

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELERİN
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISI ÜZERİNE ETKİSİ**

Taner Yavuzdemir

Zonguldak 2013

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELERİN
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISI ÜZERİNE ETKİSİ**

**Hazırlayan
Taner Yavuzdemir**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Halil Yıldırım**

Zonguldak 2013

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 2009528201008 numaralı **Taner YAVUZDEMİR**'in hazırladığı “**Kamu Mevzuatındaki Yeni Düzenlemelerin Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi**” konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 04/03/2013 Pazartesi günü saat 14:00’da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____


Yrd. Doç. Dr. Halil YILDIRIM (Danışman)

Üye _____


Yrd. Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA

Üye _____


Yrd. Doç. Dr. Evrim ERDOĞAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2013


Doç. Dr. Hakan SARIBAŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

| | |
|----------------|--|
| Kurum | : Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı |
| Tez Başlığı | : Kamu Mevzuatındaki Yeni Düzenlemelerin Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi |
| Tez Yazarı | : Taner Yavuzdemir |
| Tez Danışmanı | : Yrd. Doç. Dr. Halil Yıldırım |
| Tez Türü, Yılı | : Yüksek Lisans Tezi, 2013 |
| Sayfa Adedi | : 82 |

Örgütsel adalet kavramı, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışma, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonucunda Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısında meydana gelen değişikliklerin, çalışanların örgütsel adalet algıları üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel adalet ölçeğinin orijinal hali düzenlemeler öncesi, uyarlanmış hali ise yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısını ölçebilmek amacıyla uygulanmıştır. Çalışma, Zonguldak il merkezinde görev yapan 200 sağlık personeli üzerinde uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutları, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu, görev yapılan kurum, tayin isteme durumu, unvan, gelir durumu ve sendikaya üyelik değişkenlerinde farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Örgütsel Adalet, Kamu Mevzuatı, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

Institution : Bulent Ecevit Universty Institute of Social Sciences,
Department of Management

Title : Public Legislation New Regulations The Effect of
Organizational Justice Perceptions of Health Care
Professionals

Author : Taner Yavuzdemir

Adviser : Asst. Prof. Dr. Halil Yıldırım

Type of Thesis, Year : Master's Thesis, 2013

Total Number of Pages : 82

The concept of organizational justice, distributive justice, process justice and interpersonal justice are composed of three dimensions. This study, as a result of the No. 663 Decree Law of the changes in the organizational structure of the Ministry of Health, was carried out to measure the changes on employees' perceptions of organizational justice. The original version of the scale of organizational justice is applied to be able to measure current situation, and adapted version of the new regulations are applied to be measure organizational justice perception. Study is performed on 200 health employees in the Zonguldak.

According to research results participants before regulations the perception of organizational justice, with dimensions of organizational justice perceptions after the new regulations between gender, partners to work, institution, status of appointment, job title, the level of income, and trade union membership variables are different from.

Keywords: Justice, Organizational Justice, Government Legislation, Health Employees

ÖNSÖZ

Örgütsel adalet, gerek kamu gerekse özel sektör işletmelerinde, gittikçe önem kazanan bir kavramdır. Bir organizasyonda görev yapan kişilerin, kendilerine adil davranıldığını düşünmeleri, adalet algıları açısından önem taşımaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi emek yoğun, kişisel özveri ve çaba gerektiren, direkt olarak insana hizmet eden bir örgüt içerisinde bu kavram daha da önem kazanmaktadır.

Örgütsel adalet algısı üzerine yapılan çalışmaların sayısı hızla artmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların adalet algılamalarının ne denli önemli olduğu ve bu algıları olumlu yönde değiştirebilecek unsurların neler olduğu noktasında örgütlerin bulabilecekleri kaynak sayısı da artmaktadır.

Bu çalışma Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısında meydana gelen değişikliklerin, sağlık personelinin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yazın incelemesinde, örgütsel adalet algısının, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş doyumunu, yöneticiye duyulan güven ve benzeri değişkenler aracılığı ile açıklanmaya çalışıldığı birçok kaynağa ulaşılmıştır. Ancak, bu çalışmada örgütsel adalet algısı, öncesi ve sonrası ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu süreç boyunca birlikte çalışmış olduğum, desteğini, güler yüzünü ve rehberliğini her zaman hissettiğim değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Halil YILDIRIM' a samimi desteğinden ötürü teşekkür ederim.

Elektronik posta adreslerine gönderdiğim soru formunu doldurarak anketime katılım gösteren değerli mesai arkadaşlarıma destekleri için teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca her türlü fedakârlığı gösteren ve bu süreçte en büyük destekçim olan SEVGİLİ EŞİME yürekten teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| ÖZET..... | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ÖNSÖZ..... | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | xi |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI | 4 |
| 1.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar | 6 |
| 1.1.1. Reaktif İçerik Teorileri | 7 |
| 1.1.2. Proaktif İçerik Teorileri..... | 9 |
| 1.1.3. Reaktif Süreç Teorileri | 10 |
| 1.1.4. Proaktif Süreç Teorileri | 11 |
| 1.2. Örgütsel Adaletin Boyutları | 12 |
| 1.2.1. Dağıtım Adaleti..... | 13 |
| 1.2.2. Süreç Adaleti | 15 |
| 1.2.3. Etkileşim Adaleti | 18 |
| 2. KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELER..... | 20 |
| 2.1. 6223 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler | 20 |
| 2.2. 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sağlık Bakanlığı Yapısında Meydana Gelen Değişimler | 21 |
| 2.2.1. İstihdam Şekline Yönelik Düzenlemeler..... | 21 |
| 2.2.2. Özlük Haklarına Yönelik Düzenlemeler | 23 |
| 3. KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELERİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA | 26 |
| 3.1. Örgütsel Adalet Algısının Ölçümüne Yönelik Araştırma..... | 26 |
| 3.1.1. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılan Çalışmalar | 26 |
| 3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi | 28 |
| 3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri | 28 |

| | |
|--|----|
| 3.1.4. Araştırmanın Varsayımları | 31 |
| 3.1.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları | 31 |
| 3.1.6. Evren ve Örneklem | 31 |
| 3.1.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler | 32 |
| 3.2. Araştırma Verilerinin Analizi..... | 32 |
| 3.2.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi | 33 |
| 3.2.2. Faktör Analizi | 34 |
| 3.3. Demografik Özellikler İle İlgili Analizler | 38 |
| 3.4. Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının İncelenmesi | 43 |
| 3.4.1. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması..... | 43 |
| 3.4.2. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması..... | 44 |
| 3.4.3. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması..... | 46 |
| 3.4.4. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 47 |
| 3.4.5. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Doğum Yerleri (Memleket) Durumuna Göre Karşılaştırılması | 49 |
| 3.4.6. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Yapılan Kurum Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 50 |
| 3.4.7. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Tayin İsteme Durumuna Göre Karşılaştırılması | 51 |
| 3.4.8. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Göreve Başlarken Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 53 |
| 3.4.9. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Şu Anki Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 54 |
| 3.4.10. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Unvanlarına Göre Karşılaştırılması..... | 55 |
| 3.4.11. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması..... | 56 |
| 3.4.12. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 58 |
| 3.4.13. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Mesleki Sendika Üyeliği Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 59 |
| 3.4.14. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması | 60 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4.15. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi | 62 |
| 4. SONUÇ | 65 |
| KAYNAKÇA..... | 72 |
| EKLER..... | 79 |
| Anket Formu | 79 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 3.1. Düzenlemeler Öncesi Durum Ölçeği Faktör Yükleri..... | 35 |
| Tablo 3.2. Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum Ölçeği Faktör Yükleri | 36 |
| Tablo 3.3. Düzenlemeler Öncesi Örgütsel Adalet Ölçeği Frekans, Yüzde Analizi ve İstatistiki Veriler | 37 |
| Tablo 3.4. Yeni Düzenlemeler Sonrası Örgütsel Adalet Ölçeği Frekans, Yüzde Analizi ve İstatistiki Veriler | 38 |
| Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı..... | 38 |
| Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı..... | 39 |
| Tablo 3.7. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu..... | 39 |
| Tablo 3.8. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Çalışma Durumu | 39 |
| Tablo 3.9. Araştırmaya Katılanların Doğum Yeri Dağılımı | 40 |
| Tablo 3.10. Araştırmaya Katılanların Görev Yaptıkları Kurumların Dağılımı..... | 40 |
| Tablo 3.11. Araştırmaya Katılanların Tayin İsteme Durumlarının Dağılımı..... | 41 |
| Tablo 3.12. Araştırmaya Katılanların Göreve Başlarken Eğitim Durumları Dağılımı..... | 41 |
| Tablo 3.13. Araştırmaya Katılanların Şu Anda Eğitim Durumları Dağılımı | 41 |
| Tablo 3.14. Araştırmaya Katılanların Unvan Durumları Dağılımı | 42 |
| Tablo 3.15. Araştırmaya Katılanların Görev Süresi Dağılımı..... | 42 |
| Tablo 3.16. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumu Düşünceleri | 42 |
| Tablo 3.17. Araştırmaya Katılanların Mesleki Sendika Üyelik Durumu | 43 |
| Tablo 3.18. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması ... | 43 |
| Tablo 3.19. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması | 45 |
| Tablo 3.20. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması..... | 46 |
| Tablo 3.21. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 48 |
| Tablo 3.22. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Doğum Yerlerine Göre Karşılaştırılması..... | 49 |
| Tablo 3.23. Düzenlemeler Öncesi Durum ve Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Yapılan Kurumlara Göre Karşılaştırılması..... | 50 |
| Tablo 3.24. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Tayin İsteme Durumlarına Göre Karşılaştırılması..... | 52 |
| Tablo 3.25. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Göreve Başlarken Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması..... | 53 |

| | |
|--|----|
| Tablo 3.26. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Şu Anki Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması | 54 |
| Tablo 3.27. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Unvanlara Göre Karşılaştırılması | 55 |
| Tablo 3.28. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması..... | 57 |
| Tablo 3.29. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması..... | 58 |
| Tablo 3.30. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Mesleki Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 59 |
| Tablo 3.31. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması | 61 |
| Tablo 3.32. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi..... | 63 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | | |
|---------|---|--|
| ANOVA | : | Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance) |
| H_0 | : | Düzenlemeler Öncesi Duruma İlişkin Hipotezler |
| H_s | : | Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Duruma İlişkin Hipotezler |
| H_k | : | Korelasyon Analizi Hipotezleri |
| KHK | : | Kanun Hükmünde Kararname |
| KMO | : | Kaiser-Meyer-Olkin Değeri |
| ÖDA | : | Düzenlemeler Öncesi Durum Dağıtım Adaleti |
| ÖSA | : | Düzenlemeler Öncesi Durum Süreç Adaleti |
| ÖEA | : | Düzenlemeler Öncesi Durum Etkileşim Adaleti |
| SPSS | : | Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı |
| SDA | : | Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum Dağıtım Adaleti |
| SSA | : | Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum Süreç Adaleti |
| SEA | : | Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum Etkileşim Adaleti |
| T TESTİ | : | İki Aritmetik Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testi |

GİRİŞ

Kamu ve özel sektör işletmeleri faaliyetlerini bir takım yasal düzenlemelere bağılı kalarak yürütmek durumundadır. Zaman zaman yasal düzenlemelerde değişiklikler yapılmakta ve faaliyetlere ilişkin bir takım yeni düzenlemeler meydana gelmektedir.

Örgütsel adalet kavramı, örgüt içerisinde elde edilen kazanımların dağıtılması, kararlarının alınması sırasında kullanılan süreçler ve etkileşimler ile ilgili olarak karşılaşılan durumları çeşitli kurallar ve normlar aracılığı ile açıklamaya çalışır. Örgütsel adaletin sınıflandırılmasında içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki farklı teorik yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar reaktif-proaktif içerik ve reaktif-proaktif süreç teorileridir. Dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti, örgütsel adaletin boyutlarını oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti örgüt içerisindeki kazanımların dağıtılması, süreç adaleti karar alma sırasında kullanılan süreçleri, etkileşim adaleti ise da kişiler arasındaki etkileşimleri incelemektedir.

Örgütsel adalet algısı bireylerin örgüte olan bağılı, verimi, iş doyumunu, katkıları, işe olan adanmışlıkları ve yöneticilerine duymuş oldukları güven gibi değişkenler üzerinde oldukça etkili olan bir kavramdır. Bireyler örgütlerine sağlamış oldukları katkılar ile örgütlerinden elde etmiş oldukları kazanımlar arasında bir kıyaslama yapar ve bu kıyaslama sonucunda eşitlik duygusunu hissederler ise örgütlerinin kendilerine adil davrandığı algısına sahip olabilirler. Yine kazanımların adil, ön yargıdan uzak bir şekilde dağıtıldığı, karar alma aşamasında kullanılan süreçlerin net ve açık bir şekilde paylaşıldığı, bireylerin görüşlerinin alındığı, samimi ve dürüst bir iletişimin kurulduğu, kaygıların dikkate alındığı, sonuçların paylaşıldığı, bireylere saygın davranıldığı örgütlerde çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu yönde artabilmektedir.

Yapılan yazın incelemesinde, örgütsel adalet algısının, örgütsel bağılılık, iş tatmini, iş doyumunu, yöneticiye duyulan güven ve benzeri değişkenler aracılığı ile açıklanmaya çalışıldığı birçok kaynağa ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmada olduğu gibi yasal düzenlemelerin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkilerini ölçen bir çalışmaya

henüz rastlanamamıştır. Bu boyutları ile çalışmanın yazına katkı sağlaması ve bu alanda yapılacak olan yeni çalışmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırmanın farklı örgütlerde karşılaştırmalı olarak ve daha geniş örneklem ile uygulandığında her geçen gün yazında artan araştırma sonuçlarına daha da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma 02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısında meydana gelen değişikliklerin çalışanların örgütsel adalet algısı üzerine etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla bu değişimden etkileneceği düşünülen sağlık çalışanlarına anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasında ayrı ayrı örgütsel adalet algısı ölçülmüştür. Ayrıca örgütsel adalet algısının cinsiyet, yaş, medeni durum, eşlerin çalışma durumu, doğum yeri, görev yapılan kurum, tayin isteme durumu, göreve başlarken ve şu anki eğitim durumu, unvan, görev süresi, gelir durumu ve sendika üyeliğine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel adalet kavramı, örgütsel adalet ile ilgili kuramsal yaklaşımlar, örgütsel adaletin boyutları ile ilgili kapsamlı bir yazın taraması yapılmıştır. Örgütsel adaletle ilişkin teorik yaklaşımlar olan reaktif ve proaktif içerik ve süreç teorileri açıklanmış, örgütsel adaletin boyutları olan dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

İkinci bölümde ise kamu mevzuatında meydana gelen değişimler incelenmiştir. 6223 sayılı kanun ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile meydana gelen değişiklikler kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Bu değişiklikler istihdam şekline ve özlük haklarına yönelik değişiklikler başlıklarında incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise kamu mevzuatındaki yeni düzenlemelerin örgütsel adalet algısı açısından incelenmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, varsayımları, kısıtlılıkları, evren ve örneklem ile ilgili bilgiler verilmiştir. Kullanılan ölççekler açıklanmış ve gerekli analizler uygulanarak yorumlanmıştır.

Çalışmanın sonucunda katılımcıların düzenlemeler öncesindeki duruma ait örgütsel adalet algıları ile cinsiyet, görev yaptıkları kurum, tayin isteme durumları, unvan ve gelir durumları değişkenlerinde, yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algıları ile eşlerinin çalışma durumları, görev yaptıkları kurum ve sendikaya üyelik durumları değişkenlerinde farklılık göstermekte olduğu ortaya çıkmıştır.

1. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Adalet kavramı, geçmişten günümüze üzerinde en çok çalışılan ve tartışılan konulardan biridir. Felsefeyle ilgilenmiş olan Aristo, Plato, Socrates, Nozick ve Rawls gibi düşünürler “adalet” kavramı ile de yakından ilgilenmişlerdir (Bies, 1992:433; Colquitt vd., 2001:425).

Bir eylemin ya da davranışın doğruluğunu, bir başka deyişle adil oluşunu ifade etmekte olan “adalet” kavramının iki temel ilkesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi bireylerin sivil özgürlükler açısından eşit haklara sahip olması gerekliliği ilkesi, ikincisi ise bireylere eşit fırsatların tanınması ilkesidir (Rawls, 1971:3).

Zamanla örgütsel yaşamda karşılaşılan durumlar sosyal adalet kavramı temel alınarak incelenmiş ve “örgütsel adalet” (organizational justice) kavramı geliştirilmiştir. Homans’ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı (Theory of Distributive Justice), Adams’ın (1965) Eşitlik Kuramı (Equity Theory), Thibaut ve Walker’ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramı (Procedural Justice Theory), Crosby’nin (1976) Göreli Yoksunluk Kuramı (Relative Deprivation Theory), Leventhal’ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı (Justice Judgement Theory), Lerner’ın (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı (Justice Motive Theory), Leventhal, Karuza ve Fry’ın (1980) Dağıtım Tercihi Kuramı (Allocation Preference Theory) örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (İşbaşı, 2001:60).

Örgütsel adalet kavramının gelişmesinde Adams’ın Eşitlik Teorisi önemli katkılar sağlamıştır. Bu teoriye göre bireyler, örgütlerine sağlamış oldukları katkılar ile elde ettikleri kazanımları birbirine oranlamakta ve örgütlerinde elde ettikleri kazanımlar ile başka örgütlerde benzer durumdaki bireylerin elde ettiği kazanımları karşılaştırarak bir kıyaslama yapmaktadırlar. Yapılan bu kıyaslama ve değerlendirmeler sonucunda örgüt yönetiminin kendilerine adil davranış sergileyip sergilemediklerine karar vermektedirler (Greenberg, 1990:400-401).

Folger ve Cropanzano (1998) örgütsel adaleti, örgütsel kaynakların (ödül ve ceza gibi) dağıtımının, bu dağıtım kararlarının belirlenmesinde kullanılan süreçlerin ve bu süreçler yürütülürken çalışanlar arasında oluşan ilişkilerin nasıl olması

gerektiğini gösteren kurallar ve normlar ile ilgili bir kavram olarak tanımlamışlardır. Beugre ve Baron (2001:326) ise örgütsel adaleti çalışanın, iş arkadaşları, yöneticileri ve örgütle olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren sosyal bir sistem olarak belirtmiştir. Irak'a (2004:25) göre ise, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında incelenen örgütsel adalet, çalışanların kendilerine örgütleri tarafından ne kadar adil davranıldığına ilişkin değerlendirmelerini içermektedir.

Bireyler, adalet algısına ilişkin olarak her zaman potansiyel bir kaygı taşımaktadırlar. Bireylerin karşı karşıya kaldıkları bazı durumlarda, bu potansiyel kaygı, gerçek bir kaygıya dönüşebilmektedir. Bu durumlardan birincisi, bireyin istedik olmayan bir kazanım ya da sonuç elde etmesi durumudur. Birey örgütünde uygulanan süreçler sonucunda istemiş olduğu ya da hak ettiği kazanımı elde edemediğini düşünür ise, uygulanan süreçlerin adil olmadığı ve kendisine adil davranılmadığı kaygısına sahip olmaktadır. İkincisi, bireyin dahil olduğu örgütte bir değişimin meydana gelmesidir. Değişim, bireylerin adaletle ilişkin kaygılarını artırmakta ve adalet konusuyla daha fazla ilgilenmelerine neden olmaktadır. Üçüncüsü, örgütte bireyler arasında dağıtılacak olan kaynakların sınırlı olmasıyla ilgilidir. Örgütte kaynaklar yeterli olduğunda, bunların dağıtımının nasıl yapıldığı bireyler tarafından çok fazla önemsenmemektedir. Sınırlı kaynakların paylaşımı söz konusu olduğunda, bireyler adalet algısının yanı sıra adaletin nasıl tanımlandığı ile de ilgilenmektedirler. Dördüncüsü, bireyler arasında oluşan güç farklılıklarıdır. Bu noktadan hareketle bireyler için adalet, bazı durumlar oluştuğunda daha önemli hale gelmektedir (Greenberg, 2001:246-248).

Örgütsel adalet algısı, bireylerin kendilerine tanımlanmış olan işe ve örgütlerine karşı oluşan tutumlarını etkileyen önemli bir değişken olarak görülmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Bireyler örgütlerini değerlendirmekte ve bu değerlendirme sonucunda örgütsel adalet algısı açısından olumlu ya da olumsuz tutumlar besleyebilmektedirler. Beugre'ye (1998:84) göre örgütsel adalet algısı, sadece bireysel açıdan değil, medeniyetler, kültürler ve yıllar arasında da farklılıklar göstermektedir.

Bireylerin, örgütlerini adil olarak algulamaları, örgütlerine ilişkin pozitif tutum ve davranışlar geliştirmelerini sağlayabilmektedir. Adaletsiz bir durumun algılanması ise “ücretim aşırı derecede düşük” ve “diğer çalışanların çoğundan daha az ücret alıyorum” gibi nedenlerden dolayı, “çalışan hırsızlığı” olarak nitelendirilebilen olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Beugre, 2002:1092; Bernardin ve Cooke, 1993:1098).

Yöneticilerin terfi ve görev dağılımlarında tarafsız davranmamaları, ödüllendirme sistemindeki eşitsizlik yaratan uygulamaları, çalışanlar ile samimi ve dürüst bir iletişimin kurulmaması ve yeterli düzeyde çalışanların ödüllendirilmemesi gibi durumlar, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olabilmektedir (Gürgen vd., 2003:71).

Yöneticiler, uygulamaları ile çalışanların memnuniyetleri, iş doyumları, örgütlerine karşı bağlılıkları, örgüte katılımları ve örgütsel adalet algıları üzerinde etkili olabilmektedirler. Kuralların eşit bir şekilde uygulanması, önyargılardan uzak, tarafsız bir şekilde performansa göre ödüllendirilme uygulamaları çalışanların örgütlerine karşı olumlu tutumlar sergilemelerine öncülük edecektir. Böylece çalışanlar örgüte daha fazla katılım, doyum ve bağlılık göstereceklerdir. Uygulanan kurallar adil, eşit ve tarafsız olduğunda, sonuçlarına karşı çıkmak ve meydan okumak zorlaşmaktadır. Kendilerine adil bir şekilde davranıldığını düşünen bireyler, uygulanmakta olan kuralların getirdiği sonuçları daha kolay ve saygı ile kabullenebileceklerdir (Tang ve Baldwin, 1996:31).

Günümüzde artan rekabet şartları nedeniyle, örgütlerin ayakta kalabilmelerinin önemli bir faktörü de çalışanlarından istedikleri verimi alabilmeleridir. Çalışanların verimi örgütsel adalet algılarıyla ilişkilidir. Kendilerine adil davranıldığını hisseden çalışanlar, işlerine ve örgütlerine karşı olumlu tutumlar besleyerek daha verimli olabilmektedirler.

1.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Örgütsel adalet algısına ilişkin olarak ile ilgili kavramsal çalışmalar Adams’ın (1965) eşitlik teorisi ile şekillenmeye başlamıştır. O yıllardan günümüze çok sayıda teori ortaya atılmış ve örgütsel adalet kavramı genişletilerek ayrıntılarıyla birlikte

açıklanmaya çalışılmıştır. Greenberg (1987) “A Taxonomy of Organizational Justice Theories” isimli çalışmasında, var olan teorileri bağımsız iki boyutta sınıflandırmaya çalışmıştır. Bunlardan birincisi “reaktif–proaktif boyut” ikincisi ise “süreç–içerik” boyutudur. Birbirinden bağımsız olan bu boyutları “içerik teorileri” ve “süreç teorileri” olarak sınıflandırmakta mümkündür. Bu boyutlardan hareketle dört adet teori türetilmiş ve bunlar reaktif içerik, proaktif içerik, reaktif süreç ve proaktif süreç kuramlar şeklinde sınıflandırılmıştır.

Reaktif teoriler, bireylerin adaletsiz bir durumdan kaçınması davranışına odaklanmışlardır. Bu teoriler bireylerin adaletsizliğe, adil olmadığını düşündükleri durumlara karşı gösterdikleri tepkileri incelemektedirler. Bunun tersine proaktif teoriler, bireylerin adaleti sağlamak üzere sergiledikleri davranışlara odaklanmışlardır. Bu teoriler bireylerin adil durumlar yaratma çabalarını incelemektedirler. Sınıflandırmanın ikinci boyutu, süreç–içerik teorileri yaklaşımıdır. Süreç yaklaşımı, bireylerin elde etmiş oldukları kazanımların nasıl belirlendiği ile ilgilidir. Bu yaklaşımlar, yönetime ilişkin kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan süreçlerin adilliğine odaklanmaktadır. Süreç teorilerinin tersine içerik teorileri ise, kazanımların belirlenmesinde uygulanan süreçlerin değil dağıtımı gerçekleşen kazanımların adilliği üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşımlar, örgütteki diğer birey ya da grupların elde ettiği kazanımları dikkate alan ve kendi kazanımlarını diğer birey ya da gruplar ile kıyaslayan bir adalet algısına işaret etmektedir (Greenberg, 1987:9-10).

1.1.1. Reaktif İçerik Teorileri

Reaktif–İçerik Teorileri, çalışanların adaletsiz olduğunu düşündükleri durumlar karşısında nasıl tepki gösterdikleri üzerine odaklanan teorilerdir. Bu teoriler arasında Homans’ın (1961) “Dağıtım Adaleti Teorisi”, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi”, Walster ve Berscheid’nin (1973) “Eşitlik Teorisi” ve Crosby’nin (1976) “Göreceli Mahrumiyet Teorisi” sayılabilir.

Reaktif içerik teorileri, ortaya koymuş oldukları düşünceler incelendiğinde önemli bir ortak bakış açısını paylaşmaktadırlar. Bu durum, çalışanların adaletsiz olarak düşündükleri uygulamalar ile karşılaştıklarında bazı olumsuz duygular

besleyerek bir takım tepkiler göstereceğini açık bir şekilde ifade etmeleri olarak özetlenebilir (Greenberg, 1987:11).

Fazla ücret alan çalışanın kendisini “suçlu” hissettiği ve daha az ücret alan çalışanın ise kendisini “kızgın” hissettiği yaklaşımından hareketle, Adams’ın eşitlik teorisi bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını, beklentilerini ve algılarını konu alan birçok çalışmanın temel noktasını oluşturmuştur.

Eşitlik teorisi, Homans’ın dağıtım adaleti teorisinde ortaya koymuş olduğu düşüncelerden yararlanmıştır. Homans teorisinde, bireylerin örgütlerine sağlamış oldukları katkılar ile kendilerine örgüt tarafından sağlanan kazanımları orantılı bulduklarında, adil bir çalışma ortamı oluştuğuna ve adaletin sağlandığına yönelik algılarının olumlu yönde oluştuğunu belirtmektedir. Bu düşüncelere, bireylerin göstermiş oldukları çabalar (performans, yetenek ve beceriler) ile elde ettiği kazanımları (ödülleri, çalışma koşulları) birbiriyle kıyasladıklarını ekleyen Adams, bireylerin bu şekilde sosyal bir karşılaştırma olgusu içinde olduklarını vurgulamıştır. Elde ettikleri kazanımlar ile harcadığı çabanın orantısız olduğunu düşünen bireyler, bu durumu adaletsiz algılar. Eğer bu oran, diğer bireyler ile kıyaslandığında daha yüksekse, kendisinin daha fazla ödüllendirildiğini hisseder. Ancak, bu oranı diğer çalışanlar ile kıyaslandığında daha düşük hissederse, kendini ödüllendirilmemiş hisseder (Scott ve Colquitt, 2007:292).

Kıyaslamalarda karşılaşılan olumsuzluklar bireyleri oluştuğunu düşündükleri eşitsizliği ve adil olmayan durumu ortadan kaldırmak için bir takım davranışsal (iş performansını düşürme), tutumsal ve psikolojik tepkiler (kazanımlara ilişkin algılarını değiştirme) göstermeye yönlendirecektir (Greenberg, 1987:11-1990:401).

Crosby’nin (1976) “Göreceli Mahrumiyet Teorisi”, eşitlik kuramına yakın olan ve reaktif içerik kuramları arasında sayılan bir diğer kuram olup eşitlikten faydalanamayan kişinin yaşadığı durumu açıklamaya çalışmıştır. Buna göre mahrumiyet, karşı karşıya kalınan duruma ilişkin bir tutum, bir memnuniyetsizlik duygusu veya bir adaletsizlik algılamasıdır. Bu teori, ödül dağıtımına ilişkin belirli kalıpların, çalışanları gerek örgütlerinde gerekse başka örgütlerdeki bireyler arasında bir takım toplumsal karşılaştırmalar yapmaya teşvik edeceğini belirtmektedir. Bu

durumunda, mahrumiyet ve küskünlük duygularına yol açacağını ifade etmektedir. Sonuçta tüm bu yaşananların, bireylerde depresyondan, şiddet içeren isyan patlamalara kadar değişen bir dizi tepkileri meydana getirebileceğini iddia etmektedir (Greenberg, 1987:12).

Çalışanlar, kendilerine örgütleri tarafından sunulandan daha fazlasını hak ettiklerini düşündükleri zaman, memnuniyetsizlik veya ısrarlı bir kötü yaklaşım duygusu olarak tanımlanmış olan küskünlük hissine kapılırlar. Kapıldıkları bu his sosyal bir hedefe dönük öfke içermektedir (Beugre, 1998:16-17).

1.1.2. Proaktif İçerik Teorileri

Reaktif içerik teoriler, çalışanların örgüt içindeki adil ve adil olmayan uygulamalara gösterdikleri tepkileri incelerken proaktif içerik teoriler ise örgütlerinde adil uygulamaların ve davranışların oluşturulmasına ilişkin çalışanların göstermiş oldukları çabaları incelemektedir.

Proaktif içerik teorilerin bu şekilde tanımlanmasını sağlayan düşüncenin temeli Leventhal'ın (1976) Adalet Yargı Kuramı ile ortaya çıkmıştır. Leventhal'a göre, adil bir kazanım-dağıtım şekli oluşturmak için kişiler aktif olarak çaba sarf ederler. Adil dağıtım, kazanımların sağlanan katkılarla oransal olarak eşitliği ilkesi olarak tanımlanmaktadır ve uzun vadede dşnldğunde ilgili taraflar için en kazançlı durum olarak ifade edilebilir.

Adalet Yargı Kuramına göre dağıtım kuralları, kazanımların dağıtımına ilişkin kararları belirleyen unsurları içermekte ve karşılaşılan durumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, grup yeleri arasında yüksek uyum söz konusu ise kazanımlar, kişilerin katkılarındaki farklılıklar göz önüne alınmaksızın, eşit paylaşım ilkesine göre dağıtılabilmektedir (Greenberg, 1987:13).

Leventhal, rgt içerisinde dlleri sık sık eşit olarak dağıtın bir yöneticinin, verimliliği artırmak için bunu yaptığını belirtmektedir. Ayrıca bu davranışın soyut bir adalet standardına uyma amacı taşımadığını düşünmektedir. Bu şekilde davranan bir yönetici, bireylerde daha yüksek bir motivasyon oluşması ve performans düzeyinin sürekli artması beklentisi içinde olacaktır (Beugre, 1998:8).

Leventhal ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalarda, ödül dağıtımının aynı zamanda gizlilikten de etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticinin gizli bir şekilde dağıtım yapmasının, örgüt içerisinde düşmanlık ve çatışma korkusunu azalttığı ve çalışanlar arasında oluşan eşitlik standardına daha yakın bir şekilde uygulanabildiği ortaya çıkmıştır. Ancak dağıtım ile ilgili bilgilerin tamamen açıklandığı durumlarda ise yönetici, düşük performans gösterenler arasında memnuniyetsizliği azaltıcı ve oluşabilecek düşmanca tutumları minimize eden bir dağıtım yöntemi uygulamayı amaçlayacak ve bu amacına en uygun dağıtım şeklini tercih edecektir (İçerli, 2010:75).

Lerner'in (1977) Adalet Güdüsü Kuramı, bu sınıfta yer alan diğer bir kuramdır. Buna göre örgüt içinde çalışanların temel kaygısı adalettir. Lerner örgütlerde dağıtım uygulamalarının dört farklı şekilde yapılabileceğini belirtmiştir. Birincisi, rekabet ilkesidir ve dağıtımın kişilerin göstermiş oldukları performanslara göre yapılmasını öngörmektedir. İkincisi eşitlik ilkesidir. Bu ilkeye göre dağıtım, kişilerin performanslarını dikkate almadan, her koşulda eşit biçimde yapılmalıdır. Üçüncüsü, eşit temelli paylaşım ilkesidir. Bu ilke bireylerin, sağlamış oldukları görelî katkılara dayanarak dağıtım yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Son ilke ise Marksist adalet ilkesidir ve dağıtımın kişilerin gereksinimlerinin temel alınarak yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.

1.1.3. Reaktif Süreç Teorileri

Süreç teorileri, örgüt içerisinde uygulanan kararların alınması esnasında kullanılan süreçlerin adillğine odaklanan teorilerdir. Süreç teorilerinin gelişiminde farklı bir entelektüel geleneğe sahip olan hukuk kavramı temel alınmıştır. Hukuk kavramı üzerine yapılan çalışmalar, yargısal alanda verilen kararların, toplum tarafından kabul edilip benimsenmesinde, bu kararların verilmesinde kullanılan süreçlerin önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Greenberg, 1987:13-14).

Yasal süreçler ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda ulaşılan bu tespitlerden yola çıkan Thibaut ve Walker işlemsel adalet kuramını geliştirmişlerdir. Thibaut ve Walker taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümünü amaçlayan yöntemlere, bireyler tarafından gösterilen tepkileri inceleyen bir çalışma tasarlamışlardır. Yapmış

oldukları bu çalışma sonucunda, hukuk alanında uygulanan süreçlerin adaletine ilişkin üç ayrı taraf ve iki ayrı aşama tanımlamışlardır. Tanımlanan taraflar, anlaşmazlığa düşen iki taraf (davacı ve davalı) ve aracı rolünü üstlenen bir taraf (yargıç) olarak sınıflandırılmıştır. Tanımlanan iki aşama ise anlaşmazlığın çözümünde kullanılan delillerin ortaya konduğu süreç aşaması ve anlaşmazlığın çözümünde delillerin kullanıldığı karar aşamasıdır. Ayrıca süreç aşamasının kontrolünü süreç kontrolü, karar aşamasının kontrolünü de karar kontrolü şeklinde adlandırmışlardır (Thibaut ve Walker, 1975:32). Bu teori, örgüt içinde uygulanan kararların alınması sırasında kullanılan süreçlerden her birine karşı bireylerin gösterdikleri tepkilerin ne şekilde olduğu ile ilgilenmektedir. Böylece reaktif - süreç teorisi niteliğine sahip olmaktadır. Teorinin öngörüsüne göre, kararların alınması sürecinde bireylere süreçler üzerinde kontrol olanağı veren işlemler, kontrol olanağı vermeyen işlemlerden daha fazla tatmin imkanı sağlayacaktır. Bu durum, hem çatışma içinde olan taraflar, hem de gözlemci konumunda bulunan taraflarca daha fazla tatmin imkanı sağlayan bir durum olarak algılanmaktadır. Bu şekilde, süreç kontrolünü sağlayan işlemlerden sonra ortaya çıkan kararlar, çalışanlar tarafından daha adil olarak algılanmaktadır (Greenberg, 1987:14).

1.1.4. Proaktif Süreç Teorileri

Proaktif süreç teorileri, anlaşmazlığın ortaya çıktığı durumlarda, çözüm sırasında kullanılan süreçleri inceleyen reaktif-süreç teorilerinin tersine, dağıtım esnasında kullanılan süreçlere odaklanmıştır. Kişilerin, adaleti sağlamak için hangi süreçleri kullanması gerektiği konusunda fikirler ortaya koymuştur.

Leventhal ve arkadaşları (1980) tarafından geliştirilen “Dağıtım Tercihi Teorisi” bu kategorideki yaygın teorik görüşü temsil etmektedir. Örgütlerde, ödüllerin dağıtım uygulamaları davranışına genel bir model oluşturmaya çalışmaktadır. Teorinin, proaktif süreç teorileri kategorisinde yer almasını sağlayan unsur, dağıtım kararlarından çok bu kararlara ait süreçlere uygulanmasıdır.

Bu teoriye göre, ödül dağıtıcı pozisyonunda bulunanlar, örgüt içerisinde adil bir uygulama gerçekleştirme fırsatını sağlayan dağıtım süreçlerini daha yüksek oranda tercih etmektedir. Bir başka deyişle kişiler, uygulanacak belli tip süreçlerin,

diğer süreçlerden farklı olarak ön görülen bir hedefe daha kolay ulaşmayı sağlayacağı beklentisi içindedirler. Teoride, örgüt içerisinde adil uygulamaların oluşturulmasını sağlayacak olan bu tür süreçler için sekiz temel özellikten söz edilmektedir. Bu özellikler,

- Karar verici pozisyonda olanların bireyler tarafından seçilmesine imkan sağlamak,
- Tutarlı kurallara dayanmak,
- Doğru bilgiye dayalı olmak,
- Karar verme gücünün yapısını tanımlamak,
- Bireyleri önyargıya karşı korumak,
- Bireylerin bilgi almasını sağlamak,
- Süreçlerde değişiklik yapma olanağı sağlamak,
- Yaygın ahlaki ve etik standartlara dayanmaktır.

Uygulanan süreçlerin adilliği, yukarıda belirtilmiş olan özelliklere uygunlukları göz önünde bulundurularak belirlenmelidir (Greenberg, 1987:15).

1.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet algısı bireylerin örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışların pek çoğu ile ilişkili bir kavramdır. Örgütsel adaletin boyutları ile ilgili olarak iki farklı sınıflandırma ile karşılaşmak mümkündür. Bunlardan ilki örgütsel adaleti dağıtım adaleti, süreç adaleti olarak ikili sınıflandırmaktadır. İkincisi ise bu iki boyuta ek olarak etkileşim adaletini de barındıran üçlü sınıflandırmadır. Greenberg (1990) ise, etkileşim adaletini, süreç adaletinin tamamlayıcısı olarak nitelendirmiş ve örgütsel adaleti dağıtım adaleti ve süreç adaleti olarak sınıflandırmıştır. Folger ve Cropanzano (1998) ise etkileşim adaletini, kişiler arası ilişkilerin niteliğine işaret eden bir kavram olarak tanımlamış ve dağıtım adaleti ile süreç adaletinden bağımsız üçüncü bir adalet boyutu olarak sınıflandırmıştır.

Bu çalışmada örgütsel adalet dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutu ile ele alınacaktır.

1.2.1. Dağıtım Adaleti

Cohen (1987:20) dağıtım adaletini hem sosyal, hem de örgütsel bağlamda görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ ödüller, roller, statüler, ücretler terfiler, vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavram olarak tanımlamıştır. Foley vd. ise (2002:473) dağıtım adaletini, ahlaki ve nesnel olarak tanımlanan özellikler temelinde benzer özellikler gösteren bireylere benzer şekilde davranılması, farklı özellikler gösteren bireylere de farklı davranılması olarak tanımlamıştır.

Örgütün amaçlarına yönelik olarak gayret gösterip hizmet vermesi beklenen çalışanlar, bunu gerçekleştirirken bir diğer taraftan da kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla örgütsel sisteme dâhil olurlar. Örgütün başarılı olabilmesi için çalışanların ihtiyaçlarını gözetme ve onların ihtiyaçlarına cevap verebilme zorunluluğu bulunmaktadır (Karaeminoğulları, 2006:11).

Leventhal (1980)'a göre en küçük grup ve topluluklardan tüm topluma kadar, her tür büyüklükteki sosyal sistemlerde, ödüllerin ve kaynakların dağıtımını evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Grupların, örgütlerin ve toplumların tümü, ödül, ceza ve kaynakların dağıtımını sorunuyla ilgilenmektedirler. Bu durumu göz önüne almış olan ve pek çok farklı disiplinden gelen bilim insanları, toplulukların tümünde ortak olan dağıtım sorunlarıyla ilgilenmişlerdir (Yıldırım, 2002:28).

Dağıtım adaleti örgüt içinde birbirine eşit işleri gören bireylerin, eşit şekilde ödüllendirilmesi ile eşit bir sonuç getirmesi prensibi üzerine kurulmuştur (İşcan ve Naktiyok, 2004:183). Dağıtım adaletini uygulayan yöneticiler, bireylerin göstermiş oldukları performanslarını göz önüne alarak, ödül ve cezaların eşit bir şekilde dağıtılması yöntemini uygularlar. Bu yöntemde çalışanlar, örgütün amaçlarına sağlamış oldukları katkılar ya da örgüt amaçlarına yaklaşımları oranında ödüllendirilir veya cezalandırılırlar (Colquitt ve Chertkoff, 2002:595).

Adams'a göre (1963:423) çalışanlar, kazanımlarının adil olup olmadığına eşitlik kuramına göre karar verirler. Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine tanımlanan işleri yaparken ortaya koymuş oldukları performans girdileri ile örgüt tarafından kendilerine sağlanmış olan ödül çıktıları arasında eşitsizlik olduğunu düşünürlerse, bu durumu adaletsiz olarak algırlar. Bu girdi ve çıktı arasındaki eşitsizlik bireylerde öfkeye veya suçluluk duygusuna neden olacaktır.

Beugre (2002) yapmış olduğu çalışmalarda, bireylerin performans ve ödülleri arasında oluşan girdi-çıktı oranını, başka çalışanların girdi-çıktı oranları ile karşılaştırmakta olduğunu belirtmiştir. Karşılaştırma sonucunda bu girdi-çıktı oranı arasında denge var ise, bu durum çalışanlarda bir eşitlik duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu girdi-çıktı oranında meydana gelen dengesizlik, çalışanlarda bir eşitsizlik algısı oluşturmakta ve bu durumu bir eşitlik oluşturacak şekilde çözüme kavuşturmaya odaklanan bir dizi gerilime neden olmaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar, gösterdikleri çabayı azaltmak gibi bir takım davranışlar geliştirerek eşitliği yeniden oluşturma eğiliminde bulunurlar (İçerli, 2010:79).

Adams'a göre (1963) eşitsizlik algısına kapılan çalışanlar, durumu kendi lehine çevirmek için altı değişik yola başvururlar. Bunlar,

-Kendi yatırımlarını, katkı oranlarını değiştirmeye çalışmak,

-Kazanımların değişmesini sağlayacak şekilde davranmak, bilişsel olarak katkı ve kazanımları bozmaya çalışmak,

-Kazanımlara ilişkin algılarını çarpıtmak,

-Diğerlerinin elde ettiği kazanımları ve yatırımları bozmaya çalışmak,

-Ortamdan, fiziksel çevreden uzaklaşmak,

-Karşılaştırmaya temel alınan standardı, referans kişi ya da grubu değiştirmek (Çöp, 2008:18).

Dağıtım adaletinin temelini oluşturan ana düşünce, bireylerin örgüt içerisinde dağıtılan kaynaklardan aldıkları payın eşit olduğuna olan inançlarıdır. Binbaum

(1983), eşit ücreti hak eden iki kişi arasında büyük maaş farklılıkları olduğunda, ödül dağıtım sisteminin adilliği konusunda kendilerinde şüpheler oluşacağını ve bu durum sonucunda ödül sistemini adil algılamayacaklarını belirtmektedir.

Deutsch (1975:143-147) dağıtım adaletinin üç kuralı olduğunu belirtmiş ve bunları, eşit temelli paylaşım, eşit paylaşım ve ihtiyaç olarak sınıflandırmıştır. Eşit temelli paylaşım kuralında kazanımlar, çalışanların sağlamış oldukları katkıları veya kendilerine tanımlanmış olan sorumlulukları oranında dağıtılmaktadır. Eşit paylaşım kuralında kazanımlar, bireylerin katkıları veya sorumlulukları göz önüne alınmadan bütün çalışanlara eşit oranda dağıtılmaktadır. İhtiyaç kuralında ise, kazanımların dağıtımını yapılırken göz önüne alınan unsur çalışanların ihtiyaçları olmaktadır (İçerli, 2010:81).

1.2.2. Süreç Adaleti

Örgüt içerisinde alınan birçok karar, doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanlar ile ilgili olmaktadır. Bu karar mekanizmaların işlem basamaklarındaki her adım, süreç adaleti kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Dağıtım adaletinde bireyler, elde etmiş oldukları kazanımların adilliğini sorgularken süreç adaletinde ise, kazanımları elde etmeleri esnasında karşılaştıkları aşamaları ve bu aşamada kullanılan süreçlerin adilliğini de sorgulamaktadırlar. Kullanılan süreçlerin adilliğine önem vermektedirler. Bu süreçler esnasında, alınan kararların ardından bireylerin akıllarında kalan ilk sorulardan biri “Bu adil miydi?” olmaktadır (Colquitt, 2001:386).

Süreç adaleti, örgüt içerisinde mevcut olan karar alma süreçlerine, çalışanların aktif olarak katılmaları ve karar alma sürecindeki dürüstlük, ön yargısızlık, tarafsızlık ya da objektiflikle ilgili algılarına işaret etmektedir (Moon vd, 2008:85).

Süreç adaleti, örgüt içinde dağıtım kararlarının alınma aşamasında kullanılan süreçlerin, çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade etmektedir. Örgüt içerisinde alınmış olan dağıtım kararlarının benimsenmesi açısından çalışanların dağıtım kararlarının alınma şeklini adil olarak kabul etmelerinin önemi büyüktür.

Süreç adaleti, ödül veya cezanın belirlenmesindeki karar alma süreçlerinin adilliği ile ilgilendiği için, ödül veya ceza çıktılarının hangi aşamalarla ve nasıl belirlendiği, bazen bu çıktıların kendisinden bile daha önemli hale gelebilmektedir (Karaeminoğulları, 2006).

Süreç adaletiyle ilgili yapılan birçok çalışma, dağıtım adaleti ile karşılaştırıldığında, süreç adaletinin dağıtım adaletinden çok daha farklı etkileri olduğunu göstermiştir. Moorman (1991) süreç adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu, buna karşılık dağıtım adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Thibaut ve Walker (1978) örgüt içinde kararların alınma aşamasında uygulanan süreçlere itiraz eden bireylerin, süreç kontrolü aşamasında kontrolü ellerinde tuttıkları sürece, karar alma sürecinde yaptıkları kontrolden vazgeçmeye istekli olduklarını belirtmiştir. Bir başka ifadeyle, karar alma süreçlerine itiraz eden bireyler süreç kontrolüne sahip olduklarını eğer algıarlarsa, bunun sonucunda süreçleri adil olarak görebilmektedirler (İçerli, 2010:81).

Leventhal (1980:27-55), örgüt içerisinde bireylerin adalet algısını doğrudan etkileyen, tutarlılık, önyargılı olmama, doğruluk, düzeltebilme, temsilcilik ve etik kural olmak üzere altı temel kuraldan bahsetmektedir. Tutarlılık kuralına göre, örgüt içerisinde ödüllerin dağıtımına ilişkin belirlenmiş olan ilkeler daima tutarlı olmalıdır. Önyargılı olmama kuralına göre ise, örgüt içindeki karar verici pozisyonda bulunanların, örgütsel süreçlerin tümünde kişilere veya bölümlere önyargısız davranmaları, ödül dağıtımında kişisel çıkarları göz önüne almadan önyargısız bir şekilde dağıtım kararlarını vermeleri gerekir. Doğruluk kuralına göre, karar alma süreçlerinde kişilere veya bölümlere verilen bilgiler daima doğru ve net olmalıdır. Düzeltebilme kuralında örgüt içinde kullanılan karar alma süreçleri, çalışanların adaletsiz olduğunu düşündükleri ve itiraz ettikleri kararların değiştirilebilmesi hakkını bireylere sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Temsilcilik kuralında, verilen dağıtım kararlarının, bu kararlardan etkilenecek olan kişi ya da grupların değerlerini, bakış açılarını ve ihtiyaçlarını temsil edebilecek şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Etik kurala göre ise, karar alma süreçleri, çalışanların temel etik

değerlerine uygun bir şekilde düzenlenmelidir. Tüm bu kuralların dikkate alındığı örgütlerde, örgütsel adalet doğru ve yüksek bir şekilde algılanmaktadır.

Süreç adaleti, karar alma süreçlerinin algılanışı veya bu işlemlerin adalet yargısını artırabilme kapasitesi ile ilgili olarak subjektif olabildiği gibi, gerçek veya maddi adalet ile ilgili olarak objektif durumlarla ilgili de olabilir (Konovsky, 2000: 492).

Çalışanların süreç adaleti ile ilgili olarak beslemiş olduğu negatif algılamalar, onların performanslarında düşüklüğe neden olmaktadır. Bunun yanı sıra yöneticilerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve örgütlerine duymuş oldukları bağlılığın azalmasına da neden olmaktadır. Bireylerin, kendisini ifade etmesine ve örgüt içinde alınan kararlarla ilgili olarak fikirlerini beyan etmesine izin verildiği örgütlerde, adalete ilişkin algılarının olumlu yönde olduğu gözlenmiştir (Folger ve Cropanzano, 1998:30).

Örgüt içerisinde bireylerin süreç adaleti algısının düşük olduğu durumlarda, kazanımların düşüklüğü ile kişilerin bunlara göstermiş oldukları tepkiler arasındaki ilişki güçlü bir hal almaktadır. Bunun tersine süreç adaleti algısının yüksek hissedildiği örgütlerde ise kazanımların düşüklüğü ile kişilerin tepkileri arasındaki ilişki daha zayıf olmaktadır. Dağıtım adaleti ve süreç adaleti algılarının ikisinin de düşük olduğu durumlarda ise negatif tepkiler çok daha fazla ortaya çıkmaktadır (Brockner vd., 1994:404).

Niehoff ve Moorman'a göre (1993:534) süreçlerin uygulanması aşamasında çalışana nasıl davranıldığı, bireylerin adalet algılarını etkilemektedir. Buna bağlı olarak da bireylerin süreç adaletine ilişkin yargılarını, adaletli uygulanan biçimsel süreçlerle adaletli kişilerarası davranışlar ya da her ikisi birden etkilemektedir. Süreç adaleti ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken başka bir husus ise, çalışanların yöneticilerine karşı hissetmiş oldukları güven duygusudur. Bos'a (2001:55) göre, çalışanlar yöneticilerine karşı güven hissediyorlar ise süreçlere ilişkin adalet algıları da yüksek olmaktadır. Bu durumda çalışanlar, örgütlerinde karar alma esnasında uygulanan süreçleri ve alınan kararları sorgulamamakta, bu kararları adil kabul etmektedirler. Ancak yöneticilerine güven hissetmediği durumlarda ise çalışanlar,

süreçleri daha çok sorgulamakta ve hatta doğrudan uygulanan süreçler doğrultusunda karar vermektedirler.

1.2.3. Etkileşim Adaleti

Bies ve Moag (1986), örgüt içerisinde gerçekleştirilen uygulamalarda bireyler arasında oluşan ilişki ve davranışların kalitesinin önemini vurgulamış ve örgütsel adalet algısını etkileşim adaleti adını vermiş oldukları bir bakış açısı ile tanıştırmışlardır. Ayrıca, yönetici pozisyonunda olan kişilerin, alınan kararlara ilişkin doğru ve tam bilgiler sundukları ve haklı nedenler gösterdikleri takdirde, çalışanlarda, kendilerine adil olarak davranıldığına inanma eğiliminin oluştuğunu ileri sürmüşlerdir (Beugre, 2002:1095).

Greenberg (1990) etkileşim adaletini, süreç adaletinin tamamlayıcısı olarak nitelendirmiştir. Folger ve Cropanzano (1998) ise etkileşim adaletini, kişiler arası ilişkilerin niteliğine işaret eden bir kavram olarak tanımlamış ve dağıtım adaleti ile süreç adaletinden bağımsız üçüncü bir adalet boyutu olarak sınıflandırmıştır.

Greenberg etkileşim adaletini süreç adaletinin tamamlayıcısı olduğunu ileri sürdüğü görüşünün gerekçelerini şu şekilde açıklamıştır. Süreç adaletine ilişkin olarak bireylerde oluşan algılamalar, sadece örgüt içinde kazanımların dağıtımında ve meydana gelen anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan biçimsel işlemlerden etkilenmemekte, bir takım başka faktörlerin etkisi altında da kalmaktadır. Bu faktörlerden birincisi, örgütte karar alma durumunda olan kişilerin, etkilenen bireylere karşı göstermiş oldukları tavırlarıdır. Kişiler, yöneticileri tarafından kendilerine gösterilen tavırları, örgütsel adalet algısını belirleyen bir gösterge olarak nitelendirmektedir. İkinci faktör ise, karar alma durumunda olan kişilerin, etkilenen bireylere yapmış oldukları açıklamalardır. Alınan kararların nedenlerinin ilgililere açıklanması, dürüst bir iletişim kurulması, tepki ve düşüncelerin dinlenmesi, çalışanların süreç adaletine ilişkin olarak algılamalarını olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin, örgütünden avans talebinde bulunan bir çalışanın bu talebinin, uygun finansal gerekçelere ve bilgilere dayanan mantıklı bir açıklama yapılarak reddedildiği çalışana bildirilirse, birey bu talebinin reddedilmesini adil bir karar olarak algılayabilmektedir (İşbaşı, 2001:61).

Moorman (1991:319) örgüt içerisinde bir karar alındığında, bu kararın bireylere nasıl aktarıldığı veya nasıl aktarılacağı ile ilgili adalet algılamasını etkileşim adaleti olarak tanımlamıştır. Bireylerin örgütlerine ilişkin olarak etkileşim adaleti algılamaları, yöneticilerinin adil olup olmadığı konusunda önemli bilgi vermektedir. Moorman'a (1991) göre bireyler, yönetici pozisyonunda olan kişileri adil bulduğunda, kullanılan süreçleri çok fazla önemsemeyecek ve etkileşim adaleti algılaması yüksek çıkacaktır.

Dağıtım adaleti örgüt içerisinde bireylere dağıtılan kazanımları, süreç adaleti örgüte ilişkin tepkileri bir bütün olarak incelerken, etkileşim adaleti ise, bireylerin yöneticilerine karşı oluşan tepkilerini incelemektedir. Bu nedenle bir çalışanın, etkileşim adaletine ilişkin algısının negatif olması durumunda, örgütü ile değil de yöneticisi ile ilgili bir tatminsizlik yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu durum sonucunda yine örgütünden çok yöneticisine olan bağlılığının azaldığı ve olumsuz gelişen tutumlarını örgütüne karşı değil de yöneticisine karşı takındığı görülmektedir. Bu durum, etkileşim adaletsizliği oluştuğunda, bunun kaynağının uygulanan süreçlerden değil, bu süreci uygulamaya yetkili olan yöneticilerin bireyler ile olan etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Cohen vd., 2001:281).

2. KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELER

Gerek kamu kurum ve kuruluşları, gerekse özel ve tüzel kişiliklerdeki iktisadi ve ticari işletmeler birtakım ulusal ve/veya uluslararası yasal mevzuatlara bağlı olmak kaydıyla hizmetlerini yürütmek durumundadırlar. Yayımlanan kanun, tüzük, yönerge, genelge, yönetmelik gibi resmi düzenlemeler bu hizmetlerin yürütülmesi sırasında yol gösterici ve sınırları belirleyici olmaktadır.

Kamu kurumlarının hizmet sunduğu alana ait kamu mevzuatında zamanla bazı değişiklikler meydana gelmekte ve bu değişiklikler bazen hizmetin sunumunu bazen de tamamıyla bir kurum ya da kuruluşun yapısını değiştirebilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti 60. Hükümeti tarafından, 03.05.2011 tarihinde, 6223 sayılı “ Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu” yayımlanmıştır (Resmi Gazete, 2011).

Bu kanun ile Bakanlar Kurulu kanunun yayım tarihi olan 03.05.2011 tarihinden itibaren altı ay süre ile kamu hizmetlerinin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkileri ile kamu görevlilerine ilişkin konularda Kanun Hükmünde Kararname çıkarabilme yetkisine sahip olmuştur.

2.1. 6223 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler

6223 sayılı yetki kanunu ile kanunun yürürlüğe girmiş olduğu 03.05.2011 tarihinden itibaren altı ay süre ile Bakanlar Kuruluna ilgili konularda Kanun Hükmünde Kararname çıkarabilme yetkisi verilmiştir. Kanunun yetki süresinin son tarihi olan 03.11.2011 tarihine kadar toplam otuz beş adet kanun hükmünde kararname bu kanunun tanıdığı yetki ile Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılmıştır (TBMM, 2011).

Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 02.11.2011 tarih ve 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında

Kanun Hükümünde Kararname” ile Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısı değişmiştir (Resmi Gazete, 2011).

2.2. 663 Sayılı Kanun Hükümünde Kararname ile Sağlık Bakanlığı Yapısında Meydana Gelen Değişimler

Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısında 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname” ile önemli değişiklikler olmuştur.

Kanun Hükümünde Kararname Sağlık Bakanlığı’na

- Politika oluşturma, temel kuralları belirleme ve üst denetim,
- Düzenleme ve denetleme,
- Hizmet sunumu olmak üzere üç ana fonksiyon yüklemiştir.

Sağlık Bakanlığının ulusal sağlık politikalarının belirlenmesi ve yönetimi ile ilgili temel esasları yerine getirmek üzere Sağlık Politikaları Kurulu kurulmuştur. Sağlık hizmetlerinin sunumunda kullanılan ilaçların, ulusal ve uluslararası alanda kontrolü gereken maddeler, ilaç endüstrisinde kullanılan maddeler, kozmetik ürünleri ve tıbbî cihazlar ile ilgili düzenleme ve denetleme görevlerini yerine getirmek üzere, Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu kurulmuştur.

Sağlık hizmetlerinin sunumu da yine bağlı kuruluş olarak yapılandırılan, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğüne aktarılmıştır.

Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatı yeniden yapılandırılarak, İlçe Sağlık Müdürlükleri, illerde Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Kamu Hastane Birlikleri oluşturulmuştur (Resmi Gazete, 2011).

2.2.1. İstihdam Şekline Yönelik Düzenlemeler

Yeni teşkilat yapısı ile daha önce var olan tüm yönetici kadroları iptal edilmiş, yeni kadrolara atamalar yapılmıştır. Daha önce yönetici kadrosunda bulunan personel araştırmacı kadrosuna atanmışlardır. Yeni teşkil edilen idari kadrolara atamalar yapılmış ve hali hazırda yapılmaya devam etmektedir.

İllerde, İl Sağlık Müdürlüğü ve İl Halk Sağlığı Müdürlüğü olmak üzere iki il müdürlüğü kurulmuştur. İl Halk Sağlığı Müdürlüğü personeli görev alanlarına göre İl Sağlık Müdürlüğünde ilgili kadrolardan alınarak atanmışlardır.

Sağlık Bakanlığı tarafından illere gönderilen 14.03.2012 tarih ve 52481 sayılı yazıda, taşra teşkilatının yeniden yapılanma sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için personelin nakil taleplerinin 01.04.2012 tarihine kadar alınmaması istenmiştir.

Son olarak 20.05.2012 tarihinde 28298 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan “Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı İdari ve Hizmet Birimleri Kadro Standartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile il ve ilçe sağlık müdürü, il sağlık müdür yardımcısı ile şube müdürlüğü kadrolarına ikinci görev, vekâlet ve görevlendirme sürelerinin bir mali yıl ile sınırlandırılması olmuştur. Bu yönetmelik ile idari görevlendirilmeler bir yıl ile sınırlandırılarak atamalar yeniden yapılmıştır. Örneğin il sağlık müdür yardımcısı kadrosuna şubat ayında atanan personelin görevlendirilmesi 31.12.2013 tarihine kadar yapılmaktadır. Yapılan düzenlemeler sağlık serbest bölgelerinin oluşturulmasına ve kamu görevlisi olmayan kişilerin yönetici olarak atanmasına imkân sağlamıştır. Ayrıca yabancı uyruklu sağlık personelinin çalıştırılmasının önü açılmıştır.

İllerde tüm kamu hastanelerini tek çatı altında toplayan Kamu Hastane Birlikleri Genel Sekreterliği oluşturulmuştur. Kamu Hastane Birliklerinde genel sekreter ile yönetici kadroları, uzman ve büro personelleri sözleşmeli olarak görev yapacaktır.

Bu sözleşmelerin süresi iki ile dört yıl arasında olabilecek, süre bitiminde tekrar sözleşme yapılabilecektir. Sözleşmede belirtilen performans kriterlerinin gerçekleşme durumuna göre sözleşmeler süresinden önce iptal edilebilecektir. Ayrıca başarısızlık sebebiyle genel sekreterin değişmesi durumunda tıbbi ve idari mali hizmet başkanları ile başarısızlığa sebebiyet veren hastane yöneticilerinin sözleşmeleri kendiliğinden sona erecektir. Ancak yeni görevlendirmeler yapılmaya kadar görev yapabileceklerdir. Sözleşmeleri bu suretle sona eren personel ile yeniden sözleşme yapılabilecektir (Resmi Gazete, 2011).

Kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak istihdam edilenlerden uygun niteliklere sahip olanlar, kendilerinin isteği ve kurumlarının uygun görüşü ile sözleşmeli statüde istihdam edilebilecek olup, sözleşmeleri herhangi bir surette sona eren personel, bir ay içinde eski kadrosuna atanacaktır.

Bir başka düzenleme ise, Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatında 657 sayılı Kanununun 86'ncı maddesine göre en az bir yıldır vekil ebe ve hemşire olarak görev yapmakta olan personelin 657 sayılı kanunun 4-B maddesine göre sözleşmeli ebe ve hemşire olarak atanması olmuştur. Vekil olarak istihdam edilen ebe ve hemşirelere yönelik olarak yapılan bu düzenleme Sağlık Bakanlığında hali hazırda 657 sayılı kanunun 4-B maddesine göre istihdam edilen personel tarafından adaletsiz bir uygulama olarak algılanabilmektedir. Bunun nedeni ise vekil pozisyonunda istihdam edilen personelin başvuru esnasında kadrolarının açıldığı bölgede ikamet edenlere öncelik tanınmaktadır. Ayrıca başvuran kişiler arasında Kamu Personeli Seçme Sınavından en yüksek puanı alan kişi bu kadroya yerleştirilmektedir. Bu nedenle açılan bir kadroya tek kişi başvurursa bu kişinin düşük bir puanı olsa bile ikamet ettiği bölgede görev yapma durumu oluşmaktadır. Bu kişilerin 4-B sözleşmeli kadrolara geçirilmesi, tercih yaparak ikamet ettiği bölgeden daha uzak bir şehirde istihdam edilen personel açısından adaletsiz bir uygulama olarak algılanabilmektedir.

2.2.2. Özlük Haklarına Yönelik Düzenlemeler

Kararname ile Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatında 221, taşra teşkilatında ise 1.665 adet araştırmacı kadrosu açılmıştır. Araştırmacı unvanı, kadrolu olarak idari görevlerde bulunan ancak, görevleri kararname ile sona eren yöneticilere aittir. Bunlardan bazıları yeni teşkilat yapısında tekrar idari kadrolara atanabilirken bazıları araştırmacı kadrolarında memuriyetlerine devam edeceklerdir. Araştırmacı kadrolarında istihdam edilen personelin ek ödeme ve maaşlarında kayıplar oluşmuştur. Bu durum nedeniyle münferit davalar personel tarafından idare mahkemelerine açılmış olup bu çalışmanın yapıldığı dönemde henüz sonuçlanmamıştır (Resmî Gazete, 2011)

Kamu hastane birliklerinde sözleşmeli istihdam edilen personele maaş ve ek ödeme olarak unvanlarına ilişkin belirlenen tavan ücrete kadar ödeme

yapılabilecektir. Mali haklar olarak iyileştirmeler yapılmıştır ancak sözleşme imzalama noktasında doğrudan ilgili yöneticilerin teklifleri yol gösterici olacaktır. Sözleşmeli olarak istihdam edilen tüm personelin taşınması gereken nitelikler kanun hükmünde kararname ile belirlenmiştir.

Sağlık çalışanları açısından en önemli sorunlardan birisi döner sermaye ek ödemelerinde uygulanan süreçler iken, bu konu ile ilgili de herhangi bir düzenlemeye kararnamede yer verilmemiştir. Örneğin bu hususta birçok kez dile getirilen döner sermaye ek ödemelerinin emekliliğe yansıtılması gibi konularda iyileştirme yapılmamıştır. 2012-2013 yılları için kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere 30 Nisan-21 Mayıs 2012 tarihleri arasında toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlık ile sonuçlanması nedeniyle Kamu Görevlileri Hakem Heyeti 25-29.05.2012 tarihleri arasında toplanmıştır. Hakem heyeti kararlarında kamu görevlilerinin maaş ve özlük haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde sağlık personelleri ile ilgili olarak bir takım iyileştirmeler olmuştur. Yıllardır dile getirilen döner sermaye ek ödemelerinin maaşlarıyla birlikte ödenmesi konusu gerçekleşmiştir. Buna göre tabip dışı sağlık personeli kadro ve derecesinin ön gördüğü sabit ek ödeme tutarını maaşlarıyla birlikte alacaklardır. Ayrıca 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının ek ödeme katsayıları arttırılmış, ambulans kullanan sağlık personeline ek ödeme puanında fazlalık verilmiş, dini bayramlarda tutulan nöbet ücreti % 20 arttırılmıştır. Sözleşmeli personelin mesleki üst öğrenim bitirdikleri takdirde sözleşme ücretlerinin yeni öğrenim durumuna göre belirlenmesi imkânı getirilmiştir. Bu düzenlemeler ile döner sermaye ek ödemelerinde oluşan ve tabip dışı personel tarafından adaletsiz bir durum olarak algılanan ek ödeme konusu kısmi olarak düzeltilmiş olmuştur (Resmi Gazete, 2012).

Bir başka değişiklik ise sağlık personeline görev yaptığı yerleşim yeri sınırları içerisinde ikamet etme mecburiyeti getirebilme durumudur. Bu konuda Bakanlık yetkili kılınmış ve gerek görürse ikamet mecburiyeti getirebilme yetkisine sahip olmuştur. Bu duruma göre sağlık personeli görev yapmış olduğu sağlık kuruluşunun bulunduğu yerleşim yerinin sınırları içerisinde ikamet etme zorunluluğunda olacaktır. Eş durumu, öğrenim durumu, sağlık durumu gibi mazeretler göz önüne alınarak sağlık personelinin atamaları döneme bağlı kalmaksızın gerçekleşebilmektedir.

Ancak bazı durumlarda şartları tam olarak taşımayan personelin atamaları mazeretlerine göre yapılamamaktadır. Bu durum nedeniyle personel nöbet günlerini ayarlamak suretiyle il dışına gitmekte ve çalışma günlerinde kurumlarının bulunduğu ile gelmektedirler(Resmi Gazete, 2011). Anayasa Mahkemesine yapılan başvuru neticesinde 14.02.2013 tarihinde yapılan görüşmede Anayasa Mahkemesi 663 sayılı kanun hükmünde kararnamenin ikameti düzenleyen bu maddesini iptal etmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2013).

3. KAMU MEVZUATINDAKİ YENİ DÜZENLEMELERİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Örgütsel adalet algısı çalışan tatmini, verimi, iş doyumu ve örgüte bağlılık açısından oldukça önemli ve belirleyici bir unsurdur. Gerek özel sektör işletmeleri gerekse kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan iş görenlerin, ödüllendirme, örgüt içerisinde uygulanan süreçler ve kişiler arası ilişkilerde kendilerine adil davranıldığı algısını taşımaları yukarıda belirtilen tüm unsurlar için olumlu etki oluşturabilmektedir.

Bu çalışmanın ilk bölümünde örgütsel adalet ile ilgili kavramsal bilgiler, teorik çerçeve ve örgütsel adaletin boyutları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise çalışmanın konusu olan kamu mevzuatında meydana gelen değişimlere değinilmiş, 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısında ve uygulamalarda meydana gelen değişimler tüm yönleriyle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde ise kamu mevzuatında meydana gelen değişimlerin Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığının hizmet alanını ilgilendiren kısımlarıyla ilgili olarak örgütsel adalet algısı açısından incelenmesine yönelik bir araştırma ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

3.1. Örgütsel Adalet Algısının Ölçümüne Yönelik Araştırma

Bu bölümde örgütsel adalet algısına yönelik daha önce yapılmış olan çalışmalar, araştırmanın amacı ve önemi, hipotezlerine yönelik bilgiler verilecek, araştırmanın varsayımları ve kısıtlılıkları ile evren ve örnekleme ilişkin açıklamalar yapılacak ve kullanılan ölçeğe yönelik bilgiler sunulacaktır.

3.1.1. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılan Çalışmalar

Örgütsel adalet algısı ile ilgili olarak yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Thibaut ve Walker (1978), örgüt içinde uygulanan karar alma süreçlerine çalışanların aktif katılımının sağlanmasının, çalışanların süreç adaleti algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yöneticilerin uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen Tang ve Baldwin (1996), yöneticilerin sergilemiş oldukları tavırlar ve örgüt içerisindeki uygulamalarının, çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Beugre (2002), çalışanların gösterdikleri çaba çıktısı ve almış oldukları ücret girdileri arasındaki oran ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu girdi-çıkıtı oranı arasındaki dengenin çalışanların dağıtım adaleti algısının olumlu yönde artmasını sağlamakta olduğunu belirtmiştir.

Colquitt ve arkadaşları, dağıtım adaletinin; bireylerin iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgüte duyulan güven, işten ayrılma niyeti davranışlarıyla, etkileşim adaletinin ise örgüt otoritesine ilişkin değerlendirme davranışlarıyla ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Irak, 2004:33).

Yürür (2005) yapmış olduğu çalışmada ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkileri analiz etmiş ve ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eker (2006) ise örgütsel adalet algısı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve dağıtım adaleti ve kişiler arası adalet boyutlarının iş doyumu üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karar alma süreçleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Poole (2007) ise örgüt içerisinde alınan kararların ve karar alma aşamasında kullanılan süreçlerin adil olup olmadığının çalışanlar tarafından, örgütün her alanında sorgulandığını, değerlendirildiğini ve bu şekilde çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Söyük (2007) çalışmada örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiş ve örgütsel adalet ile iş tatmini arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Taşkaya (2009) ise sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri

konusunu incelemiş, sağlık çalışanlarının genel iş tatmini düzeylerini, bilgisel, kişiler arası ve işlemsel adalet algıları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri pozitif yönde etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tümer (2010) ise örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerine çalışmış ve Örgütsel adaleti karakterize eden dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaletine ilişkin algılar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ertürk (2011) ise örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu çalışmasında örgütsel adaletin tüm boyutları ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı ile ilgili olarak meydana gelen yasal değişikliklerin personellerin örgütsel adalet algılarına etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ortaya çıkacak olan sonuçlar örgütsel uygulamaların, çalışanların örgütsel adalet algıları üzerindeki etkileri ile ilgili olarak fikir verebilmesi açısından önemlidir.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H₀₁: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₀₂: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₀₃: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₀₄: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₅: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları doğum yerlerine göre farklılık göstermektedir.

H₆₆: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları görev yaptıkları kurumlara göre farklılık göstermektedir.

H₆₇: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları tayin isteme durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₈: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları göreve başlarken eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₉: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları şu anki eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₁₀: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları unvan durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₁₁: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₆₁₂: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆₁₃: Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s1}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{s2}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s3}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s4}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s5}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları doğum yerlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{s6}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları görev yaptıkları kurumlara göre farklılık göstermektedir.

H_{s7}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları tayin isteme durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s8}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları göreve başlarken eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s9}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları şu anki eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s10}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları unvan durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s11}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{s12}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{s13}: Çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algıları sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{k1}: Düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet boyutları arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{k2}: Yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet boyutları arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan ve kendilerine elektronik ortamda gönderilen anket formunu dolduran personelin bütün soruları yansız olarak ve başkalarının görüşlerinden etkilenmeden doldurdukları varsayılmaktadır.

3.1.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma Zonguldak ilinde görev yapan 200 personel üzerinde uygulanmıştır. Kamu mevzuatında meydana gelen değişikliklerin, personelin örgütsel adalet algısına olan etkisini ölçmek amacıyla yapılan araştırma Zonguldak ilinde uygulandığından sonuçlarının tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi olası değildir.

Kamu mevzuatında meydana gelen değişikliklerin araştırılması, takibi ve mevzuata duyulan ilgi her bireyde aynı olmamaktadır. Bu nedenle mevzuat bilgisi ve takibinin personel arasında yetersiz olduğu düşüncesi araştırmanın kısıtlılığı olarak düşünülmektedir.

3.1.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Zonguldak il merkezinde Sağlık Bakanlığına bağlı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan ve kadrosu sağlık hizmetleri sınıfında bulunan yaklaşık 1300 sağlık personeli oluşturmaktadır. Sağlık hizmetleri sınıfında kadrolu personel genel olarak hekim ve hekim dışı olmak üzere ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedir. Uzman hekim (tıp fakültesi eğitiminden sonra herhangi bir dalda uzmanlık eğitimi almış hekim), pratisyen hekim (Tıp Fakültesi eğitimi almış hekim) ve diş hekimleri hekim sınıfı personeli oluşturmaktadır. Hekim dışı personel ise biyolog, eczacı, psikolog, diyetisyen, fizyoterapist, hemşire, ebe, tıbbi teknolog, sağlık memuru gibi unvanlardan oluşmaktadır. Sağlık memuru unvanı birçok alt branşı barındıran genel bir unvandır. Toplum sağlığı, çevre sağlığı, tıbbi sekreter, laboratuvar, radyoloji, anestezi, diş protez teknisyen/teknikerliği gibi birçok unvanı barındırmaktadır.

Araştırmanın örneklemini elektronik ortamda hazırlanan soru formunun gönderilebilmesi için elektronik posta adreslerine ulaşılan 239 sağlık hizmetleri sınıfı

personel oluşturmuştur. Gönderilen soru formlarının 200 tanesi geri dönmüştür. Form geri dönüş oranı %84'tür.

3.1.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu elektronik ortamda hazırlanmış ve katılımcıların elektronik posta adreslerine, anketi doldurabilecekleri web sitesinin adresi gönderilmiştir. Anketin her sorusu zorunlu doldurulması gereken alan olarak tanımlanmış ve bu sayede boş soru bırakılmasının önüne geçilmiştir. Katılımcıların anketteki her soruya cevap vermesinin ardından bir onay ve teşekkür yazısı karşılıklarına çıkmakta ve doldurulan anketlerin cevapları otomatik olarak bildirilmektedir.

Anket formunun ilk on üç önermesi, demografik bilgileri ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği, Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen ve yirmi maddeden oluşan ölçekten yararlanılarak uyarlanmıştır. Ölçeğin ilk beş önermesi dağıtım adaletini, sonraki altı önerme süreç adaletini, geri kalan dokuz önerme ise etkileşim adaletini ölçmektedir.

Ölçeğin orijinal hali çalışanların Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısının değişmeden önceki örgütsel adalet algısını ölçmek amacı ile kullanılmış olup, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameden sonra çalışanların örgütsel adalet algılarında değişiklik olup olmadığının ölçülebilmesi amacıyla ifadeler düzenlenerek aynı anket formunda deneklere sunulmuştur.

Araştırmada Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Önermelere verilen cevaplar beşli Likert ölçeği ile olumsuzdan olumlu sonuca doğru giden 1 ile 5 arasında değişen, "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum" ve "5-Kesinlikle Katılıyorum" ifadelerinden oluşmaktadır.

3.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde IBM SPSS Statistics 20.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Soru formuna yönelik faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Demografik özellikler ile ilgili frekans analizleri yapılmış ve bunların tanımlanmasında yüzdeler analiz yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısı

boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri korelasyon analizinden yararlanılarak incelenmiştir. Örgütsel adalet algısının üç boyutu, düzenlemeler öncesindeki durum ve yeni düzenlemeler sonrasındaki durum olmak üzere iki aşamalı olarak ölçülmüş ve çeşitli faktörlerin Örgütsel Adalet algısı üzerindeki etkisi ise t-testi ve ANOVA testleri kullanılarak incelenmiştir.

3.2.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik bir testin ya da ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesi olarak tanımlanmaktadır. İçsel tutarlılığın ölçülmesinde en yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach Alfa Katsayısıdır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 0,7 olması arzu edilir. Ancak bazı araştırmacılarca bu değer 0,5'e kadar makul görülebileceği öngörülmektedir. Değer 1'e yaklaştıkça araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği artmaktadır (Altunışık vd., 2010:121-125).

Araştırmada kullanılan anket formu, düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ilişkin örgütsel adalet algısını ölçmek üzere iki bölümden oluşmuştur. Güvenilirlik analizi, kullanılan anket formunun tümü üzerinde ve her bölümü için ayrı ayrı olmak üzere uygulanmıştır. Yapılan analiz sonrasında anketin tümünün Alpha katsayısı 0,970 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, kullanılan anketin oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Anket formunun düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algısını ölçen ilk bölümüne ilişkin alpha güvenilirlik katsayıları, dağıtım adaleti 0,857, süreç adaleti 0,913, etkileşim adaleti 0,962, düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısını ölçmeye yönelik tüm önermelerin güvenilirlik katsayısı 0,959 olarak bulunmuştur. Yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısını ölçmeye yönelik olan anket formunun ikinci bölümünde ise alpha güvenilirlik katsayıları, dağıtım adaleti 0,954, süreç adaleti 0,974, etkileşim adaleti 0,982, yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısını ölçmeye yönelik tüm önermelerin güvenilirlik katsayısı ise 0,985 olarak bulunmuştur. Tüm bu sonuçlar kullanılan anket formunun güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2.2. Faktör Analizi

Çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algılamalarını ölçmeye yönelik 20 ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılamalarını ölçmeye yönelik 20 olmak üzere toplam 40 önermeden oluşan ölçeğimize faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkisi olduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkinin yapısı hakkında fikir sahibi olmak amacıyla kullanılan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir. Faktör analizinin temelinde karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesi yatmaktadır (Altunışık vd., 2010:261-262).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri faktör analizinin uygunluğunu gösterir. KMO değeri 0,5 ile 1 arası değerler alır (Altunışık vd., 2010:266). 0,5 üzerindeki değerler, değişkenler arasında bulunan korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanabileceğini ve faktör analizinin uygunluğunu belirtir (Eker, 2006:82). Uygulanan faktör analizi sonucunda düzenlemeler öncesi örgütsel adalet ölçeğine ait KMO değeri 0,947, yeni düzenlemeler sonrası örgütsel adalet ölçeğine ait KMO değeri ise 0,932 olarak bulunmuştur ve bu değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Barlett küresellik testi evrende bulunan değişkenler arasında ilişkinin olmadığı hipotezini test etmektedir. Analiz sonucunda düzenlemeler öncesi örgütsel adalet ölçeğine ait yaklaşık ki kare değeri 3646,708, yeni düzenlemeler sonrası örgütsel adalet ölçeğine ait yaklaşık ki kare değeri ise 7076,652 olarak bulunmuştur. Bu değerler ile ölçeğin, örneğin ölçümüne uygun olduğu tespit edilmiştir (Altunışık vd., 2010:265). Ayrıca faktör analizince açıklanan toplam varyansın her bir faktörce açıklanan kısmını gösteren “Varimax” faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre ölçekte yer alan düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısını ölçen sorular toplam varyansın % 73,144’ ünü açıklamaktayken, yeni düzenlemeler sonrası örgütsel adalet algısını ölçen sorular ise ölçeğine toplam varyansın % 84,995’ ini açıklamaktadır.

Çalışanların düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılamalarına yönelik faktör yükleri ile KMO, Barlett Küresellik Testi, Açıklanan Varyans değerleri Tablo 3.1 ve Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Düzenlemeler Öncesi Durum Ölçeği Faktör Yükleri

| Önemler | Düzenleme Öncesi Durum | | |
|---------------------------------|------------------------|---------------|-------------------|
| | Dağıtım Adaleti | Süreç Adaleti | Etkileşim Adaleti |
| ÖDA1 | 0,552 | | |
| ÖDA2 | 0,645 | | |
| ÖDA3 | 0,689 | | |
| ÖDA4 | 0,705 | | |
| ÖDA5 | 0,680 | | |
| ÖSA1 | | 0,741 | |
| ÖSA2 | | 0,764 | |
| ÖSA3 | | 0,798 | |
| ÖSA4 | | 0,742 | |
| ÖSA5 | | 0,692 | |
| ÖSA6 | | 0,701 | |
| ÖEA1 | | | 0,794 |
| ÖEA2 | | | 0,830 |
| ÖEA3 | | | 0,690 |
| ÖEA4 | | | 0,767 |
| ÖEA5 | | | 0,773 |
| ÖEA6 | | | 0,796 |
| ÖEA7 | | | 0,768 |
| ÖEA8 | | | 0,818 |
| ÖEA9 | | | 0,685 |
| KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) | | | 0,947 |
| Barlett’s Test of Sphericity | | | 3646,708 |
| Toplam Varyansın Açıklama Oranı | | | 73,144 |

Tablo 3.2. Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum Ölçeği Faktör Yükleri

| Önermeler | Yeni Düzenlemeler Sonrası Durum | | |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------|-------------------|
| | Dağıtım Adaleti | Süreç Adaleti | Etkileşim Adaleti |
| SDA1 | 0,762 | | |
| SDA2 | 0,792 | | |
| SDA3 | 0,887 | | |
| SDA4 | 0,897 | | |
| SDA5 | 0,833 | | |
| SSA1 | | 0,871 | |
| SSA2 | | 0,855 | |
| SSA3 | | 0,726 | |
| SSA4 | | 0,890 | |
| SSA5 | | 0,853 | |
| SSA6 | | 0,760 | |
| SEA1 | | | 0,833 |
| SEA2 | | | 0,874 |
| SEA3 | | | 0,909 |
| SEA4 | | | 0,886 |
| SEA5 | | | 0,902 |
| SEA6 | | | 0,906 |
| SEA7 | | | 0,908 |
| SEA8 | | | 0,872 |
| SEA9 | | | 0,782 |
| KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) | | | 0,932 |
| Barlett's Test of Sphericity | | | 7076,652 |
| Toplam Varyansın Açıklama Oranı | | | 84,995 |

Tablo 3.3'te soru formunda düzenlemeler öncesi durumu ölçen bölüme ilişkin faktör analizi sonrasında ortaya çıkan betimsel istatistikler sunulmuştur. Verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde katılmıyorum cevabının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Ayrıca kararsızım ve katılıyorum cevaplarının da değersel olarak yakınlığı dikkat çekmektedir. En düşük standart sapma sekizinci önermede en büyük standart sapma ise ikinci önermede ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.3. Düzenlemeler Öncesi Örgütsel Adalet Ölçeği Frekans, Yüzde Analizi ve İstatistik Veriler

| Önermeler | Ort. | Std. Sapma | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|-----------|------|------------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|-----|
| | | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| ÖDA1 | 3,01 | 1,19 | 24 | 12,0 | 55 | 27,5 | 29 | 14,5 | 79 | 39,5 | 13 | 6,5 |
| ÖDA2 | 2,57 | 1,25 | 50 | 25,0 | 57 | 28,5 | 32 | 16,0 | 51 | 25,5 | 10 | 5,0 |
| ÖDA3 | 2,62 | 1,20 | 44 | 22,0 | 57 | 28,5 | 38 | 19,0 | 54 | 27,0 | 7 | 3,5 |
| ÖDA4 | 2,76 | 1,15 | 31 | 15,5 | 60 | 30,0 | 46 | 23,0 | 53 | 26,5 | 10 | 5,0 |
| ÖDA5 | 2,69 | 1,20 | 39 | 19,5 | 59 | 29,5 | 35 | 17,5 | 59 | 29,5 | 8 | 4,0 |
| ÖSA1 | 2,47 | 1,21 | 49 | 24,5 | 69 | 34,5 | 33 | 16,5 | 38 | 19,0 | 11 | 5,5 |
| ÖSA2 | 2,24 | 1,09 | 55 | 27,5 | 78 | 39,0 | 39 | 19,5 | 20 | 10,0 | 8 | 4,0 |
| ÖSA3 | 2,37 | 1,01 | 37 | 18,5 | 88 | 44,0 | 44 | 22,0 | 26 | 13,0 | 5 | 2,5 |
| ÖSA4 | 2,65 | 1,10 | 28 | 14,0 | 76 | 38,0 | 43 | 21,5 | 45 | 22,5 | 8 | 4,0 |
| ÖSA5 | 2,60 | 1,13 | 37 | 18,5 | 65 | 32,5 | 48 | 24,0 | 42 | 21,0 | 8 | 4,0 |
| ÖSA6 | 2,92 | 1,11 | 21 | 10,5 | 56 | 28,0 | 54 | 27,0 | 56 | 28,0 | 13 | 6,5 |
| ÖEA1 | 3,08 | 1,13 | 19 | 9,5 | 47 | 23,5 | 49 | 24,5 | 70 | 35,0 | 15 | 7,5 |
| ÖEA2 | 3,04 | 1,14 | 23 | 11,5 | 43 | 21,5 | 50 | 25,0 | 71 | 35,5 | 13 | 6,5 |
| ÖEA3 | 2,87 | 1,10 | 23 | 11,5 | 56 | 28,0 | 55 | 27,5 | 56 | 28,0 | 10 | 5,0 |
| ÖEA4 | 2,91 | 1,12 | 25 | 12,5 | 47 | 23,5 | 62 | 31,0 | 53 | 26,5 | 13 | 6,5 |
| ÖEA5 | 2,87 | 1,16 | 28 | 14,0 | 54 | 27,0 | 45 | 22,5 | 62 | 31,0 | 11 | 5,5 |
| ÖEA6 | 2,68 | 1,14 | 31 | 15,5 | 70 | 35,0 | 41 | 20,5 | 49 | 24,5 | 9 | 4,5 |
| ÖEA7 | 2,82 | 1,12 | 24 | 12,0 | 63 | 31,5 | 51 | 25,5 | 50 | 25,0 | 12 | 6,0 |
| ÖEA8 | 2,78 | 1,13 | 29 | 14,5 | 57 | 28,5 | 54 | 27,0 | 49 | 24,5 | 11 | 5,5 |
| ÖEA9 | 2,83 | 1,15 | 27 | 13,5 | 58 | 29,0 | 49 | 24,5 | 54 | 27,0 | 12 | 6,0 |

Tablo 3.4'te soru formunda yeni düzenlemeler sonrasındaki durumu ölçen bölüme ilişkin faktör analizi sonrasında ortaya çıkan betimsel istatistikler sunulmuştur. En düşük standart sapma otuz beş ve otuz yedinci önermede, en büyük standart sapma ise yirmi birinci önermede ortaya çıkmıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde ise kararsızım cevabının ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Yeni Düzenlemeler Sonrası Örgütsel Adalet Ölçeği Frekans, Yüzde Analizi ve İstatistik Veriler

| Önemler | Ort. | Std. Sapma | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|---------|------|------------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| SDA1 | 3,10 | 1,27 | 30 | 15,0 | 32 | 16,0 | 56 | 28,0 | 53 | 26,5 | 29 | 14,5 |
| SDA2 | 3,04 | 1,19 | 26 | 13,0 | 33 | 16,5 | 75 | 37,5 | 40 | 20,0 | 26 | 13,0 |
| SDA3 | 2,89 | 1,20 | 29 | 14,5 | 46 | 23,0 | 67 | 33,5 | 35 | 17,5 | 23 | 11,5 |
| SDA4 | 2,84 | 1,22 | 34 | 17,0 | 42 | 21,0 | 68 | 34,0 | 34 | 17,0 | 22 | 11,0 |
| SDA5 | 2,86 | 1,26 | 37 | 18,5 | 41 | 20,5 | 58 | 29,0 | 41 | 20,5 | 23 | 11,5 |
| SSA1 | 2,88 | 1,20 | 32 | 16,0 | 38 | 19,0 | 75 | 37,5 | 32 | 16,0 | 23 | 11,5 |
| SSA2 | 2,82 | 1,19 | 35 | 17,5 | 41 | 20,5 | 67 | 33,5 | 40 | 20,0 | 17 | 8,5 |
| SSA3 | 2,86 | 1,22 | 36 | 18,0 | 37 | 18,5 | 67 | 33,5 | 40 | 20,0 | 20 | 10,0 |
| SSA4 | 2,90 | 1,17 | 31 | 15,5 | 36 | 18,0 | 74 | 37,0 | 41 | 20,5 | 18 | 9,0 |
| SSA5 | 2,83 | 1,18 | 33 | 16,5 | 42 | 21,0 | 68 | 34,0 | 40 | 20,0 | 17 | 8,5 |
| SSA6 | 2,88 | 1,22 | 32 | 16,0 | 44 | 22,0 | 61 | 30,5 | 42 | 21,0 | 21 | 10,5 |
| SEA1 | 2,81 | 1,16 | 34 | 17,0 | 41 | 20,5 | 67 | 33,5 | 45 | 22,5 | 13 | 6,5 |
| SEA2 | 2,84 | 1,18 | 31 | 15,5 | 46 | 23,0 | 66 | 33,0 | 39 | 19,5 | 18 | 9,0 |
| SEA3 | 2,82 | 1,16 | 32 | 16,0 | 44 | 22,0 | 69 | 34,5 | 39 | 19,5 | 16 | 8,0 |
| SEA4 | 2,82 | 1,15 | 31 | 15,5 | 47 | 23,5 | 64 | 32,0 | 44 | 22,0 | 14 | 7,0 |
| SEA5 | 2,80 | 1,16 | 35 | 17,5 | 41 | 20,5 | 67 | 33,5 | 44 | 22,0 | 13 | 6,5 |
| SEA6 | 2,80 | 1,15 | 34 | 17,0 | 42 | 21,0 | 65 | 32,5 | 48 | 24,0 | 11 | 5,5 |
| SEA7 | 2,77 | 1,16 | 34 | 17,0 | 47 | 23,5 | 64 | 32,0 | 41 | 20,5 | 14 | 7,0 |
| SEA8 | 2,81 | 1,16 | 32 | 16,0 | 47 | 23,5 | 62 | 31,0 | 45 | 22,5 | 14 | 7,0 |
| SEA9 | 2,91 | 1,16 | 27 | 13,5 | 44 | 22,0 | 68 | 34,0 | 42 | 21,0 | 19 | 9,5 |

3.3. Demografik Özellikler İle İlgili Analizler

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Bulunan sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3,5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan kişilerin %55,5'ini erkek, %45,5'ini kadın çalışanlar oluşturmuştur.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı

| | Frekans | % |
|--------|---------|-------|
| Erkek | 111 | 55,5 |
| Kadın | 89 | 44,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3,6'ya bakıldığında araştırmaya katılan kişilerin %26'sı 26-30 yaş arasında, %24,5'i 31-35 yaş arasında, %21,5'i 36-40 yaş arasında, %13'ü 41-45 yaş arasında, %9,5'i 18-25 yaş arasında, %5,5'i ise 46 yaş üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı

| | Frekans | % |
|-------------|---------|-------|
| 18-25 | 19 | 9,5 |
| 26-30 | 52 | 26,0 |
| 31-35 | 49 | 24,5 |
| 36-40 | 43 | 21,5 |
| 41-45 | 26 | 13,0 |
| 46 ve üzeri | 11 | 5,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3,7'de araştırmaya katılan kişilerin %74,5'inin evli, %25,5'inin ise bekâr oldukları görülmektedir.

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu

| | Frekans | % |
|--------|---------|-------|
| Evli | 149 | 74,5 |
| Bekar | 51 | 25,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.8'de araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin çalışma durumları incelenmiş olup, %28,5'inin eşi başka bir kamu kurumunda görevli iken %25,5'i evli değil, %20,5'i ev hanımı, %13'ü eşi ile aynı kurumda çalışırken %12,5'inin ise eşinin özel sektörde görevli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Çalışma Durumu

| | Frekans | % |
|--------------------------------|---------|-------|
| Ev Hanımı | 41 | 20,5 |
| Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 13,0 |
| Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 28,5 |
| Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 12,5 |
| Evli Değilim | 51 | 25,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.9’da araştırmaya katılan kişilerin doğum yerleri (memleket) incelenmiş olup, %47,5’i diğer bölgeler, %38,5’i Zonguldak, %14’ünün ise memleketi Zonguldak haricindeki Batı Karadeniz (Sinop, Kastamonu, Bartın, Karabük, Düzce, Bolu) illerinden oluşmaktadır.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılanların Doğum Yeri Dağılımı

| | Frekans | % |
|------------------------|---------|-------|
| Zonguldak | 77 | 38,5 |
| Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 14,0 |
| Diğer | 95 | 47,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.10 araştırmaya katılan kişilerin görev yaptıkları kurumlara göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre çalışmamıza katılanların % 47,5’i Hastane ve Ağız Diş Sağlığı Merkezlerinde, %31’i İl Sağlık ve Halk Sağlığı Müdürlüklerinde, %11’i Aile Hekimliği Birimlerinde, %10,5’i ise 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde görevli oldukları görülmektedir.

Tablo 3.10.Araştırmaya Katılanların Görev Yaptıkları Kurumların Dağılımı

| | Frekans | % |
|-----------------|---------|-------|
| Müdürlük | 62 | 31,0 |
| Aile Hekimliği | 22 | 11,0 |
| Hastane | 95 | 47,5 |
| 112 Acil Sağlık | 21 | 10,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.11’de araştırmaya katılan kişilerin tayin isteme durumları incelendiğinde %42,5’i hiç tayin istememişken, % 15,5’i şu anda çalıştığı kuruma tayin isteyerek geldiğini, %14,5’i tayin istemeyi düşünmediğini, %10’u tayin istediğini ancak çıkmadığını, %9,5’i ilk dönemde tayin isteyeceğini ve %8’i ise tayininin çıktığını ancak gitmediğini beyan etmiştir.

Tablo 3.11. Araştırmaya Katılanların Tayin İsteme Durumlarının Dağılımı

| | Frekans | % |
|----------------------------------|---------|-------|
| Hiç Tayin İstemedim | 85 | 42,5 |
| Tayinim Çıkmadı | 20 | 10,0 |
| Buraya Tayin Oldum | 31 | 15,5 |
| Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 8,0 |
| İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 9,5 |
| Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 14,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.12 araştırmaya katılan kişilerin göreve başlarkenki eğitim durumlarını göstermektedir. Buna göre %52,5 ile lise mezunları çoğunluktadır. Bunu sırasıyla %22,5 ile lisans, %14 ile ön lisans, %6,5 ile yüksek lisans ve %4,5 ile doktora mezunları izlemektedir.

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılanların Göreve Başlarken Eğitim Durumları Dağılımı

| | Frekans | % |
|---------------|---------|-------|
| Lise | 105 | 52,5 |
| Ön Lisans | 28 | 14,0 |
| Lisans | 45 | 22,5 |
| Yüksek Lisans | 13 | 6,5 |
| Doktora | 9 | 4,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.13 ise araştırmaya katılan kişilerin şuan ki eğitim durumlarını göstermekte olup %38'i lisans, %28,5 ile ön lisans, %15'i yüksek lisans, %14'ü lise ve %4,5'i doktora mezunudur. Buradan araştırmamıza katılanların büyük çoğunluğunun bir üst öğrenimden mezun oldukları görülmektedir.

Tablo 3.13. Araştırmaya Katılanların Şu Anda Eğitim Durumları Dağılımı

| | Frekans | % |
|---------------|---------|-------|
| Lise | 28 | 14,0 |
| Ön Lisans | 57 | 28,5 |
| Lisans | 76 | 38,0 |
| Yüksek Lisans | 30 | 15,0 |
| Doktora | 9 | 4,5 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.14'e göre araştırmaya katılan kişilerin %39'u sağlık memuru, %36,5'i hemşire-ebe, %18,5'i tabip-eczacı, %6'sı ise idari görev (müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü) unvanlarında görev yapmaktadır.

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılanların Unvan Durumları Dağılımı

| | Frekans | % |
|---------------|---------|-------|
| Hemşire-Ebe | 73 | 36,5 |
| Tabip-Eczacı | 37 | 18,5 |
| Sağlık Memuru | 78 | 39,0 |
| İdari Görev | 12 | 6,0 |
| Toplam | 200 | 100,0 |

Tablo 3.15 araştırmaya katılan kişilerin görev sürelerini göstermektedir. Katılımcıların %39,5'i 1-5 yıl arası, %16'sı 6-10 yıl arası, %15'i bir yıldan az, %12,5'i 11-15 yıl arası, %9'u 16-20 yıl arası, %8'i ise 20 yıldan uzun süredir görev yapmaktadır.

Tablo 3.15. Araştırmaya Katılanların Görev Süresi Dağılımı

| | Frekans | % |
|-----------------|---------|------|
| 1 Yıldan Az | 30 | 15 |
| 1-5 Yıl | 79 | 39,5 |
| 6-10 Yıl | 32 | 16 |
| 11-15 Yıl | 25 | 12,5 |
| 16-20 Yıl | 18 | 9 |
| 20 Yıl Ve zeri | 16 | 8 |
| Toplam | 200 | 100 |

Tablo 3.16'da araştırmaya katılan kişilerin %43' geliri durumlarını yeterli, %28'i ne yeterli ne değil, %23' yetersiz, %4' fazlasıyla yeterli görürken, %2'si ise çok yetersiz görmektedir.

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumu Düşünceleri

| | Frekans | % |
|---------------------|---------|-----|
| Fazlasıyla Yeterli | 8 | 4 |
| Yeterli | 86 | 43 |
| Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 28 |
| Yetersiz | 46 | 23 |
| ok Yetersiz | 4 | 2 |
| Toplam | 200 | 100 |

Tablo 3.17'ye göre araştırmamıza katılan kişilerin %84'ü mesleki bir sendikaya üye iken, %16'sı bir sendikaya üye olmadıklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılanların Mesleki Sendika Üyelik Durumu

| | Frekans | % |
|--------|---------|-----|
| Evet | 168 | 84 |
| Hayır | 32 | 16 |
| Toplam | 200 | 100 |

3.4. Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının İncelenmesi

3.4.1. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların, düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla t-testi uygulanmıştır. T-testi incelenen bir değişken açısından bağımsız iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığını tespitinde kullanılmaktadır. Uygulanan t-testi analiz sonuçları Tablo 3.18' de gösterilmiştir.

Tablo 3.18. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | | N | Ortalama | Standart Sapma | p Değeri | |
|------------------------------------|-------------------|-------|----------|----------------|----------|--------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Erkek | 111 | 2,843 | 0,948 | 0,057 |
| | | Kadın | 89 | 2,584 | | |
| | Süreç Adaleti | Erkek | 111 | 2,680 | 0,975 | 0,016* |
| | | Kadın | 89 | 2,363 | 0,832 | |
| | Etkileşim Adaleti | Erkek | 111 | 3,028 | 1,024 | 0,014* |
| | | Kadın | 89 | 2,682 | 0,915 | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasında Durum | Dağıtım Adaleti | Erkek | 111 | 2,921 | 1,188 | 0,756 |
| | | Kadın | 89 | 2,971 | 1,057 | |
| | Süreç Adaleti | Erkek | 111 | 2,916 | 1,181 | 0,427 |
| | | Kadın | 89 | 2,788 | 1,050 | |
| | Etkileşim Adaleti | Erkek | 111 | 2,879 | 1,158 | 0,368 |
| | | Kadın | 89 | 2,742 | 0,992 | |

*p değeri: Bağımsız iki örnek t testi anlamlılık değeri olup, 0,05 kritik değerine göre değerlendirilmiştir.

T-testi analiz sonuçlarında görülen p değeri, gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren değerdir. Bu değer $p > 0,05$ ise incelenen gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını, eğer $p < 0,05$ ise gruplar arasında anlamlı bir fark olduğuna karar verilir.

Analiz sonucuna göre düzenleme öncesi duruma ait süreç adaleti ile düzenlemeler öncesi duruma ait etkileşim adaleti algıları erkek ve kadın çalışanlar arasında farklılık göstermekte, diğer boyutlar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Buna göre erkek çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti algıları kadın çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti algılarından daha yüksektir. Yine erkek çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait etkileşim adaleti algıları kadın çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait etkileşim adaleti algılarından daha yüksektir. Erkek veya kadın çalışanların, düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti algıları farklılık göstermemektedir. Analiz sonucunda düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti boyutunda H_{01} hipotezi reddedilmiş, süreç ve etkileşim adaleti boyutlarında H_{01} hipotezi kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti boyutlarında ise H_{s1} hipotezi reddedilmiştir.

3.4.2. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

T-testi sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için uygundur. İki'den fazla grubun karşılaştırılması gerektiğinde ANOVA testi uygun olmaktadır. ANOVA testinde analiz sonucunda ortaya çıkabilecek farklılıkların daha sağlıklı yorumlanabilmesi için Post-Hoc (Çoklu Karşılaştırma Testleri) olarak adlandırılan ikinci aşama testlerinden yararlanır. Çalışmamızda ikinci aşama testi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 3.19. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|-------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,758 | 0,826 | 1,063 | 0,3820 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 2,619 | 0,942 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 2,714 | 0,997 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,600 | 0,956 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 3,062 | 0,970 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 2,964 | 0,987 | | |
| | Süreç Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,509 | 0,806 | 0,615 | 0,6886 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 2,545 | 0,948 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 2,401 | 0,796 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,519 | 1,013 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 2,763 | 0,956 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 2,727 | 1,177 | | |
| | Etkileşim Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,836 | 0,975 | 0,433 | 0,8254 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 2,923 | 0,947 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 2,730 | 0,925 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,873 | 1,231 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 2,962 | 0,824 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 3,141 | 0,918 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,611 | 1,042 | 0,691 | 0,6309 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 3,015 | 1,123 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 3,045 | 0,980 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,847 | 1,370 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 3,100 | 0,902 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 2,727 | 1,412 | | |
| | Süreç Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,640 | 0,958 | 0,470 | 0,7983 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 2,731 | 1,138 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 2,949 | 1,071 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,895 | 1,299 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 3,032 | 0,872 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 2,894 | 1,446 | | |
| | Etkileşim Adaleti | 18-25 yaş | 19 | 2,632 | 0,982 | 0,561 | 0,7301 |
| | | 26-30 yaş | 52 | 2,714 | 1,086 | | |
| | | 31-35 yaş | 49 | 2,859 | 1,044 | | |
| | | 36-40 yaş | 43 | 2,786 | 1,212 | | |
| | | 41-45 yaş | 26 | 3,081 | 0,866 | | |
| | | 46 ve üzeri | 11 | 2,950 | 1,465 | | |

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 3.19’da uygulanan analiz sonuçları gösterilmiş olup buna göre katılımcıların düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, yaşlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve H_{02} ile H_{s2} hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.3. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.20’de gösterilmiştir.

Tablo 3.20. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

| Medeni Durum | | N | Ortalama | Standart Sapma | p Değeri | |
|------------------------------------|-------------------|-------|----------|----------------|----------|--------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Evli | 149 | 2,736 | 0,970 | 0,849 |
| | | Bekar | 51 | 2,706 | 0,921 | |
| | Süreç Adaleti | Evli | 149 | 2,560 | 0,964 | 0,580 |
| | | Bekar | 51 | 2,477 | 0,809 | |
| | Etkileşim Adaleti | Evli | 149 | 2,846 | 1,036 | 0,449 |
| | | Bekar | 51 | 2,956 | 0,845 | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasında Durum | Dağıtım Adaleti | Evli | 149 | 3,011 | 1,156 | 0,147 |
| | | Bekar | 51 | 2,745 | 1,028 | |
| | Süreç Adaleti | Evli | 149 | 2,956 | 1,152 | 0,036* |
| | | Bekar | 51 | 2,575 | 0,992 | |
| | Etkileşim Adaleti | Evli | 149 | 2,886 | 1,129 | 0,130 |
| | | Bekar | 51 | 2,619 | 0,932 | |

*p değeri: Bağımsız iki örnek t testi anlamlılık değeri olup, 0,05 kritik değerine göre değerlendirilmiştir.

Analiz sonucuna göre sadece yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algısının, evli veya bekar katılımcılar arasında farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmış, diğer boyutlar arasında katılımcıların evli veya bekar olmalarına göre bir fark bulunamamıştır.

Buna göre evli çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algıları, bekar çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algılarından daha yüksektir. Evli veya bekar çalışanların, düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti algıları arasında bir fark bulunamamış ve H_{03} hipotezi reddedilmiştir. Yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algıları ile katılımcıların medeni durumları arasında bir fark bulunamamış ve bu boyutlara ilişkin H_{s3} hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Analiz sonucunda yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algısına ait H_{s3} hipotezi kabul edilmiştir.

3.4.4. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.21. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Eşlerin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 2,829 | 1,017 | 0,619 | 0,649 |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 2,869 | 0,943 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,744 | 0,888 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,520 | 1,055 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,659 | 0,949 | | |
| | Süreç Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 2,886 | 1,003 | 2,095 | 0,083 |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 2,583 | 1,014 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,424 | 0,962 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,340 | 0,734 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,464 | 0,809 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 3,222 | 1,028 | 2,332 | 0,057 |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 2,863 | 1,105 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,696 | 0,972 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,596 | 0,904 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,935 | 0,905 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 3,029 | 1,326 | 2,271 | 0,063 |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 3,492 | 1,296 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,793 | 1,043 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,960 | 0,981 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,753 | 0,958 | | |
| | Süreç Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 3,012 | 1,301 | 3,137 | 0,016* |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 3,442 | 1,229 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,713 | 1,058 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,913 | 1,056 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,575 | 0,908 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Ev Hanımı | 41 | 2,938 | 1,226 | 1,079 | 0,369 |
| | | Aynı Kurumda Çalışıyor | 26 | 3,107 | 1,315 | | |
| | | Başka Kamu Kurumunda Çalışıyor | 57 | 2,739 | 1,083 | | |
| | | Özel Sektörde Çalışıyor | 25 | 2,889 | 0,977 | | |
| | | Evli Değilim | 51 | 2,627 | 0,872 | | |

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde

Analiz sonuçları Tablo 3.21’de gösterilmiş olup buna göre katılımcıların eşlerinin çalışma durumları ile sadece yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algısı arasında fark bulunmuş ve bu boyuta ilişkin H_{04} hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre eşi ile aynı kurumda çalışan kişilerin yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç

adaleti algıları, diğer kişilere göre daha yüksektir. Katılımcıların düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısının diğer boyutlarının, eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve bu boyutlara ilişkin H_{04} ve H_{s4} hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.5. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Doğum Yerleri Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının doğum yerlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.22. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Doğum Yerlerine Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|------------------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,732 | 0,938 | 0,821 | 0,441 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 2,929 | 0,945 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,665 | 0,975 | | |
| | Süreç Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,569 | 0,956 | 1,185 | 0,308 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 2,750 | 0,915 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,453 | 0,901 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,830 | 1,022 | 1,904 | 0,152 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 3,210 | 0,899 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,811 | 0,980 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,940 | 1,069 | 2,285 | 0,104 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 3,343 | 1,125 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,827 | 1,161 | | |
| | Süreç Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,866 | 1,125 | 0,956 | 0,386 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 3,113 | 0,960 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,779 | 1,166 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Zonguldak | 77 | 2,802 | 1,057 | 0,986 | 0,375 |
| | | Batı Karadeniz Bölgesi | 28 | 3,079 | 0,959 | | |
| | | Diğer | 95 | 2,753 | 1,144 | | |

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde

Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.22'de gösterilmiş olup buna göre katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler

sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının doğum yerlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve tüm boyutlara ilişkin H_{05} ve H_{s5} hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.6. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Yapılan Kurum Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının görev yaptıkları kurumlara göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.23. Düzenlemeler Öncesi Durum ve Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Yapılan Kurumlara Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------|----|----------|----------------|--------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Müdürlük | 62 | 1,971 | 0,791 | 28,219 | 0,000* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 3,009 | 0,955 | | |
| | | Hastane | 95 | 3,158 | 0,812 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,724 | 0,621 | | |
| | Süreç Adaleti | Müdürlük | 62 | 2,132 | 0,889 | 8,361 | 0,000* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 2,909 | 1,055 | | |
| | | Hastane | 95 | 2,768 | 0,880 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,317 | 0,577 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Müdürlük | 62 | 2,369 | 0,992 | 9,703 | 0,000* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 3,162 | 0,941 | | |
| | | Hastane | 95 | 3,154 | 0,940 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,794 | 0,639 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Müdürlük | 62 | 2,613 | 1,056 | 4,888 | 0,003* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 3,264 | 1,154 | | |
| | | Hastane | 95 | 3,175 | 1,128 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,533 | 1,003 | | |
| | Süreç Adaleti | Müdürlük | 62 | 2,487 | 1,122 | 5,304 | 0,002* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 3,189 | 1,166 | | |
| | | Hastane | 95 | 3,100 | 1,074 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,524 | 0,968 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Müdürlük | 62 | 2,430 | 1,081 | 4,721 | 0,003* |
| | | Aile Hekimliği | 22 | 3,131 | 1,151 | | |
| | | Hastane | 95 | 3,025 | 1,016 | | |
| | | 112 Acil Sağlık | 21 | 2,698 | 1,0733 | | |

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde

Analiz sonuçları Tablo 3.23'te gösterilmiş olup buna göre düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının tümünün katılımcıların görev yaptıkları kurumlara göre farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.($p<0,05$).

Buna göre hastanede görev yapanların düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti algısı, diğer kurumlarda görev yapanlara göre daha yüksektir. Aile Hekimliği birimlerinde görev yapan personellerin düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti algısı, etkileşim adaleti algısı, yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti algısı, süreç adaleti algısı ve etkileşim adaleti algısı diğer kurumlarda görev yapanlara göre daha yüksektir. Analiz sonucunda tüm boyutlara ilişkin H_{06} ve H_{s6} hipotezleri kabul edilmiştir.

3.4.7. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Tayin İsteme Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının tayin isteme durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.24. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Tayin İsteme Durumlarına Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 2,765 | 0,910 | 2,638 | 0,025* |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,230 | 0,809 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 2,677 | 1,049 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,750 | 1,005 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,495 | 1,057 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 3,159 | 0,844 | | |
| | Süreç Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 2,618 | 0,867 | 1,535 | 0,181 |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,267 | 0,947 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 2,645 | 0,972 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,333 | 0,828 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,184 | 1,057 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 2,730 | 0,945 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 2,983 | 0,921 | 2,243 | 0,052 |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,450 | 0,955 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 3,000 | 0,958 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,729 | 0,975 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,421 | 1,263 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 3,088 | 0,951 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 3,087 | 1,171 | 1,307 | 0,263 |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,930 | 1,020 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 2,923 | 1,074 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,500 | 1,129 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,547 | 1,225 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 3,055 | 1,027 | | |
| | Süreç Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 2,973 | 1,154 | 1,592 | 0,164 |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,933 | 1,022 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 2,849 | 1,109 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,323 | 1,128 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,456 | 1,312 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 3,046 | 0,901 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Hiç Tayin İstemedim | 85 | 2,936 | 1,098 | 1,718 | 0,132 |
| | | Tayinim Çıkmadı | 20 | 2,794 | 0,851 | | |
| | | Buraya Tayin Oldum | 31 | 2,814 | 1,068 | | |
| | | Tayinim Çıktı Ama Gitmedim | 16 | 2,326 | 1,094 | | |
| | | İlk Dönemde İstemeyi Düşünüyorum | 19 | 2,392 | 1,406 | | |
| | | Tayin İstemeyi Düşünmüyorum | 29 | 3,042 | 0,891 | | |

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde

Analiz sonuçları Tablo 3.24'te gösterilmiş olup buna göre katılımcıların tayin isteme durumları ile sadece düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı arasında fark bulunmuştur. Tayin istemeyi düşünmeyen katılımcıların düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algıları diğerlerine göre daha yüksektir (p<0,05). Analiz sonucunda

düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti algısına ilişkin H_{07} hipotezi kabul edilmiş, diğer boyutlara ilişkin H_{67} ve H_{57} hipotezleri ise reddedilmiştir.

3.4.8. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Göreve Başlarken Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının göreve başlarken eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.25. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Göreve Başlarken Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|-----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Lise | 105 | 2,825 | 0,985 | 2,069 | 0,086 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,964 | 0,774 | | |
| | | Lisans | 45 | 2,453 | 0,908 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 2,662 | 1,040 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,333 | 1,005 | | |
| | Süreç Adaleti | Lise | 105 | 2,560 | 0,975 | 0,268 | 0,899 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,601 | 0,740 | | |
| | | Lisans | 45 | 2,478 | 0,912 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 2,615 | 0,980 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,296 | 0,985 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Lise | 105 | 2,887 | 1,067 | 0,591 | 0,669 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,948 | 0,771 | | |
| | | Lisans | 45 | 2,785 | 0,933 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 3,137 | 0,992 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,556 | 1,015 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Lise | 105 | 2,987 | 1,167 | 1,715 | 0,148 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,650 | 1,044 | | |
| | | Lisans | 45 | 3,173 | 1,060 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 2,415 | 0,768 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,956 | 1,472 | | |
| | Süreç Adaleti | Lise | 105 | 2,924 | 1,146 | 1,458 | 0,217 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,577 | 1,072 | | |
| | | Lisans | 45 | 3,022 | 1,080 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 2,346 | 0,924 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,907 | 1,370 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Lise | 105 | 2,849 | 1,099 | 1,527 | 0,196 |
| | | Ön Lisans | 28 | 2,560 | 1,025 | | |
| | | Lisans | 45 | 3,064 | 1,053 | | |
| | | Yüksek Lisans | 13 | 2,427 | 1,056 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,593 | 1,207 | | |

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde

Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.25'te gösterilmiş olup buna göre katılımcıların düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, göreve başlarken ki eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve tüm boyutlara ilişkin H_{08} ve H_{s8} hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.9. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Şu Anki Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının şu anki eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.26. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Şu Anki Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Lise | 28 | 2,736 | 0,822 | 0,507 | 0,731 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,747 | 1,041 | | |
| | | Lisans | 76 | 2,711 | 0,938 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 2,847 | 0,962 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,333 | 1,005 | | |
| | Süreç Adaleti | Lise | 28 | 2,649 | 1,040 | 1,052 | 0,382 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,482 | 0,922 | | |
| | | Lisans | 76 | 2,465 | 0,844 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 2,806 | 0,996 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,296 | 0,985 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Lise | 28 | 2,917 | 0,971 | 0,786 | 0,535 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,776 | 1,032 | | |
| | | Lisans | 76 | 2,879 | 0,955 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 3,104 | 1,020 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,556 | 1,015 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Lise | 28 | 2,900 | 0,981 | 0,918 | 0,454 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,811 | 1,157 | | |
| | | Lisans | 76 | 3,129 | 1,204 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 2,760 | 0,868 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,956 | 1,472 | | |
| | Süreç Adaleti | Lise | 28 | 2,786 | 1,060 | 0,503 | 0,734 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,833 | 1,150 | | |
| | | Lisans | 76 | 2,980 | 1,163 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 2,656 | 0,983 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,907 | 1,370 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Lise | 28 | 2,714 | 0,980 | 1,041 | 0,387 |
| | | Ön Lisans | 57 | 2,731 | 1,114 | | |
| | | Lisans | 76 | 3,013 | 1,115 | | |
| | | Yüksek Lisans | 30 | 2,652 | 1,016 | | |
| | | Doktora | 9 | 2,593 | 1,207 | | |

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde

Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.26'da gösterilmiş olup buna göre katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının şu anki eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve H_{09} ve H_{s9} hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.10. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Unvanlara Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, unvan durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.27. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Unvanlara Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 2,466 | 0,948 | 3,372 | 0,019* |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,741 | 0,956 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,941 | 0,951 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 2,900 | 0,716 | | |
| | Süreç Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 2,349 | 0,838 | 1,686 | 0,171 |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,635 | 1,032 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,669 | 0,937 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 2,556 | 0,936 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 2,690 | 0,946 | 1,469 | 0,224 |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,934 | 1,035 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,977 | 1,016 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 3,139 | 0,868 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 3,055 | 1,068 | 0,393 | 0,758 |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,886 | 1,102 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,864 | 1,169 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 2,950 | 1,378 | | |
| | Süreç Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 2,877 | 1,046 | 0,540 | 0,656 |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,887 | 1,110 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,776 | 1,196 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 3,208 | 1,206 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Hemşire-Ebe | 73 | 2,831 | 0,991 | 1,451 | 0,229 |
| | | Tabip-Eczacı | 37 | 2,829 | 1,084 | | |
| | | Sağlık Memuru | 78 | 2,709 | 1,150 | | |
| | | İdari Görev | 12 | 3,407 | 1,173 | | |

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde

Analiz sonuçları Tablo 3.27’de gösterilmiş olup buna göre katılımcıların görev yaptıkları unvan (hemşire-ebe, tabip-eczacı, sağlık memuru, idari görev) ile sadece düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı arasında fark bulunmuştur. Sağlık memuru olarak görev yapan katılımcıların düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algıları, diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Analiz sonucunda düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı boyutuna ilişkin $H_{\delta 10}$ hipotezi kabul edilmiş diğer boyutlara ilişkin $H_{\delta 10}$ ve H_{s10} hipotezleri ise reddedilmiştir.

3.4.11. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, görev sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.28. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,720 | 0,878 | 0,770 | 0,572 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,608 | 1,007 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 2,988 | 0,949 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 2,688 | 0,880 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 2,778 | 0,776 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,825 | 1,154 | | |
| | Süreç Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,511 | 0,700 | 0,983 | 0,429 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,466 | 0,902 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 2,833 | 0,976 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 2,507 | 0,946 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 2,630 | 1,112 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,313 | 1,045 | | |
| | Etkileşim Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,974 | 0,731 | 1,347 | 0,246 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,826 | 1,039 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 3,198 | 0,992 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 2,716 | 0,965 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 2,883 | 1,018 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,514 | 1,107 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,987 | 1,112 | 1,347 | 0,246 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,810 | 1,030 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 3,244 | 1,107 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 3,032 | 1,287 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 3,178 | 1,060 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,513 | 1,403 | | |
| | Süreç Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,883 | 1,006 | 0,436 | 0,823 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,753 | 1,124 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 2,938 | 1,124 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 3,033 | 1,189 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 3,037 | 1,115 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,708 | 1,330 | | |
| | Etkileşim Adaleti | 1 Yıldan Az | 30 | 2,919 | 1,014 | 0,605 | 0,697 |
| | | 1-5 Yıl | 79 | 2,722 | 1,065 | | |
| | | 6-10 Yıl | 32 | 2,941 | 1,086 | | |
| | | 11-15 Yıl | 25 | 2,747 | 1,095 | | |
| | | 16-20 Yıl | 18 | 3,105 | 1,144 | | |
| | | 20 Yıl ve Üzeri | 16 | 2,646 | 1,309 | | |

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde

Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.28’de gösterilmiş olup buna göre katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının görev sürelerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ve H_{011} ve H_{s11} hipotezleri tüm boyutlarda reddedilmiştir ($p>0,05$).

3.4.12. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, gelir durumlarına göre göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.29. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması

| | | | N | Ortalama | Standart Sapma | F | p Değeri |
|--------------------------------------|-------------------|---------------------|----|----------|----------------|-------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 2,700 | 1,181 | 6,365 | 0,000* |
| | | Yeterli | 86 | 2,960 | 0,935 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,786 | 0,875 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,170 | 0,824 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 2,658 | 1,143 | | |
| | Süreç Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 2,479 | 0,789 | 5,903 | 0,000* |
| | | Yeterli | 86 | 2,802 | 0,927 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,503 | 0,880 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,051 | 0,688 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 2,653 | 1,892 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 2,750 | 0,794 | 6,156 | 0,000* |
| | | Yeterli | 86 | 3,134 | 0,923 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,905 | 0,961 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,316 | 0,936 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 3,075 | 1,447 | | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 3,075 | 1,402 | 1,446 | 0,220 |
| | | Yeterli | 86 | 3,098 | 1,081 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,929 | 1,117 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,722 | 1,185 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 2,100 | 0,622 | | |
| | Süreç Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 2,604 | 0,917 | 2,012 | 0,094 |
| | | Yeterli | 86 | 3,006 | 1,049 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,943 | 1,136 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,620 | 1,230 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 1,792 | 0,975 | | |
| | Etkileşim Adaleti | Fazlasıyla Yeterli | 8 | 2,653 | 0,938 | 2,826 | 0,026* |
| | | Yeterli | 86 | 3,012 | 1,029 | | |
| | | Ne Yeterli Ne Değil | 56 | 2,881 | 1,082 | | |
| | | Yetersiz | 46 | 2,500 | 1,143 | | |
| | | Çok Yetersiz | 4 | 1,750 | 0,957 | | |

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde

Analiz sonuçları Tablo 3.29’da gösterilmiş olup buna göre katılımcıların gelir durumları ile düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti ile yeni düzenlemeler sonrasındaki etkileşim adaleti algısı boyutları arasında fark bulunmuş olup bu boyutlara ilişkin H_{012} ve H_{s12} hipotezi kabul edilmiş, yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti ve süreç adaleti boyutlarında ise H_{s12} hipotezi reddedilmiştir ($p < 0,05$).

Buna göre gelir durumunu yeterli olarak görenlerin düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı, süreç adaleti algısı ve etkileşim adaleti algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Yine gelir durumlarını yeterli olarak görenlerin yeni düzenlemeler sonrasındaki etkileşim adaleti algısı diğerlerine göre daha yüksektir.

3.4.13. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Mesleki Sendika Üyeliği Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, mesleki sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.30’da gösterilmiştir.

Tablo 3.30. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Mesleki Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması

| Sendika Üyeliği | | | N | Ortalama | Standart Sapma | p Değeri |
|------------------------------------|-------------------|-------|-----|----------|----------------|----------|
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | Evet | 168 | 2,7143 | 0,9547 | 0,643 |
| | | Hayır | 32 | 2,8000 | 0,9732 | |
| | Süreç Adaleti | Evet | 168 | 2,5922 | 0,9505 | 0,030* |
| | | Hayır | 32 | 2,2604 | 0,7307 | |
| | Etkileşim Adaleti | Evet | 168 | 2,9286 | 1,0169 | 0,037* |
| | | Hayır | 32 | 2,5868 | 0,7888 | |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasında Durum | Dağıtım Adaleti | Evet | 168 | 3,0131 | 1,1373 | 0,044* |
| | | Hayır | 32 | 2,5750 | 1,0208 | |
| | Süreç Adaleti | Evet | 168 | 2,9316 | 1,1204 | 0,037* |
| | | Hayır | 32 | 2,4791 | 1,0815 | |
| | Etkileşim Adaleti | Evet | 168 | 2,8631 | 1,0872 | 0,177 |
| | | Hayır | 32 | 2,5798 | 1,0705 | |

*p değeri: Bağımsız iki örnek t testi anlamlılık değeri olup, 0,05 kritik değerine göre değerlendirilmiştir.

Analiz sonucunda mesleki sendikaya üye olan veya olmayan katılımcıların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti, etkileşim adaleti, yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti, süreç adaleti algısı boyutlarının farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmış olup diğer boyutlar arasında katılımcıların mesleki sendikaya üyelik durumlarına göre bir fark bulunmamıştır.

Buna göre sendikaya üye olan çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti algıları, sendikaya üye olmayan çalışanlarından daha yüksektir. Sendikaya üye olan çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait etkileşim adaleti algıları, sendikaya üye olmayan çalışanlarından daha yüksektir.

Sendikaya üye olan çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti algıları üye olmayan çalışanlara göre daha yüksektir. Sendikaya üye olan çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algıları ise üye olmayan çalışanlara göre daha yüksektir. Sendikaya üye olan veya olmayan çalışanların, düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti ve yeni düzenlemeler sonrasındaki etkileşim adaleti algıları arasında bir fark bulunmamıştır. Analiz sonucunda düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti, etkileşim adaleti, yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti, süreç adaleti boyutlarında $H_{\delta 13}$ ve H_{s13} hipotezi kabul edilmiş, diğer boyutlarda ise $H_{\delta 13}$ ve H_{s13} hipotezleri reddedilmiştir ($p < 0,05$).

3.4.14. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 3.31' de katılımcıların düzenlemeler öncesi durum ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler ve bulunan sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.31. Örgütsel Adalet Algısı Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

| | Analiz | Düzenlemeler Öncesi Durum Örgütsel Adalet Algısı | | Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Örgütsel Adalet Algısı | |
|--------------------------------|---------|---|----------|---|----------|
| | | P Değeri | Yorum | P Değeri | Yorum |
| Cinsiyet | T-Testi | 0,020* | Fark Var | 0,959 | Fark Yok |
| Yaş | ANOVA | 0,460 | Fark Yok | 0,743 | Fark Yok |
| Medeni Durum | T-Testi | 0,863 | Fark Yok | 0,097 | Fark Yok |
| Eşlerin Çalışma Durumu | ANOVA | 0,395 | Fark Yok | 0,047* | Fark Var |
| Doğum Yeri (Memleket) | ANOVA | 0,296 | Fark Yok | 0,141 | Fark Yok |
| Görev Yapılan Kurum | ANOVA | 0,000* | Fark Var | 0,001* | Fark Var |
| Tayin İsteme Durumu | ANOVA | 0,021* | Fark Var | 0,183 | Fark Yok |
| Göreve Başlarken Eğitim Durumu | ANOVA | 0,176 | Fark Yok | 0,135 | Fark Yok |
| Şu Anki Eğitim Durumu | ANOVA | 0,602 | Fark Yok | 0,477 | Fark Yok |
| Unvan | ANOVA | 0,019* | Fark Var | 0,770 | Fark Yok |
| Görev Süresi | ANOVA | 0,466 | Fark Yok | 0,387 | Fark Yok |
| Gelir Durumu | ANOVA | 0,000* | Fark Var | 0,134 | Fark Yok |
| Sendikaya Üyelik | T-Testi | 0,767 | Fark Yok | 0,041* | Fark Var |

*p>0,05 Anlamlı fark var, p<0,05 Anlamlı fark yok

Buna göre çalışanların cinsiyet, görev yaptıkları kurum, tayin isteme durumları, unvanları ve gelir durumları ile düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları arasında fark bulunmuş olup bu boyutlara ilişkin H_{01} , H_{06} , H_{07} , H_{010} ve H_{012} hipotezleri kabul edilmiş, diğer boyutlara ilişkin H_{02} , H_{03} , H_{04} , H_{05} , H_{08} , H_{09} , H_{011} , H_{013} hipotezleri ise reddedilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumları, görev yaptıkları kurum ve sendikaya üyelik durumları ile yeni düzenlemelere ait örgütsel adalet algıları arasında fark bulunmuş ve bu boyutlara ilişkin H_{s4} , H_{s6} , H_{s13} , hipotezleri kabul edilmiş, diğer boyutlara ilişkin H_{s1} , H_{s2} , H_{s3} , H_{s5} , H_{s7} , H_{s8} , H_{s9} , H_{s10} , H_{s11} , H_{s12} hipotezleri ise reddedilmiştir ($p < 0,05$).

Sonuç olarak katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılarının, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu, görev yapılan kurum, tayin isteme durumu, unvan, gelir durumu ve sendikaya üyelik değişkenlerinde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmış ve bu değişkenlerde hipotezler kabul edilmiştir.

Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutları arasında, yaş, medeni durum, doğum yeri, göreve başlarken eğitim durumu, şu anki eğitim durumu, görev süresi değişkenlerinde fark bulunamamış ve bu değişkenlerde hipotezler reddedilmiştir.

3.4.15. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Analiz sonucunda korelasyon katsayısı hesaplanır ve -1 ile +1 arasında değerler alabilir. Bu katsayının +1 olması değişkenler arasında mükemmel doğrusal bir ilişkinin olması (x bir birim artarken y bir birim artar) anlamına gelir. Bu katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin ters yönlü bir şekilde olduğunu (x bir birim artarken y bir birim azalır) ifade etmektedir (Altunışık vd., 2010:226-230).

Korelasyon katsayısı 0,70-1,00 arası yüksek, 0,30-0,70 arası orta, 0,00-0,30 arası ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2004:32). Tüm boyutlar arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi göstergeleri Tablo 3.32'de sunulmuştur.

Tablo 3.32. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

| | | Düzenlemeler Öncesi Durum | | |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|---------------|-------------------|
| | | Dağıtım Adaleti | Süreç Adaleti | Etkileşim Adaleti |
| Düzenlemeler Öncesi Durum | Dağıtım Adaleti | 1 | | |
| | Süreç Adaleti | 0,555** 0 | 1 | |
| | Etkileşim Adaleti | 0,543** 0 | 0,850** 0 | 1 |

| | | Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | | |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|---------------|-------------------|
| | | Dağıtım Adaleti | Süreç Adaleti | Etkileşim Adaleti |
| Yeni Düzenlemeler Sonrasındaki Durum | Dağıtım Adaleti | 1 | | |
| | Süreç Adaleti | 0,832** 0 | 1 | |
| | Etkileşim Adaleti | 0,765** 0 | 0,896** 0 | 1 |

*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

**Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı boyutları arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde ilişki düzeyleri sırasıyla etkileşim adaleti ile süreç adaleti arasında ($r = 0,850$), süreç adaleti ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0,555$) ve etkileşim adaleti ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0,543$) pozitif yönlü olarak ölçülmüş ve H_{k1} hipotezi kabul edilmiştir.

Yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutları arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde ise ilişki düzeyleri sırasıyla etkileşim adaleti ile süreç adaleti arasında ($r = 0,896$), süreç adaleti ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0,832$) ve

etkileşim adaleti ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0,765$) pozitif yönlü olarak ölçülmüş ve H_{k2} hipotezi kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları, katılımcıların örgütsel adalet algısı boyutlarından birinde artma durumu olduğunda, diğer boyutlarında aynı yönde bir artma eğilimi göstereceğini ortaya koymaktadır.

4. SONUÇ

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde kazanımların dağıtılması, kararlarının alınması sırasında kullanılan süreçleri ve bireyler arasındaki etkileşimler ile ilgili olarak karşılaşılan durumları açıklamaya çalışan bir kavramdır. Dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti, örgütsel adaletin boyutlarını oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti örgüt içerisindeki kazanımların dağıtılması, süreç adaleti karar alma sırasında kullanılan süreçleri, etkileşim adaleti ise da kişiler arasındaki etkileşimleri incelemektedir. Kamu ve özel sektör işletmeleri faaliyetlerini bir takım yasal düzenlemeler bağlı kalarak yürütmek durumundadırlar. Bazen yasal düzenlemelerde meydana gelen değişiklikler örgütlerin faaliyetlerinde ve personel özlük haklarında köklü değişiklikler meydana getirebilmektedir.

Resmi Gazetede 02.11.2011 tarihinde yayımlanan 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” sonrasında Sağlık Bakanlığı bünyesinde köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Yeni kurumlar kurulmuş olup bir takım yöneticilerin görevleri sona ermiş, yeni kadrolar açılmıştır. Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısında meydana gelen bu değişikliklerin, personelin örgütsel adalet algılamaları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı sorusu araştırmanın temelini oluşturmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygulanan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır ve verilerin örneğin ölçümüne uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu, görev yapılan kurum, tayin isteme durumu, unvan, gelir durumu ve sendikaya üyelik değişkenlerinde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların düzenlemeler öncesi durum örgütsel adalet algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutlarının, yaş, medeni durum, doğum yeri, göreve başlarken eğitim durumu, şu anki eğitim durumu, görev süresi değişkenlerinde ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Erkek katılımcıların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti algıları ile etkileşim adaleti algıları kadın çalışanlara göre daha yüksek olarak ölçülmüştür. Bu durum düzenlemeler öncesi durumda erkek çalışanların örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı incelendiğinde ise erkek veya kadın çalışanlar arasında bir fark bulunamamıştır.

Katılımcıların yaşları ile düzenlemeler öncesi duruma ait ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algıları arasında bir fark bulunamamıştır. Katılımcıların genç ya da yaşlı olmalarının örgütsel adalet algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların evli yâda bekâr olmalarının ve eşlerinin çalışma durumlarının, düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algıları üzerinde etkisi olmadığı ancak yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre evli çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algıları, bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Yine eşi ile aynı kurumda çalışan kişilerin yeni düzenlemeler sonrasındaki süreç adaleti algıları diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Katılımcıların doğum yerlerinin, hem düzenlemeler öncesi durum hem de yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algılarını etkilemediği bulunmuştur. Görev yapılan kurumun örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre hastanede görev yapanların düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti algısı diğer kurumlarda görev yapanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak mevcut yapıda hastanede (acil, yoğun bakımlar vb. özellikli birimlerde) ve ağız diş sağlığı merkezlerinde görev yapan personellerin diğer kurumlarda görev yapanlara göre daha fazla döner sermaye ek ödemesi alma durumları olabileceği düşünülmüştür. Aile hekimliği birimlerinde görev yapan personellerin, düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti, etkileşim adaleti algısı ile yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısının tüm boyutları, diğer kurumlarda görev yapanlara göre daha yüksek olarak ölçülmüştür. Aile hekimliği

birimlerinde görev yapan personeller kamu kurumlarında görev yapmakta iken sözleşme imzalayarak görev alan personelden oluşmaktadır. Aile hekimi veya aile sağlığı elemanı olarak görev yaparlar ve uygulama olarak Sağlık Bakanlığı yapısında meydana gelen değişiklikten en az etkilenen grup oldukları söylenebilir. Düzenlemeler öncesi durumdaki dağıtım adaleti algısı hariç olmak üzere örgütsel adalet algısının tüm boyutlarının en yüksek olarak ölçüldüğü grup olmalarında bu durumun etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların tayin isteme durumları ile sadece düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı arasında fark bulunmuştur. Tayin istemeyi düşünmeyen katılımcıların düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algıları, diğer katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Tayin isteme durumunun, yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı üzerinde ise etkili olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yazın incelendiğinde, çalışanların, görev yaptıkları kurumda kazanımların adil olarak dağıtıldığına yönelik algılarının o kurumda görevlerini sürdürme istekleri üzerinde etkili olduğuna dair sonuçlar bulunmaktadır. Buna yönelik olarak hiç tayin istemeyen kişilerin, büyük çoğunluğunun kurumlarında adil bir şekilde ödüllendirildiklerini düşünen kişilerden oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların göreve başlarken ki eğitim durumunun ve şu andaki eğitim durumunun, düzenlemeler öncesi durum ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcıların göreve başlarken eğitim durumları dağılımında lise mezunları ağırlıkta iken, şu anki eğitim durumları dağılımında lisans mezunlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların eğitim durumlarına yönelik olarak ön lisans ve lisans eğitimlerini tamamlayarak eğitim durumlarını yükselttikleri yönünde yorumlanabilir. Bunda Sağlık Bakanlığı tarafından koordine edilen lisans tamamlama programlarının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların unvan durumları ile sadece düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algısı arasında bir fark bulunmuştur. Katılımcıların unvanlarının, yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algıları üzerinde etkili olmadığı ortaya

çıkıştır. Buna göre sağlık memuru olarak görev yapan katılımcıların düzenlemeler öncesi durum dağıtım adaleti algıları, diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Sağlık memuru unvanı, bir çok branş barındıran genel bir unvandır ve hemşire ve ebe unvanına sahip kişilerle aynı birimlerde görev alabilmektedirler. Döner sermaye ek ödemeleri bu nedenle hemşire ve ebe olarak görev yapan kişiler ile çok fazla değişiklik göstermemektedir. Sağlık memurlarının düzenlemeler öncesi durumdaki dağıtım adaleti algısının diğer unvanlardan yüksek olmasının daha sağlıklı yorumlanabilmesi açısından farklı çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Katılımcıların görev süresinin, düzenlemeler öncesi durum ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Gerek göreve yeni başlamış olan, gerekse uzun yıllardır görev yapan katılımcıların örgütsel adalet algıları arasında fark bulunamamıştır. Gelir durumunun, katılımcıların örgütsel adalet algıları üzerindeki etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kendilerine kurumları tarafından sağlanabilecek en iyi imkânların bunlar olduğunu düşünen ve kendilerine bu imkânların sağlanma gerekçeleri açıkça anlatılan çalışanların örgütsel adalet algıları daha yüksek olabilmektedir. Katılımcılar kazanımların adil dağıtılmadığını, süreçlerin adil işlemediğini ve yöneticilerinin kendileri ile kurmuş oldukları etkileşimde adil olmadıklarını, gerekli açıklamaların kendilerine yapılmadığını düşündüklerinde bu durum adalet algılarını olumsuz etkilemektedir.

Mesleki sendikaya üye olan katılımcılar ile üye olmayan katılımcıların örgütsel adalet algıları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre sendikaya üyelik durumunun düzenlemeler öncesi duruma ait dağıtım adaleti algısında etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Sendikaya üye olan çalışanların maaşlarından bir miktar bir kesinti olmaktadır. Ancak sendika üyesi çalışanlara devlet tarafından bir miktar geri ödeme yapılmaktadır. Hükümet ile sendikalar arasında yürütölen toplu görüşme sonucunda memur maaş ve özlük haklarındaki artışlar belirlenmekte ve bu artışlar tüm memurlara uygulanmaktadır. Sendika üyeliğinin düzenlemeler öncesi durumdaki dağıtım adaleti algısında etkili olmaması, çalışanların üye olsa da olmasa da aynı artış oranına sahip olacağını bileceği

düşüncesinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Sendikaya üye olan çalışanların düzenlemeler öncesi duruma ait süreç adaleti ve etkileşim adaleti algıları daha yüksektir. Bu durum, çalışanların üye oldukları sendikalar aracılığı ile kurumlarındaki süreçlere daha aktif katılım, bilgi sahibi olabilme ve gerekçelerin sendikalar aracılığı ile kendilerine sunulabilme imkânları ile açıklanabilir. Sendikaya üye olan çalışanların yeni düzenlemeler sonrasındaki dağıtım adaleti algıları ve süreç adaleti algıları ise daha yüksektir. Bu durum, sendikaya üye olan katılımcıların yeni düzenlemeler sonrasında kazanımların daha adil dağıtılacağı, daha fazla kazanım elde edebilecekleri, çalışma programlarının daha adil bir şekilde düzenlenebileceği, süreçlere aktif olarak katılabilecekleri ve gerekçelerin kendilerine daha fazla açıklanabileceği düşüncesi olarak yorumlanabilir. Genel olarak sendikaya üyelik durumu yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı üzerinde etkilidir.

Sağlık hizmetleri ulusal politikalarının en önemli belirleyicilerinden biridir. Sağlık kurumlarında hizmet sunumunun temel esasını sağlık hizmetini sunan personel oluşturmaktadır. Sağlık hizmetinin kalitesinde sağlık personelinin belirleyici rolü büyüktür. Sağlık hizmetleri kişisel özveri ve yoğun çaba gerektiren, hizmeti sunan sağlık personelinin çok zorlu ve uzun eğitim süreçlerinden geçerek belirli bir düzeye eriştiği ve doğrudan insana hizmet sunan bir sektördür. Tüm bu yönleri ile incelendiğinde sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık personelinin etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanabilmesi açısından örgütsel adalet algılarının ne kadar önemli olduğu ortadadır. Sağlık hizmetlerinde yapılan düzenlemeler sonucunda sağlık personelinin örgütsel adalet düzeyinin artırılması, doğrudan hizmetin kalitesini etkileyen bir unsur olarak düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda katılımcıların düzenlemeler öncesi ve yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algılarının, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu, görev yapılan kurum, tayin isteme durumu, unvan, gelir durumu ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş, medeni durum, doğum yeri, göreve başlarken eğitim durumu, şu anki eğitim durumu, görev süresi durumlarının ise düzenlemeler öncesi örgütsel adalet algısı ile yeni

düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutları arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Düzenlemeler öncesi durum ve yeni düzenlemeler sonrasındaki örgütsel adalet algısı boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve her iki durumda da örgütsel adalet algısı boyutları arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Hem düzenlemeler öncesi hem de yeni düzenlemeler sonrasında çalışanların karar alma süreçlerinde aktif katılımın sağlandığı, görüşlerinin alındığı, doğru bilgiler sunulduğu takdirde oluşan süreç adaleti algılarındaki artış, örgütleri tarafından kendilerine ilgili davranıldığı, kararların gerekçeleri ile birlikte açıklandığı algısını oluşturan etkileşim adaletinde ve kazanımların adil dağıtıldığı algısını oluşturan dağıtım adaletinde de aynı yönde bir artış sağlamakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sırasında elde ettiğimiz bilgi ve deneyimler neticesinde, çalışanların doğrudan kendilerini ilgilendirmesine rağmen yapılan değişikliklere ilişkin bilgi düzeylerinin ve ilgilerinin aynı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum ile ilgili olarak yapılacak değişikliklerin ve alınan kararların çalışanlara şeffaf ve net bir şekilde açıklanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Etkileşim adaletinin özünü bu unsur oluşturmaktadır. Kamu kurumlarında yapılacak düzenlemeler öncesinde tüm yönleriyle ilgililere açıklanması, paydaşlar ile tartışılması, beklentilerin tespit edilmesi diğer işletmelerde olduğu gibi en istenilen davranıştır. Çalışmada kullanılan unsurların bu tarz değişiklikler yapılmadan önce çalışanlara uygulanması, yeni düzenlemelere yol gösterici olabilecektir. Çalışmada örgütsel adalet ölçeğinin uyarlanması suretiyle önceki durum ve sonrası ölçülmüştür. Bu yönüyle ve ortaya koyduğu sonuç açısından çalışmanın, sağlık hizmetleri ve diğer sektörler üzerinde yapılacak çalışmalara katkı sağlaması umulmaktadır.

Araştırmanın tek örgüt üzerinde uygulanması nedeniyle genelleme yapılmasında bu araştırma bulgularının yeterli olmayacağı açıktır. Farklı örgütlerde karşılaştırmalı olarak ve daha geniş örneklem ile uygulandığında ve farklı değişkenler ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyecek çalışmalar tasarlanması

sonucunda ulaşılacak sonuçların her geçen gün yazında artan araştırma sonuçlarına daha da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. Stacy (1965); "Inequity in Social Exchange", *Advances in Experimental Social Psychology*, Sayı 2, s. 267-299.
- Alper, Filiz (2007); "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Adalet Algılamaları: Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2010); *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, (6. Basım), Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- Anayasa Mahkemesi (2013); <http://www.medimagazin.com.tr/ana-sayfa/guncel/tr-anayasa-mahkemesi-teskilat-yasasinin-bazi-maddelerini-iptal-etti-1-11-4957-1.html>, Erişim Tarihi (16.02.2013)
- Berber, Ayşin (2010); "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamaları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bernardin, H. John and Dona K. Cooke (1993); "Validity of an Honesty Test in Predicting Theft Among Convenience Store Employees", *Academy of Management Journal*, Cilt 36 Sayı 5, s 1097-1108.
- Beugre, Constant D. (1998); *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London.
- Beugre, Constant D. and Robert A. Baron (2001); "Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice", *Journal of Applied Social Psychology*, Cilt 31, Sayı 2, s 324-339.
- Beugre, Constant D. (2002); "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *Journal of Human Resource Management*, Cilt 13, Sayı 7, s 1091-1104.
- Bies, Robert J. and Tom R. Tyler (1993); "The "Litigation Mentality" in Organizations: A Test of Alternative Psychological Explanations", *Organization Science*, Cilt 4, Sayı 3, s 352-366.
- Brockner, Joel, Konovsky, Mary, Schneider, Rochelle Cooper, Folger, Robert, Martin, Christopher, Bies Robert J. (1994). "Interactive Effects of Procedural Justice and Outcome Negativity on Victims and Survivors of Job Loss", *Academy of Management Journal*, Cilt 37, Sayı 2, s. 397-409.

- Chan, Marjorie (2000); "Organizational Justice Theories and Landmark Cases", *The International Journal of Organizational Analysis*, Cilt 8, Sayı 1, s. 66-88.
- Choi, Jaepil ve Chao C. Chen (2007); "The Relationships of Distributive Justice And Compensation System Fairness to Employee Attitudes in International Joint Ventures", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 28, Sayı 6, s. 687-703.
- Cihangiroğlu, Necmettin, Ali Yılmaz (2010), "Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 13, Sayı 19, s. 195-214.
- Cohen, R.L (1987); "Distributive Justice: Theory and Research", *Social Justice Research*, Cilt 1, Sayı 1, s.19-40.
- Cohen-Charash, Yochi ve Paul E. Spector (2001); "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt 86, Sayı 2, s. 278-321.
- Colquitt, Jason A. (2001); "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 86, Sayı 3, s. 386-400.
- Colquitt, Jason A., Donald E. Conlon, Michael J. Wesson, Christopher O. L. H. Porter and K. Yee Ng. (2001); "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 86, Sayı 3, s. 425-445.
- Colquitt, Jason A. and J.M. Chertkoff (2002); "Explaining Injustice: The Interactive Effect Of Explanation And Outcome On Fairness Perceptions And Task Motivation", *Journal Of Management*, Cilt 28, Sayı 5, s. 591-610.
- Colquitt, Jason A., Jerald Greenberg and Cindy P. Zapata-Phelan (2005); What Is Organizational Justice? A Historical Overview, *Handbook of Organizational Justice*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey.
- Colquitt, Jason A., Brent A. Scott, Timothy A. Judge, ve John C. Shaw (2006); "Justice and personality: Using Itegrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt 100, Sayı 1, s. 110-127.
- Cropanzano, Russel, Zinta S. Byrne, ve Ramona D. Bobocel (2001); "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 58, Sayı 1, s. 164-209.
- Cropanzano, Russel, Cynthia A. Prehar ve Peter Y. Chen (2002); "Using Social Excahange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice". *Gorup & Organization Management*, Cilt 27, Sayı 3, s. 324-351.

- Çakmak, Kadriye Övgü (2005); “*Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olaya Çalışması*”, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Çetin, Fatih, H. Nejat Basım, Murat Karataş (2010), “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, s. 71-95.
- Çolak, Mustafa ve Hayat Ebru Erdost (2004); “Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:22, Sayı:2, s. 51-84.
- Çöp, Serdar (2010); “*Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deutsch, Morton (1975); “Equity, Equality and Need: What Determines Which Value will be Used As The Basis of Distributive Justice?”, *Journal of Social Issues*, Cilt 31, Sayı 3, s. 137-149.
- Eker, Gülden (2006); “*Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, Erol (2008); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* ,(11. Basım), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Erkuş, Ahmet, Ömer Turunç ve Recep Yücel (2011); “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan 2011, Cilt 6, Sayı 1, s. 245-270.
- Fischer, Ronald (2004); “Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach”, *International Journal of Organizational Behavior*, Cilt 8, Sayı 3, s. 486-503.
- Foley, Sharon, Kidder, Deborah L., Powell, Gary N. (2002); “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates”, *Journal of Management*, Pergamon, Cilt 28, Sayı 4, s. 471-496.
- Folger, Robert (1977); “Distributive and Procedural Justice: Combined Impact of “Voice” and Improvement on Experienced Inequity”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 35, Sayı 2, s. 108-119.

- Folger, Robert. ve Konovsky, Mary A. (1989); “Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions”, *Academy of Management Journal*, Cilt 32, Sayı 1, s. 115-130.
- Folger, Robert and Russell Cropanzano (1998); *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications, Thousand Oaks London, New Delhi.
- Gürgen, Haluk, Çiğdem Kirel, Ferruh Uztuğ ve Nezih Orhon (2003); *Halkla İlişkiler ve İletişim*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1482, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 792, 1. Baskı, Eskişehir
- Greenberg, Jerald (1987); “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, *Academy of Management Review*, Cilt 12, Sayı 1, s. 9-22.
- Greenberg, Jerald (1990) “Organizational Justice: Yesterday, Today, Tomorrow”, *Journal of Management*, Cilt 16, s. 399–432.
- Greenberg, Jerald ve Robert J. Bies (1992); “Establishing The Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries Into Business Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Cilt 11, Sayı 5, s. 433-444.
- Greenberg, Jerald (2001) *The Seven Loose Can(n)ons of Organizational Justice*, Stanford University Press, California.
- Greenberg, Jerald (2004); “Stress Fairness To Fare No Stres: Managing Workplace Stres By Promoting Organizational Justice”, *Organizational Dynamics*, Cilt 33, Sayı 4, s. 352-365.
- Greenberg, Jerald (2006); “Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating Insomniac Reactions to Underpayment Inequity With Supervisory Training in Interactional Justice”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 91, Sayı 1, s. 58-69.
- Irak, Doruk Uysal; (2004), “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt 7 Sayı 13, s. 25-43.
- İçerli, Leyla (2010); “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 67-92.
- İşbaşı, Janset Özen (2000); “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi.
- İşbaşı, Janset Özen (2001); “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 51-73.

- İşcan, Ömer Faruk ve Atılhan Naktiyok (2004); “Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 59, Sayı 1, s. 181-201.
- İşcan, Ömer Faruk (2005); “Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 60, Sayı 1, s. 149-171.
- İşcan, Ömer Faruk ve Ufuk Sayın (2010); “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Ankara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, s. 195-215.
- Karaeminoğulları, Ayşegül (2006); “*Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Konovsky, Mary A. (2000); “Understanding Procedural Justice and Its Impact On Business Organizations”, *Journal of Management*, Cilt 26, Sayı 3, s. 489-511.
- Kutenis, Rana Özen, Muammer Mesci (2010), “Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 13, Sayı 19, s. 529-554.
- Leventhal, Gerald S., James W. Michaels and Charles Sanford (1972); “Inequity and Interpersonal Conflict: Reward Allocation and Secrecy About Reward as Methods of Preventing Conflict”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 23, Sayı 1, s. 88-102.
- Leventhal, Gerald S. (1980); *What Should Be Done With Equity Theory?*, Social Exchange: Advances in Theory and Research, New York.
- Lerner, Melvin J. (1977); “The Justice Motive: Some Hypotheses as to Its Origins and Forms”, *Journal of Personality*, Cilt 45, Sayı 1, s. 1-52.
- Meydan, Cem Harun, H. Nejat Basım, Fatih Çetin (2011), “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Ahmet Yesevi Üniversitesi, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (Bilig)*, Sayı 57, s. 175-200.
- Moon, Hanry et al (2008); “Me or we? The Role of Personality and Justice As Other-Centered Antecedents to Taking Charge Within Organizations”, *Journal of Applied Psychology*, Sayı, 93, s. 84-94.

- Moorman, Robert H. (1991); "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 76, Sayı 6, s. 845-855.
- Niehoff, Brain P. ve Robert H. Moorman (1993); "Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *The Academy of Management Journal*, Cilt 36, Sayı 3, s. 527-556.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003); "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 21, Temmuz-Aralık 2003, s. 77-96.
- Özen, Janset; (2002); *Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri*, İstanbul Barosu Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi 5, İstanbul,
- Özen, Janset; (2003), *Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar unsuru Olarak Örgütsel Adalet*, Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, Ankara,
- Özmen, Ömür Timurcanday, Yasemin Arbak ve Pınar Süral Özer (2005); "Değerler ve Adalet", *13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul, s. 161-166.
- Ployhart, Robert E., Ann Marie Ryan (1997); "Toward an Explanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt 72, Sayı 3, s. 308-335.
- Polat, Soner (2007); "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poole, Wendy L. (2007); "Organizational Justice As A Framework for Understanding Union, Management Relations in Education", *Canadian Journal Of Education*, Cilt 30, Sayı 3, s. 725-748
- Rawls, John (1971); *A Theory Of Justice*, President and Fellows of Harward College, United States Of America.
- Resmi Gazete (2011), 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Mükerrer Resmi Gazete.
- Resmi Gazete (2012), 01.06.2012 tarih ve 28310 sayılı Resmi Gazete.

- Scott, B. A., Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007); "Justice As a Dependent Variable: Subordinate Charisma As a Predictor of Interpersonal and Informational Justice Perceptions", *Journal Of Applied Psychology*, Sayı 92, s. 1597-1609.
- Söyük, Selma (2007); "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Şeşen, Harun ve Nejat Basım (2010); "Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü", *Odtü Gelişme Dergisi*, Sayı 37, s. 171-193.
- Tang, Thomas Li-Ping, Baldwin, Linda J. Sarsfield (1996); "Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment", *S.A.M. Advanced Management Journal*, Cilt 61, Sayı 3, s. 25-31.
- Taşkaya, Serap (2009); "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- TBMM (2011), http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/khk_sd.sorgu_baslangic, Erişim Tarihi (10.08.2012).
- Thibaut, John and Laurens Walker (1975); *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thibaut, John and Laurens Walker (1978); "A Theory of Procedure", *California Law Review*, Cilt 66, Sayı 3, s. 541-566.
- Turunç, Ömer (2011); "Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Sayı 13-1, s. 143-166.
- Yavuz, Ercan (2010); "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:11, s. 302-312.
- Yeniçeri, Özcan, Yavuz Demirel ve Zeliha Seçkin (2009); "Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Yıl 11, Sayı 16, s. 83-99.
- Yıldırım, Fatma (2002); "Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi". Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara, s. 1-161.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma Bülent Ecevit Üniversitesinde yürütülmekte olan Yüksek Lisans Tez Çalışması için gerçekleştirilmektedir. Ankette size yöneltilen ifadelerin hiçbirinin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Önemli olan size yöneltilen ifadeleri içtenlikle cevaplamanızdır. Lütfen ifadelerden size en uygun olan rakamı işaretleyiniz. Cevapsız bırakılan soruların kullanılamaz olduğundan anketteki ifadelerin tümünü doldurmanız araştırmaya katkı sağlayacaktır. Ankette isminiz, kimliğiniz, kurumunuz ve iletişim bilgilerinize yönelik sorular bulunmamaktadır. Doldurmuş olduğunuz anketteki bilgiler gizlilik esasına riayet ederek sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

| Demografik Bilgiler | |
|---|--|
| Cinsiyet | <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın |
| Yaş | Belirtiniz [_____] |
| Medeni Durumunuz | <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar |
| Evli İseniz Eşinizin Çalışma Durumu | <input type="checkbox"/> Eşim ev hanımı <input type="checkbox"/> Eşim ile aynı kurumda çalışıyorum <input type="checkbox"/> Eşim başka bir kamu kurumunda görevli <input type="checkbox"/> Eşim özel sektörde görevli <input type="checkbox"/> Evli değilim |
| | Belirtiniz [_____] |
| Memleketiniz | <input type="checkbox"/> Müdürlük/TSM <input type="checkbox"/> İkinci Basamak(Hastane) |
| Görev Yaptığınız Kurum | <input type="checkbox"/> Acil Sağlık Hizmetleri(112) <input type="checkbox"/> Aile Hekimliği <input type="checkbox"/> Hiç tayin istemedim <input type="checkbox"/> Buraya tayin oldum |
| Tayin İsteme Durumunuz | <input type="checkbox"/> Tayinim çıktı ama gitmedim <input type="checkbox"/> Tayinim çıkmadı <input type="checkbox"/> İlk tayin döneminde istemeyi düşünüyorum <input type="checkbox"/> Tayin istemeyi düşünmüyorum |
| Göreve Başlarken Eğitim Durumunuz | <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |
| Şu An Eğitim Durumunuz | <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |
| Unvanınız: | Belirtiniz [_____] |
| Ne Kadar Süredir Görev Yapıyorsunuz | Belirtiniz [_____] |
| Gelir durumunuz ile ilgili düşünceniz | <input type="checkbox"/> Fazlasıyla yeterli <input type="checkbox"/> Yeterli <input type="checkbox"/> Ne yeterli ne değil <input type="checkbox"/> Yetersiz <input type="checkbox"/> Çok yetersiz |
| Mesleğinizle ilgili bir sendikaya üyemisiniz? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |

Sayın Katılımcı; bu bölümde aşağıda belirtilen ifadelerden size göre en uygun olanını işaretleyiniz. İfadelerin (önergelerin) değerlendirilmesi konusunda sizlere yardımcı olması açısından bir örnek aşağıda gösterilmiştir.

Örnek:

| Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Düzenlemeler öncesi duruma ait örgütsel adalet algısı ölçeği

| Değişkenin Açıklaması (Önergeler) | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum | |
|-----------------------------------|------|---|--------------|------------|-------------|------------------------|---|
| Dağıtım Adaleti | ÖDA1 | Çalışma programım adildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖDA2 | Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖDA3 | İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖDA4 | Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖDA5 | Mesleki sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Süreç Adaleti | ÖSA1 | İşimize ilişkin kararlar tarafsız bir şekilde alınmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖSA2 | İşimize ilişkin kararlar alınmadan önce tüm çalışanların görüşleri alınır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖSA3 | İşimize ilişkin kararlar alınırken tam ve doğru bilgiler toplanmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖSA4 | İşimize ilişkin alınan kararlar hakkında çalışanlara istediklerinde ilave bilgi ve açıklama yapılmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖSA5 | İşimize ilişkin alınan kararlar etkilenen kişilere ayırım yapılmaksızın tutarlı bir biçimde uygulanır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖSA6 | İşimize ilişkin alınan kararlar hakkında çalışanlar kararlara itiraz etme veya yeniden görüşülmesini talep etme hakkına sahiptir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | | |
|-------------------|------|---|---|---|---|---|---|
| Etkileşim Adaleti | ÖEA1 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bana nazik ve ilgili davranır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA2 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bana saygı ve itibar gösterir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA3 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz kişisel ihtiyaçlarımıza karşı duyarlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA4 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bana karşı dürüst ve samimidirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA5 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak kaygılarımı dikkate alır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA6 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz alınan kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA7 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bana uygun gerekçeler sunar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA8 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz tarafından bize mantıklı açıklamalar sunulmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ÖEA9 | İşimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz alınan kararı bana net olarak açıklar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bu bölümde mevzuatta meydana gelen değişimler sonrasında aşağıda belirtilen ifadelerden size göre en uygun olanını işaretleyiniz.

Yeni düzenlemeler sonrasındaki duruma ait örgütsel adalet algısı ölçeği

| Değişkenin Açıklaması (Önermeler) | | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-----------------------------------|------|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| Dağıtım Adaleti | SDA1 | Bence, yeni düzenlemeler ile daha adil bir çalışma programım olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SDA2 | Bence, yeni düzenlemeler ile aldığım ücret daha adil olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SDA3 | Bence, yeni düzenlemeler ile daha adil bir iş yüküm olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SDA4 | Bence, yeni düzenlemeler ile işyerimden elde ettiğim tüm kazanımlar daha adil olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SDA5 | Bence, yeni düzenlemeler ile mesleki sorumluluklarım daha adil olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | | |
|-------------------|------|--|---|---|---|---|---|
| Süreç Adaleti | SSA1 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin kararların daha tarafsız bir şekilde alınmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SSA2 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin kararların alınması aşamasında tüm çalışanların görüşlerinin daha çok alınmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SSA3 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin kararlar alınırken tam ve doğru bilgilerin daha çok toplanmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SSA4 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin alınan kararlar hakkında çalışanlara, istediklerinde daha fazla ilave bilgi ve açıklamalar yapılmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SSA5 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin alınan kararların etkilenen kişilere ayırım yapılmaksızın daha tutarlı bir biçimde uygulanmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SSA6 | Bence yeni düzenlemeler, işimize ilişkin alınan kararlar hakkında çalışanlara, kararlara itiraz etme veya yeniden görüşülmesini talep etme hakkını daha çok sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Etkileşim Adaleti | SEA1 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bize daha nazik ve ilgili davranacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA2 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bize daha fazla saygı ve itibar gösterecektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA3 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz kişisel ihtiyaçlarımıza karşı daha duyarlı olacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA4 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bize karşı daha dürüst ve daha samimi olacaklardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA5 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bir çalışan olarak kaygılarımızı daha fazla dikkate alacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA6 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz alınan kararların doğuracağı sonuçları bizimle daha çok tartışacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA7 | Bence, yeni düzenlemeler ile işimize ilişkin kararlar alınırken yöneticilerimiz bize uygun gerekçelerini daha çok sunacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA8 | Bence yeni düzenlemeler, yöneticilerimiz tarafından bize daha çok mantıklı açıklamalar sunularak, işimize ilişkin kararlar alınmasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | SEA9 | Bence yeni düzenlemeler, yöneticilerimizin işimize ilişkin alınan kararı bana daha net olarak açıklamasını sağlayacaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anketimizdeki tüm soruları içtenlikle cevapladığınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.