

Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi

Necmettin Cihangiroğlu (*)

ÖZET

Çalışanların adalet algıları, örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışanlar adalet algılarına göre, ciddi sonuçlar doğuran tepkiler gösterebilmekte, örgüte bağlılıkları azalarak işten ayrılabilirler. Bu tepkilerin sonuçları, sağlık işletmelerinde çok daha ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu çalışmada askeri doktorların örgütsel adalet algılarını ölçmek için 17 önermeden oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Askeri doktorların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için 23 önermeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. TSK Sağlık Komutanlığına bağlı olan ve Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan 39 asker hastanesinde görevli toplam 900 doktor çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, temelde nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi (anket) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile en güçlü ilişkiye işlemsel adalet boyutunun sahip olduğu ($r=0.54$), devam bağlılığı ile dağıtimsal adalet boyutu arasında $r=0.43$ düzeyinde bir ilişkiye rastlandığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Askeri doktor, devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık

SUMMARY

The analysis of relationship between organizational justice perception and organizational commitment of military physicians

From the organizational point of view, the justice perception of employees is an important issue. The employees can react in a way that causes critical results and quit their job when they loose their commitment to the organization due to their justice perception. The results of these reactions can cause more critical problems for the healthcare organizations. In this study, the evaluation of the organizational justice perception of military physicians was made with the "Organizational Justice Measurement" including 17 statements. "Organizational Commitment Questionnaire" including 23 statements was used to measure the military physicians' organizational commitment. A total of 900 physicians who were working in 39 military hospitals of Turkish Health Commandership from different regions of Turkey formed the universe of the study. Quantitative research and survey method was used in this study. The highest relationship ($r=0.54$) was found between procedural justice dimension and organizational commitment dimensions of emotional commitment and normative commitment while a relation of $r=0.43$ was found among continuity commitment and distributive commitment.

Key words: Military physician, continuity commitment, emotional commitment, organizational justice, organizational commitment

Giriş

Son yıllarda geliştirilen örgütsel kuramların ortak noktasının, kişilerarası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısıyla sosyal adalet kavramı örgütler için de önemli bir yönetim unsuru olarak öne çıkmış ve örgütsel adalet kavramı ve fonksiyon her geçen gün daha da geliştirilmiştir.

Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, Adams'ın eşitlik teorisi ile başlamaktadır. Eşitlik teorisinde, kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir (1). Diğer bir ifadeyle, örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırır ve bu karşılaştırmalar sonunda işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir. Burada, bireyin örgütündeki adaletle ilgili algılaması öne çıkmaktadır. Etkin ve verimli bir şekilde örgüt amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda, insan kaynaklarının önemini kavrayan işletmeler, artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için mevcut çalışanlarını örgüte bağlamak istemektedirler. Çalışanların örgüte katılımını ve örgütün genel olarak etkinliğinin artırılmasını sağlayan örgütsel bağlılık, son yıllarda oldukça önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Örgütün, amaçlarına ulaşırken bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bunu yaparken de örgütsel adalet hissinin oluşmasına yönelik tedbirleri alması ve böylece örgütsel bağlılığı sağlaması büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgütün varlığını devam ettirebilmesi çalışanlarının bağlılıklarına, sadakatine ve özverisine bağlıdır.

Kavramsal çerçeve

Örgütsel adalet: Geniş bir tanımla örgütsel adalet, bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır (2). Çalışanlar, kendi örgütlerinde kendileri ile başkalarını karşılaştırır. Kuralların herke-

*GATF Dekanlığı ve Eğitim Hastanesi Baştabipliği

Aynı basım isteği: Dr. Necmettin Cihangiroğlu, GATF Dekanlığı ve Eğitim Hastanesi Baştabipliği Sekreterliği Sağlık Hizmetleri Koordinasyon Subayı, Etilik-06018, Ankara
E-mail: ncihangiroglu@gata.edu.tr

se eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkânlardan kendisinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanmasını bekler. Ancak, adalet algılamasının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (3). Araştırmacılar arasında örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunun tartışmalı kaldığı göze çarpmakla birlikte, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak yapılan sınıflamanın genel kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

Dağıtımsal adalet: Çalışanların örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere, almaları gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesidir (4). Diğer bir ifadeyle dağıtımsal adalet karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili adalet algısıdır (5). Görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, ücretler, terfiler gibi her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alır (6).

İşlemsel adalet: Dağıtımsal adalet daha çok kararlarla ilgili sonuçların adil olarak algılanması ile ilgiliyken, işlemsel adalet, bireylerin karar alma sürecine katılabilmeleri ve karar alma sürecindeki tarafsızlık veya objektiflikle ilgili algılarına işaret etmektedir (7). Örgütsel adaletin bu boyutu çalışanların maddi beklentileri (ücret, terfi, prim, ikramiye gibi) ile sınırlı değildir. Çalışma koşullarına yönelik olarak alınan kararlarda izlenen strateji ve politikaların adil olma derecesi ile de ilişkilidir (8). Şurası açıktır ki, işlemsel ve dağıtımsal adalet, birbiri ile ilişkilidir. Çünkü adil olmayan bir süreç çoğunlukla adil olmayan sonuçlar ortaya koyar. Araştırma sonuçları da bu iki adalet türü arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır (9).

Etkileşimsel adalet: Örgütsel adaletin sosyal yönüne vurgu yapan (10) etkileşimsel adalet, bireyler arası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bu ilişkilerden elde edilecek çıktılara vurgu yapar (11). Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır (12). Greenberg, 1993 yılında yayınlanan çalışması ile adalet algısına yeni boyutlar eklemiş ve etkileşimsel adaletini "kişilerarası" ve "bilgisel" adalet olmak üzere ikiye ayırmıştır (13). Birincisi "kişiler arası duyarlılık", ikincisi ise, "açıklamalar" ya da "sosyal sorumluluk" ("social accounts") boyutudur (14). Bunlardan ilki, kararın uygulanmasından sorumlu olan kişilerin, karardan etkilenen bireylere nazik ve saygın davranıp davranmamasıyla ilgilidir. İkinci boyut ise, dağıtım

kararının altında yatan mantığın, kararın etkilediği bireylere açık ve yeterli derecede açıklanıp açıklanmaması ile ilgilidir (15).

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılık, örgüte sevgi duyma ya da onunla özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir sevgi, özellikle çalışan, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inandığında ve/veya örgüt üyeliğini sürdürme noktasında güçlü bir istek taşıdığına geliştirilen duygusal bir tepki olarak görülebilir (16). Bu bağlamda 3 faktör öne çıkmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir kabul ve inanç, örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir istek (17).

Bağlılığın içeriğinin çok farklı olguları kapsamaması nedeniyle farklı modeller ileri sürülmüştür. Bu modeller içerisinde Meyer ve Allen'in modeli en yaygın kabul gören model olarak karşımıza çıkmaktadır (18). Bu modele göre, organizasyonel bağlılığın 3 unsuru bulunmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığıdır (19). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile duygusal bağını ifade etmektedir. Bu duygusal durum, ayrıca bireyin kimliği ile örgütün kimliği arasındaki bağ biçiminde de tanımlanmaktadır. Bu bağ, çalışanın örgüt ile ilişkisini devam ettirmek istediği bir durumda ortaya çıkar. Normatif bağlılık, çalışanın gönüllü zorunluluk ve sadakat duyguları etrafında ortaya çıkmaktadır. Bu hisler, ailesel ya da kültürel sosyalleşme araçları kullanılarak çalışan üzerinde kurulan normatif baskıların sonucu oluşabilir. Yüksek normatif bağlılığa sahip bireyler, kendilerini örgütte kalmak zorunda hissedebilirler. Devamlılık bağlılığı, çalışanın ödeme, sosyal statü, sosyal ağlara giriş gibi olgular açısından kendini örgüte bağlı hissetmesidir. Bu menfaatler, bireyin örgütten ayrılması durumunda risk altındadır ve kaybedebilecektir (20). Bu boyutlar içerisinde en güçlü olumlu iş davranışları ortaya koyan boyut, elbette ki duygusal bağlılıktır. Daha sonra ise normatif bağlılık gelir. Devamlılık bağlılığı ise olumlu iş davranışları ile en az ilişkiye sahip boyuttur, hatta kimi zaman bu davranışlarla ilişkisi ters yönlüdür (21).

Bu çalışmada asker hastanelerinde hizmet sunan askeri doktorların örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini analiz etmek ve literatürdeki mevcut bilgi eksikliğinin giderilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada TSK Sağlık Komutanlığına bağlı ve Türkiye'nin değişik bölgelerinde bulunan 39 asker hastanesinde görevli toplam 900 doktor çalışma evrenini oluşturmaktadır. Anket yöntemi kullanılan

çalışmalarda geri dönüş oranının düşük olması ris-ki söz konusu olduğu için, bu çalışmada örneklem çekilmeyerek evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, dağıtılan 900 anketin 750 ade-di (%82.62) geri dönmüş, ancak geri dönen anketle-rin 204 tanesi eksik ve hatalı cevaplandırıldığı için, 546 (72.73) anket değerlendirmeye alınmış, SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır.

Bu çalışmada, temelde nicel verilere dayalı araş-tırma ve ölçme yöntemi benimsenmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan anket üç bölümden oluş-muştur. Uygulanan anketin birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, çalışanların kurumdaki statüsü ve görevi, yaş, gibi araştırma kapsamındaki doktorların kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik açık ve kapa-lı uçlu sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölü-münde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen (22) ve duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığını ölçmek için literatürde yaygın bir şekilde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ("Organizational Commitment Questionnaire") yer almıştır. Ölçek toplam 23 öner-medene oluşmakta olup, 8 ifade duygusal bağlılığı, 7 ifade devamlılık bağlılığını ve 8 ifade normatif bağ-lılığını ölçmeye ilişkindir. Ölçekteki önermelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırılmış-tır. Anketin üçüncü bölümünde iş görenlerin örgüt-sel adalet algısını belirlemeye yönelik 17 maddeden oluşan ve Colquitt tarafından geliştirilen (23) ve Ambrose ve ark. tarafından uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği (24) kullanılmıştır. Ölçekte bulunan bir mad-de ise İşcan ve Naktiyok'un çalışmasından alınmıştır (5). Bu ölçek, örgütsel adalet algısının dört boyutunu (işlemsel adalet, dağıtım adaleti, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet) birleştiren tek ölçektir. İşlemsel adalet algısını ölçmeye yönelik 5 ifade, dağıtım adaleti algı-sını ölçmek için geliştirilmiş 4 ifade, kişilerarası adalet algısı için 3 ifade ve bilgisel adalet algılarını ölçmeye yönelik 5 ifade bulunmaktadır. Ölçekteki önermelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırıl-mıştır. Araştırmacıların yaptıkları faktör analizi dört boyutu doğrulamış ve her boyut ile ilgili yüksek gü-venilirlikte bulunmuştur. (Cronbach alfa değerleri iş-lemsel adalet için 0.86, dağıtım adaleti için 0.94, kişi-lererarası adalet ve bilgisel adalet için 0.88). İş yerindeki adalet algısına ait ifadeler için 1 skoru hiçbir zaman ve 5 skoru her zaman şeklinde derecelendirilmiştir.

Örgütsel bağlılık anketinin geçerliliğini test etmek için 23 maddeye Varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük olan 3 ayrı faktör tanımlanmıştır. Bu

faktörler Meyer ve Allen tarafından belirlenen duy-gusal, normatif ve devamlılık bağlılığı faktörleriyle benzerlik göstermektedir (22). Soru kağıdındaki fak-törler kümülatif olarak varyansın %58.59'unu açıkla-maktadır. Açıklanan toplam varyansın faktörlere göre dağılımı incelendiğinde toplam varyansın %22.10'u duygusal bağlılık, %19.73'ü devam bağlılığı ve %16.76'sı normatif bağlılık tarafından açıklanmak-tadır. Soru formunun, veri tabana betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçütü 0.92 ve veri tabanından anlamlı faktörler çıkarılabileceğini ifade eden küresellik testi oranı ise ("Bartlett test of spheri-city") 5072.033'dür ($p < 0.0001$). Bu değerler örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliğinin olduğunu ortaya koymaktadır (25).

Örgütsel adalet anketinin geçerliliğini test etmek için 17 maddeye Varimax rotasyonlu faktör anali-zi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda öz de-ğeri 1'den büyük olan 4 ayrı faktör tanımlanmıştır. Soru kağıdındaki faktörler kümülatif olarak varyan-sın %58.67'sini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyansın faktörlere göre dağılımı incelendiğinde toplam varyansın %17.28'i bilgisel adalet, %15.56'sı kişilerarası ilişkide adalet, %13.84'ü işlemsel adalet ve %11.99'u dağıtımsal adalet tarafından açıklan-maktadır. Soru formunun, veri tabana betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçütü 0.94, ve veri tabanından anlamlı faktörler çıkarılabileceği-ni ifade eden küresellik testi oranı (Bartlett test de-ğeri) 6241.601'dir ($p < 0.0001$). Bu değerler örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliğinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Faktör analizinden sonra ölçeğin iç tutarlılığını hesaplama imkanı sağlayan Cronbach alfa katsayısı bulunmuştur. Verilerin güvenilirliği bilimsel çalışma-nın ilk şartı olduğu için anket güvenilirlik testine tabi tutulmuş, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin boyutlarına ilişkin içsel tutarlılık katsayısının 0.77-0.82 arasında değiştiği ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının 0.88 olarak gerçekleştiği, Örgütsel Adalet Ölçeğine ilişkin içsel tutarlılık katsayısının 0.63-0.93 arasında olduğu ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının 0.91 olarak gerçekleştiği bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin hem boyutlar hem de genel örgüt-sel bağlılık açısından kabul edilebilir güvenilirlik sınırı olan 0.70'in üzerinde güvenilirlik katsayısının olduğu, Örgütsel Adalet Ölçeğinde ise dağıtımsal adalet boyu-tu dışında diğer boyutların ve genel örgütsel adaletin kabul edilebilir güvenilirlik sınırı olan 0.70'in üzerinde olduğu görülmüştür.

Bulgular

Tablo I'de 39 asker hastanesinde çalışan doktorların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler özetlenmektedir. Tablo I'de görülen bazı demografik değişkenlerin alt gruplarındaki gözlem sayıları az olduğu için, daha anlamlı analizler yapabilmek ve daha anlamlı sonuçlara ulaşabilmek için grupların birleştirilmesine gidilmiştir. Örneğin, medeni durum değişkeninin boşanmış grubundaki frekans sayısı düşük olduğu için, bekar grubu ile birleştirilmiştir.

Tablo I. Araştırma kapsamındaki doktorların çeşitli demografik özellikler açısından dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	501	91.8
Kadın	45	8.2
Medeni durum		
Bekar	54	9.9
Evli	482	88.3
Boşanmış	10	1.8
Yaş grupları		
26-30	13	2.4
31-35	152	27.8
36-40	214	39.2
41-45	132	24.2
46-50	28	5.1
51-55	7	1.3
Statü		
Uzman doktor	495	90.7
Pratisyen doktor	51	9.3
Görevler		
Baştabip	22	4.0
Baştabip yardımcısı	24	4.4
Klinik-poliklinik tedavi hizmetleri	500	91.6

Tablo II'de korelasyon analizine ilişkin olarak örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiler ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarının kendi boyutları arasındaki ilişkilerin düzeyi hakkında bilgiler yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık boyutları arasında 0.43-0.59 arasında orta düzeyde

ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğu, adalet boyutları arasında 0.56-0.80 arasında orta ve güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir.

Her bir faktör (kavram) altında yer alan boyutların gerek birbiriyle, gerekse diğer faktörlerin boyutları ile ilişkisi incelendiğinde bağlılık boyutları arasında en güçlü ilişkinin duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında olduğu ($r=0.59$, $p<0.01$), duygusal bağlılık ile en güçlü ilişkiye işlemsel adalet boyutunun sahip olduğu ($r=0.54$, $p<0.01$), duygusal bağlılık boyutunun diğer adalet boyutları ile olan ilişkisinin gücünün neredeyse aynı olduğu ($r=0.48-0.49$, $p<0.01$) görülmektedir.

Devam bağlılığı ile dağıtımsal adalet boyutu arasında $r=0.43$ düzeyinde bir ilişkiye rastlandığı ($p<0.01$) görülmektedir. Normatif bağlılık açısından, en güçlü ilişkiye işlemsel adalet boyutunun sahip olduğu ($r=0.44$, $p<0.01$) görülmektedir.

Benzer değerlendirmeler örgütsel adalet ile ilgili boyutlar açısından yapıldığında en güçlü ilişkinin kişilerarası ilişkide adalet ile bilgisel adalet boyutları arasında olduğu ($r=0.80$, $p<0.01$), dağıtımsal adalet boyutu ile işlemsel adalet boyutu arasında da güçlü bir pozitif ilişkiye rastlandığı ($r=0.73$, $p<0.01$) görülmektedir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu saptandıktan sonra, bu ilişkileri test etmek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmamızın temel amacı dikkate alınarak, örgütsel bağlılık bağımlı değişken, örgütsel adalet ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Tablo III'den de izlenebileceği gibi örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun toplam varyansının %33.1'i açıklanmıştır. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların duygusal bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye işlemsel adaletin ($\beta=0.225$, $p=0.001$) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal bağlılığı açıklayan diğer anlamlı değişken ise dağıtımsal adalettir ($\beta=0.193$; $p=0.000$). Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testlerinde duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip oldukla-

Tablo II. Örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin analizi

	n	Ort.	Ss.	1	2	3	4	5	6	7
1. Duygusal bağlılık boyutu	546	2.87	0.93*	1.00						
2. Devamlılık bağlılığı boyutu	546	2.28	0.90	0.43**	1.00					
3. Normatif bağlılık boyutu	546	2.69	0.77	0.59**	0.48**	1.00				
4. Dağıtımsal adalet boyutu	546	2.35	0.90	0.49**	0.43**	0.43**	1.00			
5. İşlemsel adalet boyutu	546	2.47	1.01	0.54**	0.40**	0.44**	0.73**	1.00		
6. Kişilerarası ilişkide adalet boyutu	546	3.02	1.12	0.48**	0.33**	0.35**	0.56**	0.73**	1.00	
7. Bilgisel adalet boyutu	546	2.89	1.04	0.48**	0.29**	0.38**	0.60**	0.77**	0.80**	1.00

** : Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü)

* : Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

Tablo III. Örgütsel adalet boyutlarının duygusal bağlılığa etkisi

Bağımlı değişken: duygusal bağlılık boyutu			
Bağımsız değişkenler	Std. β katsayısı	t	p
(Sabit)		4.344	0.000
Dağıtimsal adalet boyutu	0.193	3.676	0.000
İşlemsel adalet boyutu	0.225	3.355	0.001
Kişilerarası ilişkide adalet boyutu	0.119	1.939	0.053
Bilgisel adalet boyutu	0.006	0.089	0.929
	R ² =0.331	F=41.300	p=0.00

rı bulunan ilişkisel adalet ve bilgisel adaletin Tablo III'deki çoklu regresyon çözümlemesinde diğer faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı olarak sonuçlanmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo IV, örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılık boyutunun %20.31'inin açıklandığını göstermektedir. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların devam bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye dağıtimsal adaletin ($\beta=0.299$, p=0.000) sahip olduğu, bunu işlemsel adalet ($\beta=0.189$, p=0.010) ile kişilerarası ilişkilerde adaletin ($\beta=0.147$, p=0.029) izlediği anlaşılmaktadır. Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testinde devam bağlılığı ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu bulunan bilgisel adalet boyutunun çoklu regresyon çözümlemesinde diğer

Tablo IV. Örgütsel adalet boyutlarının devam bağlılığına etkisi

Bağımlı değişken: devam bağlılık boyutu			
Bağımsız değişkenler	Std. B katsayısı	t	p
(Sabit)		6.615	0.000
Dağıtimsal adalet boyutu	0.299	5.220	0.000
İşlemsel adalet boyutu	0.189	2.580	0.010
Kişilerarası ilişkide adalet boyutu	0.147	2.189	0.029
Bilgisel adalet boyutu	-0.130	-1.633	0.103
	R ² =0.203	F=23.909	p=0.00

Tablo V. Örgütsel adalet boyutlarının normatif bağlılığa etkisi

Bağımlı değişken: normatif bağlılık boyutu			
Bağımsız değişkenler	Std. β katsayısı	t	p
(Sabit)		6.927	0.000
Dağıtimsal adalet boyutu	0.212	3.762	0.000
İşlemsel adalet boyutu	0.221	3.054	0.002
Kişilerarası ilişkide adalet boyutu	0.007	0.113	0.910
Bilgisel adalet boyutu	-0.006	-0.083	0.934
	R ² = 0.210	F=22.300	p=0.00

faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo V, örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun %21'inin açıklandığını göstermektedir. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların normatif bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye işlemsel adaletin ($\beta=0.221$, p=0.002) sahip olduğu, bunu dağıtimsal adaletin ($\beta=0.212$, p=0.000) izlediği anlaşılmaktadır. Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testinde normatif bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip oldukları bulunan kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarının çoklu regresyon çözümlemesinde diğer faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı olarak sonuçlanmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tartışma

Yöneticilerin, çalışanları örgüte bağlama yollarını aramaları ve onları desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Dolayısıyla, örgütün beklentileri ile çalışanların beklentilerinin örtüşmesi gerekmektedir. Bu sağlanmadığında bazı uyum sorunları yaşanabilmektedir. Bireyin beklentileri ile örgütün beklentileri arasındaki bu uyumsuzluk, genellikle bireyin örgütsel bağlılığın zayıflamasına ve örgütten ayrılma eğilimi içerisine girmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan çalışanların örgütteki kural ve işlemlerin herkese adil bir şekilde uygulandığına ilişkin algıları da, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu çalışmada askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarının kendi boyutları arasındaki ilişkilerin düzeyi hakkında bilgilere ulaşmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık boyutları arasında 0.43-0.59 gibi orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğu, adalet boyutları arasında 0.56-0.80 arasında orta ve güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşcan ve Naktiyok tarafından yapılan bir araştırma (5) ile Yazıcıoğlu ve Topaloğlu tarafından yapılan bir araştırmada da (26) benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Her bir faktör (kavram) altında yer alan boyutların gerek birbiriyle, gerekse diğer faktörlerin boyutları ile ilişkisi incelendiğinde bağlılık boyutları arasında en güçlü ilişkinin duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında olduğu ($r=0.59$, p<0.01) görülmüştür. Bu sonuç, Çekmecelioğlu tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (27). Literatürde

yer alan çalışmalarda daha çok duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında güçlü bir korelasyon olduğu görülmektedir (28). Ancak bizim çalışmamızda da, Çekmecelioglu tarafından yapılan çalışmada da duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında herhangi bir korelasyona rastlanmamıştır.

Benzer değerlendirmeler örgütsel adalet ile ilgili boyutlar açısından yapıldığında; en güçlü ilişkinin kişilerarası ilişkide adalet ile bilgisayarlı adalet boyutları arasında olduğu ($r=0.80$, $p<0.01$), dağıtımsal adalet boyutu ile işlemsel adalet boyutu arasında da güçlü bir pozitif ilişkiye rastlandığı ($r=0.73$, $p<0.01$) görülmektedir. Altıntaş tarafından yapılan bir araştırmada (29) bulunan sonuçlar bu çalışma ile paralellik göstermekte olup, dağıtımsal adalet boyutu ile işlemsel adalet boyutu arasında güçlü bir pozitif ilişkiye rastlanmıştır. Özmen ve ark. tarafından yapılan bir araştırmada (30), dağıtım adaleti algısı ile işlemsel adalet algısı arasında ($r=0.39$, $p<0.01$), dağıtım adaleti algısı ile etkileşim adaleti algısı arasında ($r=0.36$, $p<0.01$), işlemsel adalet algısı ile etkileşim adaleti algısı arasında ($r=0.64$, $p<0.01$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Boyutlar arasındaki ilişkiler sorgulandığında en yüksek ilişkinin işlemsel adalet algısı ve etkileşim adaleti algısı boyutları ($r=0.64$) arasında olduğu bulunmuştur. Bu yüksek ilişki düzeyi yazındaki sonuçlarla da örtüşmektedir. Çünkü pek çok çalışmada, etkileşim adaleti algısı, işlemsel adalet algısının bir alt boyutu veya sosyal biçimi olarak adlandırılmıştır (23).

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu saptandıktan sonra, aralarındaki ilişkiyi test etmek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmamızın temel amacı dikkate alınarak, örgütsel bağlılık bağımlı değişken, örgütsel adalet ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” boyutunun toplam varyansının %33.6’sı açıklanmıştır. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların duygusal bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye işlemsel adaletin ($\beta=0.225$, $p=0.001$) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal bağlılığı açıklayan diğer anlamlı değişkenler ise dağıtımsal adalettir ($\beta=0.193$, $p=0.000$). Yukarıda Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testlerinde duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip oldukları bulunan kişilerarası ilişkide adalet ve bilgisayarlı adalet boyutunun çoklu regresyon çözümlemesinde diğer faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı olarak sonuçlanmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ile dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kişilerarası ilişkide adalet ve bilgisayarlı adalet ile anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık boyutlarından devamlılık bağlılığının boyutunun %21’inin açıklandığı tespit edilmiştir. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların devam bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye dağıtımsal adaletin ($\beta=0.299$, $p=0.000$) sahip olduğu, bunu işlemsel adalet ($\beta=0.189$, $p=0.010$) ile kişilerarası ilişkilerde adaletin ($\beta=0.147$, $p=0.029$) izlediği anlaşılmaktadır. Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testinde devam bağlılığı ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip oldukları bulunan bilgisayarlı adalet boyutunun çoklu regresyon çözümlemesinde diğer faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve kişilerarası ilişkide adalet arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, bilgisayarlı adalet ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun %23.3’ünün açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş beta katsayılarından, askeri doktorların normatif bağlılıkları üzerinde en büyük etkiye işlemsel adaletin ($\beta=0.221$, $p=0.002$) sahip olduğu, bunu dağıtımsal adaletin ($\beta=0.212$, $p=0.000$) izlediği anlaşılmaktadır. Pearson korelasyon analizine dayalı ilişki testinde normatif bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip oldukları bulunan kişilerarası adalet ve bilgisayarlı adalet boyutlarının çoklu regresyon çözümlemesinde diğer faktörlerin etkisinin kontrol edilmesiyle anlamlı olarak sonuçlanmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık düzeyi ile dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken, kişilerarası ilişkide adalet ve bilgisayarlı adalet boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yapılan literatür taramasında bu çalışmada olduğu gibi örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkinin analiz edilmediği, sadece örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülmektedir. Örneğin Orpen tarafından yapılan “Prosedürel ve Dağıtımsal Adalet Arasındaki İlişkinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” adlı araştırmada prosedürel ve dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir (31). Araştırma sonuçlarına göre 135 çalışan arasında örgütsel bağlılığın, prosedürel ve dağıtımsal adalet algısı ile orta derecede ilişkili olduğu ve örgüte çok bağlı olarak çalışanların, süreçteki iyiliği, çıktının iyiliği ile daha fazla ilişkilendirdikleri görülmüştür. Organ, yöneticiler üzerinde yaptığı bir çalışmada, örgüte bağlılık ile dağıtım adaleti ve işlemsel adalet arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Örgüte bağlılığın, hem dağıtım adaleti, hem de işlemsel ada-

let ile anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Örgütte dağıtılan ödüllerin ve bununla ilgili olarak yürütülen işlemlerin adil olduğunun algılanması çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini artırmaktadır (32). Benzer şekilde Schappe de yaptığı araştırmada, işlemsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır (33). Hem işlemsel hem de dağıtım adaletinin, çalışanların örgüte bağlılıklarını etkilediğini ileri süren Lambert (34), örgütsel adaletin, çalışanlara, yönetimin verdiği değeri, saygıyı gösterdiğini ve çalışanların örgüte bağlılıklarını güçlendiren güven köprüsünü meydana getirdiğini ileri sürmektedir. Moorman, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında (35), kişilerarası adaletin, örgütsel bağlılıkla ilişkili tek kaynak olduğunu saptamıştır. Bunun nedeni, dağıtımsal ve işlemsel adalet örgütün tümüyle ilgiliyken, kişilerarası adaletin, yöneticinin davranışlarına odaklanması olabilir. Barling ve Phillips de, örgütsel bağlılık ve etkileşim adaleti arasında olumlu bir ilişki saptamışlardır (3).

Tüm bu çalışmaların ortak noktasının, adalet algısının çalışanlarca çok önemsendiği, örgütsel faaliyet ve uygulamalarda haklılık/doğruluk anlayışına yer verilmesinin örgütsel bağlılık başta olmak üzere çalışanların işle ilgili tutumlarında güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Sağlık işletmelerinde konunun önemi daha da belirginleşerek ortaya çıkmakta ve ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü sağlık işletmelerinin ana insan kaynağı olan doktorların algılayacakları adaletsizlik nedeniyle, kurumlarıyla özdeşleşme sorunlarının yaşanması, örgütsel bağlılıklarının zayıflaması ve sonuçta moral ve motivasyonlarının bozularak kurumdan ayrılmaları gibi önemli maddi ve manevi kayıpların olması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, bir çalışanın örgütsel bağlılığının, örgütsel adalet algısı ile yakından ilgili olduğu söylenebilir. Adalet algısının işgörenleri olumsuz tutumlara yöneltmemesinde esas görev üst düzey yöneticilerde olmakla birlikte, her kademede yönetici pozisyonunda olan personele de büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler herkese eşit yakınlıkta ya da eşit uzaklıkta olmalıdır. Kaynakların dağıtılmasında (ödülleri, cezaları gibi), bilgi paylaşımında, kişilerarası ilişkilerde, görev ve rollerin dağıtılmasında adil olmayan yöneticilerin, çalışanlardan yüksek örgütsel bağlılık beklemesi, onları fazladan ve gönüllü olarak çalışmaya sevk etmesi beklenmemelidir.

Kaynaklar

1. Luthans F. Organizational behavior. 3rd ed. New York: McGraw Hill Co, 1981: 197-226.
2. Greenberg J. The quest for justice on the job: essays and experiments. Thousand Oaks. California: Sage Publications Inc, 1996; 24-57.

3. Barling J, Phillips M. Interactional, formal and distributive justice in the workplace: an exploratory study. J Psychol 1993; 127: 649-656.
4. İnce M, Gül H. Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitapevi, 2005: 16-41.
5. İşcan ÖF, Naktiyok A. Çalışanların örgütsel bağdaşmalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi 2004; 59: 181-201.
6. İşbaşı JÖ. Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. Yönetim Araştırmaları Dergisi 2001; 1: 51-73.
7. Moon H, Kamdar D. Me or We? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. J Appl Psychol 2008; 93: 84-94.
8. Jahangir N, Akbar M, Begum N. The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. ABA Journal 2006; 26: 21-36.
9. Parker RJ, Kohlmeyer JM. Organizational justice and turnover in public accounting firms. A Research Note. Account Org Soc 2005; 30: 357-369.
10. Kwak A. The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviors: equity sensitivity as a moderator. PhD. Thesis, Central Michigan University. 2006.
11. Ramamoorthy N, Flood PC. Gender and employee attitudes: the role of organizational justice perceptions. Brit J Manage 2004; 15: 247-258.
12. Beugre CD. Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an African perspective. Int J Hum Resour Man 2002; 13: 1091-1104.
13. Robinson KL. The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables. PhD dissertation. California School of Organizational Studies Alliant International University. San Diego, 2004.
14. Folger R, Cropanzano R. Organizational justice and human resource management. USA: Sage Publications Inc, 1998.
15. Anderson, D, Shinew, K. Gender equity in the context of organizational justice: a closer look at a reoccurring issue in the field. J Leisure Res 2003; 35: 228-247.
16. Kim WG, Leong JK, Lee YK. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. IJ HOSMAN 2005; 24: 171-193.
17. Riketta M. Organizational identification: a meta-analysis. J Vocat Behav 2005; 66: 490-510.
18. Wasti A. Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes. J Vocat Behav 2005; 67: 290-308.
19. Kondratuk TB, Hausdorf PA, Korabik K, Rosin HM. Linking career mobility with corporate loyalty: how does job change relate to organizational commitment. J Vocat Behav 2004; 65: 332-349.
20. Dawley DD, Stephens RD, Stephens DB. Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: chamber of commerce board members and role fulfillment. J Vocat Behav 2005; 67: 511-525.

21. Powell DM, Meyer JP. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *J Vocat Behav* 2004; 65: 157-177.
22. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag* 1991; 1: 61-89.
23. Colquitt JA, Conlon DE, Porter CO, Wesson MJ, Ng KY. Justice at the millennium: a meta analytic review of 25 years of organizational justice research. *J Appl Psychol* 2001; 86: 386-400.
24. Ambrose M, Hess LR, Ganesan S. The relationship between justice and attitudes: an examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organ Behav Hum* 2007; 103: 21-36.
25. Hoxley M. Measuring UK construction professional service quality: what, how, when and who. *I J Quality & Reliability Management* 2000; 17: 511-526.
26. Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu İG. Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2009; 3: 3-16.
27. Çekmecelioğlu H. İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2006; 8: 153-168.
28. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J Vocat Behav* 2002; 61: 20-52.
29. Altıntaş FÇ. Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. 9 Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2006; 7: 19-40.
30. Özmen NT, Arbak Y, Özer PS. Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 2007; 7: 17-33.
31. Orpen C. The effect of organizational commitment on the relationship between procedural and distributive justice. *J Soc Psychol* 1994; 134: 134-136.
32. Organ DW. Personality and organizational citizenship behavior. *J Manage* 1994; 20: 465-478.
33. Schappe SP. The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perception on organizational citizenship behavior. *J Psychol* 1998; 132: 277-290.
34. Lambert E. The impact of organizational justice on correctional staff. *J Crim Just* 2003; 31: 155-168.
35. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Appl Psychol* 1991; 76: 845-855.