



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK  
LİSANS  
TEZİ**

**SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL ADALET  
ALGISI ÜZERİNE CİNSİYETİN ETKİSİ:  
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI**

**TUĞBA ŞEN**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**TEMMUZ 2019**



**SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÜZERİNE  
CİNSİYETİN ETKİSİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI**

**Tuğba ŞEN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMMUZ 2019**

Tuğba ŞEN tarafından hazırlanan “SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÜZERİNE CİNSİYETİN ETKİSİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof.Dr. Dilek EKİCİ

Hemşirelik, Gazi Üniversitesi

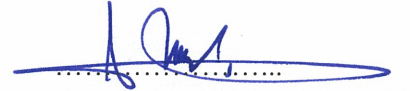
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



**Başkan:** Doç.Dr.Tufan AYTAÇ

Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



**Üye:** Doç.Dr. Nermin GÜRHAN

Hemşirelik, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 17/07/2019

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

.....  
Prof. Dr. Mustafa ASLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Tuğba ŞEN

17/07/2019

SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÜZERİNE CİNSİYETİN  
ETKİSİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tuğba ŞEN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarının cinsiyetlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri üzerine etki büyüklüğünün belirlenmesidir. Çalışmada meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın kapsamına Türkiye’de bu konuyu ele alan yüksek lisans ve doktora tezleri ile araştırma makaleleri alınmıştır. Tarama sonucunda dahil edilme kriterlerine uygun 1990 ve 2018 yılları arasında 10 çalışmanın olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, Meta-Analiz için verilerin analizinde istatistiksel Paket Programı CMA Ver. 2.2.064 [Comprehensive Meta Analysis] kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen’ d kullanılmıştır. Etki modelini belirlemek için Q istatistiği sonucuna göre rastgele etki modeli seçilmiştir. Yayınlanma yanlılığını test etmek amacıyla da funnel plot diyagramı, hata koruma sayısı ve Begg ve Mazlumdar Rank korelasyonu analizi sonuçları kullanılmıştır. Heterojenlik testi sonucunda çalışmaların heterojen özellik gösterdiği belirlenmiştir. Yayın yanlılığı testi sonucunda yayın yanlılığı olmadığı belirlenmiştir. 10 araştırma sonucunda erkek çalışanlar lehine rastgele etkiler ( $d=0,054$ ) modeline göre istatistiksel olarak anlamlı güçlü düzeyde bir etki büyüklüğü belirlenmiştir.

Bilim Kodu : 1032.2

Anahtar Kelimeler : Sağlık Personeli, Örgütsel Adalet, Hemşire, Cinsiyet, Meta-Analiz

Sayfa Adedi : 57

Danışman : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

THE EFFECTS OF HEALTH STAFFS' GENDER ON ORGANIZATIONAL JUSTICE  
PERCEPTION: A META-ANALYSIS STUDY

(M.Sc. Thesis)

Tuğba ŞEN

GAZİ UNIVERSITY  
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

July 2019

ABSTRACT

The aim of this study is analyze to determine the effect size of health personnel gender on organizational justice perception levels. A meta-analytical method was used in this study. In Turkey, the scope of the study were research articles addressing these issues with master's and doctoral theses. As a result of the data scanning process, there were 10 studies for the organisational justice between 1990 and 2018 that meet the inclusion criteria. In this study, data were analyzed by CMA Ver. 2.2.064 [Comprehensive Meta Analysis] CMA statistical software for meta-analysis. To determine the effect model, a random effect model was chosen according to the Q statistic result. Funnel plot diagram, number of error protection and Begg and Mazlumdar Rank Correlation analysis results were used to test the bias. As a result of heterogeneity test, the examined studies showed dimensions of organisational justice as heterogeneous. As a result of the publication bias test, it was determined that there was no publication bias. As a result of the research, a strong effect size was determined according to random effects model ( $d = 0.054$ ) in favor of male workers.

Science Code : 1032.2

Keywords : Healt Staff, Nurse, Organisational Justice, Gender, Meta-Analiysis

Page Number : 57

Advisor : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışma sürecim boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, zamanını ve emeğini esirgemeyen, yol gösteren ve destekleyen saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Dilek Ekici'ye,

Tez süresince varlıklarıyla beni her zaman cesaretlendiren ve motivasyon sağlayan arkadaşlarım Gülhayat Şipal ve Nebahat Öztürk'e,

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışma sürecim boyunca bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan her zaman yanımda olan dönem arkadaşlarım Merve Işık ve Tülay Hashemi'ye,

Her daim yanımda olan ve desteklerini her an hissettiğim canım aileme ve eşim Murat Şen'e,

Sonsuz saygı, sevgi ve şükranlarımı sunarım.



## İÇİNDEKİLER

|  | <b>Sayfa</b> |
|--|--------------|
| ÖZET .....   | iv           |
| ABSTRACT.....  | v            |
| TEŞEKKÜR.....  | iv           |
| İÇİNDEKİLER .....  | v            |
| ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....  | vii          |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....  | viii         |
| 1. GİRİŞ.....  | 1            |
| 2. GENEL BİLGİLER .....  | 7            |
| 2.1.Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı .....                      | 7            |
| 2.2.Örgütsel Adaletin Boyutları .....                            | 8            |
| 2.2.1. Dağıtımsal adalet.....                                    | 9            |
| 2.2.2. İşlemsel (prosedürel) adalet.....                         | 11           |
| 2.2.3. Etkileşimsel adalet.....                                  | 13           |
| 2.3. Örgütsel Adalet Teorileri ve Modelleri.....                 | 15           |
| 2.3.1. Eşitlik teorisi .....                                     | 15           |
| 2.3.2.Görelî yoksunluk teorisi .....                             | 16           |
| 2.3.3.Bilişsel dayanaklar teorisi.....                           | 16           |
| 2.3.4. Kestirme adalet teorisi.....                              | 17           |
| 2.3.5.Araçsal model, ilişkişel model ve ahlaki erdem modeli..... | 17           |
| 2.3.6.Adaleti yargılama modeli .....                             | 18           |
| 2.3.7. Çoklu yaklaşımlar modeli.....                             | 18           |
| 2.4. Örgütsel Adalet Kuramları .....                             | 19           |
| 2.4.1.Reaktif içerik kuramı.....                                 | 20           |
| 2.4.2.Reaktif süreç kuramı.....                                  | 20           |

|  | <b>Sayfa</b> |
|--|--------------|
| 2.4.3.Proaktif içerik kuramı.....  | 21           |
| 2.4.4.Proaktif süreç kuramı .....  | 22           |
| <b>3.YÖNTEM</b> .....  | <b>23</b>    |
| 3.1. Araştırmanın Sorusu.....  | 23           |
| 3.2.Araştırma Verilerin Toplanması .....   | 23           |
| 3.3. Araştırmaya Dâhil Edilme Ölçütleri .....  | 26           |
| 3.4. Araştırmanın Etik Yönü .....  | 26           |
| 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....   | 26           |
| <b>4.VERİLERİN ANALİZİ</b> .....   | <b>29</b>    |
| 4.1.Kodlama Formu .....  | 29           |
| 4.2.Etki Büyüklüğü Ölçüm Çeşidi ve Yorumlanması.....   | 31           |
| 4.3.Etki Modeli.....   | 31           |
| 4.4.Homojenlik Testi ve Meta-analizde Kullanılan İstatiksel Model .....                                    | 31           |
| 4.5.Yayın Yanlılığının Belirlenmesi .....  | 32           |
| <b>5. BULGULAR</b> .....   | <b>35</b>    |
| 5.1.Meta-analize Dâhil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizine İlişkin Bulgular .                           | 35           |
| 5.2. Cinsiyetin, Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Üzerine Etkisine İlişkin Bulgular ..... | 37           |
| 5.3.Meta-analize Dâhil Edilen Araştırmaların Yayımlanma Yanlılığına İlişkin Bulgular .....                 | 39           |
| 5.4.Araştırmaların Etki Büyüklüklerinin Güven Aralıkları Dağılımına İlişkin Bulgular                       | 40           |
| 5.5.ANOVA Alt Grup Analizi- Araştırma Alt Grubu.....   | 41           |
| 5.6.Moderatör Analizi .....  | 41           |
| <b>6. TARTIŞMA</b> .....   | <b>45</b>    |
| <b>7. SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....  | <b>49</b>    |
| <b>KAYNAKLAR</b> .....   | <b>51</b>    |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....  | <b>59</b>    |

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

| <b>Çizelge</b>  | <b>Sayfa</b> |
|---|--------------|
| Çizelge 2.4. Greenberg'in adalet kuramlarını sınıflandırması ,içeriği, açıklayıcı sorular ..... | 20           |
| Çizelge 3.3. Araştırmaya dâhil edilme ölçütleri .....   | 26           |
| Çizelge 4.1. Kodlama formu.....   | 30           |
| Çizelge 5.1. Meta-analize dâhil edilen çalışmalara ilişkin bilgiler.....                        | 36           |
| Çizelge 5.2. Etki büyüklükleri ve heterojenlik testi.....                                       | 38           |
| Çizelge 5.5. ANOVA araştırma alt grup analizi.....  | 42           |
| Çizelge 5.6.Moderatör analizi sonuçları .....   | 43           |

**ŞEKİLLERİN LİSTESİ**

| <b>Şekil</b>   | <b>Sayfa</b> |
|--|--------------|
| Şekil 3.2. Çalışma seçim süreci akış diyagramı.....  | 25           |
| Şekil 5.3. Etki büyüklüklerinin huni saçılma grafiği .....   | 39           |
| Şekil 5.4. Araştırmaların etki büyüklüklerinin güven aralıkları ve ağırlıklarının<br>diyagramı ..... | 41           |



# 1. GİRİŞ

## Problemin Tanımı

Günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmeler, hızla değişen dünya, ekonomik ve sosyal alandaki değişimler tüm işletmeleri olduğu gibi sağlık alanında hizmet vermekte olan işletmeleri de etkilemektedir. Yeni çağa uyum sağlamak, işletmelerinde başlıca amaçları arasında yer almaktadır. Bu anlamda yeni çağa ayak uydurma sürecinde örgütün varlığını sürdürebilmesi adına iç ve dış koşulların dengede tutulmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler açısından en önemli kavramlardan birisi olarak örgütsel adalet kavramı karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda örgütsel adalet konusu üzerine araştırmalar artmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel adalet algısı ile iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, liderlik gibi yönetimsel kavramlarla birlikte ele alınarak ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Araştırmalar örgütsel adalet kavramının yöneticiler ve çalışanlar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanın performansının, motivasyonunun, bağlılığının arttığı; işten ayrılma, devamsızlık gibi olumsuz durumlarının azaldığı görülmektedir.

Örgütler; belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş; planlı bir yapısı, devamlılığı olan, sosyal ve ekonomik açıdan varlıklarını devam ettirebilmek için birlikte toplu olarak çalışmak, üretmek ve yaşamak zorunluğu ve amacı ile sosyal ilişkiler içeren yapılar olarak tanımlanmaktadır [1]. Örgütler; kendi içerisinde görevleri, rolleri, kaynakları ve imkanları olan ve bunların paylaşıldığı ortamlar olduğundan, paylaşım kavramından bahsedildiğinde ilk olarak adalet kavramı akla gelir. Örgütte insanlar buldukları tüm ortamlarda örgütsel, kamusal ve özel yaşamlarında adalet ve yönetim kavramları iç içe bir arada düşünülmektedir [2].

Bireyler için adalet kavramı insanlık tarihi kadar eskidir. Çünkü insanın var olmasıyla birlikte sosyal bir varlık olarak toplu halde yaşama ve çalışma ihtiyacı yaşamı boyunca her alanında hayatını sürdürebilmesi için gerekli olmuştur. Bu durum örgütler için de gereklidir, örgüt içerisinde tüm çalışanlar örgüt varlığını sürdürdüğü sürece ortak çalışmaya, ortak kararlar alıp uygulamaya muhtaçtır. Adalet kavramı da tam burada örgüt için önemli olmaya başlamaktadır. Örgüt içerisindeki tüm alanlarda, karar ve süreçlerde

adalet kavramı hem çalışanlar hem yöneticiler için hayati bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel adalet kavramı üzerine yapılan çalışmalar ilk olarak 1960'lı yıllarda başlamıştır. Bu tarihte itibaren de son 50 yıl içinde önce sosyologlar tarafından araştırmalar yapılmış, sonrasında yönetimin bir bilim dalı haline gelmesiyle birlikte bu alanda çalışan bilim adamları tarafından adalet kavramı tanımlanmaya ve ilişkili diğer kavramlarla birlikte açıklanmaya çalışılmıştır. Günümüzde halen örgütsel adalet kavramı; farklı sektörlerde faaliyet gösteren kurum, kuruluş ve işletmelerde farklı boyutları açısından ele alınarak açıklanmaya ve geliştirmeye çalışılmaktadır [3].

Örgütsel sosyal etkileşimin var olduğu yapılardır ve örgütsel adalet kavramı bu etkileşimin çalışanlar açısından kalitesini inceler. Örgütsel adalet teorisi ilk olarak 1965 yılında araştırmacı Adams tarafından yapılmıştır. Adams'ın Eşitlik Teorisi çalışanlarda ortaya çıkan değişimleri, bu değişimlerin ne zaman ve neden adil olup olmadığını ve adaletsizlik algısı ortaya çıktığında çalışanların nasıl tepki verdiklerini anlamak isteği ortaya çıkmıştır [4].

Örgütsel adalet için birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan birisinde ; “örgüt içerisinde ücretler, ödüller, cezalar ve terfilerin yapılması, bunlar yapılırken alınan kararları ve kararların alınma süreçleri, kararlar alındıktan sonra çalışanlara iletilme şekillerini, çalışanlara yöneticiler tarafından alınmış olan bu kararların iletildiğinde çalışanlar tarafından algılanma biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır [5]. Örgütsel adaletin temelini oluşturan en önemli etmen; örgüt içerisinde adaletsizliğin sorun kaynağı olarak görülmesi gerekliliği ve çalışanların doyumunun, veriminin ve motivasyonunun artırılması için örgüt içi adalet algısının oluşturulmasıdır [6].

Örgütler içerisinde adaletin etkin olarak uygulanmasının olumlu sonuçları olduğu gibi uygulanmamasının da olumsuz sonuçları olacaktır. Cropanzano, örgütsel adaletin çalışanlar/iş görenler için olduğu kadar örgüt içinde olumlu katkılar sağlayabilecek bir kavram olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel adaletin olumlu sonuçlarını; çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yükselmesi, örgütsel verimliliğin artması, çalışanlar arasında sosyal bağların güçlenmesi, örgütten ayrılma fikrinin azaltılması ve/veya önlenmesi, çalışanların örgüte olan vatandaşlık bağının, güvenin ve sadakat artması, iş yaşamında refahın artması,

gruplar arası işbirliğin oluşup gelişmesi, çalışanların performansının artmasına, stratejik karar verme davranışının geliştirilmesi, yöneticilerle ve çalışan arasındaki ilişkinin olumlu yönde gelişmesi şeklinde sıralamaktadır [6,8].

Örgütsel adaletin kapsamı; örgüt içinde kişinin üstleri, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ile birlikte ekonomik ve sosyal açıdan elde edilen kazanım ve değişimlerini içermektedir. Çalışanlar kendi sahip oldukları ile çabaları sonucunda elde etmiş olduklarını hem kendi açılarından değerlendirirler hem de diğer çalışanlarla karşılaştırarak eşit düzeyde alıp almadıklarını karşılaştırırlar, yöneticilerin adil dağıtımın yapılmasını isterler. Çalışanlar açısından girdi olarak kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim, eğitim seviyesi ile çabalarını ortaya koyarak ve karşılığında örgütten çıktı olarak ücret, ek ödemeler, statü, üstlerden gelen olumlu bir geri bildirim, terfi vb. ödülleri görmek istemektedirler. Çalışanlar elde etmiş oldukları bu çıktıları diğer çalışanlarla karşılaştırarak değerlendirip adaleti algılamaktadırlar. Örgüt içerisinde geçerli olan kurallarda adil dağıtımın kanıtlarını görmek isterler; herkese eşit davranılmasını, alınan kararların uygulanmasında tüm çalışanlara eşit iş karşılığında eşit ücret ödenmesini, özlük haklarında izinlerde tüm çalışanlarla eşit haklara sahip olunmasını, sosyal imkânlardan tüm çalışanlarla birlikte kendisinin de eşit şekilde yararlanmasını beklemektedir [9]. Bireyin eşitlik algısını algılama süreci sonucunda çalışanların örgüte ve yönetimine karşı gösterdiği saygınlık artar ve örgütün varlığını daha fazla hisseder örgüte ve işe olan bağlılığı ait olma algısı artar. Örgütsel adalet algısının yüksek olan örgütlerde çalışanların mutluluğu, motivasyonunu, performansı ve verimliliği artar. Güçlü adalet algısı bulunan kurumlarda çalışanlar kurum içerisinde kendilerini daha değerli hissedip, iş yerinde ast ve üst tüm çalışanlar ve yöneticileriyle daha uyumlu ve üretken şekilde çalışabilmektedirler [10]. Örgütsel adalet algısı azaldıkça algılanan adaletsizlik algısı arttıkça çalışanlar açısından ve örgüt açısından girdi ve çıktı dengesinde bozulmalar olumsuzluklar ortaya çıkar. Bu durum çalışanlar tarafından iş üretiminin azaltılmasına, hırsızlık saldırganlık davranışlarının artmasına, işten kaytarmaların ve işten ayrılama niyetlerinin artmasına, devamsızlık, kurumun araç gereçlerine zarar verme gibi üretim karşıtı olumsuz davranışların ortaya çıkışına ve artışına yol açabilmektedir. Örgütsel işlevselliğin azalmasıyla birlikte örgüt içerisinde çalışanlar ve yöneticiler arasında güvensizlik, çalışanlar ve yöneticiler arasında olabileceği gibi çalışanların kendi arasında da kişilerarası ilişkilerde çatışmalar, çalışanın çalıştığı kurumu için kendinin değersiz hissetmesi gibi olumsuz duygu ve davranışların artığı görülmektedir [11]. Çalışanlar çalışma ortamlarında adaletsizlik algıladıklarında

yöneticilerin yetersiz kaldığı durumlarda adaletsizliği kendi yöntemleriyle gidermek isteyebilirler, uygulanan adaletsizlikleri düzeltmek adına kuruma zarar verici eylemlerde bulunmayı kendinde hak görebilir, düzeltmenin mümkün olmayacağını düşündüklerinde de ayrılma kararı verebilirler [12]. Bu nedenlerle örgütsel adalet kavramı hem çalışanlar hem de örgüt açısından açıklanması gereken önemli bir kavramdır.

### Araştırmanın Amacı

Sağlık personelinin cinsiyetinin örgütsel adaletle ilişkin algıları üzerindeki etki büyüklüklerini belirlemektir.

### Araştırmanın Önemi

Son yıllarda örgütlerin yapısında, yöneticilerin rollerinde ve örgüt içi çalışma ortamları ve koşullarında meydana gelen büyük teknolojik değişimler ve gelişmeler çevrelerinde zorunlu ve güçlü değişimlere neden olmuştur. Değişimlerle birlikte yöneticiler için adalet kavramı önemini arttırmış, örgüt içi uygulamalarda yöneticilerin çalışanlar üzerinde güven ve adalet kültürünü sağlama yeteneği anahtar görevini üstlenmişlerdir [13]. Lanschinger'in 2004 yılında hemşirelerle yaptığı çalışmada; hemşireler çalışma ortamında kendilerine saygı duyulduğunu hissettiklerinde etkileşimsel adalet algılarının arttığını, iş memnuniyetlerinin arttığını, yöneticilerine ve örgüte karşı olan güven duygularının arttığını, tükenmişlik duygularının azaldığını söylemiştir. Özellikle etkileşimsel adalet algısının güçlü belirleyicisi olarak bireyin kendi algılamış olduğu saygının önemini vurgulaması örgütsel adalet açısından önemli bir sonuçtur [14]. Owolabi'nin (2012) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada ise örgütsel adalet algısının kişilerin işten ayrılma niyetini önemli derecede etkilediğini söylemesi çalışan tarafından algılanan adaletsizliğin bir sonucunu ortaya koyduğundan önemli bir araştırmadır [16]. Ülkemizde yapılan çalışmalardan birisi olan Gür'ün (2014) yaptığı çalışma sonuçlarına göre; özel hastanede çalışan hemşirelerin adalet algısı, kamu ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir, tükenmişlik düzeyleri ise kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha düşük bulunmuştur [17]. Abbasoğlu'nun (2015) sağlık çalışanlarıyla ilgili yaptığı çalışmada örgütsel adaletin motivasyona anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır [18]. Deniz, Çimen ve Özsarı'nın (2016) Marmara Bölgesindeki



özel hastane çalışanlarıyla yaptığı çalışmada örgütsel adalet algısı yüksek olduğunda çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır [19].

Sağlık sektöründe örgütsel adalet konusu çok farklı yönleriyle incelenmiştir ve incelenmeye devam etmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel adalet kavramı iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık, motivasyon, tükenmişlik, liderlik konularıyla ilişkilerini bakılmıştır. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde kişisel ve mesleki özelliklerinin etkisini ele alan meta-analiz çalışmaları yeterli değildir. Meta analiz çalışmalarının önemi; belirlenmiş olan araştırma konusunda daha önce bağımsız olarak yapılmış olan birden fazla araştırmanın sonucunu birleştirebilmesidir. Bu birleşmeyi de istatistiki analiz yöntemiyle yapmamızı ve sonucu nicel olarak ortaya koymamızı sağlar. Bu şekilde birleştirilmiş olan verilerden daha güçlü ortak bir yargıya ulaşabilmemizi sağlar [65].

Literatürde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre karşılaştırıldığı araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmaların farklı sonuçlara ulaşması bağlamında bu sonuçların sentezlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda bu konuda meta analiz çalışmaları yapılmasının gerekli olduğunu göstermektedir. Son yıllarda sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşlerini konu alan çalışmaların artması, bu sonuçların derlenip örneklem sayıları da dikkate alınarak ortak bir sonucun ortaya çıkarılması ve sentezlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşlerini ele alan meta-analiz yöntemi ile inceleyen araştırmaların ve kapsama alınan araştırma sayılarının yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca yapılan meta-analiz sonuçlarının ilişkilendirilmesi önem arz etmektedir.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1.Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı

Adalet sözcüğü Türk Dil Kurumu tarafından “Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, türe” olarak tanımlanmıştır [21]. Günlük dilimizde “adalet” ; bir hareketin veya davranışın, adalete uygunluğu, doğruluğu ve bireylerin dürüstlüğü olarak tanımlanabilmektedir [22].

Birbirine denk konumlardaki bireylere eşitlikçi yaklaşım düşüncesini temel alan örgütsel adalet kavramı incelendiğinde çalışanlara çalıştıkları örgütte sağlamış oldukları katkı kadar kazanım elde etmeleri, örgüt içi kurallara uymaları, uymadıklarında cezalandırılmaları ilkeleri ile birlikte düşünülmektedir. Çalışan açısından bakılacak olursa çalışanın örgüt uygulamalarındaki algıladığı adalet önemlidir, çünkü bir uygulama bir çalışan için adaletli gelse de başka bir çalışan için adaletli gelmeyebilir. Bu bağlamda örgütsel uygulamaların ve kararların doğruluğu bu konularda çalışanların algıları algılarını ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkilerinin neler olduğu örgütsel adaletin konusu içerisinde [23].

Greenberg (1990) “iş yerlerindeki adaletin bireye ve örgüte olan etkisini ortaya çıkarmaya yarayan bir kavram” olarak örgütsel adalet kavramını tanımlamıştır. Daha genel bir ifadeyle, bireyin örgüt içerisindeki tüm uygulamalara yönelik algıladığı adalettir. Çalışanların bakış açısıyla adalet algısı, örgütsel iş doyumunu arttıran ve çalışanların çalışma ortamında güven hissini içerisinde çalışmasını sağlayan ana faktördür [2,24]. Moorman (1991) çalışma alanları ile direkt ilgili olan adalet terimidir diyerek örgütsel adaleti tanımlamıştır [25]. Özkalp ve Kirel (2004) örgütsel adaletin tanımını yaparken çalışanların çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle ve sosyal sistem olarak örgütün kendisiyle olan ilişkilerini, örgüt çerisinde gerçekleşen sosyal ve ekonomik değişimlerin tamamının algılanmasını içerdiğini söylemiştir [26].

Yıldırım (2007) örgütsel adalet tanımını yaparken Folger ve Cropanzano gibi daha çok çıktılar üzerinde durmuştur. Her üç araştırmacı da örgütsel adaleti uygulama ve kararlar sonucunda ortaya çıkan ödül ve cezaların yönetimi ve dağıtımında kullanılan prosedürler ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kural ve sosyal normlar olarak ifade etmiştir [27,29]. Sosyal bilimciler örgütsel adaletin çalışanların kişisel doyumunu ve örgütün fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için önemli bir gereklilik olduğunu uzun süredir

belirtmektedirler. Örgütsel alanda yapılan araştırmalarda adalet kavramı sosyal bir yapı olarak ele alınmış; eğer bir hareket çoğunluk tarafından adil algılanıyorsa, adildir şeklinde ifade edilmiştir [28,29].

Adalet ile ilgili yapılan ilk alışmalar Stouffer'in (1949) "Görelili Yoksunluk", Homans'ın (1961) "Dağıtımsal Adalet", Adams'ın (1965) "Eşitlik" teorileri olmuştur. Örgütsel davranış üzerine yapılan bu ilk çalışmalar içerik açısından sınırlı araştırmalar olarak kalmaktadır. Örgütsel fonksiyonların açıklanmasını temel alan araştırmalar ilk kez Greenberg tarafından 1987 yapılmış ve hakkaniyetin algılanması olarak açıklanmaya çalışılmıştır [4,28]. Hakkaniyetin algılanması, çalışma ortamında bireylerin kendilerine karşı gösterilen uygulamalarda adil olunmasına ilişkin algılarını ve bunların bireylerin davranışlarına olan etkisi olarak tanımlamıştır [29].

Beugre(1998) "örgütlerde çalışanların adalet algısı ve algılarının bireylerin davranışları üzerindeki olan etkisi" şeklinde örgütsel adaleti tanımlamıştır. Beugre örgütsel adalet konusu üzerinde çalışılmasının nedenlerini şöyle sıralamaktadır; adalet sosyal, örgütsel ve günlük yaşamda karşılaşılabilecek sosyal bir unsurdur, örgütün en önemli kaynağı çalışanı olan insandır ve çalışanlara davranışın şekli onların davranışlarının yönünü etkilemektedir, çalışanlar daha vasıflı ve eğitimli hale geldikçe işgücünün kalitesi arttığı gibi örgütten daha iyi işler talep etmekte ve yöneticilerinden karşılıklı saygı ve samimiyet beklemektedirler [30,31].

## **2.2.Örgütsel Adaletin Boyutları**

1990'lı yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel adalet incelenirken dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç boyut başlığı altında incelenmekteydi [4,32,33]. Ancak, Greenberg (1993) örgütsel adaletin yapısını incelerken dört farklı boyut olarak ele almış ve etkileşimsel adalet boyutunu bilgisel ve kişilerarası adalet olarak ikiye ayırarak farklı bir bakış açısı geliştirmiştir.

Greenberg (1993) örgütsel adalet algısını etkileyen sonuçlarına göre şu şekilde boyutlandırmıştır:

–Dağıtımsal adaleti örgütsel kazanımların dağıtımındaki adillik durumuna göre çalışanların adalet algısını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

- İşlemsel(prosedürel) adaleti örgütsel uygulamalar ve karar alma süreçlerindeki işlemler yoluyla çalışanların adalet algısı etkilenmektedir.
- Etkileşimsel adaleti örgütsel uygulamalar, örgüt içerisindeki yöneticiler tarafından çalışanlara gösterilen davranış ve yapılan açıklamaların yapılma şekli aracılığıyla adalet algısı etkilenmektedir [33].

Bununla birlikte etkileşimsel adalet; kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarıyla ikiye ayrılmaktadır. Kişilerarası adalet, örgüt içerisinde çalışanların karşılaştığı saygın ve duyarlı davranışlarla ilişkili adalettir. Bilgisel adalet ise çalışanların sosyal sorumluluk, yeterli ve doğru bilgi elde etmesine yönelik iletişimle ilişkili adalet boyutudur [11].

Sonuç olarak örgütsel adaletin boyutlarına bakıldığında; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet birbirleriyle yakından ilişkili bir bütünün parçaları olmasıyla birlikte, örgüt içerisinde farklı yapıları ifade etmekte kullanılmaktadır.

### **2.2.1. Dağıtımsal adalet**

Dağıtımsal adalet kavramı literatüre bakıldığında örgütsel adalet kavramını esas alan ilk kavramdır. Bazı yazarlar tarafından dağıtımsal adaleti terimi yerine “yayılmacı adalet, dağılımlı adalet, dağıtımdaki adalet, adil dağıtım, isteğe bağlı adalet, dağıtım adaleti ” gibi farklı ifadelerde kullanılmıştır. Farklı disiplinlerden gelen sosyal bilimci, iktisatçı, psikolog, siyaset bilimci ve sosyolog gibi birçok araştırmacı dağıtım problemleriyle ilgilenmişlerdir. İlk araştırmalarda “kazanımların adilliği” konusu üzerinde durulmuştur.

Dağıtım adaletinin temelleri 1960’lı yılların başında Homans yapmıştır. Homans’a göre; dağıtım adaletini kurumda ancak yatırım ve mükâfatların orantılı olması halinde sağlanabileceğini; bireylerin algısal süreçlerinin devreye girmesi sebebiyle kurumda taraflarının adilliğine ilişkin değerlendirmelerinde farklılıklar olabileceğini ifade etmiştir [34,35,37].

Adams’ın Eşitlik Teorisi (1965), dağıtım adaletinin temel çıkış noktası olarak kabul edilmektedir. Homans’ın fikirlerini ileriye taşıyan Adams, Homans’ın geliştirdiği dağıtım adaleti modelinde belirttiği orantıyı formüle etmiş ve kıyaslama sürecinde yaptığı hesaplamaları detaylandırarak Eşitlik Teorisini geliştirmiştir [36,37]. Adams’ın General Elektrik şirketinde uzun yıllar yapmış olduğu çalışanlarda örgüte bağlılık ve değer katmalarında adalet algısının önemine vurgu yapmıştır. Yaptığı bu çalışmalar sonucunda

eşitlik teorisinin geliştirmiştir [38]. Adams'a göre; sonuçların adilliği konusunda çalışanlar kaygı duymaktadırlar ve kuruma sağlamış oldukları sundukları katkılar (eğitim, zeka, beceri, deneyim) ile karşılığında elde etmiş oldukları kazanımların (ücret, terfi ) adilliğine bakmaktadırlar. Çalışanlar önce kendi katkı ve kazanım oranlarına bakmakta sonra da kendileriyle diğer çalışanlar arasında katkı kazanım oranlarını karşılaştırmakta ve bunun sonucunda örgütsel kararlar almaktadırlar [28]. Çalışanlar tarafından yapılan karşılaştırmalarda üç durumla karşılaşılır. Bu karşılaştırma durumlarını formülle açıklayacak olursak ilkinde; eşitlik söz konusudur. Çalışan için eşitlik adil dağıtımı ifade etmektedir ve esas istenilendir.

Kişinin elde ettiği sonuç/ Kişinin sarf ettiği gayret= Başkalarının elde ettiği sonuç/ Başkalarının sarf ettiği gayret .

İkinci durumda çalışanlar oranı kendi lehlerine değiştirmek için çabaya girerek eşitliği sağlamaya çalışmaktadırlar. Çalışan bu denklemde değişikliği sağlamak için kendi tarafını arttırma yoluna giderek maaş artışı ile kendi kazanımlarını arttırmaya çalışabilir, iş verimliliğini bilerek düşürebilir. Başka bir yol olarak diğer çalışanlarında örgüte katkılarını azaltabilir, diğer çalışanların kazanımlarını azaltmak için yöneticilerini ikna etmeye çalışabilir.

Kişinin Elde Ettiği Sonuç /Kişinin Sarf Ettiği Gayret < Başkalarının Elde Ettiği Sonuç /Başkalarının Sarf Ettiği Gayret

Üçüncü durumda ise çalışan, diğerlerinden daha fazla maaş alırsa bu kez vicdanen rahatsız olup suçluluk duyabilir. Eşitliği sağlayabilmek adına çalışan yöneticisinden kendi kazanımlarını azaltmak için düzenlemeler yapılmasını isteyebilir, diğer çalışanlarında kazanımlarını arttırmak için girişimlerde bulunabilir.

Kişinin Elde Ettiği Sonuç/Kişinin Sarf Ettiği Gayret > Başkalarının Elde Ettiği Sonuç/ Başkalarının Sarf Ettiği Gayret [39,48].

Eşitlik teorisine göre, çalışanlar eşitlik sağlanan kadar ve haksızlık ortandan kalkana kadar girişimlerde bulunabilirler mevcut durumu adil olarak algılamazlar ve bu durum eşitlik sağlanıncaya kadar çalışanlarda stres, kaygı ve anksiyeteye neden olabilmektedir [55].

Adams çalışanların işlerinde yüksek moral ve motivasyonla çalışmalarına devam edebilmeleri; bilgi, becerileri, deneyim ve yeteneklerini, uyumluluklarını gösterebilmeleri, örgüte olan bağlılığın artması, örgüt ve yöneticilerine olan güven duygusunun artması için adilane bir şekilde takdir edilmeleri ve ödüllendirmelerine dayandığını ifade etmektedir [38].

Deutsch hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç ilkelerini dağıtım adilliği konusunda uyulması gereken kurallar olarak sıralamaktadır:

- Hakkaniyet, çalışanın örgüte olan katkısı oranında çıktı almasını söyleyen ilkedir.
- Eşitlik, çalışanların katkısına bakılmaksızın herkesle birlikte aynı eşit oranda pay alması ilkesidir.
- İhtiyaç, tüm çalışanların refah seviyelerinin optimum düzeyde sağlayabilmesi için gerekli olan kadar ihtiyacını gidermesini ifade eden ilkedir [30,40].

Örgütsel adaletin dağıtımsal boyutunun örgüt içerisindeki adaletsizlik algısını açıklamakta yetersiz kaldığı alanlar olduğu görülmüş ve bu nedenle adaletsizlik algısının nedenlerinin açıklanması için örgüt içerisindeki uygulamalara, karar süreçlerine, yöntem ve prosedürlere bakılmaya başlamasıyla işlemsel adalet konusundaki çalışmalar artmıştır [4].

### 2.2.2. İşlemsel (prosedürel) adalet

İşlemsel adalet, 1975 yılında ilk olarak araştırmacılar Thibaut ve Walker tarafından örgüt içerisindeki anlaşmazlıkların giderilmesi ve incelenmesi amacıyla hukuki olarak ortaya çıkmıştır. Anlaşmazlıkların nedenleri incelenirken taraflar boyutuyla ele alınmış ve taraflar arasındaki anlaşmazlığın çözümü için hukuki karar alma süreçleri, kararların alınma nedenleri, toplum üzerine etkileri araştırılmış ve davaları konu alan bir kitap yazılmıştır [4,27]. Thibaut ve Walker'un 1975 yılında yazdığı kitaptan esinlenerek 1980 yılında Leventhall işlemsel adaleti tekrar incelemeye başlamıştır. Örgütsel boyutta işlemsel adaleti ilk olarak Folger ve Greenberg bahsetmiştir. Bu araştırma süreci gelişerek günümüze kadar ulaşmaktadır [4].

Prosedür adaleti, örgütün içerisindeki paylaşım kararlarının ele alındığı tüm işlemleri ve bu işlemlere bağlı elde edilen kazanımların belirlendiği süreç ile ilişkili algılanan adaleti açıklamaktadır. Prosedür adaletinin temel dayanağı, çalışanların sonuç olarak elde

edecekleri kazanımların belirlenmesinde söz sahibi olmaları, doğru ve açık bilgiye ulaşabilmeleri, fırsat eşitliği ve ifade özgürlüğünün yer almasıdır [12,33]. Böylece çalışanın fikrinin sorulması ve karar sürecine katılımının sağlanması ile sonuçlara ilişkin olumsuz duyguları azalır ve örgüte bağlılıkları artar [33].

Prosedür adaletinde bireylerin süreçle ilişkili yargılama süreçlerini belirleyen iki faktör vardır. Birincisi karar alıcı konumda bulunan kişilerin yöneticilerin karardan etkilenen çalışanlara kararı açıklarken göstermiş oldukları tutum ve davranışlardır. Yöneticilerin kararlarını açıklarken dürüst ve nazik bir ifade ile açıklama yapmaları, gecikmeden doğru zamanda geribildirimde bulunmaları, örgüt içerisindeki kurallara saygı göstermeleri çalışanların örgüt içi işlemsel adaletini algılamalarında belirleyici olmaktadır. İkincisi ise; yöneticilerin aldığı kararlara ilişkin açıklamalarının yeterli olması ve çalışanlarla samimi bir iletişim ortamında açıklama yapılması durumunda çalışanların adaletle ilişkin algıları olumlu yönde etkilenmektedir [43].

Leventhal süreçlerin adil olarak algılanabilmesi için yerine getirilmesi gereken altı kuralı şöyle sıralamıştır:

- Tutarlılık: Süreçler içerisinde alınan kararlar birbirleriyle tutarlı olduğu gibi aynı zamanda kişilere ve zamana tutarlı olarak uygulanmalıdır.
- Önyargılı Olmamak: Süreçler önyargılardan uzak tutulmalıdır.
- Doğruluk: Süreç içerisinde alınan kararların doğruluğu tüm taraflar tarafından doğru bilgiler kullanıma sunulmalıdır.
- Düzeltilebilirlik: Tüm taraflar karar verme sürecinde açıkça kararların itiraz edebilir olabilmeli ve kararlar gerektiğinde düzeltilebilmelidir.
- Temsilcilik: Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında çalışanların katılımının sağlanması için temsilciler görevlendirilebilmelidir.
- Etik: Çalışanlar tarafından alınan tüm kararlarda ve süreçlerinde etik değerlere uyması esastır [44].

İşlemsel adalet, çalışanların örgütsel kazanımların dağıtımında adil kural ve yöntemler kullanılıp kullanılmadığına ilişkin algılarının derecesini de göstermektedir [4,32]. İşlemsel adalet, örgütsel kararların alınması ve kazanımların belirlenmesinde karar alıcılar tarafından kullanılan yöntem, araçlar ve süreçler güvenilirliğinin algılandığı bir adalet türüdür [12].



Çalışanlar tarafından sadece kararlar değil, bu kararları alanların kullandıkları yöntemleri ve karar alma süreçleriyle de ilgilenmektedirler [41]. Örgüt içinde alınan kararların alınma şekline duruma itiraz eden bireyler şayet süreci kontrol edebildiklerini bilirlerse süreci yönlendirebildiklerinden adil olarak algılayabilirler [5].

İşlemsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde örgütsel açıdan sonuçlarda olumlu olacaktır. Çalışanların iş doyumu, örgütsel kararlara bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışında artış görülecektir [42]. Sonuç olarak; dağıtımsal adalet iş, ücret, terfi gibi kişisel sonuçların eşit dağıtılmasına odaklanırken; işlemsel adalet ise karar verme süreçlerini ve süreçlerin içeriğini, alınan kararların çalışanlara iletilmesinde doğru ve yeterli bilginin uygun iletişim yoluyla verilmesine odaklanmaktadır.

### 2.2.3. Etkileşimsel adalet

Günümüzde üzerinde en fazla araştırma yapılan örgütsel adalet türüdür. Etkileşim adaleti örgütsel uygulama ve uygulamaları incelerken adaletin kişilerarası yönüne odaklanmış ve özellikle kişilerarası tutum, davranış, iletişim yöntemleri ve yönetimi ile ilgili konular üzerinde araştırmalarda kullanılmaya başlanılmıştır.

1986 yılında Bies ve Moag tarafından ilk kez etkileşimsel adalet örgüt içerisindeki süreç, prosedür ve uygulamalar esnasında çalışanlara tutum ve davranışların özelliği ve niteliği olarak tanımlanmıştır [44]. Bies ve Moag etkileşim adaletinin temel unsurlarını sıralamıştır.

- *Açık Sözlülük/Doğruluk*: Çalışanlara sunulan bilgilerin uygun ve doğru, açık ve net olmasını ifade etmektedir. Yöneticiler dürüst davranmalı, yanıltıcı davranışlardan uzak durulmalıdır.
- *Saygı*: Çalışanlara hakaret edilmemesi veya nazik olmayan bir biçimde davranılmamasını, saygın bir şekilde davranılmasını ifade etmektedir.
- *Adalet Uygunluk*: Karar verici yöneticiler tarafından karar verilirken önyargılarından uzak olunması gerekliliğini ifade etmektedir.
- *Gereğe Sunma*: Kural ve süreçler çalışanlara açıkça ve yeterince açıklanmalıdır. Adaletsizlik algısı olduğunda yapılan açıklamalarla ve özür dilemeyle adaletsizliğin yaratacağı olumsuz sonuçları azaltabileceği veya tamamen ortadan kaldırdılabileceğini ifade etmektedir [44].

Etkileşimsel adalet, karar alıcı konumda bulunan yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişki üzerinde odaklanmaktadır ve aralarındaki iletişimin adalet algılamasıdır [9,12]. Yöneticilerin aldıkları kararlara bağlı olarak örgüt içi uygulamalar veya bunlara ilişkin açıklamalarda çalışanın karşılaşmış olduğu tutum ve davranışların nedenlerini anlayabilmek etkileşimsel adaletin belirleyicisidir [32,33].

Greenberg'e göre kazanımların dağıtımını sadece yasal süreçlerden etkilenmezler. Yöneticilerin kararları alırken etkilenen çalışanlara karşı tavır, tutum ve davranışları, karardan etkilenen çalışanların bu durumu nasıl algıladığı, yöneticinin kararı iletirken ki tutumu karşısında çalışanın algıladığı adalet etkileşimsel adalettir.

Greenberg (1993) örgütsel adaletin yapısını incelerken dört farklı boyut olarak ele almış ve etkileşimsel adalet boyutunu bilgisel ve kişilerarası adalet olarak ikiye ayırarak farklı bir bakış açısı geliştirmiştir [28].

#### Kişilerarası Adalet

Dağıtım adaletinin sosyal yönünü kapsayan adalet türü kişilerarası adalettir. Kişilerin kazanımlarının ortaya konulması ve prosedürlerin yürütülmesine katılan yöneticilerin çalışanlara yönelik iletişimlerinde nezaketli, saygılı olmalarıyla ilişkilidir. Örgütlerde tüm iş görenler, yöneticilerinin kendileriyle diğer çalışanlarla olduğu gibi iletişim kurulmasını adil olunmasını beklerler. Yöneticiler tarafından alınan kararlarda çalışanların bir kısmına saygılı ve nazik davranılırken diğerlerine farklı davranılırsa yöneticiler veya karar vericiler, dağıtıcılar tarafından adil algılanmazlar. Algılanan bu etkileşim adaletsizliği yöneticilere karşı çalışanlar olumsuz davranış ve tepkiler görülmesine sebep olabilmektedir [7]. Aynı zamanda kişiler arası ilişkiler sayesinde, bireyler tarafından inanç ve davranışların doğruluğunun anlaşılması ve grup tarafından kabul edilmesi sağlanmaktadır. Bu nedenle insanlar dışarıdan başkaları tarafından davranışlarının nasıl görünüp değerlendirildiğine önem vermekteler [30].

Kişilerarası adalette bireyler örgüt içi uygulamalarda adil olduğu kadar, nazik olmalı ve saygılı davranmalıdırlar. Çalışanlar, kendilerine yöneticiler tarafından diğer çalışanlar gibi adil davranıldığını, tam yeterli ve doğru bilgi verildiğini hissettiği zaman adalet algıları da yüksek olur. Adaletsiz uygulamalara maruz kalan çalışanların performansları düşmektedir ve olumsuz davranışlar sergileme eğilimde olmaktadır [45].

### Bilgisel (Enformasyonel) Adalet

Bilgisel adalet ise çalışanlara yöneticiler tarafından zamanında, düzenli ve yeterli bilginin verilmesini ifade etmektedir. Örgüt içerisinde alınan karar konuları; ücret, terfi gibi maddi olanaklar, çalışma koşulları ve performans ölçümleri gibi standartların belirlenmesi ve ölçülmesi, örgüt içi kural, yöntem, politika ve prosedürlerin açıklanması gibi standartları içermektedir [12,28]. Aynı zamanda çalışanların sosyal hakları ve özlük hakları konusunda yöneticiler tarafından bilgilendirmeleri, onların çıkarlarını korumaya çalışmaları gibi anlamlarda da kullanılmaktadır [28].

Bies ve Saphiro (1988) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanlar karar alıcı yöneticilerinden olumsuz tepkiler aldıklarında dahi kendilerine yeterli, doğru bir açıklama yapılırsa karar alma sürecinde uygulamalarını daha adil algılamaktadırlar. Örneğin iş görüşmesine giden bir kişiye red nedeni konusunda doğru ve tatmin edici bir açıklama yapılırsa kurumu ve yöneticileri adil olarak değerlendirebilir. Doğru bir açıklama yapılmazsa tam tersi olumsuz düşmanca tavırlara da neden olabilir [44,46].

### **2.3. Örgütsel Adalet Teorileri ve Modelleri**

Adalet kavramının ortaya çıkışıyla birlikte gelişmesi sürecinde örgütsel adalet teorilerine ilişkin pek çok yaklaşım ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalara yön veren ana teoriler şunlardır.

#### **2.3.1. Eşitlik teorisi**

Örgütsel adalet; eşitlik teorisinin temelini oluşturan eşitlik ya da hakkaniyet kavramını, Festinger'in "zihinsel uyumsuzluk" ve Homans'ın "dağıtım adalet" yaklaşımlarını kapsamaktadır. Ancak eşitlik teorisini iş ortamına iyi bir şekilde adapte eden araştırmacı J. Stacy Adams'tır. Eşitlik teorisine göre; çalışanlar elde etmiş oldukları kazanımların adilliğini belirlemek için örgüte olan katkılarını girdi olarak değerlendirip sonucunda elde etmiş olduklarının oranına bakmaktadırlar ve katkı kazanım oranlarını değerlendirmektedirler. Katkı kazanım oranını değerlendirirken de kendileriyle diğer çalışanları karşılaştırmaktadırlar. Bireyler kendi katkı kazanım oranlarıyla birlikte diğer çalışanların katkı kazanım oranının eşit olmasını istemektedirler. Katkı kazanım oranının aynı olmadığı eşitsizlik durumlarında taraflardan birinin adaletsizce avantajlı, diğerinin ise dezavantajlı olduğu adil olmayan bir

durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ise örgüt içerisinde her davranış rahatsız edicidir ve bireyler için farklı duyguları da birlikte getirmektedir [47].

Adams'ın eşitlik teorisinden daha önceki bölümlerde özellikle dağıtımsal adalet bölümünde ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

### **2.3.2.Görelî yoksunluk teorisi**

Görelî yoksunluk teorisi üzerine ilk çalışma 1949 yılında Stouffer tarafından yapılmış, daha sonraki yıllarda Crosby ve Folger tarafından geliştirilmiştir. Görelî yoksunluk teorisinde çalışanlar tarafından yapılan karşılaştırmalar sonucunda algılanan adaletsizlik ele alınmakta, örgüt içerisinde alt kademe çalışan kendisini üst kademedeki çalışanla karşılaştırmakta ve elde ettikleri kazanımları kıyaslamaktadır. Alt kademe çalışanın yaptığı bu kıyaslama sonucu kişide yoksunluk hissi oluşturduğundan eşitlik teorisinden ayrılmaktadır. Çünkü eşitlik teorisinde çalışan kişi kıyaslama yaparken kendisiyle aynı düzeydeki çalışanlarla kıyaslama yaparken, görelî yoksunluk teorisinde çalışan kişi kendisinden daha üst kademede bulunan daha avantajlı konumdaki başka bir çalışanla kendisini karşılaştırmaktadır.

Görelî yoksunluk teorisinin en etkili araştırmacıları olan Crosby (1976) çalışanın olumsuz ve farklı karşılaştırmalar yaptığında hissettiği duygudur. Çalışanın hissetmiş olduğu bu olumsuz yoksunluk hissi yapmış oldu karşılaştırmının farklılığından kaynaklanmakta ve kişiyi olumsuz duygulara yönlendirmektedir. Çalışanın bu olumsuzluk hissi yöneticinin ödül dağıtımında kullandığı yöntemlerden de kaynaklanıyor olabilir. Çalışanda depresyon, saldırgan davranışlar, taşkınlıklara kadar farklı davranışlara yol açabilmektedir [49].

### **2.3.3.Bilişsel dayanaklar teorisi**

Bilişsel Dayanaklar Teorisi 1986 yılında Folger tarafından geliştirilmiştir. Bu teori örgütle ilişkili alınan kararların adil olmayan sonuçlarına yönelik tepkilerini açıklamaktadır ve 1993 yılında yenilenmiştir. Bu teoride örgütsel adalet ile ilgili yapılan değerlendirmeleri doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen, kıyaslamaya yönelik olan tüm standartlar değerlendirilmiştir [4].

Bilişsel Dayanaklar Teorisi'nde kullanılan kaynaklardan birisi eşitlik teorisinin de temel aldığı çalışanın kazanım katkı oranıdır. Bu teorinin dayandığı diğer bakış açısı da görelî yoksunluk teorisidir. Görelî yoksunluk teorisinde kişi avantajlı konumdaki çalışanla kendisini kıyaslayıp

olumsuz duygular hissederken bilişsel dayanaklar teorisi farklı bir şekilde bakmakta, çalışanların daha avantajlı konumdaki çalışanla kıyaslamayı düşünmediği sürece görece yoksunluğu yaşamadığını söylemektedir [47].

Bu teoride; bireylerin dağıtım ve prosedür adalet algıları düşük iken, olumsuz duyguları en yüksek seviyede olmaktadır. Bu olumsuz durum içerisinde olan çalışanlar yöneticilerinin kendileri için adil dağıtım prosedürleri kullandığı durumlarda elde edecekleri olumlu kazanımların neler olabileceğini düşünerek, mevcut kendi durumlarıyla karşılaştırmaktadırlar. Yine bu teoriye göre, çalışanlar dağıtım adalet algısı düşük dahi olsa, işlemleri adil algılıyorsa, kızma ve gücenme gibi olumsuz duyguları daha az seviyede olabilmektedir. Söz konusu bu durumlarda, çalışanların daha iyi kazanımlar elde edebilecekleri alternatif işlemleri planlamak güçleşmektedir [50].

#### **2.3.4. Kestirme adalet teorisi**

Robert Folger ve Russel Cropanzano Bilişsel Dayanaklar Teorisinin yetersiz olduğunu düşünmüşler, bunun üzerine Lind 1993 yılında Kestirme Adalet Teorisini geliştirmiştir. Lind'e göre bu teori; dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin etkilerini bütünleştirici nitelikte oldukça güçlü bir teoridir. Kestirme Adalet Teorisi kişilerin adalet kararların alma süreçleri ile ilgili bilgileri vermekle birlikte, adalete ilişkin kararların oluşmasında işlemlere ve sonuçlara ilişkin değerlendirmeleri inceleyerek işlemlere ilişkin kararların etkili olma nedenlerini açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler örgütün adillğine karar vermek isterken devamlı bilgi arayışı içerisinde olmaktadır. Bu teoriye göre, bireyler örgütte adaletle ilgili kararlarını verirken işlemlerin adil olup olmadığına bakar sonuçlarla ilgili bilgileriyle birleştirebilmektedirler [49]. Eşitlik Teorisi ve Görece Yoksunluk Teorisinde adalet kararları, bireyin kendisine ve çevresine ait bilgiyi bir bütün olarak değerlendirmesi ile belirleyebilmektedir. Ancak Kestirme Adalet Teorisi; yeterli zaman ve bilişsel kaynağın bulunmadığı koşullarda, otomatik olarak karar verilmesi gerektiğinde kullanım için uygundur [51].

#### **2.3.5. Araçsal model, ilişkisel model ve ahlaki erdem modeli**

İlişkisel model daha önceden Grup Değeri Modeli olarak ta adlandırılmıştır. Bu model araştırmacılar Lind E. A. ve Tom R. Tyler tarafından 1988 yılında tanımlanmıştır. Bu modele

göre, çalışanlar bir grubun üyesi olmaya, gruba ait olma, benlik hissi gibi tutumlara önem verirler ve grupla olan ilişkilerinin uzun ömürlü olmasını isterler.

Araçsal modelde bireyler için maddi konular önemliyken, ilişkisel modelde sosyal konular önemlidir. Çalışanların adalete neden önem verdiği sorusunu cevaplar ve bireylere adaletin sağladığı iktisadi faydanın önemi üzerinde durmaktadır [51,54]. 1994 yılında Robert Folger'in geliştirdiği Ahlaki Erdem Modeline göre, çalışanlar sahip oldukları saygınlığı ve kendilik hissini önemsediklerinden adalet istemektedirler. Bu üç model adaletin örgüt için ne kadar önemli olduğu ve çalışanın psikolojik ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığı noktasında birleşmektedirler [51].

### **2.3.6.Adaleti yargılama modeli**

Örgütsel adalet konusunda ele alınan diğer bir teori ise, Leventhal'ın (1976- 1980) Adaleti Yargılama Kuramıdır. Adams'ın Eşitlik kuramına alternatif olarak geliştirilmiştir. Bu teoriye göre kişiler, kazanımlarını katkıları oranında olup olmadığını değerlendirirken adil dağılım olup olmadığına bakarlar. Leventhal; bireyler sürekli olarak kazançlarının eşit dağıtılmasına uğraşır demektedir. Burada eşit dağıtım ile anlatılmak istenilen, kazanımların bireylerin katkılarıyla orantılı olarak adil olup olmadığı ve uzun süreler içerisinde dahi hem çalışan hem de yöneticiler için en üst düzeyde kazanç sağlanılan durumları anlatmaktadır [4]. Bu teoriye göre farklı koşullarda ve farklı dağıtım kuralları ile kazanımlardaki adil dağılım gerçekleştirilebilmektedir.

Leventhal tarafından dağıtım kuralları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Hakkaniyet; birey kazanımların adilliği bireyin katılımı doğrultusundadır.
- Eşitlik; tüm bireyler katkılarına bakılmaksızın aynı sonuçları elde eder.
- İhtiyaç; bireylerin katkılarına ve eşitliğe bakılmadan gereksinimi fazla olan birey gereksinimi ölçüsünde sonuca ulaşmalıdır [48].

Eşitlik kuramı; hak etme ilkesini temel alarak kazanımların adilliğine odaklanırken; Adaleti Yargılama kuramı, sadece hak etme ilkesine göre değil, eşitlik veya ihtiyaç kriterini de ele alarak kazanımların adilliği ile üzerine odaklanmaktadır.

### 2.3.7. Çoklu yaklaşımlar modeli

Çoklu Yaklaşımlar Modeli, Folger, Lind ve Tyler'ın görüşlerine ek olarak Williams (1997) tarafından geliştirilmiştir. Kişisel değer ve saygınlığa verilen önem nedeniyle adaletin kişiler için önemli olduğunu ifade etmiştir. Williams kişilerin en az dört psikolojik gereksinimi vardır demiş ve bunları kontrol ihtiyacı, ait olma ihtiyacı, özgüven ihtiyacı, anlamlı var oluş ihtiyacı olarak saymıştır. Tüm bu gereksinimlerin sürekli birbiriyle ilişkilidir ve çalışanların davranışları üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkilidirler. Cropanzano ve arkadaşları adaletsizlik algılandığı durumlarda sıralanan psikolojik gereksinimler tek tek ayrı ayrı veya hepsi birbiriyle çelişkili durumlar oluşturabileceğini ifade etmiştir [7,55].

### 2.4. Örgütsel Adalet Kuramları

Örgütsel adalet kavramsallaşması Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi ile başlayıp, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi ile şekillenirken; örgütsel adalet ile ilgili kuramsal yaklaşımlar Greenberg (1987) tarafından geliştirilmiştir [52]. Örgütsel adalet kuramlarını reaktif- proaktif ve süreç-içerik kuramı olmak üzere iki kuram olarak incelemek mümkündür. Bu kuramlar kendi aralarında birleşmeleriyle birlikte dört sınıflandırma oluşturmaktadırlar [4,5].

Reaktif kuramı; adaletsizliğin algılandığı durumlarda ortaya çıkan tepkiler üzerine odaklanmaktadır. Çalışanlar adaletsiz algıladıkları durumlardan kaçınmak veya kurtulmak isterler ve bunun için uğraşırlar. Proaktif kuramlar ise; adaletin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılanlar mücadeleler üzerine odaklanmaktadır. Adaletsizliği önleme ve yeniden adaleti sağlama çabasını açıklamaktadır.

Süreç-içerik kuramı, adalet yaklaşımlarının ulaştıkları sonuçlara ve kullanılan prosedür/işlemleri açıklamak üzerine odaklanmıştır. Süreç kuraları; ücret, terfi, vb. kazanımların nasıl belirlendiğine ve bu kazanımlara ulaşılırken süreçteki prosedürler/işlemlerin adilliğine odaklanmaktadır. İçerik kuramı ise elde edilen bu kazanımların dağıtımının adil olmasına odaklanmaktadır [4]. Örgütsel adalet boyutları açısından ele alacak olursak; dağıtımsal adalet reaktif özellik gösterirken; süreç ve etkileşim adaleti ise proaktif özellik göstermektedir [52].

Çizelge 2.4. Greenberg'in adalet kuramlarını sınıflandırması, içeriği, açıklayıcı sorular [4]

|                 | İçerik Boyutu  | Süreç Boyutu   |
|-----------------|--|--|
| Reaktif Boyutu  | <p>Reaktif-içerik Teorileri (Adams'ın Eşitlik Teorisi,1965; Crosby'ın Görelî Yoksunluk Teorisi,1976)</p> <p><u>Örgütsel Adalet Türü:</u> Dağıtımsal Adalet</p> <p><u>Açıklayıcı Soru:</u> Çalışanlar adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler?</p>                          | <p>Reaktif-süreç Teorileri (Thibaut ve Walker'ın Prosedür Adalet,1975)</p> <p><u>Örgütsel Adalet Türü:</u> Prosedür Adaleti</p> <p><u>Açıklayıcı Soru:</u> Çalışanlar adil olmayan politikalara veya prosedürlere nasıl tepki gösterirler?</p>           |
| Proaktif Boyutu | <p>Proaktif-içerik Teorileri (Leventhal'ın Adalet Yargı Teorileri,1976;Lerner'in Adalet Güdüsü Teorisi,1980)</p> <p><u>Örgütsel Adalet Türü:</u> Dağıtımsal Adalet , Etkileşim Adaleti</p> <p><u>Açıklayıcı Soru:</u> Çalışanlar uygulamaların adil olması için ne yapabilirler?</p> | <p>Proaktif Süreç Teorileri (Leventhal,Karuz ve Fry'ın Dağıtım Tercihi Teorisi,1980)</p> <p><u>Örgütsel Adalet Türü:</u> Prosedür Adaleti</p> <p><u>Açıklayıcı Soru:</u> Çalışanlar politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne yapabilirler?</p> |

#### 2.4.1.Reaktif içerik kuramı

En fazla üzerinde çalışma yapılan kuram reaktif-içerik kuramlarıdır. Homas'in (1965) "Dağıtım Adaleti Teorisi", Adams'ın (1965) "Eşitlik teorisi" ve Walster ve arkadaşlarının (1973) eşitlik teorisinin versiyonları (mahremiyet teorisi ) ve Crosby'nin (1976)"Görelî Yoksunluk Kuramı" reaktif içerik kuramları içerisindedir.

Reaktif içerik teorileri; örgütte kazanımın dağıtımını sonucunda çalışanın adaletsizlik olarak algıladığı durumlara vermiş oldukları tepkiler üzerine odaklanmaktadır. Bu teorilerin ortak noktası adaletsiz dağıtılan ödül ve kazançlara tepki olarak çalışanların gösterdiği olumsuz tepkileri açıklamaktadır [4,36,54].

#### 2.4.2.Reaktif süreç kuramı

Thibaut ve Walker'ın işlemsel adalet kuramı reaktif süreç kuramlarında içerisinde ele alınan esas kuramdır. Thibaut ve Walker'ın tarafından geliştirilen "Prosedür Adaleti



Teorisi”, kişilerin karar almaya yardımcı prosedürlerle ilgili olan tepkilerini vurguladıklarından reaktif süreç kuramları içerisinde açıklanmaktadır. Thibaut ve Walker'ın Süreç Adaleti Teorisi “hukuktan” türetilmiş bir kuramdır. Kararların alınma sürecinde tüm süreçlerin adil olup olmadığı üzerine yoğunlaşmaktadır.

Reaktif süreç kuramında karar alma sürecinin her aşamasında kullanılan prosedürler örgütün kontrol düzeyine göre değişiklik göstermektedirler. Çalışanlar ve yöneticiler açısından sürecin kontrolünün sağlanmadığı prosedürlere göre süreç kontrolünün olduğu prosedürler daha kabul edilebilirdir, çalışanların karar alma sürecinde etkileri fazladır bu nedenle de alınan kararları daha adil olarak algıyanlar ve sonuç daha kabul edilebilirdir [56].

#### **2.4.3.Proaktif içerik kuramı**

Reaktif İçerik Kuramları adalet ve adaletsizliklere karşı oluşan tepkiler üzerine odaklanırken tam tersine Proaktif İçerik Kuramı ise adaleti sağlamak için yapılan davranışlar üzerinde durmaktadır. Bu kuramlar öncelikle adaletsiz olan davranışların ortaya çıkmadan önlenmesi ve adaletin sağlanması için uğraşırlar. Bu kuramın öncü teorilerin ilki Leventhal'ın (1976) Adaleti Yargılama Modeli'dir [4]. Bu modele göre çalışanlar adil dağıtım sağlayabilmek adına örgüt içerisinde oluşan değişikliklere karşı farklı dağıtım kuralları uygulayarak adaleti sağlayabilmektedirler. Örnek olarak, çalışanların çalıştıkları gruplar içerisinde sosyal uyumlarını ve ilişkilerinin devamlılığını sağlayabilmek için örgüt içerisinde ödülleri dağıtırken grup içerisindeki kişilere paylaştırabilirler [56].

Melvin Lerner'e ait Adalet Güdüsü Teorisi proaktif içerik kuramları içerisinde sayılmaktadır. Leventhal'ın amaçsal yaklaşımlarına karşın adalet güdüsü teorisi, adaleti motivasyon yönünden ele almaktadır. Teoriye göre, katkı kazançların orantılı eşit dağıtımından daha önemli dağıtım uygulamaları olduğunu söylemektedir. Lerner dağıtımın adaleti konusunda dört ilke belirtmektedir. Bu ilkelerin birincisi çalışanların performanslarına göre dağıtımın olması gerekliliğini savunan rekabet ilkesidir. İkincisi eşitlik ilkesidir ve dağıtımın eşit uygulanmasını vurgular. Üçüncüsü hakkaniyet ilkesidir ve dağıtımların çalışanların katkılarına orantılı olarak yapılması gerektiğini vurgular. Dördüncüsü Marksist adalet ilkesidir ve kişilerin ihtiyaçlarına göre dağıtım yapılması

gerekliliğini vurgular. Her iki teoride de bireylerin farklı koşullar altında ödülleri nasıl dağıtılacağına ilişkin benzer bulgulara ulaşmaktadırlar. Hem adalet, yargılama modeli hem de adalet güdüsü modeli de ödül dağıtım kararları ile alakalı oldukları için proaktif içerik kuramları kapsamındadır [4].

#### **2.4.4.Proaktif süreç kuramı**

Proaktif süreç kuramı, Greenberg'in adalet teorilerinden sonuncusudur. Örgütsel adalet açısından örgüt içerisinde kullanılan prosedürleri inceleyerek, kullanılan prosedürlerin daha adil sonuçlarının olabilmesi için işlemlerde yapılabilecek değişiklikler üzerine odaklanmaktadır. Bu konuyla ilgili yapılan en yaygın çalışma Leventhal, Karuza ve Fry'nın (1980) tarafından geliştirilen Dağıtım Tercihi kuramıdır. Dağıtım tercihi teorisinde, adil uygulamalar için gerekli olan prosedürler için sekiz özellik tanımlanmaktadır. Bu prosedürlerin özellikleri; çalışanlar tarafından yöneticisini seçme hakkı veren, tutarlı standartları olan, eksiksiz açık doğru bilgiye temellenmiş, karar alırken gücünü önyargılardan uzak duran, çalışanlara bilgi edinme fırsatı veren, prosedürlerin yapısında karar alam sürecine ve uygulamalara göre değişiklik yapılmasını sağlayan, ahlaki ve etik kurallara uygun prosedürler olmalıdırlar. Böylece karar verici dağıtım yapan yöneticiye adil dağıtım yapılabilmesi için fırsat tanıyan dağıtım yönteminin seçilebilmesine imkan sağlar. Teoriye göre çalışanlar, istedikleri hedeflere ulaşmak için geliştirilmiş olan farklı prosedürlerin varlığını bilerek adil dağıtımın sağlanmasının beklentisi içerisinde olmaktadır [5,57].

### 3.YÖNTEM

Araştırma sonuçlarını sentezleme yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemi, bu çalışmanın modelini oluşturmaktadır [87]. Türkiye’de yapılmış olan ve sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyleri ile ilgili cinsiyet değişkeni açısından sınıyan araştırmaların meta-analiz yaklaşımına göre incelenmektedir.

#### 3.1. Araştırmanın Sorusu

1. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarında cinsiyetin etkisi var mıdır?
2. Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerinin örgütsel adaletin boyutları bağlamında etki büyüklükleri nelerdir?

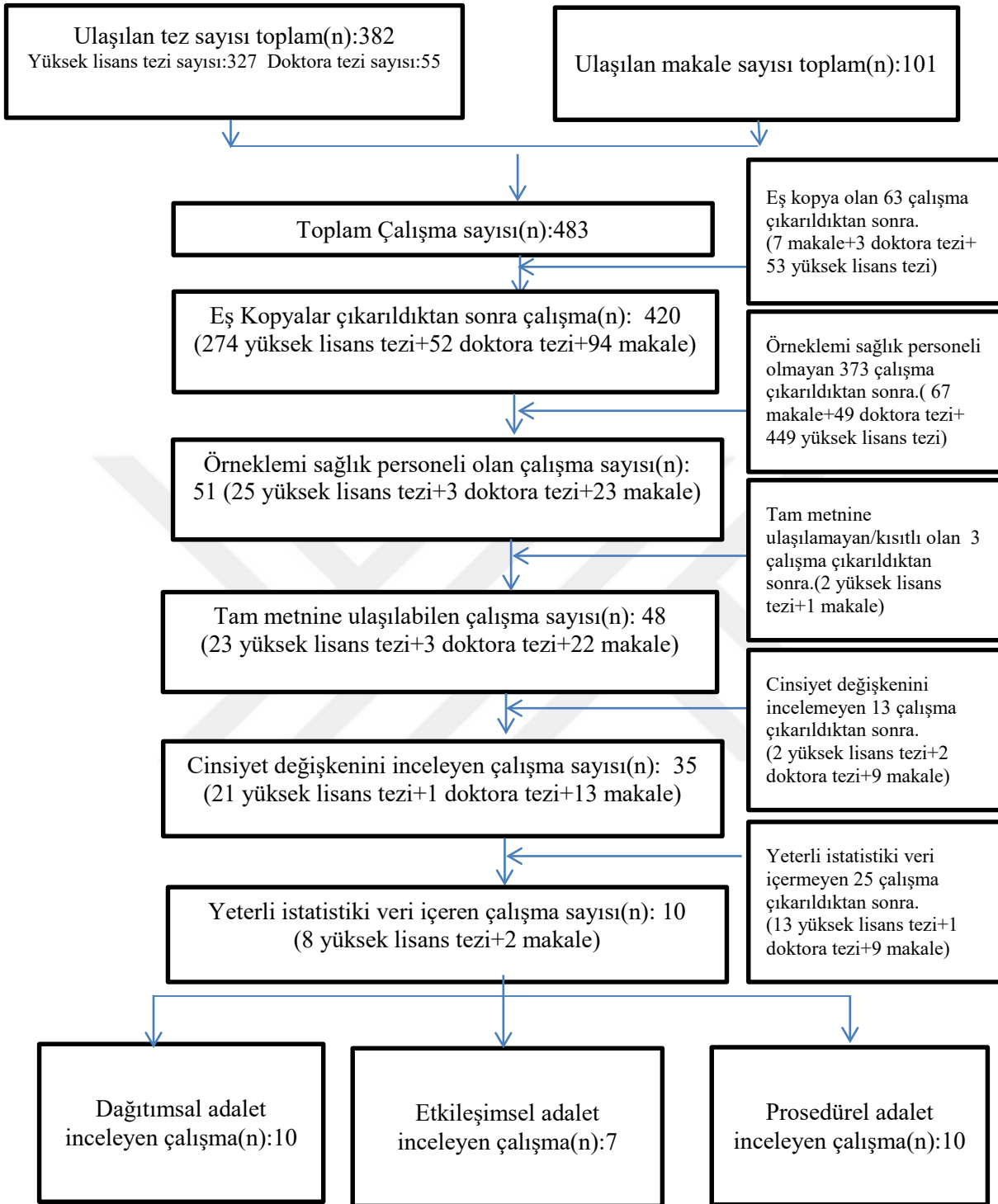
#### 3.2.Araştırma Verilerinin Toplanması

Bu meta-analiz çalışmasında analiz yapılması istenilen konu hakkında ulusal olarak yayımlanmış olan yüksek lisans veya doktora tezleri ile birlikte hakemli dergilerde yayımlanmış bilimsel makalelerden faydalanılmıştır. Arama yapılırken kullanılan anahtar kelimeler aşağıdaki şekillerde eşleştirilmiş ve aramalar bu şekilde yapılmıştır;

- Örgütsel adalet,cinsiyet.
- Sağlık personeli,örgütsel adalet, cinsiyet
- Sağlık çalışanı,örgütsel adalet, cinsiyet
- Hemşire,örgütsel adalet,cinsiyet
- Hemşirelik,örgütsel adalet,cinsiyet
- Sağlık çalışanı,kurumsal adalet,cinsiyet
- Sağlık personeli,kurumsal adalet,cinsiyet

31.01.2018 tarihinde yapılan son taramaya göre toplamda yayımlanmış, yayın dili Türkçe olan 382 yüksek lisans ve doktora tezi, 101 makaleye ulaşılmış ve incelenmiştir. Öncelikle incelemede eş kopya olan 63 tez ve makaleler (7 makale,3 doktora tezi,53 yüksek lisans tezi) çıkarılmış olup, geriye kalan 420 çalışma araştırmanın dâhil edilme ölçütleri dikkate

alınarak kodlanmıştır. Bu araştırmaların ayrıntılı kodlaması yapıldığında örgütsel adalet konusunu inceleyen 274 yüksek lisans tezi,52 doktora tezi,94 makaleye ulaşılmış; öncelikle örnekleme sağlık çalışanı olmayanlar çıkarılmıştır. 25 yüksek lisans tezi,3 doktora tezi ve 23 makale olmak üzere toplamda 51 çalışmanın örnekleminin sağlık personeli olduğu görülmüştür. İki yüksek lisans tezi ve 1 makalenin tam metnine ulaşılamamış yazarlarıyla iletişime geçilmeye çalışılmasına rağmen olumsuz sonuçlanması üzerine toplamda 48 çalışmanın tam metnine ulaşılmıştır. Mevcut alışmalar içerisinden cinsiyet değişkenini incelemeyen 13 çalışma çıkarılıp; 21 yüksek lisans tezi,1 doktora tezi,13 makale olmak üzere toplamda 35 çalışmanın istatistiki verileri taranmıştır. Yeterli istatistiki veri içeren 8 yüksek lisans tezi ve 2 makale olmak üzere toplamda 10 çalışma meta-analiz sürecinde incelenmiştir. İncelenen bu çalışmalardan elde edilen istatistiki verilerle örgütsel adaletin boyutları kapsamında değerlendirmeler yapılarak, dağıtımsal adalet inceleyen 10 çalışma, etkileşimsel adalet inceleyen 7 çalışma ve prosedürel adalet inceleyen 10 çalışma verisi meta-analiz araştırmamıza dâhil edilmiştir .(şekil 3.2)



Şekil 3.2. Çalışma seçim süreci akış diyagramı

### 3.3. Araştırmaya Dâhil Edilme Ölçütleri

Meta-analize dâhil edilen çalışmalar seçilirken dikkate alınan ölçütler, araştırma sınırları içerisinde olma ve analiz için gerekli istatistik verilere sahip olmayla ilgilidir. Bu çalışmada kullanılan dâhil edilme ölçütleri ve bu ölçütlere ilişkin açıklamalar Çizelge 3.3.'de sunulmaktadır.

Çizelge 3.3. Araştırmaya dâhil edilme ölçütleri

|     | Dahil edilme ölçütü         | Açıklama  |
|-----|-----------------------------|---|
| 1.  | Örneklem                    | Örneklemi sağlık çalışanlarının oluşturduğu bir araştırma olma  |
| 2.  | Yayınlanma yılı             | 01.01.1990-31.01.2018 tarihleri arasında yayınlanmış bir araştırma olma   |
| 3.  | Yeterli sayısal veri içerme | Etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için örneklem büyüklüğü, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi vb. verilerinin bulunması. |
| 4.  | Değişkenler                 | Örgütsel adalet algısı ile cinsiyet değişkenini inceleyen bir araştırma olma  |
| 5.  | Araştırmanın tipi           | Kantitatif analiz verilerini içeren çalışma olma  |
| 6.  | Veri tabanı                 | Türk Tıp Dizini, Google Akademik, YÖK Tez Tarama, Pubmed, Google Scholar, EBSCO Host  |
| 7.  | Anahtar kelime              | Sağlık personeli, hemşire, örgütsel adalet, örgütsel adalet algısı, meta-analiz   |
| 8.  | Yayın şekli                 | Tam metni yayınlanmış, makale veya yüksek lisans/doktora tezi olma  |
| 9.  | Yayın dili                  | Türkçe yayınlanmış bir çalışma olma   |
| 10. | Veri toplama tarihleri      | 25.09.2017 saat 00.00'dan ve 31.01.2018 saat 23.59'a kadar ulaşılan tüm makale ve tezler  |

### 3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma bir meta-analiz çalışması olduğundan, literatür tarama modeli kullanılmıştır. Literatür tarama doğrudan hayvanlar veya insanlar üzerine bir etki içermediğinden araştırma için etik kurul onayı alınmamıştır [58,59].

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın sınırlılıklarından birincisi sadece Türkiye'de yapılmış çalışmalardan oluşmasıdır. Bu nedenle çalışmanın tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi mümkün değildir. Bir diğer sınırlılık ise bu araştırmanın sadece örgütsel adalet algısını cinsiyet

değişkeni açısından ele alması, sınırlı moderatör değişkenlerle birlikte incelememesidir. Bu nedenle cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algı düzeyine etkisinin daha iyi anlaşılması için cinsiyet değişkeni ile farklı moderatör değişkenlerin (istihdam şekli, eğitim düzeyi, çalışılan birim vb.) birlikte incelendiği meta analiz çalışmalarının gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.







## 4.VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmanın veri analizinde, meta-analiz türlerinden Grup Farklılığı yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaların etki büyüklükleri CMA V.2 (The Comprehensive Meta-Analysis Software V.2) paket programı kullanılarak hesaplanmıştır [65].

### 4.1.Kodlama Formu

Meta-analize dâhil edilen çalışmalardan ilgili verileri toplamak için veri kodlama formu (code-book) kullanılmıştır. Kullanılan kodlama formu literatürden faydalanılarak geliştirilmiş olup her bir çalışmadan etki büyüklüğünü hesaplamak için gerekli istatistiksel verileri ve çalışma özelliklerini (yayın türü, örneklem sayısı, ölçüm aracı vb.) elde etmek amacıyla kullanılmıştır. Her çalışma için çalışmanın yazarı, yayın yılı, yapıldığı kurum, örneklem büyüklüğü, yapıldığı il, örgütsel adalet algı düzeyini ölçmede kullanılan ölçüm aracı, cinsiyete göre örgütsel adalet algı düzeyi özellikleri (örneklem büyüklüğü, örgütsel adalet algı düzeyi puanları, standart sapma, mean, p) kodlanmıştır. Çalışmada deney grubunu erkek çalışanlar, kontrol grubunu kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Etki büyüklüğü değerinin pozitif olması deney grubunun (erkek çalışanların), negatif olması ise kontrol grubunun (kadın çalışanların) örgütsel adalet algı düzeyi puanlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.1. Kodlama formu

|    | <b>Çalışmayı Yürüten Kişiler</b> | <b>Yayın Yılı</b> | <b>Yayın Türü</b>  | <b>Örneklem Özelliği</b> | <b>Örneklem Sayısı(N)</b> | <b>Çalışmanın Yapıldığı Kurumlar</b> | <b>Yapılan İl</b>         | <b>Çalışmada Kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği</b> | <b>Meta-Analize Dahil Edilen Alt Grup</b> |
|----|----------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|--|---|
| 1  | Erer,B.                          | 2014              | yüksek lisans tezi | Hemşire                  | 204                       | Kamu Hastanesi                       | Konya                     | Niehoff ve Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği          | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 2  | Keklik,B.;Coskun Us,N.           | 2013              | makale             | sağlık personeli         | 100                       | Kamu Hastanesi                       | Samsun                    | Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği                     | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 3  | Gür,E.                           | 2014              | yüksek lisans tezi | Hemşire                  | 327                       | Kamu, Özel , Üniversite Hastanesi    | Ankara                    | Colquit Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği              | Dağıtımsal,Prosedür Adaleti               |
| 4  | Koyutürk,A.                      | 2015              | yüksek lisans tezi | sağlık personeli         | 377                       | Kamu Hastanesi                       | Malatya                   | Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği                     | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 5  | Özsoy, Z.                        | 2017              | yüksek lisans tezi | Hemşire                  | 153                       | Kamu ve Özel Hastane                 | Ankara                    | Colquit Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği              | Dağıtımsal,Prosedür Adaleti               |
| 6  | Deniz,S.;Çimen, M.;Özsarı,H.     | 2016              | makale             | sağlık personeli         | 306                       | Özel Sağlık Kurumu                   | Yalova, İstanbul, Kocaeli | Colquit Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği              | Dağıtımsal,Prosedür Adaleti               |
| 7  | Akkoyun Girişgen,G.              | 2015              | yüksek lisans tezi | sağlık personeli         | 501                       | Eğitim Araştırma Hastanesi           | İstanbul                  | Niehoff ve Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği          | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 8  | Oral,N.                          | 2012              | yüksek lisans tezi | sağlık personeli         | 216                       | Kamu Hastanesi                       | Burdur                    | Özdevecioğlu Örgütsel Adalet Ölçeği                | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 9  | Özkan,N.                         | 2017              | yüksek lisans tezi | doktor ve hemşire        | 300                       | Kamu Hastanesi                       | İstanbul                  | Niehoff ve Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği          | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |
| 10 | Solak,Ö.                         | 2014              | yüksek lisans tezi | Hemşire                  | 419                       | Özel ve Eğitim Araştırma Hastanesi   | İstanbul                  | Niehoff ve Moorman Örgütsel Adalet Ölçeği          | Dağıtımsal,Etkileşimsel, Prosedür Adaleti |

## 4.2.Etki Büyüklüğü Ölçüm Çeşidi ve Yorumlanması

Bu çalışmada meta-analize dâhil edilen her çalışmanın etki büyüklüğü hesaplanırken, örneklem ve ölçüm araçlarındaki farklılıktan dolayı Cohen(1988) tarafından geliştirilen standardize edilmiş etki büyüklüğü (Standardized effect size) tercih edilmiştir. Bunun nedeni örneklem ve ölçüm araçlarındaki farklılıklardır [61].

## 4.3.Etki Modeli

Meta-analitik araştırmalarda tartışılan iki önemli kavram rastgele ve sabit etki modelleridir [62]. Sabit etki modeline göre bütün çalışmalar popülasyona ait etki büyüklüğünü aynı hesaplar [60]. Yani evren etki büyüklüklerinin değişmediği varsayılmaktadır. Rastgele etki modelinde ise evren etki büyüklüklerinin araştırmadan araştırmaya değiştiği varsayılmaktadır. Meta analiz çalışmasında bu iki modelden hangisinin kullanılacağına öncelikle araştırmacı tarafından karar verilir. Etki büyüklüğü homojen dağılım gösteriyor ise sabit etki modeli kullanılır, heterojen bir dağılım gösteriyor ise rastgele etki modeli kullanılır [60,63].

Bu konuda farklı bir görüş olarak Borenstein, M.,Hedges, L. V., Higgins, J. P.T. & Rothstein, H. R. (2009) ise meta analiz çalışmalarında rastgele etki modeli ile sabit etki modeli seçiminde önemli olan noktanın araştırmacının beklentisi olduğunu ifade etmektedirler [64].

Bu iki model arasındaki temel farklılık sıfır hipotezindeki (null hipotezi) farklılıktır. Sabit etki modelinde  $H_0$  :“Her bir çalışmada sıfır etki vardır”, rastgele etki modelinde ise  $H_0$  : “Ortalama etki sıfırdır” şeklindedir [64].Sabit etki modeli rastgele etki modeline göre daha güçlü bir modeldir, ancak rastgele etki modeli de diğer çalışmalara genelleştirme olasılığını artırır [66].

## 4.4.Homojenlik Testi ve Meta-analizde Kullanılan İstatiksel Model

Meta-analize dâhil edilen araştırmaların homojenliği, Q istatistiği sonuçlarına göre değerlendirilmiştir [64].

Q istatistiği; meta-analizde bulunan araştırma sayısının (k) bir eksiği (k-1) serbestlik derecesi için Q değeri  $X^2$  tablo değerinden küçük ise araştırma örnekleminin homojen olduğunu, Q değeri  $X^2$  tablo değerinden büyük ise araştırma örnekleminin heterojen olduğunu varsaymaktadır [60].

Heterojenliği sınavan bir diğer ölçüm ise etkinin çalışma düzeyi ölçümüdür. Etki büyüklüklerindeki toplam varyansın ne kadarlık kısmının çalışmalar arasındaki varyanstan kaynaklandığını söyleyen istatistiğe etkinin çalışma düzeyi ölçümü (the study-level measure of effect)  $I^2$  denir. Diğer bir deyişle  $I^2$  örnekleme hatası yerine heterojenite nedeniyle etki büyüklüğü tahminlerinin değişkenlik yüzdesini belirtmektedir. Q istatistiğinin önemine ek olarak,  $I^2$  'nin değeri için yani çalışma yüzdesinin yorumlanmasında sınırları tam kati olmamakla birlikte şu şekilde bir cetvel verilmektedir [60]:

- Çalışma değişikliği yüzdesi değeri %0-40 arasında ise heterojenite önemli olmayabilir.
- Çalışma değişikliği yüzdesi değeri %30-60 arasında ise makul bir heterojeniteyi temsil edebilir
- Çalışma değişikliği yüzdesi değeri %50-90 arasında ise önemli bir heterojeniteyi temsil edebilir
- Çalışma değişikliği yüzdesi değeri %75-100 arasında ise hatırı sayılır bir heterojeniteyi temsil edebilir.

Ayrıca meta-analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmaların verilerinin birleştirilmesinin istatistiksel olarak uygunluğu, etki büyüklüklerinin güven aralıkları dağılımı görsel olarak sunulması için (high resolution plot) verilmiştir [67].Çalışmada, etki büyüklüklerinin gösterimi için kutuların (karelerin) kullanıldığı diyagram tercih edilmiştir. Bu diyagram, çizgilerin kullanıldığı gösterime göre bazı avantajlar sağlamaktadır. Kutular, önemli bir görsel işareti simgelediğinden, daha dikkat çekici olmakta ve farklı çalışmaların etkisinin daha çabuk ve kolay görebilerek anlaşılmasını sağlamaktadır [64].

#### **4.5.Yayın Yanlılığının Belirlenmesi**

Yayın yanlılığının belirlenmesi için ilk olarak “yanlılığın bir kanıtı var mı?” sorusunu cevaplayan huni grafiği kullanılmıştır [64,68,69]. Diyagramın yorumlanması oldukça

subjektif olduğu için, huni diyagramı tarafından yakalanan önyargı miktarını ölçmek amacıyla, yanlılık göstergelerine ilişkin Beggand Mazumder Rank korelasyonu testi yapılmıştır [70]. “Yanlılık ne kadardır ve sonuçlara etkisi nedir?” sorusunun yanıtı verilmek üzere, bulunan etki büyüklüğünü anlamsız kılacak çalışma sayısını (hata koruma sayısı-fail safe number) belirlemek üzere Classic Fail Safe N yönteminden yararlanılmıştır [64]. Yine ‘Duval and Tweedie’s trim and fill ‘ analizine ilişkin sonuçlar da verilmiştir.





## 5. BULGULAR

### 5.1. Meta-analize Dâhil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizine İlişkin Bulgular

Meta-analize dâhil edilen araştırmaların betimsel analizi yapıldığında uygulamaların en çok 2013 (%30) yılında gerçekleştirildiği ve yine %30'unun çalışma yılının bilinmediği, 2014 (%30) , 2015 (%20) ve 2017 (%20) yıllarında ise araştırmaların basılma sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Meta-analize dâhil edilen çalışmaların toplam örneklem sayısı 2807 olup çalışmaların %40'ının örneklem sayısı 200-299 arasındadır.

Çalışmaların %60'inde Robert Moorman'ın Örgütsel Adalet Ölçeği, %30'sinde Colquit'in Örgütsel Adalet Ölçeği ve %10'unda Özdevecioğlu tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmalar, yapıldığı kurumlar bazında incelendiğinde bazılarının çok merkezli olarak yapıldığı, toplamda isel tane üniversite hastanesi, 12 tane devlet hastanesi, 7 tane eğitim araştırma hastanesi ve 4 tane özel hastane olduğu görülmektedir. Çalışmaların diğer özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdeler Çizelge 5.1.'de sunulmuştur.

Çizelge 5.1. Meta-analize dâhil edilen çalışmalara ilişkin bilgiler

|  | <b>Değişken</b>                                      | <b>f</b> | <b>%</b> |
|--|--|----------|----------|
| <b>Uygulamanın yapıldığı yıl</b>             | 2012   | 1        | %10      |
|  | 2013   | 3        | %30      |
|  | 2013-2014  | 1        | %10      |
|  | 2016   | 2        | %20      |
|  | Bilinmiyor   | 3        | %30      |
| <b>Çalışmanın yayınlandığı yıl</b>           | 2012   | 1        | %10      |
|  | 2013   | 1        | %10      |
|  | 2014   | 3        | %30      |
|  | 2015   | 2        | %20      |
|  | 2016   | 1        | %10      |
|  | 2017   | 2        | %20      |
| <b>Kullanılan ölçek</b>                      | Robert Moorman'ın Örgütsel Adalet Ölçeği             | 6        | %60      |
|  | Özdevecioğlu'nun geliştirdiği Örgütsel Adalet Ölçeği | 1        | %10      |
|  | Colquit'in Örgütsel Adalet Ölçeği                    | 3        | %30      |
| <b>Çalışma verilerinin toplandığı il</b>     | Ankara   | 2        | %20      |
|  | Malatya  | 1        | %10      |
|  | Konya  | 1        | %10      |
|  | Samsun   | 1        | %10      |
|  | Burdur   | 1        | %10      |
|  | İstanbul   | 4        | %40      |
| <b>Yayın türü</b>                            | Yüksek lisans tezi                                   | 8        | %80      |
|  | Makale   | 2        | %20      |
| <b>Çalışmanın yapıldığı kurumlar</b>         | Üniversite hastanesi                                 | 1        | %4       |
|  | Devlet hastanesi                                     | 12       | %50      |
|  | Eğitim araştırma hastanesi                           | 7        | %29      |
|  | Özel hastane   | 4        | %17      |
| <b>Çalışmaların toplam örneklem sayıları</b> | 100-199 arası  | 2        | %20      |
|  | 200-299 arası  | 4        | %40      |
|  | 300-399 arası  | 2        | %20      |
|  | 400-499 arası  | 1        | %10      |
|  | 500 ve üzeri   | 1        | %10      |



## 5.2. Cinsiyetin, Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Üzerine Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırma problemine yanıt bulmak amacıyla 10 araştırmadan, ‘Dağıtımsal Adalet’, ‘Etkileşimsel Adalet’ ve ‘İşlemsel Adalet’ alt gruplarının sonuçları kullanılmış, böylelikle toplamda çalışma sayısı 27 olmuştur. Etki büyüklüğü hesaplanırken öncelikle genel etkiye bakılmış daha sonra alt gruplara ilişkin ANOVA test sonuçları değerlendirilmiştir.

Meta-analize dâhil edilen araştırmaların verileri sabit etkiler modeline göre; 0,027 standart hata ve %95’lik güven aralığının üst sınırı 0,144 ve alt sınırı -0,039 ile etki büyüklüğü değeri 0,092 olarak hesaplanmıştır. Rastgele etkiler modeline göre ise; 0,058 standart hata ve %95’lik güven aralığının üst sınırı 0,167 ve alt sınırı -0,060 ile etki büyüklüğü değeri 0,054 olarak hesaplanmıştır. Q-istatistiği homojenlik testi değerinin 113,900 olduğu hesaplanmıştır. Q-istatistiği homojenlik testi değeri, 26 serbestlik derecesi için  $X^2$  tablo değeri 38,885 büyük olduğundan rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Etki modelinin seçiminde  $I^2$  değerinin %77,173 civarında olmasının, heterojeniteyi temsil etmesi de göz önünde bulundurulmuştur.

Q istatistik analizine ilişkin veriler ile hesaplanan etki büyüklükleri Çizelge 5.2. ‘de sunulmuştur.

Çizelge 5.3. Etki büyüklükleri ve heterojenlik testi

| Model Türü | Etki Büyüklüğü |                                |               |                   |           |          | Heterojenlik Testi |         |       |      |                |
|------------|----------------|--------------------------------|---------------|-------------------|-----------|----------|--------------------|---------|-------|------|----------------|
|            | N              | Cohen'd<br>(Std diff in means) | Standart hata | %95 Güven Aralığı |           | Z değeri | P Değeri           | Q       | df(Q) | P    | I <sup>2</sup> |
|            |                |                                |               | Alt limit         | Üst limit |          |                    |         |       |      |                |
| Sabit      | 27             | 0,092                          | 0,027         | -0,039            | 0,144     | 3,433    | 0,001              | 113,900 | 26    | 0,00 | 77,173         |
| Random     | 27             | 0,054                          | 0,058         | -0,060            | 0,167     | 0,927    | 0,354              |         |       |      |                |

Cohen, Manion ve Morrison (2007)'un sınıflamasına göre etki büyüklüğü değerlerinin yorumlanması aşağıdaki gibidir:

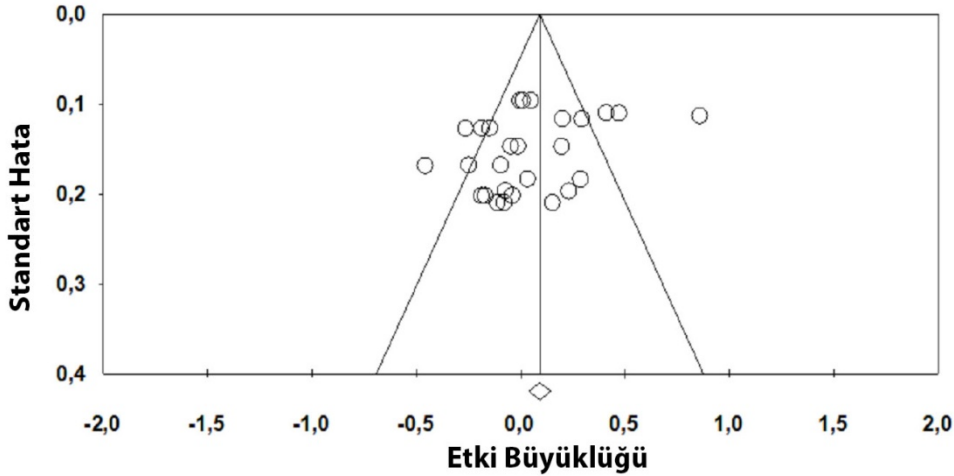
- 0.00 ile 0.10 arasında ise çok zayıf;
- 0.10 ile 0.30 arasında ise zayıf;
- 0.30 ile 0.50 arasında ise orta; 0.50 ile 0.80 arasında ise güçlü;
- 0.80'in üzerinde ise çok güçlü etki vardır şeklinde yapılmaktadır [71].

Rastgele etkiler modeline göre bulunan 0,054 ortalama etki büyüklüğü değeri öncelikle pozitif yönde olduğu için erkek çalışanlar lehinedir. Bu çalışmada, Cohen, Manion ve Morrison (2007)'un sınıflamasına göre etki büyüklüğü değerlerini yorumladığımızda ise erkek cinsiyetten olmanın sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyi üzerinde güçlü düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 5.3. Meta-analize Dâhil Edilen Araştırmaların Yayınlanma Yanlılığına İlişkin Bulgular

Meta analize dâhil edilen çalışmaların bulgularının yanlı (biased) çıkma kaygısı, meta-analiz çalışmalarındaki en büyük sakınca olarak kabul edilmektedir. Bu varsayım meta-analize dâhil edilen çalışmaların eğiliminden dolayı oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu meta analizde konu edilen erkek sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek çıktığı çalışmaların yayınlanması ancak kadın sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyinin yüksek çıktığı çalışmaların yayınlanmaması eğilimi olarak somutlaştırılabilir.

Meta-analizde bu yanlılığı test etmek için farklı testler vardır. Bunlardan en önemlisi funnelplot denilen huni saçılma diyagramdır. Bir merkez etrafında toplanan ve simetrik dağılım gösteren bir huni grafiğinde yayıma bağlı yanlılığın olmadığı söylenebilir [68,69]. Bu meta-analiz çalışmasına ait funnelplot Şekil 5.3. 'de verilmiştir.



Şekil 5.3. Etki büyüklüklerinin huni saçılma grafiği

Funnelplot diyagramı incelendiğinde cinsiyet ile örgütsel adalet algı düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmaların etki büyüklüğü dağılımlarının diyagramın hem eksi tarafında hem de artı tarafına dağıldığı görülmektedir.

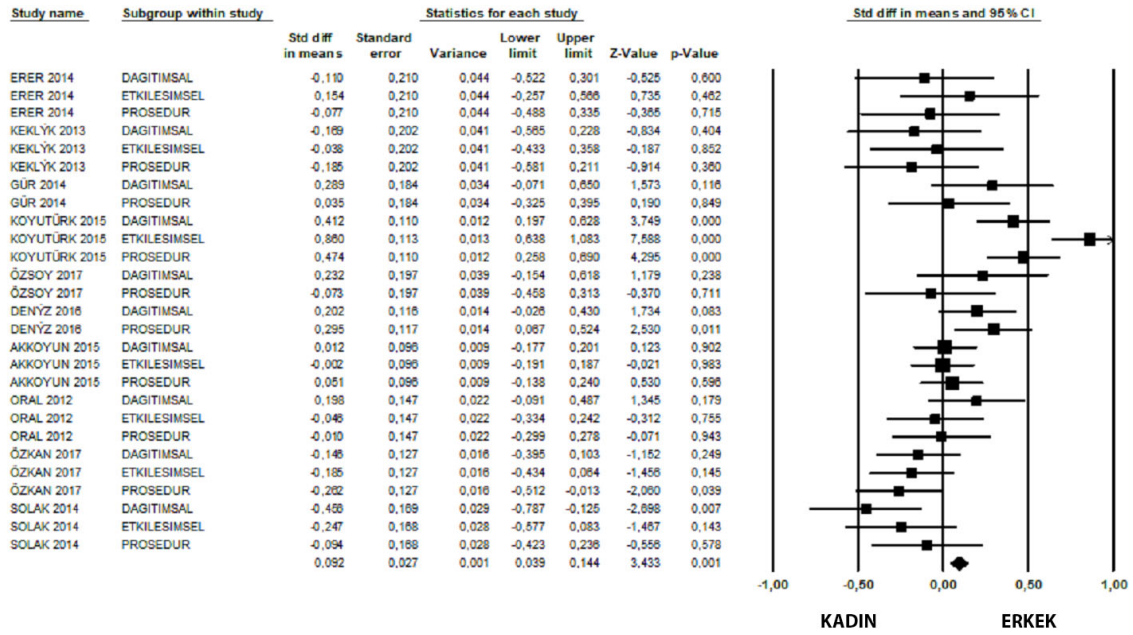
Yayın yanlılığı ile ilgili yapılan bir diğer test de hata koruma sayısı testidir (Fail Safe N). Cinsiyetin meta-analizde bulunan istatistiksel olarak anlamlı etkisini sıfırlamak için kaç tane çalışmanın analize dâhil edilmesi gerektiğini hesaplamak için Klasik hata koruma

sayısı (Classic Fail Safe N) hesaplanmıştır. Hata koruma sayısı 102 olarak tespit edilmiştir. Yani, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyleri ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen ve toplam 10 çalışmanın analizinden oluşan bu meta-analizin bulgularının geçersiz sayılabilmesi için, literatürde en az 102 adet eldeki bulgulara zıt değerlere sahip olan çalışmanın olması öngörülmektedir.

Yanlılıkla ilgili yapılan Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde yayın yanlılığı tespit edilememiştir (p-value-2-tailed= 0,30702). Bir diğer yanlılık testi olan “Duval ve Tweedie’s trim and fill” analizidir. Kırpma-ekleme analizine göre funnel diyagramının soluna eklenmesi gereken herhangi bir çalışma bulunmamakta ancak sağına 8 çalışma eklenmesi durumunda doldurulan etki büyüklüğü çalışmada bulunan etki büyüklüğü ile aynı olacaktır. Bu sonuçlar da belirgin bir yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir.

#### **5.4.Araştırmaların Etki Büyüklüklerinin Güven Aralıkları Dağılımına İlişkin Bulgular**

Araştırmaların birleştirilmesinde meta-analiz yöntemi kullanılırken araştırmaya dâhil edilen çalışmaların istatistiksel uygunluğu, etki büyüklüklerinin kendi içinde tutarlı bir dağılım göstermesine gerekmektedir. Güven aralığının dar olması, yapılan ölçümün daha az hata payı ile gerçekleştirildiğini ve bulgunun daha güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Gücü ve hassasiyeti yüksek çalışmalar, daha dar güven aralığı ve daha güvenilir sonuçlar vermektedir [72]. Meta-analize dâhil edilen araştırmaların %95 güven aralığı geçersiz bir değer içermediğinde, p değeri 0.05’in altında olmaktadır. Bu bağlamda Şekil 5.4.’de sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile örgütsel adalet algı düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların etki büyüklüklerinin güven aralıkları dağılımı verilmiştir.



Şekil 5.4. Araştırmaların etki büyüklüklerinin güven aralıkları ve ağırlıklarının diyagramı

Şekilde her karenin içinden geçen yatay çizgiler o çalışmaya ait güven aralığını göstermektedir. Yatay çizgi ne kadar uzunsa güven aralığı da o kadar genişir. Ağırlık (%) çalışmanın ağırlığını yani meta-analiz sonucu üzerindeki etkisini göstermektedir. Yüzde ne kadar yüksekse çalışma toplam meta-analiz sonucu üzerinde o kadar etkilidir. Bir çalışmanın ağırlığı o çalışmanın örneklem büyüklüğü ve çalışma sonucunun doğruluğu ile belirlenir.

Grafığın en son satırında yer alan deltoid şekil, meta-analizin toplam sonucunu göstermektedir. Şeklin ortası ortalama etkiyi, şeklin genişliği ortalama güven aralığını göstermektedir. Eğer bu şekil “etki yok” çizgisini yani 0 çizgisini geçmezse erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında hesaplanan fark istatistiksel olarak anlamlı düşünülebilir [73].

### 5.5.ANOVA Alt Grup Analizi- Araştırma Alt Grubu

Meta-Analize sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısını cinsiyet değişkenine göre inceleyen çalışmalar dâhil edilmiştir. Örgütsel adalet alt grupları olarak işlemsel (prosedürel) adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet incelenmiştir. Burada sayılan

alt gruplar araştırmaların alt grubu olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre araştırma alt grubu moderatör değişkeninin etki büyüklüğünün varyansında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olup olmadığını test etmek için ANOVA alt grup analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçları aşağıdaki çizelge 5.5'te sunulmuştur. Tabloya göre araştırma alt gruplarının etki büyüklükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $Q_B=0,021$ ,  $p=0,989$ ). Araştırma alt gruplarından dağıtımsal adalet (Cohen'  $d=0,053$ ), etkileşimsel adalet (Cohen'  $d=0,047$ ) ve işlemsel adalet (Cohen'  $d=0,043$ ) alt gruplarının etki büyüklükleri karşılaştırıldığında araştırma alt gruplarından dağıtımsal adalet (Cohen'  $d=0,053$ ) diğer alt gruplardan daha fazla etki göstermiştir.

Çizelge 5.5. ANOVA araştırma alt grup analizi

| Grup                   | Etki Büyüklüğü |                                  |                  |              |              |             | Heterojenlik Testi |        |       |       | ANOVA Sonuçları |                |       |                |       |
|------------------------|----------------|----------------------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|--------------------|--------|-------|-------|-----------------|----------------|-------|----------------|-------|
|                        | N              | Cohen'd<br>(Stddiff in<br>means) | Standart<br>hata | %95 CI       |              | Z<br>değeri | P<br>değeri        | Q      | df(Q) | P     | I <sup>2</sup>  | Q <sub>w</sub> | P     | Q <sub>B</sub> | P     |
|                        |                |                                  |                  | Alt<br>limit | Üst<br>limit |             |                    |        |       |       |                 |                |       |                |       |
| Dağıtımsal<br>Adalet   | 10             | 0,053                            | 0,044            | -0,034       | 0,139        | 1,188       | 0,235              | 21,038 | 9     | 0,012 | 57,220          |                |       |                |       |
| Etkileşimsel<br>Adalet | 7              | 0,047                            | 0,051            | -0,054       | 0,147        | 0,912       | 0,362              | 21,681 | 6     | 0,001 | 72,326          | 59,994         | 0,000 | 0,021          | 0,989 |
| İşlemsel<br>Adalet     | 10             | 0,043                            | 0,044            | -0,043       | 0,130        | 0,983       | 0,326              | 17,275 | 9     | 0,045 | 47,902          |                |       |                |       |

## 5.6.Moderatör Analizi

Araştırmada moderatör değişkenlerin etki büyüklüklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olup olmadığını test etmek için moderatör analizi yapılmıştır. Moderatör analizi yapılırken “ p değeri 0,05'ten büyükse gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur, p değeri 0,05'ten küçük ise gruplar arasında anlamlı farklılık vardır” şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca “Q değeri kritik ki-kare değerinden küçük olduğunda anlamlı farklılık yoktur ” şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada moderatör değişkenlerin analizi yapılırken hastane türü, araştırmanın yapıldığı şehir ve örneklem türünün etkisi incelenmiştir. Hastane türü açısından analiz yapılırken kamu ve özel hastanelerde çalışma durumu ele alınmıştır. Kritik ki-kare ve Q değerleri arasında anlamlı farklılık bulunmaması nedeniyle araştırma üzerine hastane türünün etkisi

bulunmamaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Araştırmanın yapıldığı şehir açısından bakıldığında p değeri 0,05' den küçük olduğundan gruplar arasında anlamlı farklılık vardır ( $p < 0,05$ ). Q değerinin ( $Q=20,666$ ) kritik ki-kare değerinden ( $\chi^2 = 11,070$ ) büyük olması da anlamlı farklılık olduğunu desteklemektedir. Heterojenliğin nedeni olarak araştırmanın yapıldığı şehirlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Koyutürk(2015)'un Malatya şehrinde yaptığı çalışma diğer şehirlerde yapılan çalışmalardan farklıdır. Araştırmanın yapıldığı örneklemin türü açısından bakıldığında doktor-hemşire, hemşire ve sağlık personeli alt grupları açısından analiz yapılmıştır. P değeri 0,05'ten küçük olduğu için gruplar arasında anlamlı farklılık vardır ( $p > 0,05$ ). Q değeri ( $Q=11,598$ ) kritik ki-kare değerinden ( $\chi^2 = 5,991$ ) büyük olduğundan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Fark ise doktor- hemşire ve sağlık personelinden kaynaklanmaktadır. Örneklem türünde yer alan hemşirelerin, algıladığı adaletsizlik diğerlerine göre daha fazladır. Çizelgeye göre araştırmada moderatör değişken olarak ele alınan hastane türünün etki büyüklükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, araştırmanın yapıldığı şehir ve örneklem türünün etki büyüklükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları çizelge 5.6'da sunulmuştur.

Çizelge 5.6. Moderatör analizi sonuçları

| Moderatör                       |                  | Etki Büyüklüğü |                                   |                  |              |              |             |             | Heterojenlik Testi |       |       |                | $\chi^2$ |
|---------------------------------|------------------|----------------|-----------------------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|-------|-------|----------------|----------|
|                                 |                  | N              | Cohen'd<br>(Std diff in<br>means) | Standart<br>hata | %95 CI       |              | Z<br>değeri | P<br>değeri | Q                  | df(Q) | P     | F <sup>2</sup> |          |
|                                 |                  |                |                                   |                  | Alt<br>limit | Üst<br>limit |             |             |                    |       |       |                |          |
| Hastane<br>Türü                 | Kamu             | 18             | 0,064                             | 0,075            | -0,082       | 0,211        | 0,864       | 0,388       | 5,877              | 2     | 0,053 | 77,173         | 5,991    |
|                                 | Kamu Özel        | 7              | -0,055                            | 0,100            | -0,250       | 0,141        | -0,584      | 0,584       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Özel             | 2              | 0,249                             | 0,082            | 0,087        | 0,410        | 3,014       | 0,003       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Toplam           | 27             | 0,100                             | 0,048            | 0,005        | 0,195        | 2,063       | 0,039       |                    |       |       |                |          |
| Araştırmanın Yapıldığı<br>Şehir | Ankara           | 4              | 0,123                             | 0,095            | -0,063       | 0,310        | 1,300       | 0,194       | 20,666             | 5     | 0,001 | 77,173         | 11,070   |
|                                 | Burdur           | 3              | 0,047                             | 0,085            | -0,119       | 0,214        | 0,554       | 0,580       |                    |       |       |                |          |
|                                 | İstanbul         | 11             | -0,054                            | 0,060            | -0,173       | 0,064        | -0,897      | 0,369       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Konya            | 3              | -0,011                            | 0,121            | -0,249       | 0,227        | -0,090      | 0,928       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Malatya          | 3              | 0,581                             | 0,139            | 0,309        | 0,853        | 4,182       | 0,000       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Samsun           | 3              | -0,130                            | 0,117            | -0,359       | 0,098        | -1,117      | 0,264       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Toplam           | 27             | 0,35                              | 0,37             | -0,038       | 0,108        | 0,940       | 0,347       |                    |       |       |                |          |
|                                 | Örneklem<br>Türü | Doktor-hemşire | 3                                 | -0,198           | 0,073        | -0,341       | -0,054      | -2,694      |                    |       |       |                |          |
| Hemşire                         |                  | 10             | -0,046                            | 0,074            | -0,191       | 0,099        | -0,618      | 0,537       |                    |       |       |                |          |
| Sağlık Personeli                |                  | 14             | 0,165                             | 0,077            | 0,013        | 0,317        | 2,129       | 0,033       |                    |       |       |                |          |

|  |               |    |        |       |        |       |        |       |  |  |  |  |  |
|--|---------------|----|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--|--|--|--|--|
|  | <b>Toplam</b> | 27 | -0,033 | 0,043 | -0,118 | 0,052 | -0,759 | 0,448 |  |  |  |  |  |
|--|---------------|----|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--|--|--|--|--|





## 6. TARTIŞMA

Sağlık sektörü dinamik bir sektördür. Örgütsel adalet ve alt boyutları açısından sağlık sektöründe yapılan çalışmalar son zamanlarda artmaktadır. Örgütsel adalet ve boyutlarının sağlık çalışanları üzerine olan etkileri incelenirken bireysel ve demografik özellikler dışında yönetim biliminin diğer konuları ile karşılıklı ilişkileri veya üzerine etkileri araştırılmaktadır.

Araştırmanın veri toplama sürecinde Türkiye’de yapılmış olan çalışmalarda örgütsel adalet kavramı ve alt boyutları ile birlikte iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık, motivasyon, tükenmişlik, liderlik, duygusal emek, performans değerlendirme, verimlilik, örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, etik iklim, nepotizm, işten ayrılma niyeti, örgütsel sessizlik, çatışma, işe yabancılaşıma, örgütsel sinizm, örgütsel destek, öğrenilmiş çaresizlik, güçsüzlük, örgütsel özdeşleşme konularının ele alındığı; genellikle aralarında ilişkiye ve ilişkinin yönüne bakıldığı görülmektedir. En fazla araştırma örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve motivasyon konuları üzerine araştırmalar yapıldığı yapılmıştır [1,2,8,10,11,18,22,23,27,36,40,44,48,52,55,56,76,77,79,80,82,83,85]. Veri taramasında sağlık alanı dışında en fazla eğitim alanında öğretmenler ile bankacılık alanında çalışanlar ile yapılan araştırmaların fazlalığı fark edilmiştir. Sağlık dışı alandaki çalışmaların örneklerime baktığımızda; kamu çalışanları, idari personeller, beyaz ve mavi yakalı işçiler, öğretmenler, bankacılar, muhasebeciler, turizm sektörü çalışanları, telekomünikasyon sektörü çalışanları, sanayi kuruluşlarında fabrikalardaki çalışanlar (otomotiv fabrikası, demir çelik fabrikaları, tekstil fabrikaları), akademik personel ve öğretim üyeleri, belediye çalışanları gibi geniş bir kitle karşımıza çıkmaktadır. Örneklerden de anlaşılacağı gibi örgütsel adalet konusu tüm örgütler için önemlidir. Araştırmalarda bireysel özellikler konusun eğitim, yaş, kıdem, medeni durum gibi konuların etkileri üzerinde durulmuş; cinsiyet bağımsız değişkeni üzerine çalışılmış az sayıda araştırma bulunabilmiştir. Farklı alanda yapılmış olan bu çalışmalarda da yukarıda sıralanmış olan konularla örgütsel adaletin ilişkisi üzerine durulmuş, bireysel özellikler bağımsız değişken olarak az çalışmada ele alınmıştır. Veri toplama sürecinde dâhil edilme kriterleri göz önüne alınarak tüm ulusal çalışmalara bakıldığında da meta-analize dâhil

edilebilecek düzeyde istatistik bilgisi içeren 2 makale ve 8 yüksek lisans tezi olmak üzere 10 araştırma bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının adalet algıları üzerine bir meta analiz çalışması Türkiye’de bulunamamıştır. Yapılmış olan çalışmalara bakıldığında; örgütsel adaletin genel ve alt boyutları açısından çalışmaların bir bölümü cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğunu söylese de; anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu içeren çalışmalarda mevcuttur.

Veri tarama sürecinde bulunan ve içerisinde cinsiyet değişkenini ile ilgili araştırmaların verileri incelendi. Sağlık alanı dışında örgütsel adaleti inceleyen araştırmalarda; cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ifade edenleri; Tezcan (2012), Örucü ve Afşarlıoğlu (2013), Yavuz ve Gül (2014), Baş ve Şentürk (2011), Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Yılmaz (2010), Uçar (2016), Şanlımeşhur (2015), Başar (2011), Zengin, Kaygun ve Sağbaş (2017), Alkış ve Güngörmez (2015), Sarıkoyun ve Ağca (2018), Ertürk (2018), Cömert ve arkadaşları(2008) şeklinde sıralayabiliriz. Polat ve Ceep (2008) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmasa da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumlu algıya sahip olduğu söylenmiştir [81].

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar içerisinde de benzer sonuca ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Gür (2012) ’ün hemşirelerle yaptığı araştırma sonuçlarına göre cinsiyetin örgütsel adalet algısını alt boyutları ele almış ve cinsiyetle ilişkisine bakmış sonuçta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [17]. Araştırmamıza dâhil olan çalışmalardan Oral (2012) , Özkan (2017), Özsoy (2017) ,Erer (2014), Akkoyun Girişken (2015), Keklik ,Coşkun Us (2014) ‘un araştırmaları da benzer sonuç içermektedir [19,36,44,75,83,84]. Solak (2014)’ın araştırmasında benzer sonuç içermekle birlikte dağıtım adaleti konusunda erkek hemşireler lehine cinsiyetin etkisinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu söylemiştir [86].

Keklik ve Coşkun Us (2014)’ un yapmış olduğu araştırmaya göre cinsiyetin örgütsel adalet ve alt boyutları üzerine etkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Fakat bu araştırmada tüm alt boyutlarda kadınların ortalama puanları erkeklere göre yüksek bulunmuştur. Bunun anlamı kadınların adaletsizliği daha fazla algıladıkları olarak yorumlanmaktadır. Aynı araştırmada örgütsel adalet ile medeni durum, yaş, kurumda çalışma süresine göre de anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Gelir düzeyi yüksek olanların

ise örgütsel adalet algılamalarının tüm boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür [75].

Arslantaş , Pekdemir (2007) 'in yapmış olduğu araştırmanın sonucunda kadınların adalet algı düzeyi erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer araştırmalardan farklı bir sonuç içerdiğinden önemlilik arz etmektedir. Aynı araştırmada çalışanların örgütsel adalet algıları üzerine cinsiyet dışında çalışılan bölüm, toplam çalışma sürelerinin de etkili olduğu gösterilmiştir [80]. Demircan Çakar (2015) tarafından yapılan araştırma kadınların adalet algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu gösteren diğer bir araştırmadır [82]. Sezgin ve Yıldızhan'ın Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarıyla yapmış olduğu araştırmada iş doyumunu ile birlikte işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık göstermişlerdir [79]. Cihangiroğlu ve arkadaşlarının(2010) kamu hastanelerinde görev yapan hekimler ile yaptığı çalışmada da kadın hekimlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının erkek hekimlere göre daha yüksek olduğunun sonucuna ulaşmıştır [76]. Her iki çalışmanın sonucu da bizim çalışmamızdan farklılık göstermektedir.

Sağlık alanı dışında örgütsel adaleti inceleyen araştırmalarda; cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olduğunu bildiren çalışmalarda bulunmaktadır. Altınkurt, Yılmaz, Karaman (2015) tarafından yapılan araştırmada genel örgütsel adalet ve alt boyutları üzerinde erkekler lehine çok zayıf bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma 17 araştırmanın sonucunu birleştirerek analiz eden bir meta-analiz çalışması olması açısından önemlidir [79]. Özer ve Urtek (2007)'in yapmış olduğu araştırmada örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında cinsiyet açısından erkekler lehine anlamlı farklılıkları olduğunu söylemiştir [78].Yine sağlık dışı alanda yapılan başka bir araştırmada Yıldırım(2007) örgütsel adaletin alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınlar işyerlerinde erkeklere göre daha fazla haksızlık yapıldığını düşünmekteyken, erkeklerin de adil etkileşim algıları yüksek bulunmuştur [8]. Yelboğa(2012)'nin otomotiv sektörü çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada dağıtımsal adalet algısı boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık bulmuştur [77]. Aytaç(2016)'ın öğretmenlerle yapmış olduğu meta-analiz çalışmasına 35 çalışma dahil edilmiş olup cinsiyetin örgütsel adalet algısı üzerine etkisine bakılmış, önemsiz düzeyde farklılık erkekler lehine sonuçlanmıştır [86].

Çimen, Deniz ve Özsarı(2016)'nın yaptığı araştırmada cinsiyete göre algıladıkları genel örgütsel adaletin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Fakat aynı zamanda alt boyutlar açısından bakıldığında dağıtımsal ve kişilerarası adalet algılarının farklılık göstermediği, işlemsel ve bilgisel adalet algılarının ise farklılık gösterdiği görülmüştür [19].

Koyutürk A.(2012) 'nın sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada örgütsel adaletin alt boyutlarının hepsinde erkek cinsiyetin anlamlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur [52].

Bu yaptığımız meta-analiz çalışmasında, Cohen, Manion ve Morrison (2007)'un sınıflamasına göre etki büyüklüğü değerlerini yorumladığımızda ise erkek cinsiyetten olmanın sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyi üzerinde güçlü düzeyde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Meta-analiz, bulguları birleştirmek amacıyla benzer bir konuda yapılmış bağımsız çalışmalardan elde edilen sonuçların istatistiksel analizidir. Bu nedenle araştırmacının literatürdeki araştırmalara erişebilmesi önemlidir. Bu çalışmada belirtilen sınırlılıklar nedeniyle ancak 10 araştırmaya ulaşılmıştır. 10 araştırmanın sonuçlarının meta-analiz yöntemi ile birleştirilmesinden oluşan bu çalışmada meta-analize dâhil edilen çalışmaların toplam örneklem sayısı 2807 olup çalışmaların %40'ının örneklem sayısı 200-299 arasındadır.

Yaptığımız araştırmada meta-analize dâhil edilen 10 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2807 'ye ulaşmıştır. Çalışmaların %60'inde Robert Moorman'ın Örgütsel Adalet Ölçeği, %30'sinde Colquit'in Örgütsel Adalet Ölçeği ve %10'unda Özdevecioğlu tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmamızda heterojenlik testi yapılarak çalışmalarımızı heterojen özellik gösterdiğini belirledik, yayın yanlılığı testi ile yayın yanlılığı olmadığı gösterdik. Rastgele etkiler modeline göre bulunan 0,054 ortalama etki büyüklüğü değeri öncelikle pozitif yönde olduğu için erkek çalışanlar lehine bulunmuştur.

Çalışmalar, yapıldığı kurumlar bazında incelendiğinde bazılarının çok merkezli olarak yapıldığı, toplamda ise 1 tane üniversite hastanesi, 12 tane devlet hastanesi, 7 tane eğitim araştırma hastanesi ve 4 tane özel hastane olduğu görülmektedir. Bölgesel olarak baktığımızda araştırmamızda kullanılan verilerin İstanbul, Ankara, Malatya, Konya, Samsun ve Burdur illerinden toplandığı görülmektedir. Meta-analiz çalışmalarının en önemli özelliği örnekleme genişleterek daha genel bir yargıya ulaşılmasına yardımcı olmaktır ve yapmış olduğumuz çalışmayla tek bir çalışmada ulaşılması zor örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Araştırmada moderatör değişken olarak kamu ve özel hastanede çalışılması, araştırmacının yapıldığı şehirler ve örneklemin özelliği değerlendirilmiştir. Moderatör değişken olarak ele alınan hastane türünün etki büyüklükleri arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, araştırmanın yapıldığı şehir ve örneklem türünün etki büyüklükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir. Koyutürk(2012)'ün Malatya ilinde yapmış olduğu çalışmanın araştırmamıza etkisi anlamlı farklılık ortaya koymuştur. Örnekleme sağlık personeli ve doktor-hemşire olan araştırmalarda bu anlamlı farklılığın diğer bir nedenidir.

Araştırmada, Cohen, Manion ve Morrison (2007)'un sınıflamasına göre etki büyüklüğü değerlerini yorumladığımızda ise erkek cinsiyetten olmanın sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyi üzerinde güçlü düzeyde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın sınırlılıklarından birincisi sadece Türkiye'de yapılmış çalışmalardan oluşmasıdır. Bu nedenle çalışmanın tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi mümkün değildir. Bir diğer sınırlılık ise bu araştırmanın sadece örgütsel adalet algısını cinsiyet değişkeni açısından ele almasıdır. Moderatör değişkenlerin artırılıp genişletilmesi araştırmanın sonucunun yorumlanmasında destekleyici olacaktır. Bu nedenle cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algı düzeyine etkisi yanı sıra cinsiyet değişkeni ile birlikte istihdam şekli, kıdem, çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalışılan birim ve benzeri birçok yönü ele alınarak farklı değişkenlerin birlikte incelenmelidir. Ancak bu sayede meta analiz çalışmalarının sayısı artırılarak, sonuçlarında daha genel bir yargıya ulaşılması mümkün olacaktır.

## KAYNAKLAR

1. Akgüney,E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul,4-152.
2. 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.
3. Cropanzano,R., Paddock.L., Rupp.D.E., Bagger,J., Baldwin,A. (2008). How Regulatory Focus Impacts The Process-By-Outcome Interaction for Perceived Fairness and Emotions, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,105, 36–51.
4. Greenberg,J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
5. İçerli,L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
6. Gül,H., İnce,M. (2014). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 127-150.
7. Cropanzano,R., Wright,T.A. (2003). Procedural Justice and Organizational Staffing: A Tale of Two Paradigms, *Human Resource Management Review*, 13,7-39.
8. Yürür,S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 13(2), 295-312.
9. Özdevecioğlu,M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21, 77-96.
10. Tunçbiz ,B. (2015). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Karabük, 8-123.

11. Çetin,F., Basım,H.J., Karataş,M. (2011). Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 18 (1), 71-85.
12. Ekici,D., (2013). Sağlık Hizmetinde Toplam Kalite Yönetimi, Ankara,Sim Matbaacılık.
13. St-Pierre,I., Holmes,D. (2010). The Relationship Between Organizational Justice and Workplace Aggression. *Journal of Advanced Nursing*, 66 (5), 1169–1182.
14. Laschinger,H.K.S. (2004). Hospital Nurses' Perceptions of Respect and Organizational Justice, *Journal of Nursing Administration*, 34 (7/8), 354-364.
15. Royal,D.R. (2009). *Nurses' Perceptions of Organizational Justice, Commitment, and Job Satisfaction in The Workplace*, Doctoral Thesis, University Of Phoenix Health Administration, Arizona,57-58.
16. Owolabi,A.B. (2012). Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State *Nigeria, Research in World Economy*, 3 (1), 28-34.
17. \*Gür, E. (2012). *Kamu, Özel ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Durumları*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü , Ankara,12-73.
18. Abbasoğlu,Ş. (2015). *İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,56-86.
19. \*Deniz,S., Çimen,M., Özсарı,H. (2016). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Social Science*, 42, 329-343.
20. Akgöz,S., Ercan,İ., Kan,İ. (2004). Meta analiz , *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30, 107-112.
21. Türk Dil Kurumu (2005). *Türkçe Sözlük* (10. Baskı), Ankara: TDK,35.
22. Bilsel,M.A. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,5-104.



23. Tekeli,İ. (2014). *Örgütsel Adalet ve Ödüllendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul İli Ataşehir İlçe Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,5-122.
24. Baron,R.A., Greenberg,J. (2003). *Organizational Behavior in Organization. Understanding and Managing The Human Side Work*, 7. Edition, Prentice Hall, Upper Sadle River, 775.
25. Moorman,R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? , *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
26. Özkalp,E., Kirel,Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 694.
27. Yıldırım F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 62(1),253-277.
28. Colquitt,J.A., Conlon,D.E., Wesson,M.J., Porter,C.O.H.L., Ng, K.Y. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
29. Yıldırım,M.C., Ekinci,A., Öter,Ö.M. (2012). The Effect of Education Supervisor Assistants' Organizational Justice Perceptions on Their Level of Professional Burnout, *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 45(1), 327-345.
30. Beugre,C. (1998) Implementing Business Process Reengineering: The Role of Organizational Justice, *The Journal of Applied Behavioral Science*,34(3), 347–360.
31. Taşkaya,S.,Şahin,B. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*,13(2), 85-114.
32. Niehoff, Brian,P., Robert,H., Moorman,R.H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
33. Cohen-Charash,Y., Spector,P.E. (2001). The Role of Justice In Organizations: A Meta Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-302.

34. Karaeminoğulları,A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Alguları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,81-119
35. Öner,Z.H. (2008). *The Mediating Effect of Organizational Justice: Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on The Relationship Between Servant Leadership, and Work Engagement*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,21-50.
36. \*Akkoyun Girişken,G. (2015). *Bir Kamu Hastanesinde Sağlık Çalışanlarının İletişim Doyumları İle Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,İstanbul ,1-96.
37. Taşkıran E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,119-135.
38. Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 551-554.
39. Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*,(Geliştirilmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 636-638.
40. Çakıcı,A.B. (2012). *Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya ,3-105.
41. Çakmak,K.Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 19-95.
42. Aslantaş,M., Arslan,V. (2016). Adaletin Çalışma Hayatındaki Yansıması: Örgütsel Adalet, *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1, 19-32.
43. Altıntaş,F.Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 19-40.
44. \*Erer B. (2014). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya,1-91.

45. Özmen, Ö.N.T., Arbak,Y., Özer,P.S. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 1, 17–33.
46. Greenberg,J., McCarty,C.L. (1990). The Interpersonal Aspects of Procedural Justice: A New Perspective on Pay Fairness, *Labor Law Journal*, 5,83.
47. Folger,R., Cropanzano,R. (2007). The Management of Organizational Justice, *Academy of Management Executive*,21-424-48
48. Yıldırım,F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 28-145.
49. Irak,D.U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
50. McFarlin,D.B., Paul,D.S. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcome, *Academy of Management Journal*, 35(2), 628.
51. Uysal,D. (2002). *Örgütlerde Kişilerarası Adil Davranış Algısı ile İletişim Tarzı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara,12-99.
52. \*Koyutürk,A. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-113.
53. Tan,Ö. (2009). *Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul ,105-127.
54. Eroğlu,E., Özkan,G. (2009). Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu İle İlgili Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi* , 5(4),50-61.
55. Söyük,S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , İstanbul, 34-117.
56. Yürür,S. (2008). Örgütsel Adalet ve İş tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences* , 13(2), 312- 318

57. Özkılıçcı,G. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlginin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,3-32.
58. Kantek,F., Kartal,H. (2016). The Effects of Job Satisfaction on Nurses' Professional Status: A Meta-analysis, *Journal of Human Sciences*, 13(3), 4268-4277.
59. İnternet: Pufulete,M., Higgins,J., Rogers,A.C., Dreyer,L., Hollingworth,W., Dayer,M., Nightingale,A., McDonagh,T. , Reeves,C.B. (2014). Protocol for a Systematic Review and Individual Participant Data Meta-Analysis of B-Type Natriuretic Peptide-Guided Therapy for Heart Failure. URL: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.systematicreviewsjournal.com%2Fcontent%2F3%2F1%2F41&date=2018-06-20>, Son Erişim Tarihi: 17.06.2018.
60. Bakioğlu,A. ,Özcan,Ş. (2016). *Meta-Analiz*. Ankara: Nobel Akademik, 160-212.
61. Cohen,J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. 2. Baskı. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates, 19-27.
62. Field,A.P. (2005). Is The Meta-Analysis of Correlation Coefficients Accurate When Population Correlations Vary?, *Psychological Methods*, 10(4), 444.
63. Ellis,P. (2010). *The Essentials of Effect Sizes*. New York: Cambridge University Press, 97-112.
64. Borenstein,M., Hedges,L.V., Higgins,J.P.T., Rothstein,H.R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. West Sussex, UK: John Wileypage, 277-291.
65. Hedges,L.V., Vevea,J.L. (1998). Fixed-And Random-Effects Models in Meta-Analysis. *Psychological Methods*, 3(4), 486.
66. Hedges,L.V., Olkin,I. (1986). Meta Analysis: A Review and A New View, *American Educational Research Association*, 15(8), 14-16.
67. Cumming,G., Finch,S. (2005). Inference By Eye: Confidence Intervals, and How to Read Pictures of Data. *American Psychologist*, 60, 170-180.
68. Long,J. (2001). *An Introduction to and Generalization of The Fail-Safe N*. Annual Meeting of The Southwest Educational Research Association, New Orleans, LA. ProQuest Digital Dissertations database,1-50. (Publication No. TM 032 355).

69. Copas,J., Shi,J.Q. (2000). Meta-Analysis, Funnel Plots and Sensitivity Analysis. *Biostatistics*, 1, 247-262.
70. Rothstein,H.R., Sutton,A.J., Borenstein,M. (Ed.) (2005) Publication Bias in Meta-Analysis: Prevention, Assessment and Adjustments. *John Wiley & Sons*, 2-4.
71. Cohen,L., Manion,L., Morrison,K. (2007). *Research Methods in Education*. London: Routledge-Falmer, 520-523.
72. İnternet: Murphy,K.R., Myors,B. (2004). *Statistical Power Analysis: A Simple and General Model for Traditional and Modern Hypothesis Tests.* , URL: <http://www.researchgate.net/publication/29459358>, Son Erişim Tarihi: 30.06.2019. DOI:10.4324/9781410609267.
73. Ried,K. (2006). Interpreting and Understanding Metaanalysis Graphs. *Australian Family Physician*, 35(8), 635-638.
74. \*Keklik,B., Coşkun Us, N.(2013). *Örgütsel Adalet Algulamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 18(2), 143-161.
75. Cihangiroğlu,N., Şahin,B., Naktiyok,A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Alguları Üzerine Bir Araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), 67–82.
76. Yelboğa,A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, *Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review*, 12 (2), 171-182.
77. Özer,P.S., Urtek,G.E. (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
78. Altinkurt Y.,Yılmaz K.,Karaman G.(2015). The Effect of Gender, Seniority and Subject Matter on the Perceptions of Organizational Justice of Teachers: A Meta-Analytical Study, *Educational Sciences:Theory & Practice* , 15(1) ,33-43
79. Arslantaş,C., Pekdemir,I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Arastırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*,2007(1),261-286
80. Polat,S., Ceep,C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Alguları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* , 54, 307-331.
81. Demircan Çakar,N. (2015). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Örgütsel Adalet Algısı:

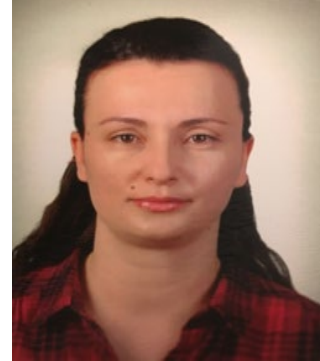
Etik İklimin Rolü, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2,79-94

82. \*Oral,N. (2012). *Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Örgütünde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir,4-87.
83. \*Özkan,N. (2017). *İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,4-82.
84. \*Özsoy,Z. (2017). *Hastanelerdeki Kurum Kültürünün Hemşirelerin Etik ve Kurumsal Adalet Davranışları Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara,1-60.
85. \*Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,6-130.
86. Aytaç,T.(2016).The Effect of Gender and Seniority on The Perceptions of Organizational Justice of Teachers in Turkey:A Meta-analysis, *The Anthropologist*,24(1),333-346.
87. Cumming,G.(2012). *Understanding The New Statistics: Effect Sizes, Confidence Intervals,and Meta-Analysis*, New York:Routledge, 205.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ŞEN, Tuğba  
 Uyruğu : TC  
 Doğum tarihi ve yeri : 30.05.1981/Tokat  
 Medeni hali : Evli  
 Telefon : 05336868983  
 e-mail : eraydint@gmail.com



| Eğitim Derecesi | Eğitim Birimi  | Mezuniyet tarihi |
|-----------------|--|------------------|
| Yüksek Lisans   | Gazi Üniversitesi/<br>Hemşirelik ABD.                                      | Devam ediyor     |
| Lisans          | İstanbul Üniversitesi /<br>Florence Nightingale<br>Hemşirelik Yüksek Okulu | 2004             |
| Lise            | Niksar Sağlık Meslek<br>Lisesi / Hemşirelik<br>Bölümü                      | 1999             |

### İş Deneyimi

| Yıl               | Yer  | Görev                       |
|-------------------|--|-----------------------------|
| 2012-devam ediyor | Ankara Üniversitesi Tıp<br>Fakültesi Cebeci Araştırma<br>ve Uygulama Hastanesi | Klinik Sorumlu<br>Hemşiresi |
| 2011-2012         | Medicana International<br>Ankara Hastanesi                                     | Klinik Sorumlu<br>Hemşiresi |
| 2002-2011         | İstanbul Üniversitesi<br>Cerrahpaşa Tıp Fakültesi                              | Servis Hemşiresi            |

### Yabancı Dil

İngilizce

### Hobileri

Kitap okumak, spor yapmak (özellikle fitness, yüzme, trekking ve hiking), müzik dinlemek, kültür gezileri yapmak.



*GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..*



