



**T.C.  
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK  
PERSONELİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞ DOYUMU**

**İzzet KARATAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**SIVAS-2019**

**T.C.**

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK  
PERSONELİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞ DOYUMU**

**İzzet KARATAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TEZ DANIŞMANI**

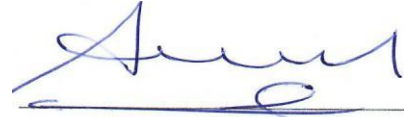
**Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN**

**SİVAS-2019**

“Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu ” adlı Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmış ve jürimiz tarafından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

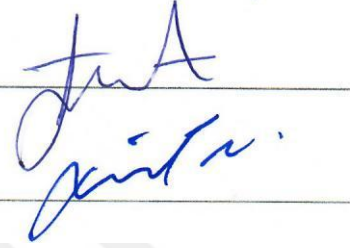
Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet İLHAN



Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ferda Alper AY



Üye (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN



ONAY

Bu tez çalışması, ..... Tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zübeyda AKIN POLAT

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

## ÖZET

BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİN  
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞ DOYUMU

İzzet KARATAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN

2019, 76 sayfa

Örgütsel adalet, Adams'ın "eşitlik teorisine" dayanan ve çalışanların iş tatmini, motivasyonuna etki eden önemli unsurların başında gelmektedir. Dağıtım, etkileşim, süreç adaletinin sağlıklı yaşandığı kurumlarda çalışan performansının üst düzeylere çıktığını söylemek mümkündür. Bu çalışma birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan personelin örgütsel adalet algısının iş doyumuna etkisini incelenmeyi amaçlamıştır.

Çalışmada istatistiksel analiz olarak, bağımsız iki örneklemin, belirli bir değişken tarafından birbirinden farklı ortalamalara sahip olup olmadığını kontrol etmek için t- testi kullanılmıştır. İki ya da daha fazla grupların ortalamalarının farkını tespit etmek amacıyla Anova testi kullanılmıştır. Ankette kullanılan sorulara verilen cevapların yoğunluğunu görmek için her soruya ayrı frekans testi uygulanmıştır. İki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, eğer böyle bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar, "Minnesota iş doyum ölçeği" ve "Örgütsel Adalet Ölçeği" dir. Bunun yanı sıra katılımcıların sosyo demografik değişkenlerini incelemek amacıyla da bazı sorularda sorulmuştur. Çalışma sonucunda, görev ve cinsiyet arasında, örgütsel adalet ve iş doyum ölçeği ortalaması arasında, anlamlı bir farklılık görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, Sağlık Çalışanları

## **ABSTRACT**

### **ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND JOB SATISFACTION OF HEALTH PERSONNEL WORKING IN FIRST STEP HEALTH SERVICES**

İzzet KARATAŞ

Master Thesis

Health Management

Consultant: Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN

2019, 76 pages

Organizational justice is one of the important factors that affect the job satisfaction and motivation of employees based on Adams's equality theory. It is possible to say that the performance of distribution, interaction and process justice institutions are at high levels. The aim of this study is to examine the effect of organizational justice perception on job satisfaction of personnel working in primary health care.

In the study, t-test was used as a statistical analysis to check whether the two independent samples had different averages from a given variable. Anova test was used to determine the difference of the mean of two or more groups. A separate frequency test was applied to each question to see the intensity of the answers given to the questions used in the questionnaire. Correlation analysis was applied to determine whether there is a linear relationship between two numerical measurements and if there is such a relationship.

Two different scales were used to collect data. These are Minnesota Job Satisfaction Scale ”and Organizational Justice Scale in addition, some questions were asked to examine the socio - demographic variables of the participants. At the end of the study, a significant difference was observed between the task and gender, between the organizational justice and job satisfaction scale.

**Key words:** Organizational Justice, Health Workers

## TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın oluőabilmesi için, konu seiminden itibaren benden vaktini ve bilgisini esirgemeyen, olumlu eleőtirileriyle ynlendirip bana vakit ayıran, tez danıőmanım Sayın hocam, Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN'e ve araştırmanın yapıldığı kurum çalışanlarına, Cumhuriyet Üniversitesinde eğitimimi tamamlamam için emek veren Şu an ismini sayamadığım diğer bütün hocalarıma teőekkürlerimi sunarım.

İzzet KARATAŞ

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>GRAFİKLER LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
Problem Durumu .....	2
Araştırmanın Amacı .....	2
Araştırmanın Modeli ve Hipotezi.....	2
<b>1. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
1.1. İş Doyumu .....	4
1.1.1. İş Doyumunun Önemi .....	6
1.1.2. İş Doyumu ve Moral İlişkisi.....	6
1.1.3. İş Doyumu ve İşe Bağlılık.....	7
1.1.4. İş Doyumu ve Başarı İlişkisi .....	7
1.1.5. İş Doyumunun Çalışanlara Etkileri .....	8
1.1.5.1. İş Doyumunun Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa Etkisi .....	8
1.1.5.2. İşgücü Kayıplarına Olan Etkisi.....	8
1.1.5.3. Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Amaçlara Olan Etkisi .....	9
1.1.5.4. Üretkenliğine Olan Etkisi .....	9
1.1.5.5. Motivasyon ve Verimliliğe Olan Etkisi.....	9
1.1.6. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	10
1.2. Örgütsel Adalet .....	10



1.2.1. Örgüt ve Adalet Kavramları .....	10
1.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı.....	11
1.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları .....	12
1.2.3.1. Dağıtım Adaleti .....	12
1.2.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet .....	13
1.2.3.3. Etkileşimsel Adalet.....	15
1.2.4. İnsan Kaynakları Uygulamalarında Örgütsel Adalet .....	17
1.2.5. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet .....	18
1.3. Sağlık .....	20
1.3.1. Sağlık Hizmetlerinin Tanımı .....	20
1.3.2. Sağlık Hizmetlerinin Amaçları.....	22
1.3.3. Sağlık Hizmetlerinin Önemi.....	23
1.3.4. Sağlık Hizmetlerinin Nitelikleri .....	24
1.3.5. Sağlık Hizmetinin Özellikleri.....	21
1.3.6. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması.....	25
1.3.7. Sağlık Hizmetlerinde Hastaneler ve Organizasyon Yapısı .....	28
1.3.8. Hastanelerin Amaç ve İşlevleri .....	28
1.3.9. Hastanelerin Sınıflandırılması.....	29
1.3.10. Türkiye’de Hastanelerin Organizasyon Yapısı .....	30
<b>2. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>32</b>
2.1. Araştırmanın Tipi .....	32
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	32
2.3. Veri Toplama Araçları .....	32
2.4. Verilerin Değerlendirilmesi .....	33
2.5. Araştırmanın Etik Yönü .....	33

<b>3. BULGULAR.....</b>	<b>35</b>
3.1. Güvenilirlik Analizleri .....	35
3.2. Demografik Bulgular .....	36
<b>4. SONUÇ ÖNERİLER .....</b>	<b>60</b>
4.1.Sonuçlar .....	60
4.2.Öneriler .....	63
4.3.Tartışma.....	63
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>65</b>
<b>EKLER/İZİNLER .....</b>	<b>70</b>
EK-1 Anket Formu.....	70
Ek 2. İzin Belgesi .....	73
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>75</b>

## GRAFİKLER LİSTESİ

- Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine göre dağılımları **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 2. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları ... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 3. Katılımcıların Medeni durumları..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 4. Katılımcıların eğitim durumları..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 5. Katılımcıların görevdeki süreleri..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 6. Katılımcıların aylık gelir düzeyi..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Grafik 7. Katılımcıların işini ağır olarak görmeleri... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Adalet Ölçeğın Cronbach's Alpha değerleri.....	35
Tablo 2. Minnesota İş Doyum Ölçeğının Cronbach's Alpha Değerleri .....	36
Tablo 3. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	37
Tablo 4. Örgütsel adalet ölçeğine verilen cevapların yüzdalık dağılımları (%) .....	39
Tablo 5. Minnesota iş doyum ölçeğine verilen cevapların yüzdalık dağılımları (%).....	41
Tablo 6. Cinsiyet ile Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından incelenmesi.....	43
Tablo 7. Cinsiyet ile yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından incelenmesi ...	43
Tablo 8. Cinsiyet ile yöneticiler işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar .....	44
Tablo 9. Cinsiyet ile işe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.....	44
Tablo 10. Cinsiyet ile yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar ..	45
Tablo 11. Cinsiyet ile çalışma şartları bakımından incelenmesi .....	45
Tablo 12. Cinsiyet ile yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından yargısının karşılaştırılması .....	45
Tablo 13. Cinsiyet ile iş içinde terfi etme olanağımın olması bakımından yargısının karşılaştırılması .....	46
Tablo 14. Cinsiyet ile iş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından .....	46
Tablo 15. Cinsiyet ile bana sabit bir iş sağlaması bakımından .....	47
Tablo 16. Eğitim durumu ile yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler .....	47
Tablo 17. Eğitim durumu ile yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından .....	48
Tablo 18. Eğitim durumu ile kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından .....	48

Tablo 19. Eğitim durumu ile beni her zaman meşgul etmesi bakımından .....	49
Tablo 20. Eğitim durumu ile çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşmaları bakımından .....	49
Tablo 21. Eğitim durumu ile çalışma programının adilidir .....	50
Tablo 22. Eğitim durumu ile iş sorumluluklarımla adil olduğum kanısındayım.....	50
Tablo 23. Eğitim durumu ile işle ilgili bütün kararlar bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır .....	51
Tablo 24. Eğitim durumu ile işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler .....	51
Tablo 25. Eğitim durumu ile işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar .....	52
Tablo 26. Çalışma Hızı ve İş Yoğunluğu İle İş Yükünün Adil Olma Yargısının Çapraz Tablosu.....	53
Tablo 27. Çalışma Hızı ve İş Yoğunluğu İle İş Yükünün İş Sorumluluklarına Adil Olma Yargısının Çapraz Tablosu.....	55
Tablo 28. Kurumdaki Çalışma Süresi ile Ücretin Adil Olduğu Yargısının Çapraz Tablosu .....	57
Tablo 29. Korelasyon Sonuçları .....	59

## GİRİŞ

Bilindiği gibi örgütlerin faaliyet konusu ne olursa olsun en temel amaçlarının başında işinde mutlu, çevresiyle uyumlu iş görenleri bünyesinde barındırmaktır. Mutlu ve çevresiyle uyumu sağlamış personel sayesinde performansın üst seviyelere çıkacağını bilmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu hem işveren hem de iş gören tarafından son derece büyük önem taşımaktadır.

Günümüz dünyasında örgütler için bilgi kaynağı olan insanlar son derece önemli bir sermaye kaynağı oluşturmaktadır. Piyasa şartlarının son derece zorlu olması, örgütlerin birbirleriyle olan yarışlarındaki üstünlüğü yalnızca personelin örgüte olan bağlılığı ile mümkün olmaktadır. Örgüt bünyesinde görev alan bireylerin örgüte olan bağlılığına direk olarak etki eden en önemli etken ise örgüte olan güveni ve iş doyum algısıdır. Örgütsel adalet, adil ve ahlaki uygulamaların örgütte bulunmasını ve bu davranışlara teşvik edilmesini içerir. Kelime anlamından da anlaşılacağı gibi adaletin örgüt içerisinde hakim olmasını içermektedir. Örgütün başarısının devamı için personele düşen bir takım görevlerin yanı sıra, örgüt içerisinde otoritenin ve eşitliğin sağlanması örgütsel adaletin personel verimine olan etkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. İlgili literatür incelendiğinde Örgütsel adalet ve iş doyumuna yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumuna yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu boşluğu doldurmayı amaçlamış ve bundan sonraki yapılacak olan çalışmalara yol gösterici olmak üzere kurgulanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, iş doyumunu, iş doyumunun çalışanlara etkisi ve sonuçları, örgütsel adalet ve bileşenleri ele alınmıştır. Çalışmanın yöntemine dair bilgiler ise ikinci bölümde verilmiştir. Araştırmanın tipi, evren örnekleme, veri toplama araçları ve araştırmanın etik yönü gösterilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde anketlerin değerlendirildiği bulgular bölümü yer almaktadır. Bu bölümde geçerli görülen anketlere yapılan testler ayrıntılı olarak gösterilmiş ve kısa yorumları yazılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirildiği bölümden çıkarılan sonuçlar çalışmanın son bölümünde sonuç öneriler başlığı altında verilmiştir. Kullanılan kaynakların gösterimi ile çalışmaya son verilmiştir.

## **Problem Durumu**

Toplumun hemen her kesiminde adaletsiz davranışın oluşu, bu durumdan etkilenen bireylerde son derece yıkıcı etkiler göstermektedir. Örgütsel adaletin sağlanamadığı durumlarda, örgütün yapı taşları arasındaki uyumsuzluk, mutsuzluğa dönüşmekte ve çalışan verimliliğinin azalması hatta örgütten ayrılma gibi bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel adaletin sağlandığı durumlarda ise bu istenmeyen davranışlardan ziyade çalışan verimliliği artıp iş doyumunu sağlanmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın problem cümlesi; “Birinci basamak sağlık hizmetleri olarak adlandırılan sağlık kurumlarındaki personelin örgütsel adalet algısı ve iş doyumunu nasıldır?” Olarak belirlenmiştir.

## **Çalışmanın Amacı**

Literatürde, birinci basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan personeli konu alan çalışmaların eksik oluşu bu çalışmanın yapılmasını mecburi kılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın en temel amacı literatürde oluşan boşluğu doldurmak ve bundan sonraki çalışmalara yol gösterici olmasıdır.

## **Araştırmanın Türü ve Hipotezi**

Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelinin örgütsel adalet algısı ve iş doyumunu inceleyen bu çalışmada mevcut durumu tespit etmek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde örneklem gurubu geniş seçilmelidir. Bu örneklem gurubuna ulaşmanın en kolay ve en fazla nicel veri toplama yolu anket tekniğidir. Elde edilen anket verilerinden hareket ederek genelleme yapılmaya çalışılır. Böylece araştırmada kurulacak olan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

## **Hipotezler**

- $H_1$  = İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır  
yargısı cinsiyete göre farklılık gösterir
- $H_2$  = Yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme durumu cinsiyete göre farklılık gösterir

- H<sub>3</sub> = Yöneticilerin karar vermekteki yeteneği, eğitim durumuna göre farklılık gösterir
- H<sub>4</sub> = Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları eğitim durumuna göre farklılık gösterir
- H<sub>5</sub> = Çalışma programının adil olduğu düşüncesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir
- H<sub>6</sub> = Örgütsel adalet ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında ilişki vardır
- H<sub>7</sub> = Vicdana aykırı olan işleri yapmak cinsiyete göre farklılık gösterir
- H<sub>8</sub> = İş karşılığında alınan ücret cinsiyete göre farklılık göstermektedir
- H<sub>9</sub> = Yöneticilerin işle ilgili kararları almadan önce çalışanların görüşlerini alma durumları cinsiyete göre farklılık gösterir
- H<sub>10</sub> = Sabit bir iş sağlanması cinsiyete göre değişiklik göstermektedir.
- H<sub>11</sub> = İş içinde terfi etme cinsiyete göre farklılık gösterir
- H<sub>12</sub> = Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma durumu eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.
- H<sub>13</sub> = Yöneticiler iş ile ilgili bütün kararları net olarak açıklaması cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H<sub>14</sub> = Cinsiyete göre çalışma şartları farklılık göstermektedir
- H<sub>15</sub> = İş ile ilgili kararların uygulanması cinsiyete göre farklılık gösterir
- H<sub>16</sub> = Yöneticiler iş ile ilgili kararları alırken gerekçe göstermesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir
- H<sub>17</sub> = Çalışanı meşgul etme durumu eğitime göre farklılık gösterir
- H<sub>18</sub> = İş sorumluluklarının adil oluşu, eğitim durumuna göre farklılık gösterir
- H<sub>19</sub> = İşle ilgili kararlar bütün çalışana uygulanma durumu eğitime göre farklılık gösterir
- H<sub>20</sub> = Karar alınırken çalışanların haklarını gözetmek eğitime göre farklılık gösterir
- H<sub>21</sub> = İş ile ilgili kararların alınırken, personele nazik davranma, eğitime göre farklılık gösterir



# 1. GENEL BİLGİLER

## 1.1. İş Doyumu

Kavram olarak doyum (tatmin), İş görenin iç huzuru alması, mutluluk duyması ve hayatından, çalıştığı işinden, ilişkilerinden ve çevresindeki kişilerden hoşnut olması anlamı taşır. İş doyumuyse bireyin işe olan memnuniyet durumudur. Farklı bir ifadeyle iş doyumunu; çalışanların yaptığı işten aldıkları hoşnut olma veya hoşnutsuzluk durumudur. İş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra, yaptığı işe ve çalıştığı birime karşı biriktirdikleri duygu ve düşüncelerinde göstergesidir. Bir kurumda kuralların uygulanmadığının en büyük göstergesi çalışanların iş doyumunun seviyesidir. İş doyumunu düşük ise kurallar uygulanmıyor iş doyumunu yüksek ise kurallar daha çok uygulanıyor anlamına gelmektedir. (Akıncı, 2002: 3)

Çalışan personelin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının en güzel göstergesi iş doyumudur, İş doyumunu çalışanın, yaptığı iş çevresinden, yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Aykanat ve Temlioğlu, 2003: 16).

Fred Luthans iş doyumunun önemli üç yönü olduğunu öne sürmüştür. Bunlar:

İş doyumunu; sadece hissedilebilir olmasından dolayı, *“duygusal yönü ağır basan bir kavramdır”*

İş doyumunu, *“genellikle ortaya çıkan hizmetin veya ürünlerin beklentileri ne derece karşıladığıyla”* ifadelendirilir.

İş doyumunu, *“birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. İş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır”* (Sevimli, 2009).

Herzberg iş doyumunun, duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluştuğu şeklinde açıklamaktadır. Burada çalışan personelin çalışma saati sonrasında sıkıntı duymadan iç rahatlığı ile evine dönmesi ve o gün bir şeyler yapmış olmanın vermiş olduğu mutluluğu hissetmesinden söz etmektedir (Aydın, 2001) .

Bireylerin mutlu, başarılı ve faydalı olabilmesi için en önemlisi mesleki doyumdur. Mesleki doyum; Cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi birçok kişisel özelliklerinin yanı sıra, çalışılan işin içeriğiyle, ücretiyle, uygulanan yönetim

politikasıyla, çalışma ortamı ve şartları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden etkilendiği bilinmektedir (Bodur, 1997).

İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili duygu ve tutumlarla yakından ilgilidir ayrıca işyeriyle ve iş ile ilgili birçok çok faktöre bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bireysel özelliklerde iş doyumuna etki eden bir başka etkidir. Motivasyon ve işle alakalı istek ve beklentilerin yüksek oluşu da personelin işe yönelik tutumlarına etki etmektedir. Bazı çalışanlar için iş doyumunu kararlı ve durağandır, işin özelliklerinden bağımsızdır. Ücret, statü, çalışma şartları ve koşulları, belirlenen hedefteki değişiklik bu personelin iş doyumunu etkiler. Mutluluk (doyum) veya mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimler şartlara göre değişiklik arz edebilir. (Bodur, 1997)

İş doyumuna etki eden 2 ana unsur vardır. Bunların ilki iş görenin yapısı, duyguları, düşünce ve isteklerinin içinde bulunduğu ihtiyaçların şiddet dereceleridir. Her insanın ihtiyaç ve beklentileri değişiklik gösterir. Çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları, personelin yaşı, cinsiyeti, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumlar tarafından tespit edilir. Çalışanların ulaştıkları imkânlar seviyesi ihtiyacına, beklentilerine ve özlemlerine yakınsa doyum; ihtiyaç, beklenti ve özlemlerine uzaksa doyumumsuzluk durumu söz konusudur.

İş doyumuna etki eden ikinci etken ise, iş yerinin koşullarıdır. İş yerinin çalışana sunduğu psikolojik ve fiziksel koşulları ve kendine sunulan bu koşullardan personelin beklentilerini ne ölçüde karşıladığıdır. Bu istekleri karşılama ölçütüyle doğru orantılı olarak, iş doyumunu da yüksek olacaktır. Farklı bir söylemde, “iş görenlerin yaptıkları işten aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama dercesine bağlıdır” şeklinde ifade edilebilir. Dolayısıyla iş doyumunu işin özellikleriyle iş görenlerin isteklerinin birbiriyle olan uyumudur. Çalışma ortamının kötü veya olumsuz olduğu durumlarda çalışanın iş doyumundaki düşüş gözlemlenmektedir. Çalışma ortamının aşırı gürültülü, soğuk veya sıcak olması durumu işgörenin iş doyumuna olumsuz yönde etki etmektedir. (Eğimli, 2009: 41)

### **1.1.1. İş Doyumunun Önemi**

Çalışanlar, hayatlarının büyük kısmını çalışma ortamında harcarlar. Bu durum, çalışan personelin işyeri ortamında yaptıkları işlerden aldıkları hazzın ve mutluluğun derecesini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, personelin işlerinden tatmin olmaları sağlanarak onlara gerekli imkân ve olanakları sunmak çalışan performansını arttırmak için önemli bir etkidir. Dolayısıyla kişi işinde doyuma ulaştıkça performansında yükseliş görülmektedir (Telman vd, 2004: 21).

Çalışanın yaptığı işten aldığı doyum, hem kendisi açısından hem de kurum açısından son derece önemlidir. Bu sebepten, iş doyumu üzerinde yapılan araştırmaların sayısı özellikle 20.yy başlarından itibaren büyük bir artış göstermiştir. Düşük iş doyumu moral bozukluğu başta olmak üzere, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve bunun sonucunda da sağlıksız bir topluma ortam hazırlar. Dolayısıyla hem kurumun verimliliği ve başarısı için hem de sağlıklı bir toplumun oluşması için iş doyumu son derece büyük bir öneme sahiptir. Nedeni ise iş doyumu bireyin işinden ve yaşamından memnun olması, dolayısıyla mutlu ve huzurlu yaşaması demektir. Bu mutluluk sonucunda gerilim ve stres kaynaklı ruhsal ve fiziksel hastalıklardan uzak durmasını sağlar. (Özkalp, 2005: 133)

### **1.1.2. İş Doyumu ve Moral İlişkisi**

Moral kavramının en kısa tanımı şu şekilde yapılabilir. “Çalışan personelin grupların işlerine, çevrelerine, yöneticilere ve işletmeye karşı sahip olduğu tutum, takındığı tavır ve davranışlar bütünüdür”

Doyum ile çok yakından ilgilidir ve doyumun yan ürünüdür demek mümkündür. Yani kişinin doyuma varması, moralli olmasını sağlar. Doyumsuzluk ise moralsizlik başta olmak üzere birçok problemlere neden olur. Doyum önceki ve şimdiki zamanla ilgilidir, moral geleceğe yönelik bir adımdır. Doyum bireysel bir duygu ve kişinin kendi benliğine dayanmasına karşılık, moral birlikte olmaya, örgütte ve grupta bulunmaya, ortak amaç edinmeye ilişkindir. Farklı seviyedeki personel, kendilerine değer verilip verilmediğini, kendilerine saygı duyulup duyulmadıklarını gözlemler. Sonuç itibarıyla çalışan personelin moral seviyesini etkileyen olumlu ya da olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır. Aslında kısaca moral

kavramı, çalışanın kendini yaptığı işine vermesi ve bu işten doyum almasını sağlayan en önemli aktördür şeklinde ifade etmek mümkündür. (Akat, 2002: 209)

### **1.1.3. İş Doyumu ve İşe Bağlılık**

Bağlılık, çalışanın işini ve işyerini benimseme, sahiplenme, kendini oraya ait hissetme durumunun derecesidir. İş doyumunu ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. İş doyumunu yüksek olan çalışanların örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı olarak çalışan işgücü devir hızı oranlarının azaldığı gözlemlenmiştir. İşe bağlılığı yüksek olan bir çalışana güdülemek ve örgütün amaçları doğrultusunda yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş doyumsuzluğu sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan çalışanlar, örgüt içinde olumsuz davranışlar sergilemeye başlarlar. Bu tür çalışanlarda birçok konuda sık şikâyetler, örgüt içinde ve dışında kurum hakkında olumsuz eleştiriler, diğer çalışanların morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir. (Akıncı, 2001: 33)

### **1.1.4. İş Doyumu ve Başarı İlişkisi**

Çalışanlar mutlu olursa, daha verimli ve istekli olarak işyerinde başarıya ulaşarak buna karşılık verirler. İş yerlerinde üst düzey performans gösterenlerde daha yüksek doyum bulunduğu da bilinen bir gerçektir. Çünkü çalışanlar yeteneklerini üst düzeyde kullanmayı ve bilgilerinden azami düzeyde faydalanmayı ister. Yapılan iş çalışana başarıma duygusunu tattırıyorsa, amaçlara ulaşmak, çalışan için anlamlı ve tutarlıdır ve tüm enerji ve yeteneklerini bu yönde kullanır. Yüksek başarı da görünür yöntemlerle mükâfatlandırılıp teşvik edilirse çalışanın doyumunu artırır. Bu durumda doyum yüksek başarıya değil, verilen ödüle karşı ortaya çıkan duyguların toplamıdır. Eğer çalışanlar, işletmede ortaya koyacakları yüksek başarının bir yolla ödüllendireceklerini bilirlerse, başarı için çaba harcarlar, sonuçta alacakları ödülle iş doyumunu bulurlar. Bu durumda iş başarısının doyum üzerindeki etkisi daha önemli olur. (Eğimli, 2009: 42)

### **1.1.5. İş Doyumunun Çalışanlara Etkileri**

İş doyumunu gerek bireysel açıdan gerekse örgütsel açıdan son derece büyük önem taşıyan bir kavramdır. Kişinin işinden elde ettiği doyumunun yetersiz olması bireyde doyumsuzluk ve hayal kırıklığına sebep olacaktır. Böylelikle çalışanda oluşabilecek psikolojik tepkiler çalışanı ve bununla birlikte örgütü de doğrudan etkileyecektir. İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkileri yüzeysel olarak aşağıdaki başlıklarda incelenmeye çalışılmıştır (Akat, 2002: 13).

#### **1.1.5.1. İş Doyumunun Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa Etkisi**

İş doyumunu kavramı çalışanın işinden ve yaşamından mutluluk duymasını, huzur almasını ve bunun sonunda yaşama enerjisine sahip olmasını sağlar. Çalışan personelin fiziksel ve zihinsel sağlıklarıyla iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. İş doyumunu aynı anda huzursuzluk, stres ve gerilimden kaynaklı oluşan fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkları da önleyerek kişinin sağlıklı olmasını sağlamış olur. Bireylerin sosyal ve aile yaşantısındaki duyguları iş yaşantısındaki duygularına etkili olabilir. Yaptığı işten doyum alan tatmin olan çalışan sosyal yaşantısından da doyum almaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu aynı zamanda sağlıklı ve huzurlu bir toplumun da temelini oluşturur. Örgütler açısından çalışanların iş doyumunu öncelikle mutlu birey ve sağlıklı bir toplum yaratmak için sosyal bir sorumluluk ve etik bir gerekliliktir (Erdoğan, 1997: 378).

#### **1.1.5.2. İşgücü Kayıplarına Olan Etkisi**

İş doyumunun çalışanlarda devamsızlık, işe geç gelme, işi yavaşlatma, işten ayrılma gibi gelişmeleri önleyerek iş gücü kayıplarını doğrudan etki eder. Çünkü iş doyumuna sahip çalışanlar işyerinde çalışmayı istekli ve severek yapacağı için bu gibi olumsuz davranışlara yönelmeyecektir. Çünkü kişi olayları, objeleri ve durumları kendi algılayabildiği kadar değerlendirir. Bu değerlendirmeler sonucunda oluşan olumlu ya da olumsuz duygu ve hislerine göre tepki verir. Verilen bu tepkilerle bağlantılı olarak farklı davranışlarda bulunur. Eğer değerlendirme

sürecinde olumsuz duygular ön plana çıkarsa o zaman kaçma davranışına yönelir. Bunun neticesinde işe geç gelme, hiç gelmeme, işten ayrılma gibi davranışları gösterebilir.

#### **1.1.5.3. Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Amaçlara Olan Etkisi**

Çalıştığı işinden ve işyerinden memnun olan birey iş yerine bağlılık ve oraya ait hisseder. Böylelikle birey moralinin yüksek olması gönüllü ve istekli bir şekilde çalışması sağlanmış olur. Dolayısıyla kendini işine ve örgüte adanmasını, var gücüyle çalışmasını, bazı durumlarda fedakârlık yapmasını sağlar. İş doyumunu sonucu örgütsel bağlılık ve aidiyet çalışanın örgütsel amaçları benimseyip odaklanmasını sağlayacaktır. Böylelikle iş görenler ve kurum açısından amaçların başarılması daha kolay olur. (Artık, 2009: 19)

#### **1.1.5.4. Üretkenliğine Olan Etkisi**

İş doyumunu, çalışan bireylerin yeteneklerini üst düzeyde kullanarak yaratıcılıklarını ön plana çıkarmaya yöneltmesi, kendini geliştirmeye çalışmasını sağlayarak personelin üretkenliğini arttırmaktadır.

#### **1.1.5.5. Motivasyon ve Verimliliğe Olan Etkisi**

Faaliyet konusu ne olursa olsun bütün işletmelerin en temel iki amacı vardır. Bunlar kar elde etmek ve ayakta kalabilmektir. Bunun için amaçlarına ulaşmaları, yani başarılı olmaları zorunludur (Akat, 2002: 13). Başka bir deyişle kaynakları verimli ve etkin kullanmaları gerekir. İşletmenin diğer tüm kaynaklarından faydalanan insan kaynağıdır. Dolayısıyla iş görenlerin doyuma ulaşmaları, personelin verimliliği açısından son derece büyük önem taşımaktadır. Yüksek moral ve iş doyumunu, yüksek motivasyonu beraberinde getirir ve bunun sonucunda kişinin işini severek yapmasını, iş yerinde isteyerek çalışması sağlamış olur. Böylece iş gören bireyler üstün performans sergiler. Personeldeki bu olumlu değişimler sonucunda da yüksek verimlilik kendiliğinden oluşmuş olur. (Artık, 2009: 20)

### **1.1.6. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

İş doyumunun yüksek olması durumunda iş yerine ve çalışanlara ne gibi avantajlar sağladığını inceledikten sonra. İş doyumumsuzluğu kavramı ve sonuçlarına değinecek olursak. Çalışanın yaptığı işten bir doyum ya da haz almaması, aksine işe karşı bir hoşnutsuzluk, bıkkınlık, isteksizlik, huzursuzluk ve kaçma duygusu hissetmesidir. Çalışanın işten doyumumsuzluk alması, iş görene acı ve kaygı verir neticesinde de onu olumsuz karamsar duygulara itekleyebilir. İş doyumumsuzluğun ruhsal açıdan personelde kaygı yaratması ve yaratılan bu kaygının yoğun olması, süreklilik arz etmesi, onun fiziksel ve ruhsal sağlığını bozarak olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, geç gelme, iş yeri kurallarına uymama, itaatsizlik, kavgacılık gibi bir takım sorunları birlikte getirir. Bu sorunlar örgütler için istenmeyen davranışların en önemlileridir. (Yücel, 2012: 33)

Ayrıca çalışanın işindeki doyumumsuzluğu yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkilerinin de bozulmasına, huzursuzluklara sebep olmaktadır. Çalışanlar yaptıkları işten doyum almazlarsa amaçlarını kısıtlayarak, gerçekleri çarpıtarak veya agresif davranışlarda bulunarak değişik tepki gösterirler.

Bir kurumda ya da örgütte işlerin aksadığını ve bozulduğunu gösteren en iyi kanıt personelin iş doyumunun düşük olmasıdır. Personelin iş doyumumsuzluğu gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısına işten alınan verimliliğin azalmasına, işe ve işyerine bağlılığın eksilmesine, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasının ana nedenidir. (Saklan, 2010: 79)

## **1.2. Örgütsel Adalet**

### **1.2.1. Örgüt ve Adalet Kavramları**

Örgüt; belirli bir amaç çerçevesinde toplanmış kişilerin oluşturduğu kuruluşlardır. Bu kuruluşlar iş yapmak için bir araya gelen bireylere uygun ortam hazırlarlar. Örgütlerde çeşitli görevler alan bireyler, onların beklentileri, çalışma koşulları, faaliyetleri örgüt yaşantısının temelini oluşturur (Abbasoğlu, 2015: 3).

Adalet, tarafsız olmak, her koşulda hukuk kurallarına bağlı kalmak, inanç ve prensiplerini duruma göre değiştirebilmek, tüm bunları yaparken, kişilerin hatalarından fayda sağlamamaktır. Adaletli olmak öncelikle herkese eşit davranmayı gerektirir (Özkalp, 2013: 113).

### 1.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adaletin temeli Adams'ın "Eşitlik Teorisine" dayanmaktadır. Bu teoriye göre üretim sonucu elde edilen kazanımların dağıtımı ve paylaşımında adaletli olunması adaletin de herkesin katkısı ölçüsünde pay almasıyla sağlanacağı şeklinde açıklanmıştır (Nowakowski, 2005: 4).

Örgütsel adalet yalnızca hakkaniyet kavramıyla değil, örgüt içi tutum, davranış, amaç ve değerlerin, stratejilerin ve politikaların objektif uygulanmasıyla da yakından ilgilidir. Bu bağlamda maddi unsurlarla beraber soyut değerlerin de örgütsel adalet kavramı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Saklan, 2010: 80).

Tanım olarak örgütsel adalet; çalışma ortamının algılanan hakkaniyet derecesi olarak ifade edilebilir (Folger, 1997: 108-119). Başka bir ifadeyle; çalışanların görev dağılımı, yetki verilmesi, mesaiye uyma, ücret düzeyi, ödül dağıtımı, ekonomik ve sosyal olarak adaletli bir çalışma ortamı ve etkileşimi gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci ve örgüt içerisinde alınan kararların nasıl alındığı ve bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi olarak da tanımlanabilir (İnce, 2005: 76).

Kapsam olarak, adil, ahlâki uygulama ve işlemlerin örgüt içerisinde hakim kılınmasını ve teşvik edilmesini kapsamaktadır. Adaletli bir örgütte çalışanlar yöneticilerinin tutumlarını adil, rasyonel ve ahlaki olarak değerlendirirler. Çalışanlar kurumlarında "*karar verme sürecinin adil olduğu*" na inanırlarsa, düşük ücret gibi olumsuz örgütsel politikalara karşı daha az tepki göstermektedirler (Pfeffer, 1993: 382).

Beugre'ye göre örgütsel adalet şu nedenlerden dolayı önemlidir (Beugre, 1998: 33):



- Adalet sosyal bir olgu olup her türlü sosyal, örgütsel ve hatta günlük hayat da ortaya çıkabilecek bir unsurdur.
- Örgütlerin en önemli kaynağı iş görenlerdir. İş görenlere adaletli davranılıp davranılmadığı onların örgüte bağlılık ve güvenini, performans, işten ayrılma ve saldırgan olma gibi tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir.
- Daha eğitilmiş bir işgücüne doğru bir dönüşüm ve gelişim süreci söz konusudur. Çalışanlar daha eğitilmiş ve vasıflı hale geldikçe yöneticilerinden daha iyi işler talep etmekle yetinmemekte, örgütünden saygı ve samimiyet de beklemektedirler

Örgütsel adaletin örgütsel davranış ve İKY alanında inceleme konusu yapılmasının nedeni, adalet algılarının örgütsel davranış üzerindeki etkileri ile açıklanabilir. Örgütün adil algılanması çalışanlarda olumlu davranışlara yol açarak, kendilerini örgütün saygın ve değerli üyeleri olarak hissetmelerini, yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerini sağlarlar. Diğer taraftan adaletsizlik algılamasının artması hırsızlık, saldırganlık gibi olumsuz davranışlara yol açarak örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştırır (Beugre, 2002: 7).

### **1.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları**

#### **1.2.3.1. Dağıtım Adaleti**

İlk kez 1965 yılında Adams'ın eşitlik teorisinden yola çıkılarak geliştirilmiştir. Adams'ın eşitlik teorisi; iş görenlerin yaptıkları iş ve gösterdikleri performansın karşılığında bekledikleri kazanım varsayımına dayanır. Bu teoriye göre çalışan bilgi ve becerisi çerçevesinde kuruma yaptığı katkının karşılığını alıp almadığını, diğer çalışanlarla kıyaslama yaparak karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda hakkaniyet düzeyi değerlendirilir. Bu nedenle bu adalet türüne dağıtım adaleti denmiştir. Ancak pek çok kurumda iş gören diğer çalışanların kazancını bilmediğinden kurumun adaletliliği konusunda sağlıklı değerlendirme yapamamaktadır (Ünler, 2015: 4).

Örgütsel adaletin ilk türü olarak kabul edilen dağıtımsal adalet, eşitlik teorisi içerisinde yer alır. Eşitlik teorisi birçok araştırmada incelenmiş ve kabul görmüş bir teoridir. Eşitlik teorisi bireyin diğerlerinin kazanç ve nitelikleri yani girdi-çıkıtı oranlarıyla ilgili yaptığı kıyasa dayanmaktadır. Ancak bu noktada kişilerinin karşısındaki kişinin elde ettikleri maaş gibi kazanımları hakkında ne oranda doğru bilgiye sahip oldukları belirsizdir. Kurumlar çoğunlukla maaş gizlilik politikaları uyarınca başkalarının maaşlarını bilemeyeceklerinden kişi karşılaştırma yapabileceği bilgiye ulaşamayacaktır. Böylece örgütsel adalet değerlendirmesi de yapamayacaktır (Ünler, 2015: 4).

Eşitlik teorisi dört temel varsayım üzerine kurulmuştur. Birincisi, çalışanlar kazanımlarını sürekli olarak artırmaya çalışırlar; ikincisi, çalışma grupları, ödülleri ve ücretlerin eşit dağılımını öngören bir sistem geliştirebilirler; üçüncüsü, çalışanların çalışma ortamlarında eşitlik olgusundan uzaklaştıklarını hissettiklerinde stres düzeyleri artabilir. Son olarak, çalışanlar eşitlikten uzak bir ilişki içerisine girdiklerinde, eşitliği yeniden kurmaya çalışarak, streslerini ortadan kaldırmaya çalışırlar (Taşkıran, 2011: 102).

Örgüt içinde adaletli dağıtım bazı kriterlere göre yapılmalıdır, Bunlar; dağıtımla ilgili alınacak kararlar tutarlı olmalı (tutarlılık); çalışanlara karşı ön yargılı olunmamalı; bilgiler doğru olmalı (doğruluk); alınan kararlara itiraz edilebilmeli ve kararlar düzeltilebilmeli (düzeltilebilme); çalışanlarla ilgili karar süreçlerinde onlardan temsilciler seçilebilmeli (temsilcilik); dağıtımla ilgili alınan kararlar etik olmalıdır (etik kural) (Özdevecioğlu, 2003: 79).

### **1.2.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet**

İlk kez 1975'li yıllarda tanımlanmıştır. İşletmelerde fazla veya az ödemelerden kaçınma, kurumda alınan kararlara katılım, sonuçlarla ilgili bilgi verme gibi örgütsel uygulamaların iş görenler arasında eşit yapılması olarak tanımlanabilir.

Bir işletmede dağıtım adaleti ödülleri eşit olup olmadığına olan duyarlılıkla ilişkili iken, işlemsel adalet ödülleri dağıtım sürecindeki kararlara olan duyarlılık ve çalışanların kurumda sorun çözmek için yapılan işlemlere tepkisi ile ilişkilidir (İşcan, 2010: 195).

Bir kurumda işlemsel adaletin var olması için şu kriterler gereklidir:

1. İşlemler aynı şekilde zaman ve kişilerden bağımsız olarak uygulanmalı
2. İşlemlerin uygulanması tarafsız olmalı
3. Tüm bilgilerin toplandığından ve bu bilgilerin karar verme sürecinde kullanıldığından emin olunmalı
4. Yanlış veya eksik kararların düzeltilmesi için karar mekanizmaları olmalı
5. Ahlaki ve etik kurallara uyulmalı
6. Karardan etkilenebilecek herkesin dikkate alındığından emin olunmalı.

İşlemsel adalet iki boyutta ele alınabilir. Birinci boyut, çoğunlukla biçimsel süreçle ilgili konuları kapsamaktadır. Bu boyut karar alma sürecinde kullanılan işlemler ve uygulamaların yapısal özellikleriyle ilgilidir. Herhangi bir konuyla ilgili karar alınmadan önce çalışanlara söz hakkı tanınması, düşünce ve görüşlerinin dinlenmesi gibi yaklaşımlar bu boyuta örnek olarak verilebilir. İkinci boyut ise, karar alma sürecinde kullanılan yaklaşımların karar alıcılar tarafından uygulanma biçimi ile ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2003: 77).

Folger ve Greenberg çalışma ortamında işlemsel adaleti ilk uygulayan araştırmacılardandır. Bunların araştırmalarından esinlenerek günümüze kadar konu ilgili hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların önemli pratik sonuçlar çıkarılmıştır. Günümüzde artık kanıtlar göstermektedir ki, insanlar karar verme süreçlerinin adil olmadığına inandıklarında, işverenlerine daha az bağlı olmakta, daha fazla hırsızlık yapmakta, iş değiştirme isteği daha fazla olmakta, daha az performans göstermekte ve daha az yardımsever olmaktadır. İnsanlar kendilerine karşı nasıl davranıldığına dikkat etmektedir ve bu onların yöneticileriyle olan ilişkilerini düzenlemektedir.

İşlemsel adalet, çalışanların örgütleri hakkındaki görüş ve düşüncelerini etkilemektedir. Örgütleri hakkında işlemsel adaleti olumlu algılayan çalışanlarda, örgüte bağlılık ve örgüt çıkarlarına göre davranma isteği daha fazladır. Ayrıca örgüte ve kendi yöneticilerine karşı olumsuz tutum takınma ve ihanet etme olasılığı da daha azdır.

### 1.2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet; kural ve prosedürlerin işleyişi sırasında bireylere yapılan muamelelerin kalitesi olarak tanımlanmıştır. İlk kez 1986'da Bies ve Moag tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre yöneticiler karar verme süreçlerinde iş görenlere karşı dürüst, açık, saygılı olmalı, önyargılı yaklaşımlardan kaçınmalı, süreçler hakkında çalışanlara gerekli açıklamaları samimi bir şekilde yapmalıdırlar. Bies etkileşimsel adaletle ilgili dört temel kural ileri sürmüştür (Bies, 1986: 43-55):

- Doğruluk: Yöneticiler ve karar vericiler karar verme süreçlerini uygulama esnasında çalışanlarına karşı doğru, dürüst, açık ve samimi olmalıdır.
- Açıklama: Yöneticiler, çalışanlarına karar verme süreçlerinin sonuçları hakkında gerekli açıklamayı yapmalıdır.
- Saygı: Yöneticiler çalışanlara karşı kaba davranışlardan kaçınmalı, onlara içten, samimi ve kibar davranmalıdırlar.
- Kurallara uymak: Yöneticiler, çalışanlara karşı uygun olmayan sorular sormaktan ve önyargılı konuşmalar yapmaktan imtina etmelidir. Çalışanlarda huzursuzluk yaratacak yaş, cinsiyet, mezhep, ırk ve din ile ilgili konularda ayrımcılığa fırsat vermemelidir.

Etkileşimsel adalet kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere ikiye ayrılır. Bilgisel adalet, çalışanların kendileriyle ilgili bilgiye ne oranda sahip oldukları ile ilgilenirken, kişilerarası adalet bu bilginin verilişi sırasında gösterilen muamele üzerinde durmaktadır. Örneğin, kurumların gerçekleştirdikleri işe alım ve performans değerlendirme gibi İKY uygulamalarının nasıl yürütüldüğü kişilerarası adaletin konusu dâhilindedir. İşe alım mülakatlarında adaylara sorulan soruların ve soru soruş tarzının onların kişisel haklarını ihlal etmeyen, küçük düşürmeyecek biçimde sorulması gerektiği bu adalet türünün kapsamındadır. Ayrıca performans değerlendirme sonucunda dağıtılan kazanımların kişilere açıklanması yine aynı kriterler esas alınarak yapıldığında kişilerarası adalet ile ilgili bir değerlendirme yapılabilecektir (Ünler, 2015: 7-13).

#### Kişilerarası adalet

İşletmelerde ödüllerin çalışanlara dağıtılmasıyla ilgi olarak alınan kararların çalışanlara nasıl aktarıldığı ile ilgilidir. Yöneticiler bu kararları çalışanlara saygılı ve

kurallara uygun nitelikte aktarırsa çalışanlarca adil olarak algılanırlar (İçerli, 2010: 67-92). Yöneticilerin iş görenlere olumsuz performanslarını “üzülerek” dile getirmesi iş görenlerin çalıştığı kurumda kişilerarası adaletli olduğunu düşündürecektir (Ünler, 2015: 13).

Organizasyonlarda çalışanlar yöneticilerinin tüm çalışanlar ile aynı düzeyde iletişim kurmalarını ve herkese eşit şekilde davranmalarını beklemektedirler. Çalışanlar yönetici-iş gören arasında kurulan bu iletişimde adalet ararlar. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapan yöneticiler ve karar vericiler adil olarak algılanmazlar. Dolayısıyla kişilerarası adaletsizlik algısının artmasına neden olarak çalışanların yöneticilerine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine ve tepki vermesine olurlar (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 67-82).

#### Bilgisel Adalet

Çalışanların kendileri hakkındaki uygulamalar (ücretlendirme, terfi, ödül, performans değerlendirme vb.) konusunda yeterli bilgi edinebilmeleri ile ilgilidir. Bu adalet türü daha çok işe alım ve performans değerlendirme süreçlerinde kişilere performans sonuçları hakkında yapılan açıklama ve işe alınmamışsa eğer alınmama nedeninin açıklanması da ne ölçüde adaletli olduğuyula ilişkilidir (Ünler, 2015: 13).

Bilgilendirme ya da açıklama yapma, dağıtım kararının altında yatan mantık, kararın etkilediği çalışanlara yeterince ve açık olarak anlatılması ve açıklanmasıyla ilişkilidir. Bireyler istemediklerin bir sonuçla karşılaştıkları takdirde, yöneticilerince kendilerine yeterli açıklama yapılırsa örgüte ve yöneticilerine karşı daha toleranslı tutum sergileyebilmektedir (Gürcü, 2012: 19).

Bilgilendirme tanım olarak, süreçlerin yapısal yönlerini ve sürecin nasıl işlediğini görebilmek için gerekli enformasyonu sağlamaktadır. Ancak bu açıklamaların adaletli olarak algılanabilmeleri için; bilgilendirmeler içten olmalı, art niyetsiz bir şekilde paylaşılmalı, gerçekçi bir enformasyon temeli ve sağlam bir mantık ilişkisi üzerine kurulmuş olmalı, keyfi uygulamalarla değil yasal etmenlerle belirlenmiş olmalıdır (Keskin, 2008: 91).

#### 1.2.4. İnsan Kaynakları Uygulamalarında Örgütsel Adalet

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarıyla ilgili uygulamalar örgütün işleyişini ve çalışanların örgütle ilgili çeşitli algılarını doğrudan etkileyebilmektedir. Örneğin performans değerlendirme ve ödüllendirmede eşitlik ve adalet çalışanların motivasyonunu ve örgüte bağlılığını artıracak, çalışanın işinde gösterdiği çaba ve gayreti artırarak kişisel performansını yükseltecektir (Uysal, 2012: 21).

Performans değerlendirme; kişinin yapacağı işe ve bu iş için sahip olduğu potansiyel özelliklere göre bireysel olarak analiz edilmesi ve işini başarma derecesinin saptanması olarak tanımlanabilir. İş gören çalışanın iş yaşamını diğer çalışanlarla karşılaştırarak sistematik olarak ölçer (Erdoğan, 1991:153) Çalışma yaşamında performans değerlendirme sistemleri örgüt çalışanlarının etkinliğini ve verimliliğini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. İş gören işinde başarılı olduğunda ücret artışı, prim, ikramiye, terfi vb. maddi unsurlarla ödüllendirildiğinde performans-ödül ilişkisini adil bir biçimde algıladığı sürece daha yüksek iş tatminine sahip olacak, daha verimli çalışarak performans düzeyini daha da arttıracaktır (Uygur, 2009: 12).

İKY fonksiyonlarından birisi olan iş analizi, bir işin özellikleri, inceliği, gerekleri ve çalışma koşullarını çeşitli yöntemlerle araştıran bilimsel bir çalışmadır. Personel seçim sürecinin önemli bir bileşeni olan iş analizi ile elde edilen bilgiler, adil ve rasyonel faktörlere göre oluşturulan ücretlendirme sistemine dönüştürülerek çalışanların örgütsel adalet algılarını yükseltmektedir.

Örgütlerde insan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi için, çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini ve duygusal bağlılığı sağlaması gerekmektedir. Aksi halde çalışanlar, örgütlerde nakil, tayin, terfi ve örgütsel fiziksel kaynakların paylaşımı yetki ve sorumluluk verme gibi işlemlerden dolayı adaletsizlik algıladıkları zaman iş doyumunu elde edemezler. Böylece işe karşı istek ve motivasyonlarını kaybederler. Erzurum'da devlet hastanesi çalışanlarında yapılan çalışmada örgütsel işlem adaletinin iş tatmini, iş tatmininin de duygusal bağlılığa katkı sağladığı bildirilmiştir (Tutar, 2007: 97).

Eşit iş başarısına sahip adayların eşit seçilme şansının olmaması olumsuz düşüncelerin kaynağı olabilir. İşe alınan yeni çalışan, örgütsel adaletin olmadığını

düşünerek örgütsel bağlılık davranışı geliştirmeyebilir ve örgütün kendisi için çalışmaya uygun bir işyeri olmadığını düşünebilir. Seçim süreci sırasında üstler tarafından tüm adaylara eşit davranılması yeni çalışanların da örgütsel bağlılık davranışı geliştirmelerini teşvik edecektir. Öğretmenlerde yapılan bir çalışmada örgütsel adalet algısının tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki içinde olduğu ve iş tatmininin bu etkileşimde önemli bir aracı değişken rolü bulunduğu bildirilmiştir (Şeşen, 2010: 82).

Çalışanların işyerinde adil sonuçlar, adil işlemler ve adil muameleyle karşılaştıklarına inanmaları önemlidir. Çünkü örgütsel adalet pek çok çalışan davranışını yordamaktadır. Örneğin örgütte kullanılan süreçlere ilişkin işlemsel adaletin yüksek olduğu durumlarda çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları ve işe bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Fischer, 2006: 555). Yine benzer olarak adalet algısının yüksek olduğu koşullarda çalışanların daha fazla sorumluluk üstlenme davranışı gösterdikleri bildirilmiştir. Yüksek düzeyde işlemsel ve etkileşim adaleti algısının olduğu durumlarda çalışanlar da yüksek düzeyde örgüte bağlılık göstermektedirler.

### **1.2.5. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet**

Sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel adalet algıları kurumun başarısı açısından oldukça önemlidir. Çünkü sağlık kuruluşları emek yoğun işletmeler olup; kurumların çalışana bağımlılığı üst düzeydedir. Bu nedenle gerek örgüte gerekse yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler tüm çalışanlara eşit durarak ödül, ceza gibi dağıtımlarda, bilgi paylaşımında, iletişimde, görev ve sorumlulukların paylaşılmasında adil davranarak olumlu örgütsel adalet algısının oluşmasına katkı sunabileceklerdir (Cihangiroğlu, 2011: 9).

Sağlık alanındaki işletmelerde örgütsel adaleti etkileyen faktörler pek çok araştırmacı tarafından irdelenmiştir. İstanbul, Kocaeli ve Yalova illerinde yapılan güncel bir çalışmada özel sağlık kuruluşlarında sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu, bu algının çalışanların, görev, cinsiyet, yaş, gelir durumu, eğitim gibi demografik özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları daha ayrıntılı irdelendiğinde erkek çalışanların kadınlara göre,

ileri yaştaki çalışanların genç çalışanlara göre, hekim ve teknik personelin diğer sağlıkçılara göre, özel hastane çalışanlarının kamu hastanesi çalışanlarına göre daha olumlu adalet algısına sahip oldukları saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının çalışma süresi ile ilişkisi saptanmamışken ebe/hemşire, acil tıp teknisyeni ve laborantların daha düşük adalet algısına sahip olması bu meslek grubu çalışanların daha fazla ve yoğun mesai yapmaları ile ilişkilendirilmiştir (Deniz, 2016: 329).

Türkiye’de yapılan başka bir araştırmada da özel hastane çalışanları ile kamu hastanesi çalışanları arasında örgütsel adalet algısının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonucun nedeni olarak özel hastanelerde çalışanların “daha verimli çalışmaları durumunda yöneticileri tarafından daha fazla takdir görecekləri” yönünde bir algıya sahip olmaları, buna karşılık; kamu sağlık kuruluşlarında çalışanların “yöneticilerinden aynı takdiri göremedikleri, bilakis daha fazla tehdit ve hakarete maruz kaldıklarını ifade etmeleri” gerekçe gösterilmiştir. Aynı çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının yüksek oluşunun örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği de vurgulanmıştır (Işık, 2012: 254).

Aynı konuda 327 hemşire üzerinde yapılmış başka bir çalışmada da özel hastanede çalışan hemşirelerin kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelere göre örgütsel adalet algısı düzeylerinin daha yüksek ve tükenmişlik durumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada hemşirelerin daha çok ücret, terfi, ödül, gibi dağıtımsal adaletle ilişkili boyutta adaletsizlik algıladıkları bildirilmiştir (Gür, 2014: 4).

Türkiye’de ilaç sektörü çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada örgütsel adalet boyutları ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir korelasyon olduğu gösterilmiş, çalışma sonucunda ilaç sektöründe örgütsel adaletin sağlanması ile çalışanların bilgi ve bilgi paylaşımına bakışının olumlu yönde etkileneceği vurgulanmıştır (Demirel, 2011: 99).

Literatürde sağlık çalışanlarının İKY uygulamaları algıları, örgütsel adalet algıları ve bunların birbirleriyle etkileşimi konusunda sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada ikinci basamak bir kamu hastanesinde hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarında İKY uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algısı üzerine muhtemel etkisinin araştırılması planlanmıştır.



### **1.3. Sağlık**

İnsanlar varolduğu günden itibaren varlığını devam ettirmek amacıyla sürekli mücadele içinde olmuşlardır. Sağlık yaşamın en temel kaynağıdır ve sağlığın olmadığı yerde ne bir mal nede alınan hizmetin hiçbir değeri yoktur. Uzun yıllarca sağlık yalnızca hastalık veya ölümün olmaması kişinin sağlıklı olduğunu söylemek için yeterli olurken, günümüzde Dünya Sağlık Örgütü sağlığın tanımını, sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, bedeninin sosyal ve ruhen de iyi olma durumudur şeklinde tanımlamıştır (Arslan, 2018: 67).

İnsan haklarının en başında sağlıklı olmak ve sağlıklı bir çevre içinde yaşama hakkı gelmektedir. Günümüzdeki içeriğine sahip olmasa bile bu hak insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Tarihsel süreç içinde bu durumun örnekleri MÖ 2000’li yıllarda karşımıza çıkmaktadır. Dönemin Babil kralı Hammurabi, hizmet hekimlerinin sorumluluklarını ve alacakları mükafatları belirtmiştir (Kavuncubaşı, 2000: 29).

Sağlık kavramının tanımı farklı kişi ve farklı şekillerde yapılmıştır. Farklı tarihlerde yapılan tanımların birbirinden ayrılmasının en büyük sebebi insanların sağlık anlayışının sürekli değişiklik göstermesi olarak gösterilebilir. Nitekim günümüz dünyasında sağlık hizmetlerinin yalnızca hastalık olmayışı değil, hastalığa sebep olacak etkenlerin bertarafı ve sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi olarak kabul görmektedir.

#### **1.3.1. Sağlık Hizmetlerinin Tanımı**

Sağlık hizmetlerinin literatürde farklı birçok tanımının olduğu görülmektedir. Tanımlar farklılık gösterse bile birbirine çok benzerlik göstermektedir. Bunlar içinden en çok kabul görenlerden bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

İnsanların ve toplumun sağlığını korumak, olası hastalanma durumlarında tedavilerini gerçekleştirmek, farklı sebeplerden dolayı sakat kalmış insanların hayatlarını başkalarına bağlı olarak sürdürmesini engellemek ve toplumun sağlık seviyesini yükseltmek amacıyla bir plan dahilinde yapılan hizmetlerin bütününe sağlık hizmetleri denilmektedir. (Öztek, 2001: 10) şeklinde ifade etmektedir.

Sağlık hizmeti sunan farklı sağlık kuruluşlarında, hastalıkların tedavi ve teşhislerinin yapılması insanları bozulan sağlıklarına kavuşturmak ve oluşacak hastalıkları önlemek amacıyla farklı eğitimler alan sağlık personeli tarafından verilen hizmetlerin bütünüdür (Akar vd., 1998: 41)

Sağlık hizmetlerinin temel görevleri tedavi ve teşhisin yanı sıra, hastalık durumunun engellenmesi, öncelikle bireyin dolayısıyla da toplumun sağlık düzeyinin geliştirilmesi için verilen faaliyetlerin tamamıdır. Bu hizmeti verebilmek için kurulmuş sağlık kurumları tarafından sunulmaktadır (Kavukcubaşı, 2000: 32).

Sağlık hizmeti, kişiye dolayısıyla aile ve topluma sunulan hizmetlerinin bütünüdür. Bu hizmeti sunarken bir plan çerçevesinde ve sistemli olarak yapılması amaca ulaşmayı daha kolay hale getirecektir. Bu amaçların belli başlılarını şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Bireyin dolayısıyla toplumun sağlık standardını yukarı çekmek
- Sağlık talebinin oluşumunu sağlamak
- Hastalık durumunda, insanları eski sağlığına en kısa zamanda ulaştırmak
- İnsanların hastalık durumuna gelmemesi için önlemler almak
- Hastalık ve sakatlıktan sonra, çevreye olan uyumunun sağlanmasına etkide bulunmak

Sözü edilen bu amaçlar doğrultusunda, hastaların tedavilerinin yapılması, oluşacak hastalık durumlarının ortadan kaldırılması, ruhen ve bedenen oluşan etkilerin bertaraf edilmesi için yapılan faaliyetlerin bütününe sağlık hizmetleri olarak tanımlamak mümkündür.

### **1.3.2. Sağlık Hizmetinin Amaçları**

Sağlık hizmetlerinin konusu ve tabiatı gereği insan hayatına müdahale ediyor olması bu sektöre büyük anlam ve görev yüklemektedir. Böyle geniş yelpazesi olan hizmetin sunumu bir takım amaç ve planlar dâhilinde yapılmalıdır. Bu kapsamda sağlık hizmetlerinin birçok amacının olduğu söylenebilir. Burada kısaca bunların belli başlılarını şu şekilde incelemek mümkündür.

- Hizmet almak isteyen kişilerin tedavilerinin en ekonomik maliyete ve zamanında vermek.

- Teknolojinin sunduğu imkânlardan faydalanmaya yönelik tekniklerin kullanılarak hastalıkların önlenmesi veya tedavi edilmesi için gerekli önlemler alınması.
- Çok sayıda hastaya imkân sunulabilmesi, bu hizmeti verirken ekonomik imkânların doğru şekilde kullanılıyor olması.

Bu bilgiler doğrultusunda sağlık hizmetlerinin amacını şu şekilde yapmak mümkündür. “Tedaviye ihtiyacı olan bireye en kısa sürede, en kolay ulaşılabilirlikle, uygun fiyata, şefkatli ve güler yüzlü personel ile, tedavi yöntemleri hakkında bilgilendirici olarak eldeki imkanlar nispetinde iyi bir hizmet sunmak” (Cantürk, 2012: 15) şeklinde yapılabilir.

### **1.3.3. Sağlık Hizmetlerinin Önemi**

Sağlığın evrensel kabul gören en temel insan hakkı olduğu bilinen bir gerçektir. Sağlıklı olma durumu dünyada yaşayan her canlı için son derece büyük önem arz etmektedir. Bu kadar büyük öneme sahip olan bir kavramın insanlara sunulması da son derece önemlidir. Sağlık hizmetlerinin önemi genelde hastalık durumunun baş göstermesiyle gündeme çıkmaktadır. Bu hizmete kimin ne zaman ne ölçüde ve nasıl ihtiyacının olacağını kestirmek imkansızdır. Nitekim ne zaman bulaşıcı bir hastalığın oluşacağı, yada bir insanın ne zaman kaza geçireceğini tahmin etmek imkansızdır. Böylelikle sağlık hizmetine ne zaman ihtiyacın olacağını da önceden belirlemek ve önlemler almak mümkün olmaz (Tokalaş, 2006: 98)

Sağlık hizmeti sunan kurumların en temel amaçlarının başında kişilerin hasta olmalarını önlemek gelirken bir başka amacı da çeşitli nedenlerle sağlığını kaybetmiş olan insanların eski sağlığına kavuşması için çalışmalar yapması gösterilebilir. Bazı durumlarda yapılan bütün işlemlere ve onca uğraşa rağmen kaybedilen sağlığın geri kazanılması oldukça zordur. Bu sebeple kişinin hastalık belirtilerinin görüldüğü anda teşhis sürecini başlatması gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerinin önemini daha iyi anlayabilmek için, hastalık durumunun belirtilerine gerek yoktur. Nitekim günümüzde kullanılan gelişmiş teknolojilerle bile bazı hastalıkların tedavisi mümkün olmamaktadır. Tüm dünyada sağlık hizmetlerinin gereken yerde, gereken zamanda, gereken ekipmanla bulunması hemen hemen her

toplumun çalışmasını gerektiren konuların başında gelmektedir. Ülkemizde de devletin en temel görevi vatandaşların sağlıklı bir ortamda yaşayıp gelişimini sağlamak, kişiye sağlığını koruma bilinci vererek gerekli çalışmaları yapmaktır (TC Sağlık Bakanlığı, 2001).

#### **1.3.4. Sağlık Hizmetlerinin Nitelikleri**

Bütün canlılar için büyük önem taşıyan sağlıklı olma durumunun, bir takım niteliklere sahip olması zorunludur. Sağlık hizmetlerinin farklı bileşenlerden oluşması ve hataların kabul görememesi, faaliyetinin insan sağlığı olması gibi nitelikleri sağlık hizmeti sektörünü diğer sektörlerden ayıran en önemli nitelikleri olarak ifade etmek mümkündür. Sağlık hizmeti alanını diğer alanlardan ayıran en önemli özelliklerinden bir tanesi de insanın hayat kalitesine doğrudan etki ediyor olmasıdır. Nitekim ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri diye nitelendirilen hastanelerde, otelcilik, poliklinik, laboratuvar, röntgen ve ameliyat gibi hizmetlerin sunulmasıyla sağlık hizmeti sektörü karmaşık bir yapı haline gelmektedir. Hata yapmayı ve hataya sebep olacak aksaklıkların ortadan kaldırılması prensibiyle çalışan sağlık kurumlarında bu karmaşa yapı sisteme entegre olarak bir bütün halinde çalışıp başarıya ulaşmaktadır. Sağlık hizmetlerini diğer sektörlerden ayıran en önemli özellik olarak bunu göstermek yeterlidir. Çünkü imalat sektöründe yapılacak olan her hangi bir yanlışın telafisi vardır, üretilen bir mamulün hatalı olması yönetsel hata olarak görülüp çaresine bakılırken, sağlık sektöründe yapılacak bir hatanın bedeli insan hayatıdır. Bu nedenle sağlık hizmeti sektöründeki işgörenlerin psikoloji, insan kaynakları, iletişim, muhasebe vb alanlarda da belirli bir bilgi ve beceriyi taşımaları gerekmektedir (Hayran, 2000: 51).

Sağlık hizmetlerinin kendine has bazı özelliklerini şu şekilde ifade edebiliriz:

- Sağlık hizmetinin büyük bölümü toplumsal niteliktedir ve kamu özelliği taşımaktadır.
- Bu hizmetin kullanılmasında plan yapılamaz
- Bu hizmetin kullanımı isteğe bırakılamaz. Sağlığı bozulan herkes bu hizmeti kullanmak zorundadır.

- Sağlık hizmetleri üretildiği an tüketilmektedir. Dolayısıyla stoklanması mümkün değildir.
- Sağlığının bozulması durumunda tedaviye gelecek olan kişinin alacağı hizmete hekim karar verir.
- Sağlık hizmeti talep eden hastaların davranışları değişkenlik gösterir
- Hizmeti alan kişinin aldığı doyum kaliteyi belirler
- Garanti verilmesi mümkün değildir
- Alınan sağlık hizmeti sonucundaki hizmet paraya çevrilemez

Sağlık sektörünü diğer sektörlerden ayıran özellikler başka bir deyişle sağlık hizmeti sektörünün kendine özgü niteliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür. Bir çok alanda farklı eğitimler almış, alanında uzmanlaşmış kişilerin ortak çalışmaları sonucunda faaliyetlerine devam etmektedir. Sağlık hizmeti sektöründe hata ihtimaline yer verilemez ve bütün çalışmalar titizlikle yerine getirilmesi mecburidir (Tengilimoğlu, 2009: 78).

### **1.3.5. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri**

İnsanların hayatlarını devam ettirmeleri, bu süreçte yaşam kalitelerini artırarak muhafaza etmeleri için gerekli olan en temel unsur sağlıktır. Bu yönüyle sağlık hizmetleri de kişinin hayatına direk etki etmektedir. Bu özelliği nedeniyle ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin göstergesi olarak seçilen temel göstergelerin arasında sağlık hizmetlerinin gelişmişlik düzeyi gelmektedir (Turgu, 2012: 10)

Sağlık hizmetlerinin etkisini gösterebilmesi için toplumsal alanda önemli hale gelebilmesi için kendine özgü bir takım özellikleri taşıması gerekir. Bu özellikleri; kalite, kolay kullanılabilirlik, devamlılık ve verimlilik olarak dört başlık altında toplamak mümkündür.

Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık hizmetlerinin sunumunda da kalite son derece büyük önem taşımaktadır. Bu önem sağlık hizmetlerinin sunumunu, bilimsel norm ve kural standartlarına uygun, hizmet talep edenlerin beklentilerine cevap verir şekilde sunmayı mecburi kılmaktadır. Bir başka özellik olan kolay erişebilirlik özelliği ise, hizmetin doğru sunulabilmesi için gereken malzeme, ilaç ve hizmetlerin

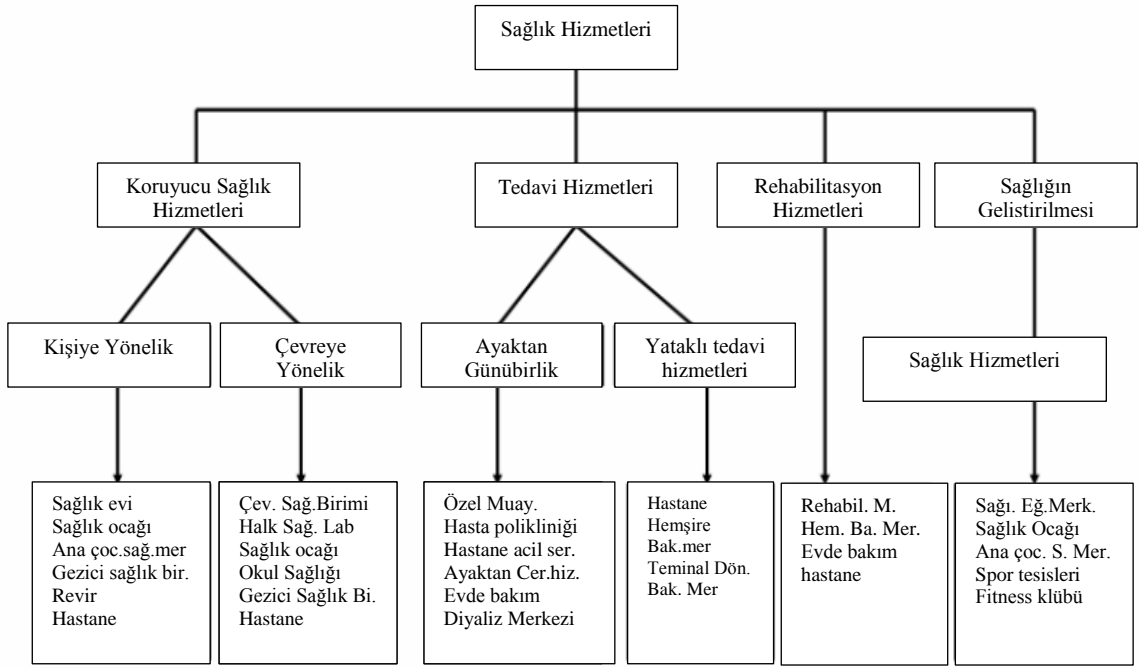
kolay ulaşılabilir olmasıdır. Toplumun sağlık seviyesini buna paralel olarak gelişmişlik düzeyini artırmayı hedefleyen sağlık sektörünün, toplumun hemen her kesimine kolay ulaşım sunması son derece önemlidir. Verilen bu hizmetlerin devamlılığı ise iyileşme süreçlerinde ve yaşam standartları açısından ayrıca bir öneme sahiptir. Nitekim uzun süreli tedavi gerektiren durumlarda aynı hizmeti yıllarca kullanmaya mecbur olan insanların sağlığına kavuşması da buna bağlıdır. Bu şartlar yerine getirilmeyecek olursa, verimlilik ilkesinin ortaya çıkması beklenemez. Esasen bu özelliklerin hepsini tek çatı altında bir bütün olarak görmek gerekir. Başarıyı elde etmenin en temel yolu bu özelliklerin her birinin önemini bilerek başarıyı elde etmektir (Cantük, 2012: 14).

Yukarıda sayılan özelliklerinin yanı sıra kendine has bazı farklı özellikleri de bulunan sağlık hizmetlerinin bu özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz

- Hizmet talep edenlerin bilgi yetersizliği
- Hizmet talep edenlerin akılcı yaklaşmamaları
- Tıp kuralları
- Hizmet ve kalite belirsizliği
- Dış faktörler
- Sağlık hizmetinin toplumsal özelliğe sahip olması
- Ertelenemez oluşu
- İkame edilemeyişi
- Sunulan hizmetin direk ücrete dönmeyişi gibi bazı özellikleri de sıralamak mümkündür.

### **1.3.6. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması**

Rekabet koşullarının son derece acımasızlaştığı günümüz dünyasında, sağlık kuruluşları müşteriye verdikleri hizmetin kalitesini ve faydasını üst düzeye taşımak amacıyla diğer kuruluşlarla iş birliği yapabilmektedirler. Bu iş birliğinin sonucunda bütüncül hizmet sunan sağlık kuruluşlarının meydana gelmektedir (Demirel, 2011: 100). Sağlık hizmetlerinin bu bileşenleri aşağıda şematik olarak gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması

Kaynak: (Cantürk, 2012: 15)

Şekilde görüldüğü gibi sağlık hizmetinin bileşenlerinden olan, koruyucu sağlık hizmetleri, hastalıkların oluşmasından önce tedbirlerin alınmasını esas almaktadır. Bazı sağlık sorunlarına neden olan çevresel ve kişisel etkenlerin ortadan kaldırılması esasına dayanır. Bir başka bileşen olan çevreye yönelik sağlık hizmetleri ise çevreye yönelik sağlığı olumsuz yönde etkileyecek, biyolojik ve fiziksel etkenleri ortadan kaldırmayı amaçlar. Bu durumun kaldırılması için konusunda eğitim almış mühendisler, kimyager ve veteriner vb bireyin çalışma koşullarına yönelik önlemlerin alınmasını sağlar. Bu alanda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlık hizmetleri arasında yer almaktadır.

Kişiyeye yönelik olan sağlık hizmetleri ise, sağlık alanında eğitimi tamamlamış doktor, hemşire gibi sağlık hizmeti sunan görevlilerin, bireylere sundukları hizmetlerdir. Hastalıkların erken teşhis edilmesi ve tedavisi, anne çocuk sağlığı, aile planlama hizmetleri, ilaçlarla korunma, temizlik vb hizmetlerin kişiyeye sunulması olarak da tanımlanabilir. Kişiyeye yönelik sağlık hizmetinin maliyetinin düşük halde yapılması son derece önemlidir.

Tedavi edici sağlık hizmetleri ise, isminden de anlaşılacağı üzere sağlık düzeylerinde bozulma görülen bireylerin eski sağlığına kavuşması üzerine verilen hizmetler olarak tanımı mümkündür. Burada esas olan bu hizmeti sunan en temel etken hekim ve diğer sağlık çalışanlarının katılımıyla ortak gerçekleştiriliyor olmasındır. Bu hizmeti yataklı tedavi hizmeti veren ve ayaktan tedavi veren olmak üzere iki başlıkta incelemek mümkündür. Burada sunulan hizmetin kapsam ve yoğunluk kriterlerine göre birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri olarak üç grupta toplamak mümkündür (Odabaşı, 2009: 111).

Birinci basamak sağlık hizmetleri, genellikle ayaktan (günübirlik) olarak yapılan tedavi hizmetlerini kapsamaktadır. Sağlığından şüphe eden bireylerin önce müracaat ettikleri kurumlardır. İkinci basamak sağlık hizmetleri ise birinci basamakta tedavisi yapılamayan hastaların yataklı olarak tedavisini amaçlayan kurumlardır. Devlet ve özel hastaneler buna örnek olarak gösterilebilir. nc basamak sağlık hizmetlerinin verildiği kurumlar ise niversite hastanesi gibi yoğun bilgi ve teknolojiye faydalanılarak uygulanan tedavilerin yapıldığı kurumlardır. İkinci basamak sağlık hizmetinde teşhisin konulmasında veya tedavinin daha komplike olduğu hastalar için inşa edilmiş kurumlardır (Cantürk, 2012: 19)

Sağlık hizmetlerinin bileşenlerinden olan rehabilite edici sağlık hizmetlerinde ise istenmeyen bir durumda sağlığı bozulmuş kalıcı ya da geçici sakatlıkların tedavisi için verilen sağlık hizmetleridir. Burada esas olan kişinin yaşam kalitesindeki düşüşün ortadan kaldırılmasıdır. Bu hizmet tıbbi rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyon olmak üzere iki Şekilde sunulur.

Sağlık hizmetlerinin son bileşen olan sağlığın geliştirilmesi hizmetleri ise, sağlığında bir sorun olmayan kişilerin sağlık düzeyini daha yukarıda tutmak için verilen hizmetlerdir. Bu hizmette en önemli yk kişinin kendindedir. Nitekim bu hizmetin en temel amacı, kişinin zihinsel ve bedensel sağlık düzeyini yükseltmek ve yaşam sresinin uzatılmasına katkı sağlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için bireyin alışkanlıkları ve yaşam tarzında bir takım değişiklikler yapılabilir. Bir rnek vermek gerekirse sigara kullanan bir bireyin sigarayı bırakmasını istemek gibi (Yalman, 2013: 15).



### **1.3.7. Sağlık Hizmetlerinde Hastaneler ve Organizasyon Yapısı**

Tarihsel süreç içinde hastaneler ilk kurulduğu dönemlerde, kimsesi olmayanlara, yoksullara hizmet vermek amacıyla dini kuruluşlar yada hayır vakıfları bünyesinde faaliyet göstermeye başlamıştır. Tıp mesleğinde yeteri kadar eğitim almamış personel tarafından yürütülen işler XIX yy'ın sonlarına kadar devam etmiştir. Teknolojide yaşanan hızlı gelişimler tıp alanında da hissedilerek bu sektörün gelişmesine yardımcı olmuştur. Hasta olan bireylerin cerrahi ve tıbbi müdahaleleri uzman doktorlar tarafından yapılmakla birlikte hastane yönetiminde de doktorlar rol almaya başlamıştır (Kılınç, 2005: 19).

Kökleri tarihin en eski dönemlerine kadar giden hastaneler günümüzde toplumların vazgeçilmez unsuru olarak önemli bir konuma yerleşmiştir. Günümüzde hastanelerin bu denli önem kazanmış olmasının altında iki temel etken bulunmaktadır. Bunlar hastanelerin koruyucu özellikleri ve tedavi edici olması ve verilen hizmetin maliyetinin yüksek olmasıdır. Sağlık hizmeti sunan hastanelerin kar amacı olsun veya olmasın toplumun her kesimine hizmet sunan bir özelliğinin olması, insanların anayasal hakkı olan sağlığa kolay ulaşımı sağlamaktadır. Nitekim dünya sağlık örgütü (WHO) hastaneleri, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri olmak üzere sağlık hizmeti sunan, bu hizmeti almak isteyen kişilerin uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri yataklı kuruluşlar olarak tanımlamaktadır. (Uyanık, 2011:38) Ülkemizde ise sağlık bakanlığı hastanelerin tanımını; hasta veya hastalık halinden şüphe duyanların, sağlık durumlarını genel olarak kontrol etmek isteyenlerin, ayaktan kimi zaman yatarak gözlem, teşhis, muayene, tedavi, rehabilite edildikleri kurumlar olarak ifade etmektedir. (Uyanık, 2011: 38)

Sağlık hizmetinin sunumunu yapan hastanelerin yapısı geri bildirim mekanizması gibi işlerler. Hastalar, insan gücü, parasal kaynaklardan oluşan girdiler, hastaların tedavi edilmesi, işgörenlerin mesleki eğitimleri, öğrenci eğitimleri gibi çıktılara dönüştürürler. Bu çıktılarla tıp alanındaki gelişmelerin önü açılarak öğrenci yetiştirilmesine ayrıca katkı sağlamaktadır.

### **1.3.8. Hastanelerin Amaç ve İşlevleri**

Sağlık hizmetinin sunumunun gerçekleştiği hastanenin en temel amacı, sağlık talep eden hastaların isteklerinin karşılanmasıdır. Bu kurumların hasta ve

yaralılarına tedavi faaliyetlerinin yanında toplum sağlığına olan etkisi de son derece önemlidir. Kar amacı güdülmeleyen hastanelerin sosyal sorumluluk gayesinin daha ağır bastığı söylenebilir (Seçim, 1985: 118).

Dünya sağlık örgütü; hastaların bakımının yapıldığı, toplumun sağlık düzeyinin yükseltildiği, eğitim verildiği, tıbbi araştırmaların yapıp devamlılığı şeklinde gruplamaktadır. Bu tanım bize hastanelerin dört temel işlevi olduğunu göstermektedir.

**Tıbbi Bakım İşlevi:** hastaneler, organize çalışan personeliyle gerekli kaynakları bünyesinde bulunan, tedavi, rehabilite edici, koruyucu sağlık hizmetlerini üstlenen sağlık merkezleridir (Seçim, 1985: 118)

**Sağlığı Koruyucu ve Geliştirici Hizmetleri:** hastanelerin bu işlevleri, kişiye yönelik ve çevreye yönelik olmak üzere iki grupta incelemek doğru olacaktır. Bunlardan ilki olan kişiye yönelik olan işlevi, ilaç kullanımıyla koruma, erten tanı koyma, beslenme, bağışıklık kazandırma ve aile planlaması gibi hizmetleri kapsamaktadır. İkinci işlevi olan çevreye yönelik olması ise, yaşanılan çevrede oluşacak olumsuzluklar, biyolojik ve fiziksel etkenlerin yok edilmesi olarak gösterilebilir. Bu hizmetlerin altında yatan insan sağlığının korunmasıdır.

**Eğitim Hizmeti:** Hastanelerdeki görevli personellerin yanı sıra hasta ve hasta yakınlarına bir takım eğitimler hizmetleri yürütülür.

**Araştırma:** hastanede verilen hizmetlerin hemen hepsini kapsamaktadır. Ameliyathaneler laboratuvarlar en fazla kullanıldığı yerler olarak gösterilebilir.

Hastaneler ister kamu ister özel sektör olsun hemen hepsinin ortak özelliği toplumsal hizmet sunmalarıdır. Bu yönü sosyal sorumluluk yükleyen hastanelerin sürekli mercek altına alınmalarını mecburi kılmaktadır. Bünyesinde farklı birimler ve farklı eğitim almış personelleri barındıran kurum olan hastanelerin yönetimi sistematik ve disiplinli olması gerekir (Bahadır, 2010: 131).

### **1.3.9. Hastanelerin Sınıflandırılması**

Hastanelerin sınıflandırılması yapılırken, yatak sayıları, eğitim verme durumu, bağlı oldukları kurum gibi değişik ölçütler kullanılmaktadır.

- Yatak sayıları bakımından, 50 yatak, 100 yatak, 200 yatak ve 400 yatak olarak gruplandırılmaktadırlar.

- Hasta yaşına göre olan hastanelere ise örnek olarak çocuk hastaneleri verilebilir.
- Eğitim durumu açısından, eğitim hizmeti sunan hastaneler uzman hekim yetiştirir. Bunlarda kendi içinde tam ve yarı süreli hastaneler olarak iki bileşenden oluşur.
- Cinsiyete göre hastaneler ise doğum evleri gibi yalnızca tek cinsiyete hizmet sunan kurumlardır
- Tek dal faaliyet hastaneleri: bunlar ise tek alanda örnek kanser tedavisi gibi faaliyet veren hastanelerdir.
- Genel hastane
- Bağlık oldukları kurum açısından hastaneler, bunları da doğrudan devlete bağlı olan (SB, Milli savunma bakanlığı vb) dolaylı yoldan bağlı olanlar (Devlet demir yolları, PTT hastaneleri) gibi, özel hastaneler ise özel yada tüzel kişilere bağlı olarak faaliyet veren hastanelerdir.

Hastanelerin sınıflandırılması farklı olsa da en temel amaçları insan sağlığına yönelik hizmetleri sunmaktır. Sunulan bu hizmetin başarıya ulaşması ise teknolojinin sunduğu imkanların kullanılmasıyla doğrudan ilgilidir. Türkiye’de sağlık hizmetlerinin sunumunu büyük çoğunlukla kamu tarafından yapıyor olması bu sistemdeki gelişmelerin toplum tarafından hissedilmesi ve hedef kitlesi toplumun genelidir. (Bahadır, 2010: 132)

### **1.3.10. Türkiye’de Hastanelerin Organizasyon Yapısı**

Türkiye’de sağlık hizmetlerinin sunumu genellikle Sağlık Bakanlığı’na bağlı olan hastaneler tarafından yürütülmektedir. “Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği” ne göre organizasyon yapıları şekil alan bu hastanelerin sorumluluğu Sağlık Bakanlığıdır. Bakanlık şemsiyesi altında illerde valiliklere tabi olan il sağlık müdürlükleri ve onlara da bağlı olan hastane baş hekimleri bulunmaktadır. Hastanelerin iç organizasyonu, yine aynı yönetmelikle düzenlenmektedir. Devlet hastanelerinin yönetimi başhekim, müdür ve baş hemşire tarafından oluşturulur. Hastane yönetimi kendisine bağlı olan birimlerin yönetim ve denetimi görevini üstlenmektedir (Tengilimoğlu, 2009: 36)

Hastanede yöneticilik başlı başına bir iştir ve uzmanlık çok önemlidir. Gelişmiş ülkelerde hastanelerin tıbbi bir kuruluş olmasının yanı sıra ticari amaç taşıyan kuruluş oldukları görülerek yöneticilerin eēitim almış kişiler olması gerektiēi kabul edilir. Hastane yneticiliēi alanında lisans ve lisans üstü eēitim programları yapan kurumlar uzun yıllardır devam etmektedir. Türkiye’de ise hastanelerin aēdař yönetim ilkelerinin uygulandıēını söylemek gereēi yansıtımayabilir. Ülkemizde halen hastanelerin bütün faaliyetlerinin kontrol ve organize yükü başhekimlere verilmiştir. Başhekimlik görevini yapan kişilerin ise aldıkları eēitimler hekimlik üzerine olmasından dolayı yöneticilik konusunda yetersiz kalabilmektedirler (Uysal, 2012: 58).



## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmanın tipi, analitik araştırmalardan, kesitsel araştırmadır. Bu tipte bütün topluma genellenebilir sonuçlar elde edilen, toplumun bütünü veya temsil eden bir örneklem gurubunun incelendiği çalışmalardır.

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmaya Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde çalışmakta olan Ebe, Hemşire, Sağlık Memuru, ATT, Doktor, Sağlık Tekniker ve Teknisyenleri ile İdari Personel ve Tıbbi sekreterler dahil edilmiştir. Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğünden elde edilen bilgiye göre Müdürlüğe bağlı İbn-i Sina Toplum Sağlığı Merkezinde 147 görevli, Halk Sağlığı Laboratuvarında 22 görevli, Müdürlük bünyesinde 62 görevli ve İlçe TSM'ler de ise 584 aktif çalışan personel evren olarak tespit edilmiş kaç bireyin örnekleme alınacağı orantılı secim yöntemi ile bulunmuştur. Toplam 815 personel içerisinde ise 262 çalışan örnekleme alınmıştır. Örnekleme, evrendeki bireylerin sayısının bilindiği durumlarda olayın görülüş sıklığına göre örneklemedeki birey sayısını belirlemek amacı ile kullanılan;  $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$  formülüne göre hesaplanmış ve araştırmanın örnekleme 262 olarak bulunmuştur.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

“Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu” başlıklı çalışmanın tamamlanması için lazım olan verilerin toplanması bir sistem ve teknik gerektirmektedir. Veri toplama teknikleri ve araçları olarak çalışmamızda anket yöntemi kullanılmıştır.

Üç bölümden oluşan anketin ilk bölümünde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumları medeni hali, kurumdaki görevi, kurumdaki çalışma süresi aylık geliri gibi sosyo-demografik özelliklerin tespiti amacıyla 8 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular çalışmacı tarafından seçilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde “örgütsel

adalet ölçeği” kullanarak katılımcıların örgütsel adalete olan inançları tespit edilmesi amaçlanmıştır.

**Örgütsel Adalet Ölçeği:** Bu ölçek örgütsel Adaletin ölçülmesi amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 20 sorudan oluşan bu ölçeğin ilk 9 sorusu etkileşim adaleti, 10 ve 15 sorular işlem adaleti, 16 ve 20 sorular ise dağıtım adaleti olarak ölçülmektedir. (Yüksekbilgili vd., 2015:47)

**Minnesota Doyum Ölçeği:** (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) ilk kez, Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilen bu ölçek Baycan tarafından 1985 yılında güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan ölçek (1 – 5 arasında değişen puanlama türüne sahiptir) çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim şeklinde 5’li likert tipinde hazırlanmış ve katılımcılardan kendilerine en yakın olan bir tanesini işaretlemeleri istenmiştir.

#### **2.4. Verilerin Değerlendirilmesi**

Çalışmamız sonucunda elde edilen veriler SPSS (ver: 22.0) paket programına kodlanarak girilecek olan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan parametrik test varsayımları yerine getirildiğinde (Kolmogorof-Simironov) iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, Varyans analizi, Tukey testi, parametrik test varsayımları yerine getirilmediğinde Man Whitney U testi, değişkenler arasındaki bağıntı ve ilişkiyi belirlemek için Regresyon ve Korelasyon Analizi, Kruskal Wallis testi ve sayımla elde edilen veriler değerlendirilirken Ki-kare kullanılacak ve yanılma düzeyi 0,05 olarak alınacaktır.

#### **2.5. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmaya başlamadan önce Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğünden yazılı izin alınacaktır. 01.05.2017 - 01.08.2017 tarihleri arasında Sivas Halk Sağlığı Kurumunda çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllülere önceden hazırlanan anket formları yüz yüze görüşme tekniği ile formlar doldurulduktan sonra geri toplanmıştır. Anketin doldurulmasının ortalama 10 dakika sürmesi

beklenmektedir. Katılımcıların anket formlarına isimlerini yazmayacağı ve araştırma sonucu elde edilen verilerin gizli kalacağı yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı anlatılmıştır. Çalışılanlara dağıtılan tüm formlar geri alınca araştırmanın anket aşaması sona erecektir. Araştırmada kullanılan anket formunun bir örneği ekte sunulmuştur.



### 3. BULGULAR

#### 3.1. Güvenilirlik Analizleri

Örnekleme grubumuzun doldurdukları anket formlarındaki sorulara geçerli ve güvenilir yanıt verip vermediklerini incelemek amacıyla ölçekler ayrı ayrı güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Buna göre Örgütsel Adalet Ölçeğinin içerisinde yer alan tüm algı ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri kabul edilebilir alt sınır değer olan 0,70'in üzerinde bulunmuştur. Genel olarak Örgütsel Adalet Ölçeği anketinin Cronbach's Alpha değeri 0,95 olarak oldukça yüksek bir değerde yani ileri derece güvenilir olarak tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

**Tablo 1.** Örgütsel Adalet Ölçeğinin Cronbach's Alpha değerleri

<b>Örgütsel Adalet Ölçeği</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Etkileşim Adaleti	0,87
İşlem Adaleti	0,90
Dağıtım Adaleti	0,93
Ölçek (tamamı)	0,95

Güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri; İşlemsel adalet için 0,90, dağıtımsal adalet için 0,93, Etkileşim adalet için 0,87, olarak hesaplanmıştır. Elde edilen Cronbach's alpha değerleri incelendiğinde anketin güvenilirlik düzeyi yüksek olarak kabul edilmiştir.

Çalışmamızda kullanılan bir başka ölçek ise, Minnesota iş doyum ölçeğidir. Bu ölçek içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel boyutu, Güvenlik, Ahlaki Değerler, Yeteneklerden Faydalanma, Sosyal Hizmet, Sosyal Statü, Başarı, Bağımsızlık, Gerçekleştirilen Faaliyetler, Otorite, Çeşitlilik Yaratıcılık, Sorumluluk, alt bileşenleri oluştururken, Dışsal boyutu ise; iş arkadaşları ile olan ilişki, yönetim ilişkileri, yönetim karar verme yeteneği, üniversite politikaları ve uygulamaları, takdir edilme, yükselme gelişme, çalışma koşulları, ücret gibi alt başlıklar oluşturmaktadır.



Minnesota iş doyum ölçeğini Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçeği, Türkçeye Baycan (1985) tarafından uyarlanmış ve güvenilirlik düzeyini (cronbach alfa = 0,77) olarak bulmuştur. Bu çalışmada kullanılan ölçeğe güvenilir yanıtların verilip verilmediğini incelemek amacıyla cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Kabul edilebilir değer olan 0,70'in üzerinde sonuç bulunmasıyla ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır. Aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

**Tablo 2.** Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach's Alpha Değerleri

<b>Örgütsel Adalet Boyutları</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
İçsel Doyum	0,90
Dışsal Doyum	0,85
<b>Minnesota İş Doyum Ö. (Genel)</b>	<b>0,93</b>

Tabloda görüleceği gibi anket ve alt boyutlarının güvenilirlik sonuçları incelenmiştir. Buna göre içsel doyum alt ölçeğinin güvenilirlik düzeyi kabul edilen 0,70'in çok üzerinde ve 0,90 olarak bulunmuştur. Aynı şekilde dışsal doyum alt boyutu da 0,85'lik bir güvenilirlik düzeyine sahiptir. Bu ölçeğin genel olarak güvenilirliği 0,93 olarak bulunmuştur. İstatistiksel olarak verilen cevapların ileri düzeyde güvenilir olduğunu söylememiz mümkündür.

### **3.2. Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılan ve anket formunu eksiksiz dolduran 262 sağlık çalışanının %50,8'si erkek olduğu, %49,2'sinin kadın olduğu, 26-35 yaş aralığında olanların %36,3'lük kısmı kapsadığı, belirlenmiştir. Çalışanların %70,6'sının bekar, olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun yüksek okul mezunu olduğu saptanmıştır. Ayrıca mesleklerinde ortalama çalışma süreleri 5 yıla kadar olduğu görülmüştür. Örneklem gurubunun büyük çoğunluğunun aylık gelirinin 3001 – 4000 TL arasında olduğu görülmüştür ve katılımcıların büyük çoğunluğunun işinin zorluk düzeyi orta seviye olduğu saptanmıştır. Ayrıntılı sonuçları Tablo 3'ün devamında sunulmuştur.

**Tablo 3. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Parametreler (n=262)		n	(%)
Cinsiyet	Erkek	133	50,8
	Kadın	129	49,2
Yaş Grubu (yıl)	25 altı	58	22,1
	26-35	95	36,3
	36-45	70	26,7
	46-55	34	13,0
	56 +	5	1,9
Medeni durum	Evli	77	29,4
	Bekâr	185	70,6
Eğitim Durumu	Lise	76	17,9
	Yüksekokul	126	42,4
	Lisans	111	29,6
	Yüksek lisans	26	9,9
	Doktora/tıpta uzmanlık	5	1,9
Görev süresi (yıl)	0-5	111	42,4
	6-10	69	26,3
	11-15	38	14,5
	16-20	14	5,3
	21 ve üzeri	30	11,5
Aylık Gelir	1001-2000	21	8,0
	2001-3000	87	33,2
	3001-4000	126	48,1
	4001 üzeri	28	10,7
Göreviniz ağır mı?	Çok ağır	10	3,8
	Ağır	46	17,6
	Orta	170	64,9
	Hafif	32	12,2
	Çok hafif	4	1,5

Tablo 3’de görüleceği gibi anketimize katılanlardan 133 erkek, 129’u ise kadındır. Örneklem gurubumuzun yaş aralıkları ise, % 22,1’lik kısmı 25 yaş altıdır. 26-35 yaş arasında olanların yüzdesi % 36,3’lük kısımdır. %26,7’lik kısım ise 36-

45'lik yaş dilimindedir. %13'lük kısım 46-55 yaş arasında iken %1,9'luk kısım 56 yaş ve üzeri yaş gurubuna girmektedir.

Örnekleme gurubumuzun %70,6'lık kısmı bekar iken %29,4'lük kısmı evlidir. Katılımcıların %17,9'luk kısmı lise mezunu, %29,6'lık kısmı Yüksekokul mezunu, %42,4'lük kısmı lisans mezunu, %9,9'luk kısım yüksek lisans mezunu, % 1,9'luk kısım ise doktora / tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim almışlardır. Katılımcıların görev süreleri ise; %42,4'lük kısmının 5 yıla kadar olduğu, %26,3'lük kısmının 6-10 yıl arasında olduğu, %14,5'inin 11-15 yıl arasında olduğu, %5,3'lük kısmının 16-20 yıllar arası olduğu görülürken, %11,5'lik kısım 21 yıl ve daha uzun süre olduğu görülmektedir. Katılımcıların aylık gelirlerine bakıldığında ise %8'lik kısım 1001-2000 TL arasında olduğu, %33,2'lik kısım 2001-3000 TL arasında olduğu, %48,1'lik kısım 3001- 4000 TL arasında olduğu görülürken 4000 TL'den daha fazla gelirin olduğu söyleyenler ise %10,7'lik kısımdır. İşyerindeki görevinin ağırlık derecesi incelendiğinde ise çok ağır diyenler, %3,8'lik kısım, %17,6'lık kısım ağır olduğunu, %64,9'luk kısım orta seviyede olduğunu, %12,2'lik kısım işinin hafif olduğunu, %1,5'lik kısım ise çok hafif olduğunu beyan etmişlerdir.

Ankette kullanılan ölçeklere verilen cevapların yüzdeler dağılımlarının gösterimi için frekans testi kullanılmıştır. 5'li likert tipi olan ölçeğe kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şıklarına verdikleri cevapların yüzdeler dağılımları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 4.** Örgütsel adalet ölçeğine verilen cevapların yüzdelik dağılımları (%)

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalışma programın adildir.	(%)	6,1	16,4	32,4	<b>35,1</b>	9,9
	n	16	43	85	<b>92</b>	26
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	(%)	16,8	24,4	26,3	<b>28,6</b>	3,8
	n	44	64	69	<b>75</b>	10
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	(%)	9,9	19,5	27,5	<b>37,4</b>	5,7
	n	26	51	72	<b>98</b>	15
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	(%)	6,9	15,6	29,8	<b>41,6</b>	6,1
	n	18	41	78	<b>109</b>	19
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	(%)	6,1	16,8	29,0	<b>40,8</b>	7,3
	n	16	44	76	<b>107</b>	22
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	(%)	9,9	20,6	29,8	<b>31,3</b>	8,4
	n	26	54	78	<b>82</b>	15
7. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	(%)	16,0	24,8	<b>30,9</b>	22,5	5,7
	n	42	65	<b>81</b>	59	16
8. Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	(%)	12,6	22,1	<b>34,0</b>	25,2	6,1
	n	33	58	<b>89</b>	66	17
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler.	(%)	10,3	18,7	<b>34,4</b>	30,2	6,5
	n	27	49	<b>90</b>	79	22
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	(%)	12,6	20,2	<b>30,5</b>	28,2	8,4
	n	33	53	<b>80</b>	74	25
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	(%)	13,7	17,2	26,7	<b>32,8</b>	9,5
	n	36	45	70	<b>85</b>	32
12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	(%)	3,4	9,2	30,5	<b>44,7</b>	12,2
	n	9	24	80	<b>117</b>	32
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar ve önem verirler	(%)	2,7	11,1	29,8	<b>44,7</b>	11,8
	n	7	29	80	<b>117</b>	31
14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	(%)	5,7	14,5	30,2	<b>34,7</b>	14,9
	n	15	38	79	<b>90</b>	39
15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.	(%)	4,2	11,8	30,5	<b>38,5</b>	14,9
	n	11	31	80	<b>100</b>	39

16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	(%)	5,3	12,2	33,6	<b>35,9</b>	13,0
	n	14	32	88	<b>94</b>	34
17. Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	(%)	7,6	20,6	<b>31,3</b>	28,6	11,8
	n	20	54	<b>82</b>	75	31
18. Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	(%)	6,9	17,9	28,6	<b>36,3</b>	10,3
	n	18	47	75	<b>95</b>	27
19. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar	(%)	5,0	17,6	29,4	<b>38,2</b>	9,9
	n	13	46	77	<b>100</b>	26
20. Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.	(%)	5,3	20,6	26,3	<b>35,9</b>	11,8
	n	14	54	69	<b>94</b>	31

Tabloda görüleceği gibi örgütsel adalet ölçeğine verilen cevapların yüzdeler oranları gösterilmiştir. Çalışma programın adil olduğunu düşünen katılımcılar katılmayanlara göre daha fazladır. Ücretinin adil olduğunu düşünenlerin sayısı düşünmeyenlere oranla daha fazladır. İş yükünün adil olduğunu büyük çoğunluk düşünmemektedir. Elde ettikleri kazanımların adil olduğunu düşünenlerin sayısı düşünmeyenlere oranla daha azdır. Katılımcıların büyük çoğunluğu İş yoğunluğunun adil olduğunu düşünmemektedir. Örneklem gurubumuz yöneticilerin aldığı kararların adil olduğunu düşünmemektedirler.

Örneklem gurubumuz yöneticilerin işle ilgili kararlar vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi topladığını düşünmektedir. Örneklem gurubumuzun içindeki büyük çoğunluk yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler. Yargısına büyük oranda katılmadığı görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar ve bana önem verirler yargısına büyük oranda katıldığı görülmektedir.

Örneklem gurubumuzun büyük çoğunluğu işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır” yargısına katıldığını görülmektedir. Örneklem gurubumuzun işle ilgili kararların alınması sırasında yöneticilerin akla uygun açıklamalar yaptığı yargısına ve yöneticilerim işimle ilgili

her kararı bana net olarak açıklarlar yargısına da çoğunlukla katıldıkları görülmektedir.

**Tablo 5.** Minnesota iş doyum ölçeğine verilen cevapların yüzdeler dağılımları (%)

ŞİMDİKİ İŞİMDEN		Hiç Memnun Değilim (%)	Memnun Değilim (%)	Kararsızım (%)	Memnunum (%)	Çok Memnunum (%)
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(%)	5,3	9,9	22,9	<b>53,4</b>	8,4
	n	14	26	60	<b>140</b>	22
Tek başıma çalışmaya olanağımın olması bakımından	(%)	6,1	16,0	21,8	<b>49,6</b>	6,5
	n	16	42	57	<b>130</b>	17
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	(%)	5,3	13,0	21,0	<b>50,8</b>	9,9
	n	14	34	55	<b>133</b>	26
Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana Vermesi bakımından	(%)	5,3	8,0	22,5	<b>48,5</b>	15,6
	n	14	21	59	<b>127</b>	41
Yöneticimin, ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından	(%)	6,9	14,1	26,7	<b>42,0</b>	10,3
	n	18	37	70	<b>110</b>	27
Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	(%)	5,7	10,7	29,8	<b>45,0</b>	8,8
	n	15	28	78	<b>117</b>	23
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	(%)	4,6	6,5	20,2	<b>59,9</b>	8,8
	n	12	17	53	<b>156</b>	45
Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	(%)	1,5	5,0	15,6	<b>60,7</b>	17,2
	n	4	13	41	<b>158</b>	54
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	(%)	2,3	5,7	12,6	<b>58,8</b>	20,6
	n	6	15	33	<b>153</b>	27
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	(%)	3,8	11,1	20,6	<b>54,2</b>	10,3
	n	10	29	54	<b>141</b>	27
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	(%)	5,3	7,6	13,7	<b>57,6</b>	15,6
	n	12	20	36	<b>150</b>	41
İş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından	(%)	4,6	9,5	25,2	<b>50,0</b>	10,7
	n	31	25	66	<b>130</b>	28

Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	(%)	11,8	19,5	17,9	<b>42,0</b>	8,8
	n	31	51	47	<b>110</b>	23
İş içinde terfi etme olanağının olması bakımından	(%)	15,3	20,6	25,2	<b>36,6</b>	2,3
	n	40	54	64	<b>96</b>	6
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	(%)	7,3	17,6	24,4	<b>43,5</b>	7,3
	n	19	46	53	<b>113</b>	19
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	(%)	6,1	13,4	20,2	<b>50,8</b>	9,5
	n	16	35	53	<b>144</b>	25
Çalışma şartları bakımından	(%)	6,1	10,7	16,0	<b>55,3</b>	11,8
	n	16	28	42	<b>144</b>	31
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	(%)	5,3	5,3	14,5	<b>55,7</b>	19,1
	n	14	14	38	<b>145</b>	50
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	(%)	6,5	13,4	24,8	<b>45,4</b>	9,9
	n	17	35	65	<b>119</b>	26
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	(%)	4,2	8,0	17,9	<b>52,7</b>	17,2
	n	11	21	47	<b>138</b>	45

Tabloda görüleceği gibi örneklem gurubumuzun “Minnesota iş doyum ölçeğine” verdikleri cevapların yüzdelik oranları incelenmiştir. Buna göre şimdiki işinden başlıklı yargılara katılma yüzdelikleri şu şekildedir.

Beni her zaman meşgul etmesi bakımından yargısına %53,4'lük kısım memnun olduğunu, Tek başıma çalışmaya olanağının olması bakımından yargısına, %49,6'lık kısım memnun olduğunu, Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından, Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından yargısına büyük çoğunluğun memnun oldukları görülmüştür. Ölçekteki diğer yargılar olan, Yöneticimin, ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından, Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından, Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından, Bana sabit bir iş sağlaması bakımından, Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından, Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından, Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından,

İş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından, Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından, İş içinde terfi etme olanağının olması

bakımından, Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından, İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından, Çalışma şartları bakımından, Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından, Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından ve

Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden yargısına verdikleri cevapların hepsi olumlu sayılacak olan memnunum şeklinde olmuştur.

Cinsiyet ile örgütsel adalet ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğinde yer alan sorularla t testi kullanılarak anlamsal bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bunlara tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 6.** Cinsiyet ile Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından incelenmesi

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	Kadın	129	3,79	0,78	14,477	0,02
	Erkek	133	3,45	0,99		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından” vermiş olduğu cevapta p(0,02) değeri p<0,05’ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadın çalışanların katılma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Cinsiyet ile yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından incelenmesi

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	Kadın	129	3,01	1,15	1,159	0,036
	Erkek	133	3,32	1,21		

P<0,05



Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” vermiş olduğu cevapta  $p(0,036)$  değeri  $p<0,05$ ‘ten küçük olduğu için anlamlı bir fark vardır.

**Tablo 8.** Cinsiyet ile yöneticiler işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce	Kadın	129	2,67	1,11	0,047	0,177
bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	Erkek	133	2,86	1,16		

$P<0,05$

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.” vermiş olduğu cevapta  $p(0,177)$  değeri  $p<0,05$  ‘ ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 9.** Cinsiyet ile işe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	p
İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından	Kadın	129	3,03	1,12	0,163	0,519
tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	Erkek	133	3,12	1,11		

$P<0,05$

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.” vermiş olduğu cevapta  $p(0,519)$  değeri  $p<0,05$  ‘ ten büyük olduğu için, anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

**Tablo 10.** Cinsiyet ile yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	p
Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.	Kadın	129	3,29	1,13	1,143	0,859
	Erkek	133	3,27	1,05		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.” vermiş olduğu cevapta p(0,859) değeri p>0,05’ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

**Tablo 11.** Cinsiyet ile çalışma şartları bakımından incelenmesi

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	p
Çalışma şartları bakımından	Kadın	129	3,50	1,08	1,115	0,317
	Erkek	133	3,62	0,98		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Çalışma şartları bakımından” vermiş olduğu cevapta p(0,317) değeri p>0,05 ‘ ten büyük olduğu için, istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

**Tablo 12.** Cinsiyet ile yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından yargısının karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	p
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	Kadın	129	3,37	1,05	0,042	0,794
	Erkek	133	3,41	1,05		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından” vermiş olduğu cevapta  $p(0,794)$  değeri  $p>0,05$ ’ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 13.** Cinsiyet ile iş içinde terfi etme olanağının olması bakımından yargısının karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	P
İş içinde terfi etme olanağının olması bakımından	Kadın	129	2,89	1,15	0,444	0,896
	Erkek	133	2,91	1,11		

$P<0,05$

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “İş içinde terfi etme olanağının olması bakımından” vermiş olduğu cevapta  $p(0,896)$  değeri  $p>0,05$ ’ten büyük olduğu için aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 14.** Cinsiyet ile iş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	P
İş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından	Kadın	129	3,42	1,00	1,404	0,074
	Erkek	133	3,63	0,93		

$P<0,05$

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “İş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından” vermiş olduğu cevapta  $p(0,074)$  değeri  $p>0,05$ ’ten büyük olduğu için aralarındaki farklılık anlamlı görülmemiştir.

**Tablo 15.** Cinsiyet ile bana sabit bir iş sağlaması bakımından

	Cinsiyet	N	X	Ss	F	P
Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	Kadın	129	3,87	0,77	0,013	0,968
	Erkek	133	3,87	0,84		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların cinsiyet boyutunda incelendiğinde “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından” vermiş olduğu cevapta p(0,968) değeri p>0,05’ten büyük olduğu için aradaki farklılık anlamlı olarak görülmemektedir.

Cinsiyet ile örgütsel adalet ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğinde yer alan sorularla anova testi kullanılarak anlamsal bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bunlara tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 16.** Eğitim durumu ile yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	İlköğretim/lise	50	3,36	1,10	2,963	0,020
	Ön lisans	70	3,51	0,90		
	Lisans	111	3,01	1,08		
	Yüksek lisans	26	3,80	1,31		
	Doktora/tıpta uzmanlık	5	3,25	1,10		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.” vermiş olduğu cevapta p(0,020) değeri p<0,05’ten küçük olduğu için aralarındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

**Tablo 17.** Eğitim durumu ile yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	İlköğretim/Lise	50	3,68	0,84	3,316	0,011
	Ön lisans	70	3,54	0,86		
	Lisans	111	3,16	1,04		
	Yüksek Lisans	26	3,46	1,10		
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	5	3,80	1,30		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından” vermiş olduğu cevapta p(0,011) değeri p<0,05’ten küçük olduğu için, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**Tablo 18.** Eğitim durumu ile kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	İlköğretim/lise	50	3,90	0,91	2,800	0,026
	Ön lisans	70	3,86	0,87		
	Lisans	111	3,64	0,98		
	Yüksek Lisans	26	3,19	1,39		
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	5	3,80	0,84		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” vermiş olduğu cevapta p(0,026) değeri p<0,05’ten küçük olduğu için aralarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**Tablo 19.** Eğitim durumu ile beni her zaman meşgul etmesi bakımından

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	İlköğretim/Lise	50	3,50	1,05	1,352	0,251
	Ön Lisans	70	3,69	0,94		
	Lisans	111	3,41	0,92		
	Yüksek lisans	26	3,27	1,12		
	Doktora/Tıpta					
	Uzmanlık	5	3,80	0,45		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” vermiş olduğu cevapta p(0,251) değeri p>0,05’ten büyük olduğu için aralarındaki farklılık anlamsız bulunmuştur.

**Tablo 20.** Eğitim durumu ile çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşmaları bakımından

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşmaları bakımından	İlköğretim/Lise	50	3,74	1,08	0,999	0,409
	Ön lisans	70	3,86	0,86		
	Lisans	111	3,77	0,99		
	Yüksek Lisans	26	3,54	1,21		
	Doktora/Tıpta					
	Uzmanlık	5	4,40	0,55		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşmaları bakımından” vermiş olduğu cevapta p(0,409) değeri p>0,05’ten büyük olduğu için aralarındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık değildir.

**Tablo 21.** Eğitim durumu ile çalışma programın adildir

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
Çalışma programın adildir.	İlköğretim/Lise	50	3,22	1,15	0,161	0,958
	Ön lisans	70	3,29	1,00		
	Lisans	111	3,25	1,06		
	Yüksek lisans	26	3,27	1,04		
	Doktora/Tıpta	5	3,60	0,55		
	Uzmanlık					

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “Çalışma programın adildir.” vermiş olduğu cevapta p(0,958) değeri p>0,05 ‘ ten büyük olduğu için, anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 22.** Eğitim durumu ile iş sorumluluklarının adil olduğu kanısında

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
İş sorumluluklarının adil olduğu kanısında	İlköğretim/Lise	50	3,44	0,97	1,327	0,260
	Ön lisans	70	3,34	0,90		
	Lisans	111	3,22	1,05		
	Yüksek Lisans	26	2,92	1,26		
	Doktora/Tıpta	5	3,00	1,00		
	Uzmanlık					

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “İş sorumluluklarının adil olduğu kanısında” vermiş olduğu cevapta p(0,260) değeri p<0,05‘ten büyük olduğu aralarındaki ilişkide anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 23.** Eğitim durumu ile işle ilgili bütün kararlar bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	İlköğretim/Lise	50	3,16	1,21	1,887	0,113
	Ön lisans	70	2,96	1,00		
	Lisans	111	2,89	1,19		
	Yüksek lisans	26	3,00	1,20		
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	5	4,20	0,84		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.” vermiş olduğu cevapta p(0,113) değeri p>0,05 ‘ ten büyük olduğu için aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 24** Eğitim durumu ile işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	İlköğretim/Lise	50	3,54	1,03	2,145	0,076
	Ön lisans	70	3,50	0,83		
	Lisans	111	3,21	1,11		
	Yüksek lisans	26	3,42	1,14		
	Dok/Tıpta Uz.	5	4,20	0,45		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.” vermiş olduğu cevapta p(0,076) değeri p>0,05 ‘ ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık görülmemiştir.



**Tablo 25.** Eğitim durumu ile işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar

	Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	p
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	İlköğretim/Lise	50	3,60	1,03	0,213	0,931
	Ön lisans	70	3,53	0,83		
	Lisans	111	3,50	0,92		
	Yüksek Lisans	26	3,50	1,17		
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	5	3,80	0,84		

P<0,05

Araştırma sonucuna göre ankete katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde “İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.” vermiş olduğu cevapta p(0,931) değeri p<0,05 ‘ ten büyük olduğu için aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 26.** Çalışma Hızı ve İş Yoğunluğu İle İş Yükünün Adil Olma Yargısının Çapraz Tablosu

		İş Yükünün Adil Olması					Toplam	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çalışma Hızı Ve İş Yoğunluğu	Çok Ağır	Sayı	5	2	1	0	2	10
		% Yüzde	50,0%	20,0%	10,0%	0,0%	20,0%	100,0%
		% Toplam	1,9%	0,8%	0,4%	0,0%	0,8%	3,8%
	Ağır	Sayı	7	11	12	15	1	46
		% Yüzde	15,2%	23,9%	26,1%	32,6%	2,2%	100,0%
		% Toplam	2,7%	4,2%	4,6%	5,7%	0,4%	17,6%
	Orta	Sayı	12	32	53	65	8	170
		% Yüzde	7,1%	18,8%	31,2%	38,2%	4,7%	100,0%
		% Toplam	4,6%	12,2%	20,2%	24,8%	3,1%	64,9%
	Hafif	Sayı	2	6	5	16	3	32
		% Yüzde	6,3%	18,8%	15,6%	50,0%	9,4%	100,0%
		% Toplam	0,8%	2,3%	1,9%	6,1%	1,1%	12,2%
	Çok Hafif	Sayı	0	0	1	2	1	4
		% Yüzde	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,4%	0,8%	0,4%	1,5%
Toplam	Sayı	26	51	72	98	15	262	
	% Yüzde	9,9%	19,5%	27,5%	37,4%	5,7%	100,0%	
	% Toplam	9,9%	19,5%	27,5%	37,4%	5,7%	100,0%	

#### Ki-Kare Testi ve Kramer V<sup>a</sup>

	Value(Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi-Square (Kİ-kare)	38,452	0,01
Cramer's V (Kramer vi)	0,192	0,01

Araştırmaya katılan katılımcıların çalışma hızı ve iş yoğunluğu ile iş yükünün adil olma yargısının arasında anlamsal bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-kare testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların cevaplamış olduğu sonuçlar doğrultusunda Ki-kare testi incelendiğinde Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,001) olup, Kramer anlamlılığı (0,001) bulunmuştur. Ki-kare değeri (38,452), Kramer değeri ise (0,192) düzeyinde çıkmıştır. Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,001)  $p < 0,05$  ten küçük olduğu için çalışanların çalışma hızı ve iş yoğunluğu ile iş yükü arasında anlamsal bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş yerlerinde çalışma hızı ve iş yoğunluğunda çok ağır işlerde çalışan insanların %50' si iş yükünün adil olmadığını söylerken, çalışma hızı ve iş yoğunluğunda çok hafif işlerde çalışan insanların %50' si iş yükünün adil olduğunu söylemektedir.

**Tablo 27.** Çalışma Hızı ve İş Yoğunluğu İle İş Yükünün İş Sorumluluklarına Adil Olma Yargısının Çapraz Tablosu

		İş Sorumlulukların Adil Olması					Toplam	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çalışma Hızı Ve İş Yoğunluğu	Çok Ağır	Sayı	2	2	3	0	3	10
		% Yüzde	20,0%	20,0%	30,0%	0,0%	30,0%	100,0%
		% Toplam	0,8%	0,8%	1,1%	0,0%	1,1%	3,8%
	Ağır	Sayı	6	11	10	17	2	46
		% Yüzde	13,0%	23,9%	21,7%	37,0%	4,3%	100,0%
		% Toplam	2,3%	4,2%	3,8%	6,5%	0,8%	17,6%
	Orta	Sayı	8	26	57	70	9	170
		% Yüzde	4,7%	15,3%	33,5%	41,2%	5,3%	100,0%
		% Toplam	3,1%	9,9%	21,8%	26,7%	3,4%	64,9%
	Hafif	Sayı	0	5	6	17	4	32
		% Yüzde	0,0%	15,6%	18,8%	53,1%	12,5%	100,0%
		% Toplam	0,0%	1,9%	2,3%	6,5%	1,5%	12,2%
	Çok Hafif	Sayı	0	0	0	3	1	4
		% Yüzde	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,4%	1,5%
Toplam	Sayı	16	44	76	107	19	262	
	% Yüzde	6,1%	16,8%	29,0%	40,8%	7,3%	100,0%	
	% Toplam	6,1%	16,8%	29,0%	40,8%	7,3%	100,0%	

Ki-Kare Testi ve Kramer V <sup>a</sup>	Value(Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi-Square (Kİ-kare)	34,371	0,05
Cramer's V (Kramer vi)	0,181	0,05

Araştırmaya katılan katılımcıların çalışma hızı ve iş yoğunluğu ile iş sorumluluklarının adil olma yargısının arasında anlamsal bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-kare testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların cevaplamış olduğu sonuçlar doğrultusunda Ki-kare testi incelendiğinde Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,05) olup, Kramer anlamlılığı (0,05) bulunmuştur. Ki-kare değeri (34,371), Kramer değeri ise (0,181) düzeyinde çıkmıştır. Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,05)  $p < 0,05$  ile eşit olup küçük olmadığı için çalışanların çalışma hızı ve iş yoğunluğu ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş yerlerinde çalışma hızı ve iş yoğunluğunda çok hafif işlerde çalışan insanların %75' i sorumluluklarına verildiği işin adil olduğunu söylediği görülmektedir.

**Tablo 28.** Kurumdaki Çalışma Süresi ile Ücretin Adil Olduğu Yargısının Çapraz Tablosu

		Ücretin Adil Olması					Toplam	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kurumdaki Çalışma Süresi	5 yıldan az	Sayı	14	31	29	33	4	111
		% Yüzde	12,6%	27,9%	26,1%	29,7%	3,6%	100,0%
		% Toplam	5,3%	11,8%	11,1%	12,6%	1,5%	42,4%
	6-10 yıl	Sayı	13	16	17	19	4	69
		% Yüzde	18,8%	23,2%	24,6%	27,5%	5,8%	100,0%
		% Toplam	5,0%	6,1%	6,5%	7,3%	1,5%	26,3%
	11-15 yıl	Sayı	7	11	12	8	0	38
		% Yüzde	18,4%	28,9%	31,6%	21,1%	0,0%	100,0%
		% Toplam	2,7%	4,2%	4,6%	3,1%	0,0%	14,5%
	16-20 yıl	Sayı	1	2	4	6	1	14
		% Yüzde	7,1%	14,3%	28,6%	42,9%	7,1%	100,0%
		% Toplam	0,4%	0,8%	1,5%	2,3%	0,4%	5,3%
	20 yıldan fazla	Sayı	9	4	7	9	1	30
		% Yüzde	30,0%	13,3%	23,3%	30,0%	3,3%	100,0%
		% Toplam	3,4%	1,5%	2,7%	3,4%	0,4%	11,5%
	Toplam	Sayı	44	64	69	75	10	262
		% Yüzde	16,8%	24,4%	26,3%	28,6%	3,8%	100,0%
		% Toplam	16,8%	24,4%	26,3%	28,6%	3,8%	100,0%

#### Ki-Kare Testi ve Kramer V<sup>a</sup>

	Value(Değer)	Asymp. Sig. (İstatistiksel Önem)
Pearson Chi-Square (Kİ-kare)	13,346	0,647
Cramer's V (Kramer vi)	0,113	0,647

Araştırmaya katılan katılımcıların kurumdaki çalışma süresi ile aldıkları ücretin adil olma yargısının arasında anlamsal bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-kare testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların cevaplamış olduğu sonuçlar doğrultusunda Ki-kare testi incelendiğinde Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,647) olup, Kramer anlamlılığı (0,647) bulunmuştur. Ki-kare değeri (13,346), Kramer değeri ise (0,113) düzeyinde çıkmıştır. Ki-kare istatistiksel anlamlılığı (0,005)  $p < 0,05$  ten büyük olduğu için çalışanların kurumdaki çalışma süreleri ile aldıkları ücretlerin adil olması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Kurumdaki çalışma süresi 16-20 yıl arasında olan personelin % 42,9' luk büyük çoğunluğu hizmetleri karşılığında aldıkları ücretin adil olduğuna inandığı görülmektedir. Bu kurumda 20 yıldan fazla çalışan personellerin aldıkları ücretin adil olmadığını ve adil olduğunu söyleyen çalışanların sayıları birbirlerine eşittir. Tüm çalışanlar kurumdaki çalışma süresi açısından ücretinin adil olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 29.** Korelasyon Sonuçları

		ÖA	İD
ÖA	Pearson	1	,048
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,437
	N	262	262
İD	Pearson	,048	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,437	
	N	262	262

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ÖA	3,0132	,30498	262
İD	3,0214	,32110	262

Tablo 29’da görüldüğü gibi çalışmada kullanılan örgütsel adalet ve Minnesota iş doyum ölçeği ortalamalarının arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi incelenmiştir. Tablo sonuçlarına göre her iki ölçeğin arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Beşli likert olan ölçeklerden örgütsel adalet ölçeğinin puan ortalaması, 3,01 olarak bulunurken, iş doyum ölçeğinin ortalaması ise 3,02 olarak bulunmuştur.



## 4. SONUÇ ÖNERİLER

### 4.1.Sonuçlar

Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumunu inceleyen çalışmamız sonucunda elde edilen verilerin en önemlilerinin değerlendirileceği bu bölümde anketimizde kullanılan örgütsel adalet ölçeğinin cronhach's Alpha değerinin 0,95 olduğu ve üst düzey bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Bir diğer ölçeğimiz olan Minnesota iş doyum ölçeğinde de Cronbach's Alpha değeri 0,93'lük bir değer almış ve bu ölçekte de çok güvenilir cevaplar çıktığı gözlemlenmiştir.

Çalışmamıza konu olan örneklem grubumuzun cinsiyet açısından birbirlerine yakın oldukları görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arasında olduğu ve büyük çoğunluğunun bekâr olduğu görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun Yüksekokul mezunudur. Görevdeki sürelerine göre en fazla olan katılımcıların 0-5 yıl arasında aynı görevi yaptığı görülmüştür. Örneklem gurubumuzun büyük çoğunluğunun 3001-4000 TL arasında aylık geliri olduğu ve işlerinin ise orta düzeyde ağırlık derecesi olduğu görülmüştür.

Örneklem gurubumuzun örgütsel adalet ölçeğine verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların çalışma programının adil olduğu görülmektedir. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar, Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar, Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler, İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır, Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar. Yargılarına kısmen katılmadıkları görülürken, bu ölçekte bulunan diğer bütün sorulara ve ifadelere katıldıkları görülmüştür. (Tablo 4)

Çalışmamızda kullanılan bir diğer ölçek olan Minnesota iş doyum ölçeğine verilen cevaplarda ayrı ayrı yüzdeler halinde incelenmiştir. Bunun sonucunda bu ölçekte bulunan bütün yargılara örneklem gurubumuzun büyük çoğunluğunun memnun olduğunu gösteren cevaplar verdiği görülmüştür. Memnun olmadığını beyan eden katılımcıların sayısının yok denecek kadar az olduğu gözlemlenmiştir. (Tablo 5)

Örneklem gurubumuzun cinsiyetleri ile vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şanslarının olması açısından anlamsal bir ifade olduğu gözlemlenmiştir. Örneklem gurubumuzun cinsiyeti ile yaptığı iş karşılığında aldığı ücreti hak ettiğini düşünmekte olduğu görülmektedir.

Örneklem gurubumuzun, “yöneticiler işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar” yargısına verilen cevapların cinsiyeti göre anlamsal bir ifade içermediği görülmektedir. Yöneticilerin aldığı kararlarda çalışanlara sormadığı görülmektedir. Benzer şekilde işe ilişkin kararların yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınıp alınmadığı durumuna cinsiyete göre bir değişiklik göstermemektedir, yöneticiler aldığı kararları tarafsız bir şekilde almadığı görülmüştür. Örneklem gurubumuz yöneticilerinin işle alakalı kararları kendilerine net olarak açıklamadığını düşünmektedir. (Tablo 10) bu sonucun cinsiyete göre fark olmadığı görülmüştür.

Örneklem gurubumuzun yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme durumlarının cinsiyete göre bir farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerinde alınan kararların uygulamaya konması arasında anlamsal bir ilişki görülmemiştir. Böylece alınan kararların uygulamaya konulmadığını söylemek mümkündür.

Örneklem gurubumuzun eğitim durumlarıyla yöneticilerin işle ilgili aldığı kararlara geçerli gerekçe gösterme durumları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yöneticinin aldığı kararlara gerekçe gösterme durumu eğitim durumuna göre değişiklik gösterdiği söylenebilir.

### Hipotez sonuçları

H <sub>1</sub> = İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır yargısı cinsiyete göre farklılık gösterir	Red
H <sub>2</sub> = Yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme durumu cinsiyete göre farklılık gösterir	Red
H <sub>3</sub> = Yöneticilerin karar vermekteki yeteneği, eğitim durumuna göre farklılık gösterir	Kabul
H <sub>4</sub> = Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları eğitim durumuna göre farklılık gösterir	Red
H <sub>5</sub> = Çalışma programının adil olduğu düşüncesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir	Red
H <sub>6</sub> = Örgütsel adalet ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında ilişki vardır	Red
H <sub>7</sub> = Vicdana aykırı olan işleri yapmak cinsiyete göre farklılık gösterir	Kabul
H <sub>8</sub> = İş karşılığında alınan ücret cinsiyete göre farklılık göstermektedir	Kabul
H <sub>9</sub> = Yöneticilerin işle ilgili kararları almadan önce çalışanların görüşlerini alma durumları cinsiyete göre farklılık gösterir	Red
H <sub>10</sub> = Sabit bir iş sağlanması cinsiyete göre değişiklik göstermektedir.	Red
H <sub>11</sub> = İş içinde terfi etme cinsiyete göre farklılık gösterir	Red
H <sub>12</sub> = Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma durumu eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>13</sub> = Yöneticiler iş ile ilgili bütün kararları net olarak açıklaması cinsiyete göre farklılık gösterir.	Red
H <sub>14</sub> = Cinsiyete göre çalışma şartları farklılık göstermektedir	Red
H <sub>15</sub> = İş ile ilgili kararların uygulanması cinsiyete göre farklılık gösterir	Red
H <sub>16</sub> = Yöneticiler iş ile ilgili kararları alırken gerekçe göstermesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir	Kabul
H <sub>17</sub> = Çalışanı meşgul etme durumu eğitime göre farklılık gösterir	Red
H <sub>18</sub> = İş sorumluluklarının adil oluşu, eğitim durumuna göre farklılık gösterir	Red
H <sub>18</sub> = İşle ilgili kararlar bütün çalışana uygulanma durumu eğitime göre farklılık gösterir	Red
H <sub>19</sub> = Karar alınırken çalışanların haklarını gözetmek eğitime göre farklılık gösterir	Red
H <sub>20</sub> = İş ile ilgili kararların alınırken, personele nazik davranma, eğitime göre farklılık gösterir	Red

## 4.2.Öneriler

Gelecekte konumuza benzerlik göstererek yapılacak olan çalışmalara yol gösterici olması ve konu seçimi konusunda onların yoluna ışık tutması amacıyla bir takım önerilerde bulunulması doğru olacaktır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda:

- Gerek kamu gerekse özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş doyum algıları ve örgütsel adalet algılamaları arasındaki ilişkiyi çeşitli yönleriyle irdelenecek, örneğin sağlıkta dönüşüm programı öncesi ve sonrasını karşılaştıracak çalışmalar ile literatüre daha fazla katkı sağlanacaktır.
- Kendine özgü dinamikleri bulunan sağlık sektöründe çalışanların iş doyumunu ve örgütsel adalet algılarını değerlendirmek için sektöre özgü daha ayrıntılı örgütsel adalet ölçeği geliştirilebilir.
- Sağlık kurumlarında örgütsel performans, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumuna etkileri araştırılabilir.
- Sağlık sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan görevlilerin personeli ilgilendiren işlerle ilgili kararlar alırken, diğer bireylerinde fikrini alma ortak karar vermeleri sağlanacak önlemler alınarak, örgütsel bağlılığa olumlu yönde katkısı olması sağlanabilir.
- Çalışmamız sonucunda yöneticilerin aldıkları kararları tarafsız olarak almadıkları görülmüştür. Bu durumun personeldeki olumsuz etkilerini asgariye indirebilmek amacıyla birtakım çalışmalar yapılmalıdır.

## 4.3.Tartışma

Literatür incelendiğinde iş doyumunu genelde motivasyon teorileriyle birlikte incelenmiştir. Birçok çalışmayla iş doyumunu kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi bunlara örnek olarak verilebilir.

Clark (1997) iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, cinsiyete göre iş doyumunu arasında bir fark bulmuş, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir. Keser (2006)'nın Türkiye'de üniversitelerden 156 öğretim üyesini kapsayan araştırmasında, iş doyumunu düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bu çalışmada arada anlamlı bir fark olmamasına rağmen bayanların iş doyumunu düzeyleri erkeklere oranla az da olsa yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bizim çalışmamızda da cinsiyete göre bir fark tespit edilmemiştir. Clark'ın çalışmasının sonucuna ters bir sonuç çıkarken Keser 2006'ın çalışmasına paralel bir sonuç çıktığını görmek mümkündür.

Yelboğa'nın 2007 yılında yaptığı finans sektöründeki çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada demografik değişkenlerin iş doyumuna etkisi incelemiştir. Çalışma sonucunda; katılımcıların yaşları ilerledikçe iş doyumunun arttığı ve cinsiyete göre personelin iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bizim çalışmamızda da benzer sonuç elde edilmiştir. Cinsiyete göre iş doyumunun bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu yönden bu iki çalışma birbirine paralellik göstermektedir.

Serinkan ve Bardakçı'nın (2007) yılında öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini araştırmayı hedefleyen çalışmada, öğretim üyelerinin iş doyumunu etkileyen en önemli etkenlerin ekip yönetimi, ücret ve terfi durumlarının etkilediği tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda da iş doyumuna en fazla etki eden etkenin ücret olduğu görülmüştür. Bu yönüyle bu iki çalışma birbirine tezatlık göstermektedir.

## KAYNAKLAR

- Abbasoğlu Ő. (2015), “İŞ G6renlerde 6rg6tsel Adalet Algısı ve 6rg6tsel Adaletin alıŐanların İŞ Motivasyonu 6zerindeki Etkisi: Bir Devlet Hastanesi 6rneği”, Atılım 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6, İŞletme Y6netimi Ana Bilim Dalı Y6ksek Lisans Tezi,
- Arslan T., (2018), Sağlık alıŐanlarında Memnuniyetin Performansa Etkisi, Yeni Y6zyıl 6niversitesi, Y6ksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aykanat S., Tengilimoğlu D., (2003), “Hastanelerde Sağlık Personelini Motive Eden Fakt6rlere İlişkin Bir Alan alıŐması”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 6(2), 71-97. Ankara.
- Baycan, F.A., (1985), Farklı Gruplarda alıŐan Gruplarda İŞ Doyumunun Bazı Y6nlerinin Analizi. Boğaziçi 6niversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul
- Beugre C.D. (2002), “Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective”, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7).
- Bies R.J., Moag, J.S. (1986), Interactional justice: Commu-nication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*. Vol. 1, pp. 43-55.
- Cant6rk 6., (2012), Sağlık Sekt6r6nde Hizmet Konumlandırması: Ankara İlinde Kamu Hastanesi Uygulama 6rneği, Atılım 6niversitesi Sosyal Bilimler 6niversitesi Sağlık Kurumları İŐletmeciliđi Anabilim Dalı, Y6ksek Lisans Tezi, Ankara
- Cihangiroğlu N., Őahin, B. ve Naktiyok, A. (2010). Cihangiroğlu N, Őahin B, Naktiyok A. Hekimlerin 6rg6tsel Adalet Algıları 6zerine Bir Araştırma.” *ZK6 Sosyal Bilimler Dergisi* 2010;6(12):67-82.
- Clark A.E. (1997). Why are Women So Happy At Work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372.
- Colquitt J.A., Chertkoff, J.M. (2002). “Explaining Injustice: The Interactive Effect Of Explanation And Outcome On Fairness Perceptions And Task Motivation”,

- Demirel Y., Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilig*, 56, 99-119.
- Deniz S., Çimen M, Özseri H, (2016). Sağlık kuruluşu çalışanlarının örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 42:329-343.
- Eğinli A., T., (2019), Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı, 3. Erzurum.
- Erdem R. vd., (2008), “Hasta Memnuniyetinin Hasta Bağlılığı Üzerine Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.31.
- Erdoğan İ. (1991). İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerlendirme. İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını ; no.: 141, İstanbul: Küre Ajans.
- Fischer R., Smith P.B. (2006). Who cares about justice? The moderating role of values on the link between organizational justice and work behaviour. *Applied Psychology*, 55, 541-562.
- Folger R. (1997). Distributive and procedural justice: Combine impact of voice and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35:108:119.
- Gür E. (2014). Kamu Özel ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Durumları. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara,1-84.
- Gürcü Ö.D. (2012). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Yalova İli Kamu Ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hayran O. (2000). Sağlık hizmetlerinin yönetimi: Hekimler mi, profesyoneller mi, Yöneticiler mi?, *Modern Hastane Yönetimi*, 4(3), 28-31
- Işık O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 254-265.

- İnce M. ve Gül, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.
- İşcan ÖF, Sayın U. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Ankara üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 2010; 24 (4): 195-216.
- İşcan ÖF., Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Ankara üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 24 (4): 195-216.
- Kavuncubaşı Ş., (2000), Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Ankara.
- Keser A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 4(7), 77-96.
- Keskin H., Akgün, A. E., Günsel, A. (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal. (Editörler). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Birinci Basım. İlke Yayınevi. Ankara.
- Nowakowski J,M and Conlon, D.E. (2005). “Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward”. *The International Journal of Conflict Management*, 16 (1): 4-29.
- Odabaşı Y., Oyman, M., (2009), Sağlık Hizmetleri Pazarlaması (2.Baskı), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özdemir M., (2009), Kayseri’de Aile Reisi ve Eşlerinin Doktor Seçme Kriterleri Konusundaki Görüşleri, Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk sağlığı Anabilim Dalı, Tıpta Uzmanlık Tezi, Kayseri
- Özdevecioğlu M (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 21: 77-96.
- Özkalp E., Kirel Ç. (2013) “Örgütsel Davranış”, Ekin Yayıncılık (6. Baskı), Bursa, 113-511.
- Öztek Z., (2001), Sağlıkta Kavramlar” Yeni Türkiye Dergisi, Sayı(S.)39, Ankara.



- Saklan A. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 152-163.
- Şeşen, H. (2010). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, (2): 67-90.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2001). Herkese sağlık: Türkiye'nin hedef ve stratejileri. Sağlık Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Taşkıran E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2011: 93-107.
- Telman N., Ünsal P., (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Tengilimoğlu D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2009). Sağlık işletmeleri yönetimi.1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tokalaş S. (2006), Kamu Hizmetlerinin Satın Alınması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı, İstanbul, 14-15, 23.
- Turgu S., (2012), Edirne İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Hasta Memnuniyeti ve Hekim İş Doyumu ile İlişkisinin Araştırılması, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi, Edirne.
- Tutar H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3): 97-120.
- Uygur A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, 1. Basım, *Bariş Platin Kitabevi*, Ankara.

- Uysal G. (2012). Stratejik Yönetim Ders Notları, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Samsun,1-58.
- Ünlü E., Gürel, A. (2015). Örgütsel adaletin peşinde:4-5, Beta Basım Yayım AŞ, İstanbul, 4-5.
- Yalman F., (2013), Aile Hekimliği Sisteminin Hekimlerin Sunmuş Olduğu Hizmetlerin Kalitesine Etkisi: Düzce Örneği, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Yelboğa A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 10-14.
- Yücel İ. (2012). İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:33.
- Yüksekbilgili Z., Çöpoğlu M., Gür O., (2015), Örgütsel Adalet: Bir Büyükşehir Belediyesine Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 55(45-53) ISSN: 1304-0278

## EKLER/İZİNLER

### EK-1 Anket Formu

#### DEMOGRAFİK SORULAR

##### KİŞİSEL BİLGİLER

1. *Cinsiyetiniz*

Kadın  Erkek

2. *Yaşınız*

25 yaş ve altı  26-35 yaş  36-45 yaş  46-55 yaş  56 yaş ve üzeri

3. *Eğitim Durumunuz*

İlköğretim/Lise  Ön Lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora/Tıpta Uzmanlık

4. *Medeni Durumunuz*

Bekar  Evli

5. *Kurumdaki Göreviniz (Lütfen Belirtiniz)*

.....

6. *Kurumdaki Çalışma Süreniz*

5 yıldan az  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  20 yıldan fazla

7. *Aylık Geliriniz*

1001-2000 TL  2001-3000 TL  3001-4000 TL  4001 ve daha fazla

8 - *Çalışma hızını ve işinizin yoğunluğunu göz önüne alarak iş yükünüzü nasıl değerlendirirsiniz?*

a) Çok ağır b) Ağır c) Orta d) Hafif e) Çok hafif

##### ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri, katılım durumunuza göre işaretleyiniz

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katıl.	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalışma programın adildir.					
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					

4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8. Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler.					
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara aynı gözetmeksizin uygulanır.					
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar ve önem verirler					
14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17. Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18. Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar					
20. Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.					

**MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ:** Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir.

<b>ŞİMDİKİ İŞİMDEN</b>	<b>Hiç Memnun Değilim</b>	<b>Memnun Değilim</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Memnunum</b>	<b>Çok Memnunum</b>
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Tek başıma çalışmaya olanağımın olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana Vermesi bakımından					
Yöneticimin, ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından					
Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
İş ile ilgili kararların uygulamaya konması bakımından					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
İş içinde terfi etme olanağımın olması bakımından					
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
Çalışma şartları bakımından					
Çalışma arkadaşlarımdan birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Anket bitmiştir, teşekkür ederiz.

## Ek 2. İzin Belgesi

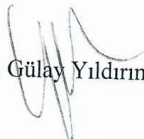
### GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu
-----------------------	--

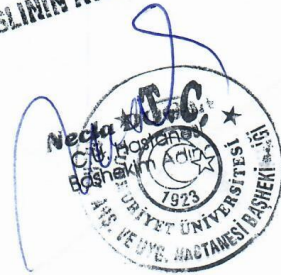
ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı TR-58140 Merkez/Sivas
	TELEFON	0 346 219 10 10 / Dahili: 2092
	FAKS	-
	E-POSTA	gokaek2014@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç. Dr. Ümit Naldöken			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	-			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tezi			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç. Dr. Gülşay Yıldırım  
İmza:



ASLININ AYNIYDIR



GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu
-----------------------	--

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı TR-58140 Merkez/Sivas
	TELEFON	0 346 219 10 10 / Dahili: 2092
	FAKS	-
	E-POSTA	gokaek2014@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç. Dr. Ümit Naldöken		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı		
	DESTEKLEYİCİ	-		
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	-		
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tezi		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç. Dr. Gülay Yıldırım  
İmza:



ASLININ AYNIYDIR



# ÖZGEÇMİŞ

## **Kişisel bilgiler**

Adı Soyadı : İzzet KARATAŞ  
Doğum Yeri ve Tarihi : Sivas 07.12.1985  
Medeni Hali : Evli  
Yabancı Dil : İngilizce  
İletişim Adresi : Ece Mah. Arap Evliya Sok. Karaca Apt B Blok No:16  
SİVAS  
E-posta Adresi : izzetst@hotmail.com

## **Eğitim ve Akademik Durumu**

Önlisans : Cumhuriyet Üniversitesi Tıbbi Dokümantasyon ve  
Sekreterlik  
: Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği  
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme-Maliye  
: İstanbul Üniversitesi Sağlık Yönetimi  
Unvan : Hastane Müdürü