı arttıkça içsel kontrol odağı da artmaktadır.

4.1. Yapısal Eşitlik Modeli

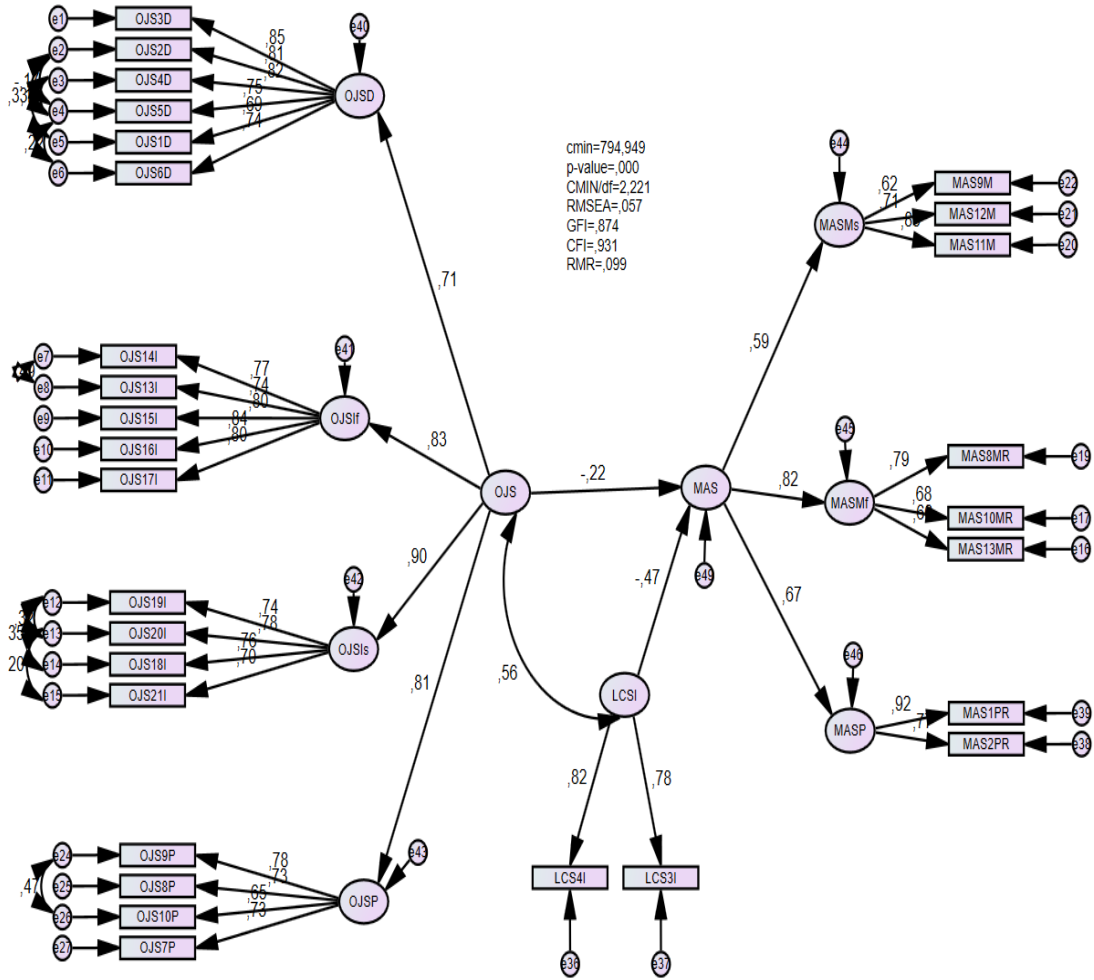
Çalışmada ele alınan değişkenler arası ilişkileri görebilmek ve tespit edebilmek için önerilen model çerçevesinde Şekil 2'deki Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) oluşturulmuştur. Kontrol değişkenleri olan yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum, meslek, tecrübe ile örgütsel adalet (OJS), iç kontrol odağı (LCSI), dış kontrol odağı (LCSO) ile kovaryanslar çizilmiş, ayrıca kontrol değişkenlerinin örgütsel yabancılaşmaya (MAS) etkisi şeklinde oklar çizilmiştir. Model kurgulanıp analiz

edildikten sonra uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır ($\chi^2(\text{CMIN})=1006,453$; $\chi^2(\text{CMIN})/\text{df}= 2,128$; ($p=,000$), $\text{GFI}= 0,857$; $\text{RMR}= 0,099$ $\text{CFI}= 0,920$; $\text{RMSEA}= 0,054$) (Şekil 2). Kontrol odağının örgütsel adalet ile ilişkisi anlamsız çıktığından ($p= 0,636$) modelden çıkarılmış dolayısıyla buna bağlı olan cinsiyette kaldırılmıştır.



Şekil 3: İstatistik Model

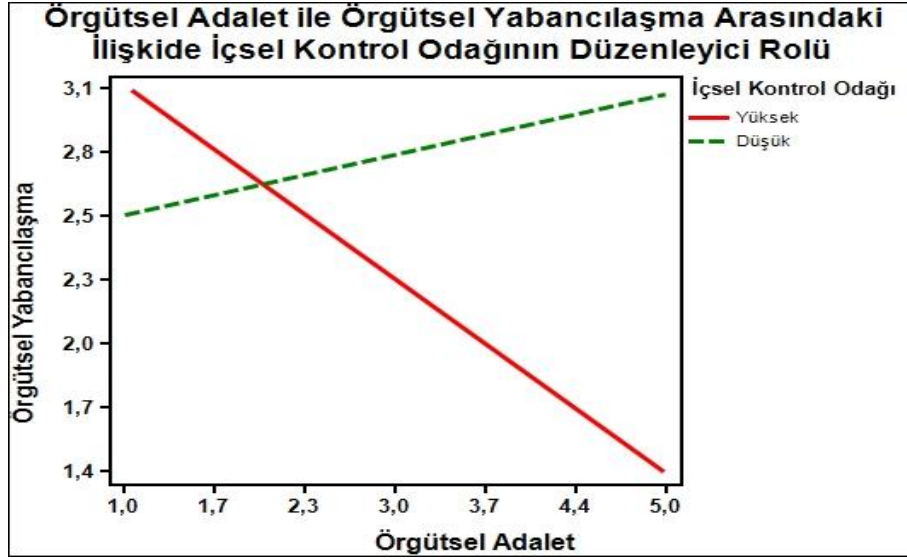
Yapısal teorik modelde yapılan son değişikliklerden sonra uyum indeksleri; $\chi^2(\text{CMIN})= 794,949$; $\chi^2(\text{CMIN})/\text{df}= 2,221$; ($p=,000$), $\text{GFI}= 0,874$; $\text{RMR}= 0,099$ $\text{CFI}= 0,931$; $\text{RMSEA}= 0,057$; $\text{SRMR}=0,0656$) şeklinde oluşmuştur. Şekil 3'teki yapısal model kabul edildiğinden hipotezler değerlendirmeye alınmıştır (H1 kabul, H2 red, H3 kabul, H4 kabul, H5 red, H6 kabul).



Şekil 4: Yeniden Düzenlenmiş İstatistiki Model

4.2. Etkileşim Analizleri

Etkileşim analizleri için Daniel Soper'in Etkileşim Programı kullanılmıştır (Soper, 2023). Tablo 4'te örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide içsel kontrol odağının düzenleyici rolüne bakıldığında; içsel kontrol odağı yüksek olanlarda örgütsel adaletin, örgütsel yabancılaşmaya etkisi olumsuz iken; içsel kontrol odağı düşük olanlarda örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi olumludur (etkileşim terimi betası: -0,56; t: -4,64; $p < 0,05$). Grafik 1'de görüldüğü gibi içsel kontrol odağı düşük olan çalışanların regresyon doğrusu, yüksek olan çalışanlara göre pozitifdir. Diğer bir değişle; içsel kontrol odağı yüksek olan çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça örgüte karşı daha düşük yabancılaşma hissetmektedirler. İçsel kontrol odağı düşük olanların ise örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel yabancılaşma da artmaktadır (H7 kabul).



Grafik 1: Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İçsel Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

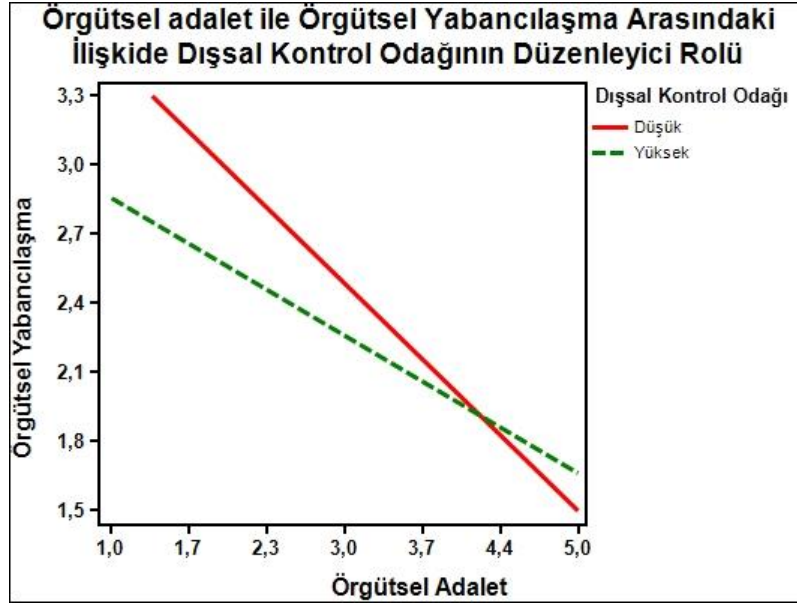
Tablo 4: Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İçsel Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamannın karesi	F	R	R ²	Düzenlenmiş R ²
Regresyon	58,03	3	19,35	36,39***	0,47	0,22	0,21
Artık	200,9	378	0,53				
Toplam	258,95	381					
	B	Std hata	t				
Sabit	2,40	0,27	8,64***				
Örgütsel Adalet (OJJS)	0,13	0,11	1,25				
Aylak değişken 1	1,13	0,33	3,42**				
Etkileşim terimi 1	-0,56	0,12	-4,64**				

Not: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1.

Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide dışsal kontrol odağının düzenleyici rolüne bakıldığında; dışsal kontrol odağı düşük olanlarda örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi, dışsal kontrol odağı yüksek olanlara göre daha hızlı düşmektedir (etkileşim terimi betası: 0,18; t: 2,00; p<0,05). Grafik 2’de görüldüğü gibi dışsal kontrol odağı yüksek olan çalışanların regresyon doğrusunun eğimi, düşük olan çalışanlara göre daha yataydır. Buna göre; dışsal kontrol odağı

düşük olan çalışanların örgütsel yabancılaşmaları, algılanan örgütsel adalete karşı daha duyarlıdır (H8 red).



Grafik 2: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişide Dışsal Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Tablo 5: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişide Dışsal Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamanın karesi	F	R	R ²	Düzenlenmiş R ²
Regresyon	44,46	3	14,82	26,12***	0,41	0,17	0,17
Artık	214,49	378	0,57				
Toplam	258,95	381					
	B	Std hata	t				
Sabit	3,89	0,21	18,86***				
Örgütsel Adalet (OJJS)	-0,47	0,07	-7,07				
Aylak değişken 1	-0,78	0,29	-2,70**				
Etkileşim terimi 1	0,18	0,09	2,00**				

Not: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1.

Tablo 6: Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu

No	Hipotez	Kabul/Red Durumu
H1	Çalışanların örgütsel adalet algıları örgütsel yabancılaşma düzeyini olumsuz bir şekilde etkiler.	Kabul
H2	Dışsal Kontrol odağı örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkiler.	Red
H3	İçsel Kontrol odağı örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkiler.	Kabul
H4	Örgütsel adalet ile içsel kontrol odağı arasında olumlu bir ilişki vardır.	Kabul
H5	Örgütsel adalet ile dışsal kontrol odağı arasında olumsuz bir ilişki vardır.	Red
H6	İçsel kontrol odağı ile dışsal kontrol odağı arasında olumlu bir ilişki vardır.	Kabul
H7	Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında içsel kontrol odağının düzenleyici etkisi vardır. Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisinde içsel kontrol odağı yüksek olanların etkisi, içsel kontrol odağı düşük olanlara göre daha yüksektir.	Kabul
H8	Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında dışsal kontrol odağının düzenleyici etkisi vardır. Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisinde dışsal kontrol odağı yüksek olan çalışanların, dışsal kontrol odağı düşük olan çalışanlara göre daha yüksek etkisi vardır.	Red

5. Tartışma ve Sonuç

Yapılan analiz sonucunda; örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya negatif etki ettiği görülmüş ve yapılan diğer çalışmalarda da aynı sonuçlara varılmıştır. Günsal (2010), Zengin, Kaygın (2016b) ve Dilixiati (2017), çalışmalarında, örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Buna göre çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça, örgüte yönelik olumsuz tavır ve tutumlarını azaltmaya yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Yine diğer bir analiz sonucuna göre; dışsal kontrol odağı örgütsel yabancılaşmayı negatif şekilde etkilemektedir. Buna göre bireyin örgüt içerisinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz olayların kontrolü dışında gerçekleştiğine inanma düzeyi arttıkça, örgütsel yabancılaşma yani örgüte karşı olumsuz bakış açısı azalmaktadır. Çalışmanın bir diğer bulgusu; içsel kontrol odağının örgütsel yabancılaşmayı negatif yönlü etkilediği yönündedir. Böylece bireyin örgüt içerisinde yaşadığı başarıların da başarısızlıkların da kendisinden kaynaklandığını, sahip olduğu niteliklere bağlama derecesi arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeyi azalmaktadır. Kafalı (2017) ise, otel işletmelerinde iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini

incelemeye yönelik yaptığı araştırmada, iç kontrol odaklı çalışanların örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini doğrusal ve pozitif yönlü, dış kontrol odaklı çalışanların örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini ise pozitif yönlü bulmuştur.

Yine araştırma sonucuna göre; örgütsel adalet ile içsel kontrol odağı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Meydan (2011) ve Meydan ve Basım (2015) yaptıkları çalışmalarda; iç kontrol odaklı bireylerin, örgüt içerisinde yaşadığı olaylar üzerinde daha fazla kontrol gücü olduğuna inandıklarından daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Çaylı (2013) ise örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet ile kontrol odakları arasında pozitif yönde ilişki tespit ederken, dağıtımsal ve işlemsel adalet ile aralarında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Dış kontrol odağı ile örgütsel adalet arasında olumsuz bir ilişki olduğu yönündeki ileri sürülen hipotez araştırma sonuçları ile desteklenememiştir. Analiz sonucunda diğer bir bulgu da içsel kontrol odağı ile dışsal kontrol odağı arasında olumlu bir ilişki olduğu yönündedir.

Araştırma sonucuna göre; örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında içsel kontrol odağının düzenleyici etkisi vardır. Buna göre; içsel kontrol odağı yüksek olan bireylerin, örgütsel adalet algılarının, örgüte karşı yabancılaşmalarını etkileme düzeyi, içsel kontrol odağı düşük olan bireylere göre daha yüksektir. Bir başka deyişle; içsel kontrol odağı yüksek olan bireylerin örgütsel adalet algıları, örgütsel yabancılaşmaya karşı daha duyarlıdır. Bu sonuçlar iç kontrol odaklı çalışanların adalet algılarının daha yüksek olduğunu, yöneticilerinin yapılan iş ile ilgili adaletli olduklarını düşündüklerinde kendilerini işyerinde daha az yabancılaşmış hissettiklerini göstermektedir.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu da dışsal kontrol odağının örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında düzenleyici etkisinin tespit edilmesidir. Ancak dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerin; örgütsel adalet algılarının, örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin dışsal kontrol odağı düşük olanlara göre, daha yüksek olduğu yönündeki hipotez, araştırma sonuçları ile desteklenememiştir. Analiz sonucunda; dışsal kontrol odağı düşük olan bireylerin, yüksek olan bireylere göre; örgütsel adalet algılarının, örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi daha yüksektir. Yani dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerin örgütsel yabancılaşmaları, örgütsel adalet algılarına karşı daha hassas ve değişkendir. Örgüt içerisindeki yöneticilerin, dış kontrol odaklı çalışanların, daha fazla iç kontrol odaklı olmaları yönünde girişimde bulunarak, kaderlerini kendi güçleri ile değiştirebileceklerine inanmalarını, onları destekleyen faaliyetlerde ve etkili sosyal ilişkilerde bulunmaları örgütsel yabancılaşma düzeyinde azalma sağlayabilir. Bu durum dışsal kontrol odaklı çalışanların, örgüt içindeki adalet algılarına daha duyarlı tepki verdiklerini göstermektedir.

Kontrol odağının, örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyici etkisinin incelendiği bu çalışmada, günümüzün ciddi sorunlarından biri olan yabancılaşma ile her alanda iç içe olunan örgüt kavramlarının önemine

değinilmiştir. Literatürde genellikle örgütsel adalet ve kontrol odağı (Meydan ve Basım, 2015; Youn, 2007) ve örgütsel yabancılaşma ve kontrol odağı (Barsky ve Kaplan, 2007) örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma (Sayü, 2014; Zengin ve Kaygın, 2016b; Dlixhati, 2017;) gibi iki değişkenin incelendiği çalışmalar görülmüş (Meydan ve Basım, 2015), bu üç değişkeninin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamış olup, bu bakımdan yapılan çalışma literatüre katkı niteliğindedir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar örgütsel uygulamalarda yöneticilere yardımcı olabilecek ve kolaylıklar sağlayabilecek bulgular da ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Özellikle sağlık sektörü gibi, sürekli bireylerle iç içe, ciddi insan sirkülasyonunun gerçekleştiği ve yoğun iş temposunda çalışan sağlık personellerinin daha fazla motivasyon ve işe teşvik edici politikaların uygulanmasına ihtiyaçları olduğu öngörülebilir. Yoğun rekabet ortamında çalışanına önem veren örgütlerin ön planda olduğu gözle görülebilir bir sonuçtur. Her ne kadar çalışmada yer alan katılımcı sayısı yeterli olsa da (Hair vd., 2016) bu sayı kısıtlılık olarak düşünülebilir. Yalnızca sağlık sektöründe ve Hatay ilinde yapılmış olması da bu çalışmanın kısıtlılığını yansıtmaktadır. Nitel ve nicel çalışma şeklinde farklı sektör ve gruplara uygulanması, daha genel sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilecektir. Sağlık sektöründe yapılan bu araştırmanın ileride başka sektörlerde ve coğrafik bölgelerde yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: a study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Al-Douri, Z. (2020). Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry. *ISRA University Faculty of Business Management Science Letters*, 10, 351-360.
- Aslan, Ş. ve Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 81-109.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Banai, M. ve Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.06.007>.

- Barsky, A. ve Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it's unfair: a quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 286-295.
- Basım, H.N. ve Şeşen H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 159-168.
- Bies, R.J. ve Moag, J.S. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness, In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55, JAI Press, Greenwich, CT.
- Blauner, R. Work satisfaction and industrial trends in modern. Society. *Institute of Industrial Relations*, Reprint No. 151 (Berkeley, Calif., 1960), 346-350.
- Bollen, K.A. (1998). Structural equation models. In Armitage P., Colton, T (Ed), *Encyclopedia of Biostatistics*, (4363-4372), Chichester, United Kingdom: Wiley.
- Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. (2007). Yatırım modelinin bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(59), 69-90.
- Carrim, N., Basson J. ve Coetzee M. (2006). The relationship between job satisfaction and locus of control in a South African call centre environment. *South African Journal of Labour Relations*, 30(2), 66-81.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler açısından önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Coleman, D.F., Irving, G.P. ve Cooper, C.L. (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: It depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 995-1001.
- 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*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. ve Gilliland S.W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

- Çakır, G. (2009). *İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Motivasyon Araçları ve Denetim Odağı Değişkeninin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çağlayan, O. (2015). *Organizasyonlarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tükenmişlik üzerine etkisi: kontrol odağı aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çaylı, B. (2013). *Kontrol odağı- iş tatmini ilişkisi ve örgütsel adalet algısının aracı etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, A. ve Damar, A. (2017). The mediating role of person organization fit on the effect of organizational justice on work alienation. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 854-866.
- Çiftçi, G.E. ve Öneren, M. (2017). Örgütsel sessizlik, işe yabancılaşma ve örgütsel güven ilişkisi. *Social Sciences Studies Journal*, 3(8), 567-583.
- Dean, D. G. (1961). Meaning and measurement of alienation. *American Sociological Review*, 26, 753-758.
- Dilixiati, N. (2017). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Günsal, S. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürcü, Ö.D. (2012). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine yalova ili kamu ve özel kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading, MA.

- Hair, Jr., Joseph, F., Black, William, C., Babin, Black, J., Anderson, Rolph, E. ve Tatham, R. L. (2016). *Multivariate data analysis (7th Ed)*. Pearson-Prentice Hall, Upper Saddle River, Nj.
- Hirschfeld, R.R. ve Feild, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Hisli Şahin, N., Basım, H.N. ve Çetin, F. (2009). Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(2), 2009, 153-163.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, 21(2), s. 109-120.<http://dx.doi.org/10.1108/eb009872>
- Irak, D.U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- Kafalı, S. (2017). *Otel işletmelerinde iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Nevşehir örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*. 86(1), 119–138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96.
- Kobasa, S.C, Maddi, S.R. ve Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kökalan, Ö. ve Anaş K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: vakıf üniversiteleri üzerine bir çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Lilly, J. D. ve Virick, M. (2006). The effect of personality on perceptions of justice. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 438-458.

- Meydan, C. H. (2011). Adalet algısı iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.
- Meydan, C.H. ve Basım, H.N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Niehoff, BP. ve Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Yılmaz, C. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi: Belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özbezek, B.D. (2018). *Kontrol odağı ve duygusal zekânın liderlik etme motivasyonuna etkisi üzerine TRC1 bölgesinde bir araştırma: üniversite öğrencileri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N.P.(2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Reyhanoglu, M. ve Akin, Ö. (2022). Impact of toxic leadership on the intention to leave: a research on permanent and contracted hospital employees. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(1), 156-177.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Sharma, D. (2018). When fairness is not enough: impact of corporate ethical values on organizational citizenship behaviors and worker alienation. *Journal of Business Ethics*, 150(1), 57-68.

- Sayü, P. (2014). *The relationship between organizational justice and work alienation*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-91.
- Seeman, M. (1991). Alienation and anomie. In *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 291–371). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50011-3>
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Solmuş, T. (2004). Dış Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 196-205.
- Soper, D (2023). Interaction. <http://www.danielsoper.com/interaction/default.aspx> (Erişim tarihi: 17.07.2023)
- Sterling, R.M. (2007). *Effects of rumination on internal and external locus of control*. Master Thesis, Rowan University.
- Strauser, D.R., Ketz, K. ve Keim, J. (2002). The relationship between self- efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, 68, 20-26
- Şeker, G. ve Yavuzer, Y. (2017). Ergenlerde okul tükenmişliğinin yordayıcısı olarak akademik kontrol odağı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 919-935.
- Şenturan, D.D. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış* (1. Baskı). Beta, İstanbul.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara’da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Taylor, W.A. (1996). Sectoral differences in total quality management implementation: the influence of management mind-set. *Total Quality Management*, 7(3), 235-248.

- Tuğal, F.N., Topsakal, Y. ve İplik, E. (2017). Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatmini ve yabancılaşma düzeyine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 479-488.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(81), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 2010, 175-204.
- Türksoy, S. S. (2017). *Konaklama işletmelerinde işe adanmışlık, iş kontrol odağı, tutku ve asalaklık arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, C. B. (2017). *The relationships among locus of control, job stress, and job satisfaction: the case of information technology professionals in Turkey*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahcesehir University.
- West, S.G., Finch, J.F. ve Curran, P.J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. problems and remedies. R.H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: concepts, issues and applications* (ss. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.
- Wilson, F. M. (2004). *Organizational behaviour and work*. Oxford University Press, New York.
- Yorulmaz, M. ve Sevinç F. (2020). Yat kaptanlarının işe yabancılaşmaları ve işten ayrılma niyetlerinde kontrol odağının düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1524-1539.
- Youn, D.H. (2007). The effects on job attitude of perception of justice in the HRM system, *Japanese Journal of Administrative Science*, 20(2), 185-201.
- Yılmaz, M. (2020). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşmalarına neden olan etmenlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016a). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4), 76-98.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016b). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Barış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 56, 391-415.

Zigarmi, D., Galloway, F.J. ve Roberts, T.P. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, 19(1), 231-256.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 05.02.2020 tarih ve 05 sayılı karar ile onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

A Research on Hospital Workers in Hatay on the Role of Control Focus on the Relationship with Organizational Justice and Organizational Alienation

Extended Abstract

1. Introduction

In a competitive environment, it is important to increase the contribution of employees to work in order for organizations to achieve their goals effectively. Fair practices and healthy relations in the organization can enable employees to show positive behaviors and attitudes towards the organization. Negative behaviors can cause employees to be indifferent to the goals of the organization and organizational alienation. Internal and external locus of control can create positive or negative perceptions of justice against organizational practices. Organizational and individual factors that affect the behavior of employees in the organization can have positive and negative effects on productivity, commitment, alienation, job satisfaction and performance (Tuğal et al., 2017). The negative effects of organizational alienation are also extremely important in terms of employees' perception of justice. Negative justice perception reduces the motivation of employees towards their work and can increase their alienation from work. As the perception of justice decreases, the employee may begin to isolate himself from the organization, avoid acting in accordance with the goals and objectives, and experience incompatibility with his colleagues. This situation causes some costs in the organization and may negatively affect its productivity (Turgut & Kalafatoğlu, 2016). Locus of control as a personality trait is closely related to perceived justice and alienation tendency within the organization. Internal control employees who believe that the reward or punishment in the organization is due to their own actions and external control employees who believe that their lives depend entirely on luck and are governed by an outside force may have different perceptions of justice depending on the procedures applied within the organization. Attitudes can affect alienation levels differently. Employees with a high internal locus of control may have stronger perceptions of justice (Youn, 2007), commitment status (Coleman et al., 1999), job satisfaction (Spector, 1988), and justice perception (Colquitt et al., 2001).

2. Method

The data collected in this study were obtained between September and December 2020. Since this study can cause loss of time and cost in Turkey, the population of the research consists of health sector workers around the province of Hatay. A total of 382 questionnaires were evaluated for analysis. In the analysis of the data collected in the study; ready-made statistical programs (SPSS 22.0 and AMOS 24.0) were used. Employees participating in the survey were asked not to use a phrase that would allow them to express themselves, so the common variance inconsistency was tried to be avoided. In the study, Harman's single factor test was applied to determine the Common Method Judgment. In the study, Exploratory and Confirmatory Factor Analyzes (EFA, CFA) were conducted to determine whether the construct validity of organizational justice, locus of control and organizational alienation scales were provided.

3. Result and Discussion

As a result of the research a negative relationship was found between organizational justice perceptions of employees and organizational alienation. It has been observed that external and internal locus of control, which are sub-dimensions of locus of control, negatively affect

organizational alienation. While our hypothesis that there is a positive relationship between organizational justice and internal locus of control is supported, our hypothesis that there is a negative relationship between external locus of control and organizational justice is not supported. In addition, as a result of the interaction analysis, the regulatory role of the internal locus of control in the relationship between organizational justice and organizational alienation was examined; While organizational justice has a negative effect on organizational alienation in individuals with a high internal locus of control; The effect of organizational justice on organizational alienation was found to be positive in those with low internal locus of control. Organizational alienation of employees with low external locus of control was found to be more sensitive to perceived organizational justice.

4. Conclusion

In this study, which examines the regulatory effect of locus of control between organizational justice and organizational alienation, the importance of alienation, which is one of the serious problems of today, and the concepts of organization that we are intertwined with in every field are mentioned. It can be predicted that health personnel, especially like the health sector, are constantly intertwined with individuals, have serious human circulation, and work in a busy schedule, needing more motivation and policies that encourage work. It can be suggested that this research, which was carried out in the health sector, should be carried out in other sectors and geographical regions in the future.