



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TAŞERONLAŞMANIN SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA  
ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE'DE BİR UYGULAMA**

Hazırlayan  
Esin Acar

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Murat Aydın

SAĞLIK YÖNETİMİ

ÇANAKKALE-2019





T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TAŞERONLAŞMANIN SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA  
ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE'DE BİR UYGULAMA**

Hazırlayan

ESİN ACAR

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. MURAT AYDIN

SAĞLIK YÖNETİMİ

ÇANAKKALE-2019

## TEZ ONAY FORMU

Kurum Adı : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Program Adı : Sağlık Yönetimi/ Tezli  
Programın Seviyesi : Yüksek Lisans ( x )                      Doktora ( )  
Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi  
Tez Sahibi Adı ve Soyadı: Esin Acar  
Tez Başlığı : Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Ve Örgütsel  
Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çanakkale’de Bir Uygulama  
Sınav Yeri : Ç.O.M.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Sınav Tarihi : 17.01.2019

Yukarıda tanıtımı yapılan tez, Tez Sınav Jürisi tarafından okunmuş, kapsam ve kalite yönünden başarılı bulunarak Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

### Tez Sınav Jürisi

Danışman (Unvan ve Adı)	Kurumu	İmza
Doç. Dr. Murat Aydın	Ç.O.M.Ü	
<b>Sınav Jüri Üyeleri (Unvan ve Adları)</b>		
Dr. Öğretim Üyesi F. Volkan Akyön	Ç.O.M.Ü	
Doç. Dr. Ufuk Gencil	İzmir Demokrasi Üniversitesi	

Tez sınav jürisi tarafından başarılı olarak kabul edilen Yüksek Lisans/Doktora Tezi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun ...../...../..... tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

## THESIS APPROVAL FORM

Institute Name : Çanakkalale Onsekiz Mart University Institute of Health Sciences

Programme Name : Health Management/ Graduate program with thesis

Programme Level : Master of Science ( x ) Doctor of Philosophy ( )

Department : Health Management



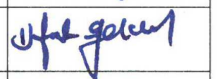
Student Name and Surname: Esin Acar

Title of the Thesis : The Effect of Subcontractorship on Organizational Justice and  
Dependence Among Healthcare Workers: An Emprical Study in  
Çanakkale Province

Examination Place : Çanakkalale Onsekiz Mart University Institute of Health Sciences

Examination Date : 17.01.2019

We have investigated the present thesis in regard to content and quality and have approved  
as a Master of Science / Doctor of Philosophy Thesis.

Supervisor (Title and Name)	Institution	Signature
Assoc. Prof. Murat Aydın PhD.	Ç.O.M.Ü	
<b>Members of Examination Jury (Titles and Names)</b>		
Asst. Prof. F.Volkan Akyön PhD.	Ç.O.M.Ü	
Assoc. Prof. Ufuk Gencel PhD.	İzmir Demokrasi Üniversitesi	

The above examination jury decision has been approved by Administrative Board of Health  
Science Institute, Canakkale Onsekiz Mart University, with decision dated .....  
and numbered .....

## BEYAN FORMU

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Madde 8'de belirtilen ve ayrıntılı olarak tanımlanan etiğe aykırı eylemleri (intihal, sahtecilik, çarpıtma, tekrar yayım, dilimleme, haksız yazarlık ve diğer etik ihlali türleri) yapmadığımı onurumla beyan ederim.

Tarih: 08/02/2019

Tez Sahibi Adı ve Soyadı: Esin Acar

İmza:



## TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinin bütün aşamalarında tecrübelerini, bilgilerini ve değerli zamanını esirgemeyip bana her fırsatta yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. Murat AYDIN'a, çalışma boyunca karőılaőtığım sıkıntılarını benimle beraber göğüsleyen ve de yaőamımın her evresinde bana desteklerini sunan değerli eőim Levent ACAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU.....	II
THESIS APPROVAL FORM.....	IV
BEYAN FORMU .....	V
TEŞEKKÜR.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLO LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ .....	XIII
ÖZET.....	XIV
ABSTRACT .....	XVI
<b>1. GİRİŞ VE AMAÇ .....</b>	<b>1</b>
1.1.    Problemin Tanımı .....	2
1.2.    Araştırmanın Önemi .....	3
1.3.    Araştırmanın Amacı.....	4
1.4.    Araştırma Soruları .....	4
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>5</b>
2.1.    Taşeronlaşma Kavramı .....	5
2.1.1. Taşeronlaşmanın Tanımı .....	5
2.1.2. Taşeronlaşmanın Tarihçesi.....	7
2.1.3. Taşeronlaşmanın Nedenleri .....	10
2.2.    Örgütsel Adalet Algısı Kavramı.....	13
2.2.1. Örgütsel Adalet Algısının Tanımı ve Önemi .....	13
2.2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları .....	16
2.2.2.1. Reaktif - Proaktif Boyut .....	16
2.2.2.2. Süreç İçerik Boyutu .....	17
2.2.3. Örgütsel Adaletin Sınıflandırılması .....	18



2.2.3.1. Dağıtım Adaleti.....	18
2.2.3.2. Prosedür Adaleti .....	20
2.2.3.3. Etkileşim Adaleti .....	20
2.2.3.4. Kişilerarası Adalet.....	21
2.2.4. Örgütlerde Örgütsel Adalet ile İlgili Sorunlar.....	22
2.2.4.1. Seçim ve Yerleştirmede Adaletsizlik .....	23
2.2.4.2. Ücret ve Maaş Yönetiminde Adaletsizlik .....	24
2.2.4.3. Terfi ve İlerleme Sisteminde Adaletsizlik.....	25
2.2.4.4. Ek Ödemelerde ve Sosyal Yardımlarda Adaletsizlik.....	27
2.2.4.5. Dolaylı Ödemeler ve Hizmetlerde Adaletsizlik.....	28
2.2.4.6. Tatil ve İzin Kullanımında Adaletsizlik .....	29
2.2.4.7. Ödül ve Cezaların Verilmesinde Adaletsizlik .....	30
2.2.4.8. Performans Değerlendirmede Adaletsizlik.....	32
2.2.4.9. Örgüt İçi İletişimde Adaletsizlik.....	33
2.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	35
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi .....	35
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	37
2.3.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme .....	37
2.3.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme.....	37
2.3.2.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma .....	38
2.3.2.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme .....	38
2.3.2.5. İçselleştirme .....	39
2.3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	39
2.4. Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Taşeronlaşma .....	40
2.4.1. Çeşitli Ülkelerde Taşeronlaşma .....	40
2.4.2. Türkiye’de Taşeronlaşma .....	42
2.4.2.1 Türkiye’de Taşeronlaşmanın Yasal Süreci.....	43
2.4.2.2 Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları.....	46
2.4.2.3 Türkiye’de Taşeron Sistemin Getirdiği Sorunlar.....	48
2.5. Türkiye’de Sağlık Alanında Taşeronlaşma .....	50
2.5.1. Sağlık Alanında Taşeronlaşmanın Boyutları.....	52
2.5.2. Taşeron Olarak Çalışan Sağlık Personelinin Karşılaştığı Sorunlar .....	53

2.6.	Sağlık Alanında Taşeronlaşmanın Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Duygusuna Etkileri .....	54
2.7.	Sağlık Alanında Taşeronlaşma ile Yaşanan Değişimler .....	54
<b>3.</b>	<b>GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>	<b>56</b>
3.1.	Araştırmanın Türü .....	56
3.2.	Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi .....	56
3.3.	Veri Toplama.....	57
3.3.1.	Veri Toplama Araçları .....	57
3.3.1.1	Sosyodemografik Veri Formu .....	57
3.3.1.2	Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	57
3.3.1.3	Örgütsel Adalet Ölçeği.....	58
3.3.2.	Etik .....	58
3.3.3.	Araştırmanın Sınırlılıkları .....	59
3.3.4.	Verilerin Analizi .....	59
<b>4.</b>	<b>BULGULAR.....</b>	<b>61</b>
4.1.	Örgütsel Adalet Algısıyla Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	64
4.2.	Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	70
4.3.	Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre İncelenmesi.....	75
4.4.	Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre İncelenmesi .....	76
4.5.	Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi .....	76
4.6.	Örgütsel Adalet Algısının Gelir Düzeyine Göre İncelenmesi.....	77
4.7.	Örgütsel Adalet Algısının Hane Halkı Kişi Sayısına Göre İncelenmesi .....	78
4.8.	Örgütsel Adalet Algısının Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre .....	79
4.9.	Örgütsel Adalet Algısının Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesi .....	80
4.10.	Örgütsel Adalet Algısının Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre.....	80
4.11.	Örgütsel Adalet Algısının Pozisyona Göre İncelenmesi .....	81
4.12.	Örgütsel Adalet Algısının Çalışma Şekline Göre İncelenmesi .....	82
4.13.	Örgütsel Adalet Algısının Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesi.....	83

4.14.	Örgütsel Adalet Algısının Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi.....	83
4.15.	Örgütsel Adalet Algısının Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi.....	84
4.16.	Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	85
4.17.	Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre İncelenmesi.....	85
4.18.	Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	86
4.19.	Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi.....	87
4.20.	Örgütsel Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre İncelenmesi.....	87
4.21.	Örgütsel Bağlılığın Hane Halkı Kişi Sayısına Göre İncelenmesi.....	88
4.22.	Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi.....	89
4.23.	Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesi.....	90
4.24.	Örgütsel Bağlılığın Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre İncelenmesi.....	90
4.25.	Örgütsel Bağlılığın Pozisyona Göre İncelenmesi.....	91
4.26.	Örgütsel Bağlılığın Çalışma Şekline Göre İncelenmesi.....	92
4.27.	Örgütsel Bağlılığın Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesi.....	92
4.28.	Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi.....	93
4.29.	Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi.....	94
<b>5.</b>	<b>TARTIŞMA.....</b>	<b>96</b>
<b>6.</b>	<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>102</b>
	<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>107</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>122</b>
	<b>EKLER.....</b>	<b>123</b>
	Ek-1 Gönüllü Bilgilendirme Ve Anket Onam Formu.....	124
	Ek-2 Uygulanan Anket Soruları.....	126
	Ek-3 Çanakkale İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Anket Reddi.....	129
	Ek-4 Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Anket Onayı.....	130
	Ek-5 Etik Kurul Onayı.....	131

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1 Güvenilirlik Analizi Bulguları .....	60
Tablo 2 Normalliğin Analizi.....	60
Tablo 3 Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	61
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı .....	61
Tablo 5 Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Dair Dağılım.....	61
Tablo 6 Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....	62
Tablo 7 Araştırmaya Katılan Çalışanların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı .....	62
Tablo 8 Araştırmaya Katılan Çalışanların Hane Halkı Kişi Sayısına Göre Dağılımı .....	62
Tablo 9 Araştırmaya Katılan Çalışanların Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 10 Araştırmaya Katılan Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılım .....	63
Tablo 11 Araştırmaya Katılanların Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine Göre Dağılımı .....	64
Tablo 12 Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyona Göre Dağılımı .....	64
Tablo 13 Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Şekline Göre Dağılımı .....	64
Tablo 14 Araştırmaya Katılan Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılım .....	65
Tablo 15 Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Dağılımı.....	65
Tablo 22 Örgütsel Adaletin Öğrenim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	77
Tablo 23 Örgütsel Adaletin Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları .....	78
Tablo 24 Örgütsel Adaletin Hane Halkı Kişi Sayısına Göre ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 25 Örgütsel Adaletin Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre ANOVA .....	79
Sonuçları.....	79
Tablo 26 Örgütsel Adaletin Toplam Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları .....	80
Tablo 27 Örgütsel Adaletin Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları ..	81
Tablo 28 Örgütsel Adaletin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları.....	82
Tablo 29 Örgütsel Adaletin Çalışma Şekline Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları ..	82
Tablo 30 Örgütsel Adaletin Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 31 Örgütsel Adaletin Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre ANOVA Sonuçları ...	84
Tablo 32 Örgütsel Adaletin Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları .....	84

Tablo 33 Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	85
Tablo 34 Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre ANOVA Sonuçları.....	86
Tablo 35 Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	86
Tablo 36 Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları .....	87
Tablo 37 Örgütsel Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları.....	88
Tablo 38 Örgütsel Bağlılığın Hane Halkı Kişi Sayısına Göre ANOVA Sonuçları.....	89
Tablo 39 Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları ..	89
Tablo 40 Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları .....	90
Tablo 41 Örgütsel Bağlılığın Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları	91
Tablo 42 Örgütsel Bağlılığın Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları.....	91
Tablo 43 Örgütsel Bağlılığın Çalışma Şekline Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	92
Tablo 44 Örgütsel Bağlılığın Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	93
Tablo 45 Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre ANOVA Sonuçları .	94
Tablo 46 Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Bağımsız Örneklem “T-Testi” Sonuçları: .....	95

## KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BÜMKO	: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
ÇOMÜ	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
KİK	: Kamu İhale Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy (Ölçekli) İşletme
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labor Organization)
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organization for Economic Cooperation and Development)
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNIDO	: Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü (United Nations Industrial Development Organisation)

## ÖZET

### **Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çanakkale’de Bir Uygulama**

Taşeronlaşma ile değişen özel ve kamu sektöründeki gelişmeler birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektörünü de etkilemiştir. Sağlıkta dönüşüm paradigmasının en önemli başlıklarından biri taşeronlaşmanın, sağlık alanında daha fazla yaygınlaşması ile sağlık sektörü aşamalı biçimde özel sektöre kaynak aktarımının merkezi durumuna getirilir iken kamu sektöründe çalışmakta olan yetişmiş personellerse, özel sektöre dönük ve güvencesiz bir pozisyona itilmektedir. Bu tez çalışmasıyla; sağlık sektöründe taşeron ve kadrolu olarak istihdam edilen personellerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki bulunan farklılığı, sonuçları ve çözümlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma; ÇOMÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapan 97 kadrolu, 103 taşeron olmak üzere toplam 200 personele anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya dair verilerin toplanmasında; Örgütsel Adalet Ölçeği, Sosyo-Demografik Bilgi Formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu verilerin analizindeyse Bağımsız Örnekler T - Testi ve de ANOVA kullanılmıştır. Sağlık çalışanlarının işlem adaleti, etkileşim adaleti, örgütsel adalet ve dağıtım adaleti algılarında cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılığın olmadığı belirlenirken( $p>.05$ ), sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık, normatif bağlılık ve de devam bağlılığı düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $p>.05$ ). Sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algılarında haftalık çalışma saatine göre, anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $p<.05$ ). Buna göre, haftada 35-45 saat çalışan bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin 45-55 saat çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı düzeylerinde haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenirken( $p>.05$ ), sağlık çalışanlarının normatif bağlılık düzeylerinde haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir( $p<.05$ ). Araştırma sonucunda 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Taşeronlaşma, Sağlık Çalışanları, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet.





## ABSTRACT

### **The Effect of Subcontractorship on Organizational Justice and Dependence Among Healthcare Workers: An Emprical Study in Çanakkale Province**

Developments in the private and public sectors, which changed with subcontracting, affected the health sector as in many other sectors. One of the most important topics of the transformation paradigm in health is that the health sector gradually becomes the center of the transfer of resources to the private sector with the outsourcing becoming more widespread in the health sector, while trained personnel working in the public sector are pushed into the private sector in a safe and secure position. With this thesis; The aim of this study is to reveal the differences, results and solutions of organizational justice perceptions and organizational commitment levels of subcontractors and staff working in health sector. Research; A total of 200 personnel including 97 staff members and 103 subcontractors were employed in the COMU Research and Application Hospital. Socio-Demographic Information Form, Organizational Commitment Scale and Organizational Justice Scale were used for data collection. In the analysis of the data, Independent Samples T-Test and ANOVA were used. While there was no significant difference in the perceptions of health workers in organizational justice, interaction justice, transaction justice and distribution justice ( $p > .05$ ), It was determined that there was no significant difference according to gender in the levels of organizational commitment, emotional commitment, continuity of commitment and normative commitment of healthcare workers. There was a significant difference in the perceptions of the health workers in the perceptions of interaction justice ( $p < .05$ ). Accordingly, it has been determined that the level of interaction justice perceived by individuals working at 35-45 hours per week is higher than those working at 45-55 hours. While there was no significant difference in the levels of organizational commitment, emotional commitment, and continuity of adherence of health workers compared to weekly working hours ( $p > .05$ ), There was a significant difference in normative commitment levels of health workers compared to weekly working hours ( $p < .05$ ). It was determined that the levels of organizational commitment, emotional

commitment and normative commitment of individuals employed with 657 and 657 / 4B were higher than those employed with revolving capital.

**Key Words:** Outsourcing, Health Workers, Organizational Justice, Organizational Commitment.



## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Taşeronlaşma ile değişen özel ve kamu sektöründeki gelişmeler birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektörünü de etkilemiştir. Sağlıkta dönüşüm paradigmasının en önemli başlıklarından biri taşeronlaşmanın sağlık alanında daha fazla tamamen yaygınlaşması ile sağlık sektörü aşamalı biçimde özel sektöre kaynak aktarımının merkezi konumuna getirilir iken kamuda çalışmakta olan yetişmiş personellerse, özel sektöre dönük ve güvencesiz bir duruma itilmektedirler. Gerek merkez ve gerekse çevre ülkelerde sağlık alandaki taşeron uygulamaları, ağırlıklı olarak temizlik ve güvenlik elemanı alımıyla başlamıştır. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların değişen iş koşulları ile çalışma alanlarındaki psikolojik etmenlerinin farklılaşması, onların çalışmakta oldukları örgütlerine olan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi unsurlara olan bakış açılarını da beraberinde değiştirmektedir.

İşverenler personellerin çalışma sürelerinden, ücret beklentilerinden, işletmedeki görevlerinden, motivasyonlarından; yani çalışanların yapmaları gereken maddi ve manevi tüm faaliyetlerden birinci derecede sorumludur. Bu sorumluluk personellerin adil yönetim konusunda bilinçli ve duyarlı bir şekilde hareket etmelerini zorunlu kılmaktadır ve örgütsel adalet kavramının ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır.

Bireyler hayatlarının büyük bir parçasını işlerinde geçirmektedir. Kuruluş ile alakalı fikirlerinin örgütsel tarafı ile birlikte bireysel sonuçları da bulunmaktadır. İş görenlerin kuruluş içerisinde ihtiyaçlarının giderilememesi veya buldukları kuruluşu ve yöneticilerini adil bir biçimde değerlendirememesi durumunda; düşmanca tavır sergileme, işten ayrılma, sorumluluktan kaçınma, fiziki, ruhsal ve sosyal sıkıntılar gibi neticelerin oluşmasına sebep olmaktadır. Kuruluş içerisinde verilen kararların iş görenler tarafından adil olarak algılanmaması; çalışanları ilgili kuruluşa karşı; kişiler arasındaki sıkıntılar ise, yönetici mevkiine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine yol açmaktadır.

Kuruluş içerisinde iş görenlerin olumlu örgütsel adalet algısına sahip olmaları kuruluşlarda verimlilik, mutluluk ve başarı seviyelerini yükseltmekte, iş görenler kaliteli ve yüksek performans göstermekte, yönetici mevki, kuruluş ve kuruluşun birimlerine karşı sempati ve güven beslemekte iken, negatif örgütsel adalet algısı olan çalışanlar, düşük ve kalitesiz performans göstermekte, çalıştıkları örgüte yabancılaşmakta ve işe gitmemeye başlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalet ve

örgütsel adaletin boyutları iş motivasyonu, iş doyumu ve başarı ortamının sağlanmasında ciddi bir önem taşımaktadır.

### **1.1. Problemin Tanımı**

Kamu sağlık kurumlarında, özellikle sağlıkta dönüşüm sürecinin personel istihdam politikaları sonucu ortaya çıkan taşeron personel çalıştırma modelinin çalışanlardaki örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık duygusuna etkisi olmuştur.

Son senelerde özellikle popülerleşen taşeronlaşma, önemli bir istihdam modeli pozisyonuna gelmiştir. UNIDO taşeron kavramına yakın bir ilgi göstermiş ve bu konu ile ilgili çeşitli araştırma ve yayınlar yapmıştır. UNIDO taşeronluğu; “pek çok parçadan oluşan bir mal üreten ya da montajını gerçekleştiren bir kuruluşun ikinci bir kuruluş ile üretim faaliyetlerinin bir bölümünü yapması için sözleşme yapması” olarak tanımlamaktadır”.

Eşitsizliğin ve adaletsizliğin doğurduğu gerilim ilk olarak, bu faaliyetlerin mağdurları üzerinde ciddi şikayet ve de tepkilere sebep olmuştur. Daha sonrasında da bu durumu toplumsal sorumluluk bilinci kapsamında ele alan muhtelif kişi ve kurumlar (siyasi partiler, sendikalar gibi), bu eşitsizlik ve adaletsizlik faaliyetlerine karşı önemli toplumsal muhalefet tutumu göstermişlerdir. Bu bağlamda, çalışma ve iş yaşantısındaki eşitsizlik ve adaletsizlik faaliyetlerinin düzeltilmesi ve etkin kanuni düzenlemelerin yapılmasının sağlanması hususunda, toplumsal muhalefet ciddi bir destek sağlamıştır. Fakat işletmecilik ve iktisat uygulamalarının küresel olarak yürütülmeye başlanması ile rekabet ortamının şiddetlenmesi gibi unsurlar sebebiyle, kuruluşlardaki eşitsizlik ve adaletsizlikler derinlik kazanmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bu etmenler sebebiyle sadakatten farklılaşmaktadır. Nitekim örgütün iyiliği ve geleceği adına daimi çaba göstermesini de içermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık tutumu; bireysel yanı, yaş, iç - dış kontrol odaklarını, kurum içi kıdem ve kurumsal yönetici kadrolarının liderlik nitelikleri ve iş tasarımı gibi değişkenler vasıtasıyla belirlenmektedir.

Sağlıkta taşeronlaşma başlangıçta sadece temizlik hizmetinde iken daha sonra tüm personele yayılmıştır. Sağlık sektöründeki çalışanlar arasında, benzer işi gören ancak farklı statülere sahip olan, farklı yönetmeliklere tabi yine farklı özlük haklarına

ve ücrete sahip pek çok kadro meydana çıkmıştır. Sağlık alanında taşeronlaşma, beraberinde getirmiş olduğu problemler ile örgüt içi dinamiklere de etki etmektedir. Görülen yüksek taşeronlaşma ve sendikasız çalışma, çalışanlar arasında örgüte olan bakış açısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Tüm bunlar beraberinde toplu işten çıkarmalar, zorunlu erken emeklilik, geçici veya sözleşmeli işler ve taşeronlaşma gibi çalışanlar açısından pek de hoş olmayan deneyimleri ve ister istemez çalışanlarda endişe, stres ve işin gelecekte devam edeceğine duyulan güvensizliği yani iş güvencesizliğini getirmektedir. Bu gibi durumlar da örgüt içinde çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkileyebilmektedir.

## 1.2. Araştırmanın Önemi

Kamuya ait sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan sağlık çalışanları arasında “kadrolu”, “sözleşmeli”, “vekil” vb. pozisyonlarla oluşturulan ayrımlar, taşeron uygulamalarıyla daha da derinlik kazanmıştır. Taşeron firmalar vasıtasıyla istihdam edilen sağlık çalışanlarının çalışma şartları, özlük hakları ve ücretler yönünden gelen ayrımcı uygulamalar gittikçe derinleşmiştir. Herhangi bir güvenceleri bulunmayan, düşük ücretlerle ve on iki aylık sözleşmeler ile, istihdam edilen taşeron sağlık çalışanları, fazla mesai ve iş dağılımı gibi uygulamalarda “üçüncü sınıf” muameleye maruz kaldıkları gibi kanunlardan elde edilen haklarını da kullanamıyor; senelik izin, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti gibi özlük haklarından mahrum; insan onuruna yakışmayan bir iş ortamında istihdam edilmektedirler. Sağlık sektöründeki taşeronlaşma, çalışanın sağlığı ve de ürettiği hizmetin niteliği sebebiyle toplumun sağlığını da etkilemektedir.

Örgütün gaye ve değerlerini kabullenmemiş olan, bu gaye ve değerlere güçlü bir inancı olmayan işgörenin kurumuna bağlılık göstermeyeceği ve kurumun faydasına olan faaliyetler içerisinde bulunmayacağı unutulmamalıdır. (İnce & Gül 2005). Örgüt yönünden bakıldığında, çalıştığı örgüte üst seviyede bağlılık duyan işgörenlerin, düşük seviyede bağlılık gösteren çalışanlara nazaran örgütsel hedeflere ulaşma ve de neticede örgütsel etkinliğin sağlanabilmesi gibi hususlarda daha faydalı katkılar sağlayacakları ve yinde mensubu oldukları örgütlerin rakiplerine göre, rekabet üstünlüğünü elde etmelerinde kilit bir rol üstlenecekleri açıktır. Örgütsel adalete ilişkin olumlu algının yapılan çeşitli araştırmalarda işgörenlerin örgütsel

bağlılık durumlarının önemli bir faktörü olduğu saptanmıştır (Orpen, 1993; Yıldırım, 2002; Gürpınar, 2006). Bu sebeple, işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini arttırabilme noktasında yöneticilerin çalışanları ilgilendiren hususlardaki karar veya uygulamalarında adilane tutum ve davranışlar içinde olmaları önem arz eder.

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe taşeronlaşmanın işgörenlerin örgütsel adalet algısıyla örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaçla araştırmada sağlık sektöründe taşeron personel ve kadrolu personel olarak çalışan bireylerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bulunan farklılaşma incelenecektir. Çalışmanın diğer bir amacı ise sağlık sektöründe çalışan bireylerin örgütsel adaletle örgütsel bağlılık seviyeleri arasında olan ilişkinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesidir.

### **1.4. Araştırma Soruları**

- Taşeron ve kadrolu olarak çalışmakta olan sağlık personellerinin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı olan bir farklılık mevcut mudur?
- Taşeron ve kadrolu olarak çalışmakta bulunan sağlık personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı olan bir farklılık mevcut mudur?
- Taşeron olarak çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki mevcut mudur?
- Kadrolu olarak çalışmakta olan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki mevcut mudur?

## 2. GENEL BİLGİLER

Çalışmasının daha iyi anlaşılabilmesi için genel bilgiler başlığı altında taşeronlaşma, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramlarına değinilecektir.

### 2.1. Taşeronlaşma Kavramı

Çalışmamızın bu bölümünde son dönemlerde kamu ve özel sektörde gittikçe yaygınlaşan ancak geçmişi çok daha öncelere dayanan çalışan açısından bazı sıkıntılar meydana getiren bir istihdam modeli olarak taşeronlaşmanın tanımı, tarihçesi ve taşeronlaşmanın nedenleri üzerinde durulacaktır.

#### 2.1.1. Taşeronlaşmanın Tanımı

Taşeron, Fransızca'dan Türkçe'ye girmiş olan bir kelimedir. Fransızcadaki “tache” “(birine yükletilen veya birinin yüklendiği) iş, görev” manalarında (Göker, 2012). TDK'na göreyse taşeron “büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten kendi üzerine alan ikinci müteahhittir” (1998). Bir kurumun yerine getirmek ile yükümlü bulunduğu işlerde veya faaliyet alanı haricindeki işlerde, sahasında uzmanlık kazanmış örgütlerden destek alması şeklinde de açıklanmaktadır (Budak ve Budak, 2004). Bir diğer ifadeyle örgütlerin bir takım faaliyetlerini kadrosuna dahil etmediği personellere devretmesidir (Bayındır, 2007).

Taşeron, “Endüstri İlişkileri Sözlüğü”nde ise; “yalnız veya birkaç işçiyle götürü olarak bir yapı işini alıp çalışan ikinci derecedeki müteahhit” şeklinde tanımlanmaktadır (Önsal, 2011).

Kaynaklarda taşeronlukla alakalı olarak yapılan tanımlamalar, sanayi taşeronluğu üzerine eğilmektedir. Sanayi taşeronluğu yerine üretim taşeronluğu veya endüstriyel taşeronluk kavramları da ayrıca kullanılabilir. Genel kapsamda taşeronlukla ilgili olarak yapılan tanımlamalar benzerlik göstermektedir. Ancak taşeronluk sisteminin sınıflandırılmasında farklı kıstaslar temel alınmaktadır (Şen, 1996). Dolayısıyla bu konuda Türk İş Hukuku'nun tanımlamaları ile uluslararası organizasyonların tanımlamaları farklılık göstermektedir. Taşeronluk ilişkisi, İş Kanunu'na göre ise bir işverenin, kendi müessesesinde yürüttüğü işlere, hizmet ya da mal imalatına dönük yardımcı faaliyetlerde ya da asli olan işin bir kısmında

müessesenin ve yapılan işin gereğiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmekte olan faaliyetlerde, işi alan ve yine aldığı bu işi yapmaları amacıyla görevlendirdiği personellerini yalnızca bu iş yerinde istihdam eden, öteki işverenle işi almış olduğu işveren arasındaki kurulan bu ilişki “asıl işveren ve alt işveren” ilişkisi şeklinde ifade edilmektedir (Özener, 2017). Görüldüğü üzere, Türk İş Hukuku kapsamında taşeron kavramı yerine “alt işveren” kavramı kullanılmaktadır. Fakat kamu makamlarının yükümlülüğüne dair 36. maddede “taşeron” kavramına yer verilmiştir. Yani yasada bir kavram birliği mevcut değildir (Şen, 2006).

Taşeronlaşma 4857 sayılı İş Kanunu’nun ikinci maddesinin 6. bendine göre, “Bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir”. olarak tanımlanmıştır.

Ancak İş Yasası asıl işveren ve de alt işveren kavramlarının tanımlarını açık biçimde yapmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde geçen işveren, şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”. Görüldüğü üzere yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’na göre “işveren” kavramı tanımlanmış, ancak “Asıl işveren” kavramından bahsedilmemiştir. Asıl işveren kavramı 27 Eylül 2008 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin üçüncü maddesinin “ç” bendinde açıklanmıştır. Buna göre de asıl işveren “İş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmaktadır. Türkiye’de uygulamada alt işveren; taşeron, asıl işveren, diğer işveren, alt işletici, müteahhit, tali işveren, aracı, alt müteahhit ve de alt işveren gibi isimlerle ifade edilmektedir (Ekin, 2002: 25).

Son senelerde özellikle popülerleşen taşeronlaşma, önemli bir istihdam modeli pozisyonuna gelmiştir. UNIDO taşeron kavramına yakın bir ilgi göstermiş ve bu



konu ile ilgili çeşitli araştırma ve yayınlar yapmıştır. UNIDO taşeronluğu; “pek çok parçadan oluşan bir mal üreten ya da montajını gerçekleştiren bir kuruluşun ikinci bir kuruluş ile üretim faaliyetlerinin bir bölümünü yapması için sözleşme yapması” olarak tanımlamaktadır” (Tokol, 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kullanılış gayesine göre, taşeronluğu genelde iki farklı biçimde değerlendirmektedir. Taşeronluk, ILO’ya göre enformel olan sektörün formelleştirilmesi gayesiyle, (büyük, formal) işletmeler ile (küçük, enformel) işletmelerin arasındaki tamamlayıcı nitelikte bir ticari münasebet şeklinde tanımlanmaktadır (Ekin, 2002). ILO, taşeronluğu eskiden özellikle gelişmekte bulunan ülkelerde enformel sektörün formal sektöre dönüşmesi için araç olarak kullanılmasını raporlarında açıklamıştır. Bu raporla ILO, kamu kurumlarının bir kısım işlerini özel sektöre ihale ile verebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla kamu kurumlarındaki işlerin ihale ile özel sektöre verilmesi halinde özel sektörde kayıt dışı çalışanların bu işte çalışmakla kayıt altına alınacağını hedeflemiştir (Aydınlı, 2008).

### **2.1.2. Taşeronlaşmanın Tarihçesi**

Bugün emek piyasaları, endüstri ilişkileri ve sosyal politikalar kapsamında ulusal ve uluslararası platformda yürütülen tartışmaların nerdeyse tamamının ana gündem maddesinden biri taşeronluğun tarihsel geçmişi (Hak-İş, 2015).

İmalatın bir örgütlenme biçimi denilebilecek taşeronluk; çok da yeni bir olgu sayılmaz. Nitekim Kapitalizm, işleyiş şekli olarak daimi şekilde kendisini yenileyen, geçmişi yeni olana eklemek ve ilerletmek suretiyle gelişme alan bir yapıdır. (Şen, 2006).

Günümüzde popülerlik kazanan ve olmazsa olmaz bir istihdam modeli haline gelen taşeronluğun temelleri uzak geçmişe kadar gitmektedir.. Farklı sahalarda ve de farklı gerksinimleri karşılamak gayesiyle taşeron sistemi pek çok kez kullanılmıştır. Dış kaynağın kullanılmasına ilk olarak “Roma” döneminde rastlanmaktadır. Romalılar, vergilerinin tahsilatını dış kaynak vasıtasıyla yerine getirmişlerdir (Özdoğan, 2006). Batı Avrupa’da 1346 senesinde Veba Salgını ile feodal ilişkiler çözülmüş ve çalışma ilişkilerinde farklılıklar meydana gelmiştir. Bu yeni toplum düzeni kapitalizm olarak ifade edilmekte ve işgücü-kapital ilişkilerin oluşumuna

ortam oluşturmaktadır. (Gökbayrak, 2003). Daha sonra ilerleyen dönemlerde dış kaynak kullanımına 19. asırda İngiltere'deki metal imalatı işletmelerinde rastlanır. Yine bu dönemlerde Amerikalılar ve Fransızlar da dış kaynak kullanımıyla farklı sahalarda faaliyette bulunmuşlardır (Öztürk ve Sezgili, 2002).

Taşeron modelinin bu dönemde ortaya çıkması tesadüf değildir. Zira bu dönemde ticaret gelişmiş ve bu gelişme aracılığıyla kent ve pazarların ölçekleri genişlemiştir. Bu sayede zenginlik artarak transfer edilmiş, köylüler de burjuvadan bağımsız olarak pazar için üretim yapma ve toprak sahibi olma olanaklarını elde etmiştir (Koray, 2005). Sanayi ithali ile ticareti gelişen Batı Avrupa'da bu durumun neticesi olarak talep seviyelerinde değişimler oluşmuştur. Bu değişimlerin sonucunda esnaf ve atölye modeli üretim sistemlerinden fabrikasyon modeli üretime bir geçiş gerçekleşmiştir (Aydınlı, 2008).

“Dağınık fabrika sistemi” veya “eve iş verme”, zanaatçı sistemi ile fabrika sistemi arasındaki geçiş evresini ifade etmektedir. Bu sistemde aracı (fabrika yöneticisi gibi) küçük atölyelerinde veya evlerinde çalışan işçilere ham maddeleri sağlamakta, yapacakları işi tanımlamakta ve genel olarak parça başına ücret verilmektedir. Ev işçileri zamanla dağınık fabrika sistemine uyum sağlamıştır. Zira iş bölümü artışı ve üretim sürecinin parçalanması, tek başına nihai ürün üreten aile sayısını azaltmaktadır. Ancak üretim sürecinin parçalara ayrılması üretimin tek bir yerde yapılmasına engel olmuştur. Bu nedenle kalite kontrolü ve üretimin koordinasyonu güç bir hale gelmiştir. Bu durum fabrikaların kurulmasına aracılık etmiş, dağınık fabrika sistemi ile yoğunlaşan sermaye, tarihte ilk kez emeğin tüm etkinliklerini koordine edebilir hale gelmiştir. Zira o döneme değin emek, üretim çerçevesinde tek bir çatı altında hiç toplanmamıştır. İmalat, fabrika imalat sisteminin birinci evresidir. İmalat üretim evresinde geniş ölçekli atölyeler, işleri doğrudan dağınık fabrika sistemiyle veya taşeronluk sistemi ile daha küçük atölyelere yaptırmışlardır. Fabrika üretim sistemine geçişin ardından taşeronluk ve dağınık fabrika sistemleri benzer üretim modelleri olarak birlikte varlık sürdürmüştür (Şen, 2006).

Kapitalizmin 1945 senesinden başlayarak 1970'lere değin süren Altın Çağ'ının bitmesi, düzensiz krizler ve daimi durgunluk döneminin başlamasıyla birlikte, işverenler emek faktörü maliyetlerini düşürmeye ve bu doğrultuda işçi sınıfının

gücünü düşürerek taşeronluğu geniş ölçeklerde kullanmaya başlamışlardır (Koç, 2001).

Taşeronlaşma küreselleşme ile dünya ekonomilerinin tamamını etkisi altına almış ve son 30 yıllık dönemde artan bir ivmeyle yaygınlaşmıştır. Küreselleşme süreci içerisinde taşeron işçiliği, emek faktörünün maliyetlerini azaltan bir istihdam modeli olarak öne çıkmıştır. 1970'lerden sonra tüm dünyada hüküm süren bir ekonomik ideoloji oluşturmaya başlayan Neo-Liberal yaklaşımın uluslararası ticarete yaklaşımı taşeron işçiliğin popülerlik kazanmasına sebep olmuştur. Bu dönemde çok uluslu kuruluşların yükseliş göstermesi de ayrıca taşeron işçiliğin yaygınlaşması üzerinde etki sahibi olmuştur. Bu kapsamda ağ işletme formunda örgütlenen çok uluslu şirketler üretim aşamalarını merkez ülkelere çevre ülkelere doğru kanalize ederek taşeron işçiliğin yayılmasında rol almışlardır (Hak-İş, 2015).

1980'li yıllardan itibaren artık tüm dünyada tesirini kesin bir biçimde gösteren globalleşme, bir taraftan ticareti uluslararası boyuta taşıırken öte yandan da üretimi parçalara ayırmıştır. Bu yeni sistemle birlikte imalat artık yalnızca bir noktada gerçekleştirilmemektedir. Tam tersine artı değeri arttırmak, birtakım sorumlulukları üstlenmemek ve emeği ucuza getirmek amacıyla imalat parçalara bölünmekte ve yine o parça dünyanın neresinde ucuza imal edilecekse o ülkeye taşınmaktadır. Bu yeni dönem ticaretinde artık mutlak üstünlüklerin temelinde bir artış meydana çıkmıştır. Buna göre, eğer bir ülke her çeşit çıktının imalatında kesin dezavantaj ya da avantajlara sahip ise, öteki ülke, birtakım ürünlerin imalatında uzmanlaşıp bu emtiaları dışarıya satabilir. İmalatın uluslararasılaşmasına olgusuna Tayvan, Singapur, Japonya ve Hong Kong gibi ülkeler ilk olarak katılanlar olmuşlardır. Bu ismi anılan ülkeler; Çin, Endonezya ve Tayland gibi gelişmekte olan ülkelerde artık montaja dönük fabrikaları işleten konuma gelmişlerdir. Bu durumdaysa kısmen daha güçlü ve de sanayileşmiş; gelişmekte olan ülkelerin taşeron şirketleri olarak, artık büyük ve uluslararası olan firmalar için “aracı” görevini üstlenmiş buldukları görülür” (Çaşkurlu, 2010).

1989 yılında, “Easman Kodak” firması bilgi yönetimine dair faaliyetlerini bir diğer firmaya vermek suretiyle dış kaynağın kullanılmasını artık yeni bir boyuta taşımıştır. 1980'li yıllarda teknolojik gelişmeler, globalleşme ve rekabetin hızlı biçimde artması

nedeniyle firmalar artık yeni arayışlara yönelmişlerdir. Çağdaş yönetim anlayışları benimsenerek geleneksel uygulamalar terk edilmiştir bu dönemde. Artık şirket bünyesinde her görevi ifa etmek yerine yalnız faaliyette bulunduğu sahaya yönelerek, faaliyet alanı haricindeki işleri dış kaynaklara bırakmışlardır (Karahan, 2009).

Dış kaynakların kullanılması, bu gelişim dönemi içerisinde firmaların rekabet güçlerini arttırıcı, teknolojik yeniliklere entegre olmalarını sağlayan ve yalnızca faaliyette buldukları sahada uzmanlaşmalarına olanak sağlayan, bir faaliyet şeklinde gözlemlenmektedir.

### **2.1.3. Taşeronlaşmanın Nedenleri**

Günümüzde, taşeron firmaların varlığı büyük bir gereksinimdir. Öyle ki, taşeron sisteminin varlığı, pek çok gereksinimi karşılaması noktasında bir mecburiyet olmuştur. Bu sistemi teşvik etmekte olan temel neden ‘‘ucuz işçilik’’tir. Yoğun bir işgücü ihtiyacına sahip olan sektörler, ‘‘taşeron çalışan’’ yöntemine başvurmaktadırlar. Pek çok örgüt, faaliyetlerinin bir bölümünü taşeron personellere yaptırarak maddi kazanım elde etmektedir. Taşeron sisteminin ortaya çıkmasının diğer bir nedeniyse kanuni yükümlülükleri en aza indirmektir. Bu nedenlerin yanında, ana ürüne ait kimi aksamaların dışarıda imalinin daha ucuza mül olması, işgücü ve de ekipman yetersizliği, teknik bilgi gerektiren işlerin mevcudiyeti gibi pek çok faktör taşeron sistemine zemin oluşturmaktadır (Özener, 2017).

Toplu sözleşmenin kapsamı Avrupa ülkelerinin önemli bir bölümünde yüzde yetmişin üzerindeyken geri kalmış olan ülkelerdeyse düşük seviyelerdedir ve daha da azalma eğilimi gösterebilmektedir. İLO’ ya göre, 1990’lı yıllarda hükümetlerce uygulamaya konan kuralsızlaştırma ile bu düşüş eğiliminin doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu ‘‘kuralsızlaştırma’’ politikalarının neticesinde piyasalar esnek hale getirilmiştir. İmalat süreçlerinde meydana gelen bu esnek durumu teşvik eden kuralsızlaştırma tavrı, mevcut sendikaların işlevini azaltmış ve bunun doğrudan bir neticesi olan, toplu sözleşmeye dayalı çalışma şartları artık kişisel sözleşmelere dayalı bir boyuta geçmiştir. Toplu sözleşme kapsamında bulunan çalışanların sayılarının azalmasının, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması ile de yakından bir ilişkisi mevcuttur (Çaşkurlu, 2010).

İş dünyasındaki imalat miktarlarının yükselmesi, ürün çeşitliliğinin çoğalması, bazı işlerin özel bir uzmanlık gerektirmesi, kalitenin yükseltmek istenmesi ve giderleri en aza indirerek imalatı gerçekleştirme veya hizmeti sağlama gibi bir çok nedenin yanında, işverenlerin mevcut işlerini genişletirken veya yeni sektörlere girer iken öteki işverenlerden hizmet alımı yapmaları “taşeron” veya 4857 sayılı İş Kanunu’nda geçen ifadeyle “alt işveren” olgusunun meydana çıkmasına neden olmuştur (Kunt, 2013).

Finansal olan ve olmayan unsurlar, hizmetin niteliğine bağlı nedenler ile ürüne olan talebin nitelikleri, kuruluşların taşeron sistemini tercih etmelerinin nedenleri oluşturmaktadır. Bu unsurlar taşeronluğa yaygınlık kazandıran unsurlar olarak da sıralanabilmektedir (Şen, 2006):

Teknolojik gelişmeler sebebiyle taşeronluk tercih edilebilir,  
Taşeron sistemi konjonktür ve ekonomik nedenlere bağlı olarak yaygınlaşabilir,  
Artan işçilik maliyetlerinin azaltılması için tercih edilebilmektedir,  
Uygulanan sosyal ve ekonomik stratejiler de kuruluşun küçülmesini ve işlerin bir kısmının alt işverenlere devreilmesini rasyonel hale sokmaktadır,  
Taşeron çalıştırılması mecburi olan işler de bulunmaktadır.

*Finansal Unsurlar:* Taşeron sisteminin tercih edilmesindeki esas neden, işletmelerin üretim aşamasındaki maliyetleri ile alakalı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk olarak işletme, üretimin dış piyasa şartlarına göre yapıldığı durum ile kendi üretim yaptığı durumlardaki maliyetleri mukayese etmektedir. Bu mukayese neticesinde, kuruluşun üretimi dışarıda gerçekleştirmesinin daha düşük maliyetli olması bahsi geçen kuruluşu taşeron sistemini tercih etmeye sevk etmektedir. Nitekim taşeron sistemi tercih eden kuruluş, işçilerine ödediği ücret, sermaye ve yan yararlar kapsamında ortaya çıkan maliyetlerini düşürmektedir. Buna ek olarak kuruluş bu model ile faaliyet alanını küçülterek temel üretim alanının etkin hale sokmaya çalışmaktadır (Gökbayrak, 2003).

*Finansal Olmayan Unsurlar:* Normal şartlar altında her işveren teknik amacını (ürün ya da hizmet üretimi) gerçekleştirmek üzere bizzat uygulama yapmakta ve işyeri içerisindeki işleri, altında çalışan işçiler ile yerine getirmeye çaba harcamaktadır. Ancak çalışma hayatındaki teknolojik ve iktisadi yenilikler işverenin kendi dışında

başka birimlerin de iş örgütü içerisinde yer vermesi gereksinimini doğurmaktadır. İşverenlerin işyerlerine başka işverenleri dâhil etmesi durumu zorunluluk haline gelmiştir. Günümüzde yalnızca Türkiye’de değil pek çok ülkede de taşeronluk, ihtiyaç pozisyonuna gelmiş bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır (Narmanlıoğlu, 2012).

*Ürüne Olan Talebin Özellikleri:* Kuruluşların mallarına olan talebin niteliklerine göre alt işverenlere gitmeleri oldukça sık rastlanan bir durumdur. Özellikle de talepte geçici dalgalanmalar ve belirsizliklerin olduğu dönemlerde alt işverenin tercih edilmesi firmayı daha avantajlı bir konuma sokmaktadır (Gökbayrak, 2003).

*Hizmetin Özelliği ile İlişkili Nedenler:* Şirketler uzmanlık gerektiren işlerde, bu ihtiyaçlarını kendi iç mekanizmalarıyla karşılayamadıkları durumlarda alt işverene gitmeyi tercih etmektedirler. Bu konu ile alakalı olarak yapılan çalışmalarda, şirketler için stratejik önemi olan ve şirketin kendi uzmanlık alanı içerisinde olan işlerde taşeronla çalışma oranının aksi durumlara göre daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, alt işverenlere verilen işlerin genellikle, şirket için önem arz etmeyen temizlik ya da bina bakımı gibi genel bilgi isteyen işler olduğu görülmektedir (Gökbayrak, 2003).

Bir çeşit özelleştirme uygulaması şeklinde de değerlendirilebilir taşeron çalışma. Ülkemizdeyse hususiyetle köy hizmetleri, karayolları ve de devlet su işlerinin sahalarında görülen işler taşeron firmalara verilmektedir. Bu yöntemle işçiliğe ait giderlerin azaldığı, bundan dolayı da artık taşeron çalışmaya yönelindiği görülmektedir (Koç, 2001).

Alt işveren sisteminin yaygınlaşmasının nedenleri aşağıda sıralanan maddelerde ifade edilmektedir (Gökbayrak, 2003):

Yenidünya düzeni veya yeniden yapılanma yaklaşımının ana öğelerinden bir tanesi devletin küçülmesidir. Devlette küçülmenin sağlanması için izlenen yollardan bir tanesi olan özelleştirme ile birlikte, kamu kesiminde uygulanan hizmet ve üretimlerin taşeron şirketlere devredilmesi işlemi yaygınlaşmıştır. Taşeronluk bu kapsamda doğrudan özelleştirme ve özelleştirmeye hazırlık olarak 1980 dönemi ardından kamu kesiminde ortaya çıkmıştır.

Teknolojinin yarattığı imkânlarda da faydalanarak bir takım esnek üretim yaklaşımları yaygınlaşmaya başlamıştır. Esnekliğin bir aracı olarak taşeronluk da yaygınlaşmıştır. Taşeronluk esas işyerinde fonksiyonel esneklik, teknolojik esneklik, ücret esnekliği ve sayısal esneklik gibi çeşitli alanlarda esneklik sağlayabilmektedir. İşsizliğin engellenmesi ve iktisadi gelişmelerin hızlandırılması gayesiyle orta ve küçük ölçekteki işletmelerin teşviği, bu tip işletmelerin sayılarının artmasına dolayısıyla da büyük işletmeler ile olan taşeronluk münasebetinin yaygınlaşmasına sebep olmuştur.

Küreselleşmenin sebep olduğu uluslararası rekabet baskısı karşısında işverenler ücret giderlerini düşürmek adına kayıt dışı üretim ilişkiler kurmaları nedeniyle taşeronluk dünya çapında yaygınlık kazanmıştır.

## **2.2. Örgütsel Adalet Algısı Kavramı**

Örgütsel adalet algısının daha anlaşılabilir olması açısından çalışmanın bu kısmında örgütsel adalet algısının tanımı ve önemi, örgütsel adalet boyutları, örgütsel adaletin sınıflandırılması, örgütlerde örgütsel adalet ile ilgili sorunlar ele alınacaktır.

### **2.2.1. Örgütsel Adalet Algısının Tanımı ve Önemi**

Beşeri sermaye yönetimi, örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji kaynakları kapsamında araştırma yapılan konularından bir tanesi de “adalet” kavramıdır. Bu durumun temelinde adalet kavramının, örgütlerin fonksiyonlarını aktif olarak yerine getirebilmeleri hususunda kritik bir etken olması bulunmaktadır (Tan, 2006). Örgütsel adalet olgusunun etkilendiği temel yaklaşım Adams’ın “Adalet Teorisi” dir. Kaynaklarda bu teoriyi esas alan ve de adalet algısının örgütün çalışanları üstündeki etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bahsi geçen çalışmaların odağında, örgüt çalışanlarının verimliliklerine bağlı şekilde örgütten elde etmiş oldukları bireysel çıkarlar ile öteki örgüt çalışanlarının elde etmiş oldukları çıkarları mukayese ederek faaliyetlerini bunun neticesine göre şekillendirmeleri bulunmaktadır (Yeniçeri vd, 2009). Kavramsal çerçevede incelendiğinde örgütsel adalet; iş görenlerin örgüt içerisindeki işlem, etkileşim, işleri ve dağıtımlarıyla ilgili olarak oluşturdukları algıları ifade etmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010).



İşverenler personellerin çalışma sürelerinden, ücret beklentilerinden, işletmedeki görevlerinden, motivasyonlarından; yani çalışanların yapmaları gereken maddi ve manevi tüm faaliyetlerden birinci derecede sorumludur. Bu sorumluluk personellerin adil yönetim konusunda bilinçli ve duyarlı bir şekilde hareket etmelerini zorunlu kılmaktadır ve örgütsel adalet kavramının ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır (Akman, 2017).

Adalet kavramı, antik medeniyetlerden bu yana toplumsal düzen içerisinde insanların bir arada yaşamalarına imkân sağlayan temel öğelerden bir tanesi olmuştur. Adalet kavramının sosyal inşalarda eşitlik, dürüstlük, doğruluk, hak ve hukuk gibi algıları içeren geniş bir yapıda oluşu da bu durum üzerinde etki yaratmaktadır. Örgüt içerisinde adalet, örgütün amaçlarına ulaşmasında çalışanların huzurlu ve uyumlu bir şekilde çalışmalarına devam edebilmeleri açısından büyük bir önem arz etmektedir (Ayık vd, 2014).

Bireyler hayatlarının büyük bir parçasını işlerinde geçirmektedir. Kuruluş ile alakalı fikirlerinin örgütsel tarafı ile birlikte bireysel sonuçları da bulunmaktadır. İş görenlerin kuruluş içerisinde ihtiyaçlarının giderilememesi veya buldukları kuruluşu ve yöneticilerini adil bir biçimde değerlendirememesi durumunda; düşmanca tavır sergileme, işten ayrılma, sorumluluktan kaçınma, fiziki, ruhsal ve sosyal sıkıntılar gibi neticelerin oluşmasına sebep olmaktadır. Kuruluş içerisinde verilen kararların iş görenler tarafından adil olarak algılanmaması; çalışanları ilgili kuruluşa karşı; kişiler arasındaki sıkıntılar ise, yönetici mevkiine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine yol açmaktadır.

Başka bir deyişle, adalet nosyonunun kuruluş üstündeki tesirleri, iş görenlerin davranışlarını ve de tutumlarını etkilemektedir (İyigün, 2012).

İşcan ve Sayın'ın (2010) görüşüne göre, iş ortamında adaletin katkılarını betimlemek amacıyla örgütsel adalet nosyonu kullanılmaktadır. Bir diğer ifadeyle örgütsel adalet, kuruluş içerisinde çalışanlara iş yerinde ne seviyede adaletli şekilde davranılmış olduğu ile ilgili algılarını ve de bu algıların kuruluş boyutunda başka durumları ne yönde etkilediğini kapsayan bir olgudur. Bir örgütün çalışanlarının “adalet bilinci”ne sahip bulunması; örgütün etkin faaliyet gösterebilmesi ve iş doyumu boyutlarında önem arz etmektedir.



Bütün örgütlerde adalet var olan bir kavramdır. Adalet kavramı örgütte bir adaletsizlikle karşılaşılmadığı sürece aktif olarak gündemde kalmaz. Örgütlerde adalet duygusunu ön plana çıkaran faktörler; eleştiri alındığı zaman, değişim meydana geldiğinde, kaynaklar az olduğu zaman ve bireylere farklı düzeylerde örgüt içi yetkiler verildiği zaman şeklinde sıralanabilir (Titrek, 2009).

Kaynaklarda bulunan pek çok araştırmada da örgütsel adaletin çalışanların kuruluşa dönük pek çok davranış ve tutumlarını etkilediği belirtilmektedir. Örgütsel adalet anlayışının bahsi geçen bu çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı (Guangling, 2011; Fassina vd, 2008), iş doyumunu (Zeinebadi ve Salehi, 2011; AlZu'bi, 2010), iş görenler arasındaki dayanışma azmi (İyigün, 2012) ve de yine iş performansı (Devonish ve Greenidge, 2010) üzerinde direkt olarak etki gösterdiği belirtilmektedir. Ayrıca çeşitli araştırmalarda iş görenlerin örgütsel adalet anlayışlarının işe devam etme durumunu (Fatt vd, 2010; Ybema ve Van Den Bos, 2010) ve örgütsel bağlılıklarını etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Ponnu ve Chuah, 2010).

İş görenlerin kişisel hedefleriyle örgüt hedeflerinin paralellik göstermesi verimliliğin sağlanmasında, emek devir hızının düşürülmesinde ciddi bir rol oynamaktadır. İş görenlerin örgütsel adalet algılarının artması, örgütsel amaçları benimsemelerini ve örgütle özdeşleşmelerini sağlamakta, fedakârlık duygularını geliştirmektedir. (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Kuruluş içerisinde iş görenlerin olumlu örgütsel adalet algısına sahip olmaları kuruluşlarda verimlilik, mutluluk ve başarı seviyelerini yükseltmekte, iş görenler kaliteli ve yüksek performans göstermekte, yönetici mevkii, kuruluş ve kuruluşun birimlerine karşı sempati ve güven beslemektedir.

Ancak negatif örgütsel adalet algısı olan çalışanlar, düşük ve kalitesiz performans göstermekte, çalıştıkları örgüte yabancılaşmakta ve işe gitmemeye başlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalet ve örgütsel adaletin boyutları iş motivasyonu, iş doyumunu ve başarı ortamının sağlanmasında ciddi bir önem taşımaktadır (İyigün, 2012).

## 2.2.2 Örgütsel Adaletin Boyutları

Çalışma sistemleri kapsamında örgütsel adalet, çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. Bahsi geçen bu aşamalar örgütsel yapı bünyesinde bulunan bir takım uygulamalara, sunulan ücret ve terfi imkânlarına, ayrıca çalışanlar arasındaki etkileşime göre biçim kazanmaktadır (Gürbüz ve Sani-Mert, 2009). Örgütsel adaletin oluştuğu aşamalarda örgüt üyelerinin örgütsel adalet anlayışları şekillenirken kendilerine çeşitli kıstaslar saptamakta ve bu kıstasları kendilerine ne düzeyde adaletli davranıldığını belirlemede kullanılmaktadır. Söz konusu bu kıstaslar aynı zamanda örgütsel adaletin boyutlarını da teşkil etmektedir. Temelde örgütsel adaletin boyutları: işlem adaleti, dağıtım adaleti ve de etkileşimsel adalet şeklinde 3 farklı boyutta incelenmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Örgütsel adalet kavramını meydana getiren boyutlar otonom olmamakla birlikte, boyutlar arasında korelasyon mevcuttur (Zhao vd, 2012). Örgütsel kaynakların dağılımına ilişkin iş görenlerin adalet anlayışları dağıtımsal adalet; kaynakların dağıtım evresinde alınmış olan kararlar ile alakalı adalet anlayışları işlemsel adalet; örgüt bünyesinde iş görenlerin birbirleriyle etkileşimleri ise etkileşimsel adalet anlayışını açıklamaktadır. İş görenlerin bahsi geçen bu 3 adalet algılarının toplamıysa örgütsel adalet anlayışını oluşturmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010).

### 2.2.2.1. Reaktif - Proaktif Boyut

Reaktif boyut yaklaşımları, iş görenlerin örgütsel kazanımların dağıtımına ilişkin adaletsiz faaliyetlere gösterilen davranışları kavramsallaştırmaktadır (İşbaşı, 2000). Reaktif içerik kuramları, adalet ile alakalı kavramsal teorilerdir. Bu teoriler, iş görenlerin adaletsiz dağıtımlara nasıl tepkiler gösterdiğine odaklanmaktadır. İş görenlerin kaynak ve ödüllerin adaletsiz dağıtımına nasıl tepki verdikleri, reaktif içerik kuramlarının ortak bakış açısını meydana getirmektedir (Greenberg, 1987).

Reaktif içerik kuramları iş görenlerin ödül/katkı mukayeseleri neticesinde kazanımların adaletli olup olmamasına dönük tepkileri odak olarak belirlerken, proaktif içerik kuramları kazanımların dağıtımında adaleti sağlamak adına gösterilen gayretlere yönelmektedir.

Proaktif içerik kuramları içerisinde Lerner'e ait (1977) "Adalet Güdüsü Kuramı" ile Leventhal'ın "Adalet Yargı Kuramı" bulunmaktadır. Proaktif içerik teorileri, çalışanlara hak ettikleri kazanım ve faydalar dağıtılırken adaletin sağlanmasına ilişkin çabalar üzerine durmaktadır. Bu teori reaktif içerik teorisinin tersine; iş görenlerin dağıtımlarda adaleti sağlayabilmek için ne yapacaklarına odaklanmaktadır (İşleyici, 2015).

Levanthal'e göre, insanlar adil dağıtım kararı verebilmek için ortaya çıkan farklı durumlara göre çeşitli dağıtım kararları uygulayabilmektedir. Örnek olarak, grubun üyelerinin arasında uyumun önemli olduğu hallerde, bireylerin örgüte olan katkıları arasındaki farklılıklar göz önüne alınmaksızın eşitlik ilkesine bağlı kalarak ödüller dağıtılabılır (Solak, 2014).

Adalet güdüsü teorisi ise Lerner (1977) tarafından ileri sürülmüştür. Bu kurama göre, dağıtım kararları alınırken önemli olan grup üyeleri arasındaki ilişkidir. Örneğın, en yakın arkadaşına ait kazanımlara dair kararlar alma durumunda kalan kişi onun ihtiyaçlarını göz önüne alarak "Marksist" adalet ilkelerini; aksi halde, yakın arkadaşlığın söz konusu olmadığı durumda ise, eşit temelli dağıtım ya da eşitlik ilkelerini esas alacaktır (Çelik, 2011).

#### **2.2.2.2. Süreç İçerik Boyutu**

Reaktif süreç kuramlarının temeli, Walker ve Thibaut'un mahkemelerdeki karar evrelerine dönük değerlendirmeler neticesinde ileri sürdükleri "Süreç Adaleti Kuramı" teorisine dayanmaktadır (Çelik, 2011). Mahkemelerdeki süreçlerin adaletli oluşu ile alakalı bu kuramda, 3 ayrı taraf ve de 2 farklı kontrol evresi mevcuttur.

Bu 3 taraftan ikisi itirazcı iken, son taraf ise arabuluculuk görevini üstlenen danışman veya yargıçtır. Kontrol evresi ise süreç kontrolü de ve karar kontrolü şeklinde iki öğeden meydana gelmektedir (Walker ve Thibaut 1978). Süreç kontrolü, anlaşmazlıkların çözülmesi amacıyla kullanılacak kanıtların meydana koyulduğu evredir. Karar kontrolyse bu kanıtların anlaşmazlıkların çözülmesi amacıyla değerlendirildiği evredir (Folger ve Greenberg, 1985). Süreç ve de karar denetiminde kullanılmakta olan metotlar, her bir evrede farklılık göstermektedir. Metotlar aracı tarafa verilen denetimle ifade edilmektedir. Hem süreç hem de kararlar verilirse

otokratik metotlar, süreçler verilmeyip kararlar verilirse hakem kararı metotları, karar hakkı verilmez süreçler verilirse meditasyon metotları, her ikisinin de verilmediği durumda pazarlık metotları kullanılmaktadır (Tunçbiz, 2015) Kuram, iş görenlerin karar evrelerinin her birisine ne yönde tepki göstereceğiyle alakalı olması sebebiyle reaktif süreç kuramı şeklinde ifade edilmektedir. Süreç Adaleti Kuramı'na göre, iş görenlere karar aşamalarında kontrol hakkı tanıyan işlemler çalışanların tatmin olma düzeylerini yükseltmektedir (Greenberg, 1987). Süreç Adaleti Teorisi'yle beraber, süreç adaletine ilişkin çalışmalar ivme kazanmıştır. (Andrews vd., 2008).

### **2.2.3. Örgütsel Adaletin Sınıflandırılması**

Örgütsel adaletin sınıflandırılmasının yer aldığı bu bölümde örgütsel adalet ; etkileşim adaleti, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve de bireylerarası adalet sınıflandırmaları ile incelenmektedir.

#### **2.2.3.1. Dağıtım Adaleti**

Örgütsel anlamda dağıtım adaleti; statüler, cezalar/ödülleri, ücretler, terfiler gibi unsurların bireyler arasında dağıtılması ve bu sonuçlara ilişkin adaletin algılanmasıdır. Dağıtım adaleti, neyin hangi çalışana verileceğini ve çalışanın ne kadar pay alacağını belirlemeye çalışır (Akman, 2017).

Çalışanların örgüt bünyesindeki neticelerin adaletli oluşunu algılama seviyeleri dağıtımsal adalet olarak ifade edilmektedir. Dağıtım adaleti esasen iş görenlerin örgüt içerisinde terfi ve ücret gibi konularda oluşan sonuçları nasıl irdelediklerini (İçerli, 2010), başka bir ifadeyle dağıtım adaleti örgütsel sonuçlarla alakalı olarak çalışanların algıladıkları adaleti tanımlamaktadır (Li ve Cropanzano, 2009). Örgütsel adalet kavramı ile ilgili olarak yürütülen ilk araştırmaların genel olarak dağıtım adaleti üstüne yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Özellikle de 1975 öncesi örgütsel adaletle ilişkin yürütülen araştırmaların odağında dağıtım adaletinin olduğu bilinmektedir (Bakhshi vd, 2009; Ponnu ve Chuah, 2010).

Yukarıda belirtilenlerden de anlaşılacağı üzere iş görenlerin dağıtımın adil yapıldığını düşünmeleri dağıtımsal adalet anlayışının yüksek olmasına yol açmaktadır. İş görenlerin dağıtım adaleti anlayışlarının üst seviye olması için dağıtım adaleti kavramında 3 unsurun gerçekleşmesi gereklidir. Bunlar ise; eşitlik, eşit

paylaşım ve de ihtiyaç unsurlarıdır (Organ, 1988). Bahsi geçen bu unsurların temel özellikleri Organ (1988) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır;

*Eşitlik Unsuru:* Örgüt bünyesinde dağıtımın, iş görenin katkısına oranını ifade etmektedir. Örgüt içerisinde bir personel fazladan mesaiye kalarak daha fazla çaba harcıyor ise yarı zamanlı çalışan birine göre daha fazla ücreti hak ediyor demektir. Kuruluş içindeki tüm koşulların eşit olduğu durumlarda yönetimin fazladan mesaiye kalan çalışana kısmi zamanlı çalışmakta olan birisinden daha çok ücret ödemesi kuruluşun bu hususta adil davrandığını göstermektedir.

*Eşit Paylaşım Unsuru:* Örgüt, örgütsel yapı bünyesinde işgörenlerin tamamının sahip buldukları kişisel farklılıkları dikkate almadan kazanım sağlayabilmeleri amacıyla fırsat eşitliğini sağlamak durumundadır. Mesela, bir kuruluşta kadro açılan iki ustabaşı boşluğuna, insan kaynakları sorumlusu tarafınca boş kadronun doldurulması adına eşit kabiliyetlere sahip iki kadın ve de iki erkek aday ile mülakat yaptığını farzedelim. Bu mülakatların neticesinde insan kaynakları sorumlusunun cinsiyetçi bir yaklaşımla erkek adayları tercih etmesi, diğer iki kadın aday tarafından personel seçiminde eşitliğin çiğnenmesi olarak algılanacaktır.

*İhtiyaç Unsuru:* Örgütsel yapı bünyesinde dağıtım kişinin gereksinimleri doğrultusunda gerçekleşmelidir. Başka bir deyişle ekonomik gücü yüksek olmayanlar daha fazla ücret almalıdır. Mesela; bekâr bir personel ile mukayese edildiği takdirde iki çocuğu olan bir personelin daha çok maaş alması gerekmektedir. Bunun tersi olan herhangi bir durumda iki çocuğu olan çalışan zamanla kuruluşun ihtiyaç unsurunu dikkate almadığı algısını geliştirecektir (Gürbüz ve Sani-Mert, 2009).

Dağıtım adaleti, örgüt kaynaklarının dağılımı, detaylı sonuçların değerlendirilmesi, iş görenin yaptığı işe göre hak ettiği karşılığın yöneticiler tarafından verilmesi ve örgütsel sonuçlardan duyulan adalet algısı ile ilgilidir. Çalışma şartları, örgütteki kariyer, ücret, performans değerlendirme gibi konular dağıtım adaletinin ana temasıdır (Yüksel, 2015). Bu kurallar çerçevesinde örgütte var olan kaynakların dağılımının adil olduğuna inanan çalışanların performansları ve motivasyonlarında gelişmeler olacaktır. Bu bağlamda çalışanların dağıtımsal adalete olumlu bir şekilde bakabilmesi yönüyle psiko-sosyal kazanımların da bu dağılıma dahil edilmesi

yerinde olacaktır. Bu doğrultudaki yapılan araştırmaların neticesinde örgütsel adaletin, işlemsel adalet boyutu ortaya çıkmıştır (Bilsel, 2013).

### **2.2.3.2. Prosedür Adaleti (İşlemsel Adalet)**

İşlemsel veya prosedür adalet, örgüt çıktılarının paylaşılma sürecinin, ücret, maddi olanaklar, iş koşulları, atama imkanları ve performans değerlendirmesi gibi faktörlerin hesaplanmasında ve değerlendirilmesinde kullanılmakta olan yöntem, politika ve süreçlerin hakkaniyet derecesini ifade eden adalet boyutudur (Yıldız, 2014).

Kuruluş kapsamında karar alma evrelerindeki adalet anlayışı “prosedür adaleti” şeklinde ifade edilmektedir (Li ve Cropanzano, 2009). Karar alma sürecinde çalışanların algılamış oldukları, prosedür adaleti çalışanların gösterdikleri örgütsel davranış ve de tutumları etkiler durumdadır. Yürütölen çalışmalarda “prosedür adaleti algısı”nın örgütsel bağlılık (Bakhshi vd, 2009; Ponnu ve Chuah, 2010), iş memnuniyeti (Lambert vd, 2007; Zeinebadi ve Salehi, 2011), verimlilik seviyesi (Heponiemi vd. 2007), kaygı ile stresin seviyesi (Spell ve Arnold, 2007) üstünde dikkate değer bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir.

Dağıtım adaleti, kaynakların dağılımında hangi ölçütlerin göz önünde bulundurulduğu ve kaynak dağılımının adil şekilde yapılıp yapılmadığı ile ilgiliyken; işlemsel adalet örgüt içinde alınan kararların adil olması ile ilgilidir. Örneğin; aynı performans çıktısına sahip, görev tanımları aynı olan iş görenlerin elde ettikleri kazanımlarda aynı ise bu durum dağıtım adaleti açısından adildir. Fakat farklı görev tanımı olan iş görenlerin ve dolayısıyla bu farklılıktan kaynaklanan durumlarda iş görenlerden birisi diğerine göre fazla ya da az hak ve kazanım elde edebilir. Böyle bir durum yine dağıtım adaleti açısından adildir. Ancak; iki iş göreni değerlendirirken göz önünde bulundurulacak kriterler yanlış seçilmişse böyle bir durumda prosedür adalet sağlanmamış olur (Akman, 2017).

### **2.2.3.3. Etkileşim Adaleti**

Kaynaklarda “adil etkileşim” şeklinde de geçen etkileşim adaleti; (Yüksekbilgili ve Hatipoğlu, 2015), örgütsel yapı bünyesinde bireylerarası münasebetlerde gösterilen adalet davranışlarını tanımlamaktadır (Li ve Cropanzano, 2009). Bir başka deyişle

adil etkileşim; iş görenlerin birbirleri arasındaki münasebetleri veya idarecilerin personelleriyle olan ilişkilerine karşı sergiledikleri saygı, duyarlılık ve davranışların kalitesini tanımlamaktadır. Ayrıca etkileşim adaleti, ast ve üstler ile çalışanların birbirleri arasında olan ilişkilerinde ileri çıkan itibar gösterme, saygı, değer verme ve dürüstlük gibi kavramları odak olarak belirlemektedir (Demirkaya ve Şimşek-Kandemir, 2014). Adil etkileşim anlayışının yüksek düzeyde olması iş görenlerin yönetime olan güvenlerinde (Töremen ve Tan, 2010) ve örgütsel vatandaşlık davranışında artışa neden olan bir faktör olarak ele alınmaktadır (Jafari ve Bidarian, 2012).

Kuruluş ile çalışanların, bununla birlikte çalışanların birbirleri arasındaki ilişkilerde etkileşimin sağlanması, etkileşimin devamlılığının ve kalitesinin gelişmesi örgütsel çerçevede önem arz eden bir husustur. Zira etkileşim adaleti, kuruluşların rekabet edebilme kapasitelerinin gelişimine ve örgütsel değişimlerin sağlanmasına destek olmaktadır. Örgütsel yapı bünyesinde adil etkileşim bireylerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Bireylerarası adalet; yöneticilerin çalışanlara karşı gösterdikleri davranışlarda itibarlı ve saygılı bir tutum sergilemelerini öngörmektedir. Bilgisel adalet ise prosedürlerin ve kullanılan kaynakların dağıtımında gösterilen adil tutumu ifade etmektedir. Personelde bireylerarası adalet anlayışının oluşumu ve gelişimi üzerinde etkisi olan pek çok faktör mevcuttur. Bunların başında yönetici davranışları bulunmaktadır.

Dolayısıyla iş görenlerin bireylerarası adalet anlayışlarının yüksek olması için yöneticilerin personele karşı davranış ve tutumlarında etik normları göz önünde bulundurmaları ve adil davranışları önem arz etmektedir (Deniz vd, 2016).

#### **2.2.3.4. Kişilerarası Adalet**

Örgüt bünyesinde iş görenler yöneticilerin herkese eşit kurallar kapsamında muamele etmesini ve aynı biçimde iletişim kurmalarını beklemektedirler. Örgüt üyeleri yöneticileri ile iletişimlerinde adalet aramaktadırlar. Yöneticilerin bireylerarası iletişimde adil davranmadığı düşüncesi, iş görenleri yöneticilerine güven duygularının azalmasına, tepki göstermeye ve olumsuz davranışlar sergilemeye sevk etmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz 2010).



Yöneticilerin personeliyle olan ilişkilerinde düşünceli ve duyarlı bir davranış benimsemesi, iş görenler arasında olumlu bir tutum oluşmasına neden olacaktır.

#### **2.2.4. Örgütlerde Örgütsel Adalet ile İlgili Sorunlar**

Örgütlerde eşitlik ile adalet kavramları, bireylerin zihinlerinde genellikle, ideal olan bir davranış yaklaşımı şeklinde yer edinmektedir. Örgütlerdeki, yönetim uygulamalarıyla bir takım örgütsel süreçlerdeki faaliyetlerin ve de gerçek iş yaşamının, önemli oranda adil olmayan faaliyetlere ve algılanmalara sahne olduğu gözlemlenebilmektedir. Kuruluşlardaki adaletsizlik algılamaları ve eşitsizlik durumlarının meydana gelmesinde, var olan iktidar ve güç ilişkilerinin eşitsizlik ve adaletsizlik kavramlarına dayandırılmasının ciddi ölçüde etkili bir faktör olduğunun altı çizilmektedir. Bu kapsamda, örgüt ya da işin başında bulunan “sahip” veya sahipleri temsil eden profesyonel yönetici, kuruluşun alt görev ve kesimlerinde iş görenlerden daha fazla iktidar ve güç bulundurmaktadır. Bu çerçevede, insani, hukuki ve etik bir değer yargısı olan adil davranabilme hususunda güçlü sorumluluk anlayışına sahip bulunmayan idareci kadrolarının, buldukları bu iktidar ve de gücü kötüye kullanabilme olasılıkları mevcuttur. Bu nedenle, farklı sebeplere bağlı olarak, idarecilerin bilinçli veya bilinçsiz, eşit ve adil olmayan çeşitli faaliyetlere mahal vermeleri, örgüt ve idare uygulamalarının en eski olan idare hastalıklarından bir tanesidir (Eroğlu, 2009).

Kuruluşlardaki eşitsizlik ile adaletsizlik hususları, tarihsel süreç içerisinde devamlı meydana gelen bir vaziyet olmak ile beraber, bu husustaki sapmalarla tutarsızlıklar, yakın zamanda çok net ve somut bir şekilde takip edilebilmiştir.

Eşitsizliğin ve adaletsizliğin doğurduğu gerilim ilk olarak, bu faaliyetlerin mağdurları üzerinde ciddi şikayet ve de tepkilere sebep olmuştur. Daha sonrasında da bu durumu toplumsal sorumluluk bilinci kapsamında ele alan muhtelif kişi ve kurumlar (siyasi partiler, sendikalar gibi), bu eşitsizlik ve adaletsizlik faaliyetlerine karşı önemli toplumsal muhalefet tutumu göstermişlerdir. Bu bağlamda, çalışma ve iş yaşantısındaki eşitsizlik ve adaletsizlik faaliyetlerinin düzeltilmesi ve etkin kanuni düzenlemelerin yapılmasının sağlanması hususunda, toplumsal muhalefet ciddi bir destek sağlamıştır. Fakat işletmecilik ve iktisat uygulamalarının küresel olarak



yürütölmeye başlanması ile rekabet ortamının şiddetlenmesi gibi unsurlar sebebiyle, kuruluşlardaki eşitsizlik ve adaletsizlikler derinlik kazanmaktadır.

Kapitalist Batı dünyasına karşı bir tür denge unsuru olduğu irdelenen Sovyetler Birliği, 1990 döneminin ilk yıllarından itibaren dağılmıştır. Ardından, nerdeyse hepsi kapitalist batı ölkelerine ait bulunan global ölçekli dev kuruluşların işletmecilik uygulamaları, dünyadaki pek çok ulus devletin iktisadi sınırlarını ve siyasetlerini sarsmıştır. Küresel baskının yoğun oluşu, özellikle yeni sanayileşen ölkelerde, sosyal, siyasi ve ekonomik krizlerin daha şiddetli ve sık yaşanmasına neden olmuştur. Bu unsurların tamamı ve diğer süreçler, mevcut eşitsizlik ve adaletsizlik faaliyetlerine derinlik kazandırmıştır (Eroğlu, 2009).

İdarecilerin birlikte mesaide bulunmak istedikleri kişilerle çalışması, ödöl, ceza, maaş ve terfi sistemlerinde adaletli davranılmaması örgüt kapsamında adaletsizlik algısı oluşturarak iş görenler arasında adil olmayan ve eşitsiz faaliyetlere neden olmaktadır (Akyüz vd., 2013).

#### **2.2.4.1. Seçim ve Yerleştirmede Adaletsizlik**

Kuruluşların tamamı mevcut hedef ve amaçlarını, bulundukları beşeri güç aracılığı ile gerçekleştirmektedirler. Bu kapsamda, örgüt amaçlarına erişmeyi sağlama doğrultusunda biçimlendirilmiş her bir sorumluluğun, üretken ve etkili bir biçimde yerine getirilebilmesi amacıyla bu sorumluluğu yerine getirecek olan işgörenlerde, belli bir bilgi, kişilik ve de yetenek niteliklerini bünyelerinde bulundurmaları gerekmektedir. Etkin ve başarılı bir personelin, görev ile uyumu sağlanarak yerleştirme ve seçim uygulamalarının gerçekleştirilmesi örgütün başarısı için önem arz etmektedir. Fakat personelin iş memnuniyeti ve huzuru ile örgütlerin başarısı ve etkinliği açısından uyumlu bir denge mevzusu olan personel ve görev uyumu nadir karşılaşılan bir vaziyettir.

Bu çerçevede, faaliyetlerde, çalışan ve görev uyumsuzluğuna çok rastlanmaktadır. Çeşitli unsurlara bağlı olarak; kuruluştaki bir görevin sorumlusu olan bireyin fiili olarak bulundurduğu bilgi, yetenek ve karakteristik özellikleri, görevin gerektirdiği, bilgi, yetenek ve karakteristik niteliklerden düşük olursa veya bunun zıttı olduğu durumlarda görev-çalışan uyumsuzluğu oluşmaktadır. Görev-çalışan uyumsuzluğu

hem bireyde iş memnuniyetsizliğine neden olmakta hem de örgütün başarısına ve etkinliğine engel olmaktadır (Erdoğan, 1990).

Kuruluşlarda, çalışanlarda örgütsel adalet anlayışının oluşumu işe ilk başvuru anında ve seçim evresinde gelişmektedir. Kuruluş kapsamında aday başvuru havuzunun geniş tutulması, seçme ve de yerleştirme aşamasının süratli yapılması ve yine alınma evresindeki oluşan algı işgörenin kurumsal adalete dair algısını etkilemektedir (Polat, 2005).

Çalışan - görev uyumunun bulunduğu durumlarda oluşturulan denge; çalışanın seçimi ve de yerleştirme uygulamasının eşitlik ve adalet kapsamında gerçekleştirildiği anlamını taşımaktadır. Ancak çalışan - görev uyumsuzluğu bu bağlamda, bir haksızlık şeklinde meydana gelmektedir. Çalışma ve iş yaşamının temelleri, özellikle görevlere yerleştirilen çalışanların ehliyet ve liyakat içerisindeki belirlenmelerine bağlıdır. Pratikte, çalışanların kuruluştaki görevlere yerleştirme ve seçimlerinde, ara sıra sübjektif ölçütler kapsamında çalışanlar alındığı gözlemlenmektedir. Mesela, adam kayırma, siyasi ya da ideolojik yakınlık, akrabalık bağı ve nüfuz kullanma, güç gösterisi, gayri resmi grup ilişkileri ve çetecilik ya da rüşvet ve torpil yolları, çalışan-görev uyumunu bozan başlıca unsurlar olarak sıralanabilir. Ehliyet ve liyakat temeline dayanmayan yani çalışan-görev uyumunun olmadığı çalışma ve iş hayatı, hem amaçlara ulaşma doğrultusunda engel teşkil etmekte hem de kuruluştaki ciddi huzursuzluklara yol açmaktadır (Eroğlu, 2009).

#### **2.2.4.2. Ücret ve Maaş Yönetiminde Adaletsizlik**

İş görenlerin spesifik bir kurumda görev almayı talep etmesi ve bunun kabulü, asgari olarak kendi geçim ve de statüsünü sağlamaya yetebilecek düzeyde bir ücreti almayı istemesi sözkonusudur. Bu çerçevede, kuruluşlarda uygulanmakta olan maaş ve ücret yönetiminin esasları, iş görenler ve de kuruluş için eşitlikçi, adil bir “ücretlendirme sistemi” tasarlamaktadır. Eşitlikçi ve adil bir ücretlendirmeye kastedilen, iş görenlerin kuruluştaki görevlerini yerine getirirken sarf ettikleri emek, yetenek, performans ve bilginin göz önünde bulundurularak kuruluşun içerisinde ve dışarısında adaleti sağlayan bir ücret ya da maaş sistemidir.

Bu adil ücretlendirme sistemi çalışanları işe sevk ederek görevlerini daha üretken ve başarılı şekilde yerine getirmeleri hususunda onları motive edecektir. Bununla birlikte adil ücretlendirme, çalışanların dağıtım adaleti anlayışlarında belirgin bir yer tutmaktadır. İş hayatındaki adaletsizlik algılamaları çoğunlukla ücret ve maaş ödemeleri ile alakalı konuları odak olarak belirlemektedir. İş görenlerin, kurulaşa yarattığı fayda ile mukayeselere bağlı olarak iş tatminsizliği veya iş tatmini algılamaları oldukça olağan bir neticedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Kuruluşlardaki maaş ve ücret ödemeleri, algılanan iç ve dış adaletsizlik duyguları, zaman içerisinde iş görenlerin kuruluştaki verimliliğini de azaltmaktadır. Oluşan iş tatminsizliği, bazı hallerde çalışanı kurulaşa manevi ya da maddi zarar vermeye hatta koşullar uygun ise kuruluştan ayrılmaya sevk edebilmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

#### **2.2.4.3. Terfi ve İlerleme Sisteminde Adaletsizlik**

Çalışanın kuruluştaki çok özel bir görev ya da işi yapmak üzere alınması, o bireyin sürekli olarak aynı pozisyonda aynı işi yapacağı anlamı taşımamaktadır. Zira geleneksel kamu idarelerinde iş gören en düşük pozisyonlardan başlatılıp yetiştirilmek amacıyla işe alınmakta ve bu kişilerin bir bölümü, gelecekte ciddi karar noktaları ve pozisyonları için terfi ettirilmektedir. Bu kapsamda, kamu ve de özel kesimde genellikle karakter, yetenek ve bilgi nitelikleri açısından uygun olan adayların, buldukları pozisyonlardan üst basamaklara doğru terfi etmeleri arzulanmaktadır (Polat, 2005).

Kuruluşlardaki, üst basamaklardaki görev ve mevkilere dışarıdan bir aday yerleştirmek yerine, kuruluşa daha fazla tanınması avantaj olarak görülen, kuruluş içerisinde alt pozisyonlarda çalışmış, deneyimli ve yetenekli çalışanların üst basamaklardaki pozisyonlara yerleştirilmesi faaliyetine ilerleme veya terfi denilmektedir. Bu bağlamda, ilerleme ve terfi çalışanların mevcut kademedeki, daha çok sorumluluk ve yetkisi olan üst basamaktaki bir pozisyona geçişini ifade etmektedir. Mevcut pozisyonunda yürüttüğü işte bütün bilgi ve niteliklere sahip, başarı göstermiş çalışanın terfi ettirildiği yeni pozisyonda kesinlikle başarılı olması beklenmemektedir. Bu açıdan ilerleme ve terfi uygulamasına tabi bulunan bireyin,

yeni mevkiinin gerektirmiş olduğu bilgi, kabiliyet ve niteliklere malik olduğu objektif ölçütler dahilinde saptanmalıdır (Erdoğan, 1990).

Terfi olanağının yüksek, sık ve adil oluşu da çalışanlarda tatmin duygusu yaratmaktadır. Fakat terfiinin anlamı çalışanlar arasında farklılık göstermektedir.

Terfi bazı çalışanlara göre, psikolojik ilerleme manası taşıyan bazılarının için de ücret artışı, onur ve güven elde edebilme anlamı taşımaktadır. İlerlemenin taşıdığı anlamda düşünce ayrılıklarının olması terfiinin yaratacağı tatmin veya tatminsizlik duygusunda da değişikliğe sebep olmaktadır. (Gordon, 1999).

Kuruluşlarda tercih edilen, eğitim, kıdem, geçmiş görevlerdeki başarı gibi geleneksel ilerleme ölçütleri öngörülmeyen çeşitli problemlere sebep olabilmektedir. Bu problemlerden bir tanesi, bürokratik ve hiyerarşik mekanizmalarda görülen yönetim hastalığıdır. Bu hastalık Peter İlkesi olarak da ifade edilebilir. Laurence Peter'a göre, tamamen bir önceki pozisyonundaki başarıya dikkat edilerek gerçekleştirilen terfi uygulamalarında, başarılı ve yetenekli olan çalışanların tamamı, yetensiz ve başarısız oldukları bir pozisyona yükselebilmektedirler.

Bürokratik ve hiyerarşik kuruluşlarda, her çalışan artık başarısının ve yeteneğinin yeterli olduğu bir pozisyona kadar yükseltilir. Bu pozisyonda kabiliyeti ve başarısının yetersiz oluşunun meydana çıkmasının ardından tekrar üst bir pozisyona yükseltilmesi hızlı bir şekilde gerçekleşmez. Bu durum, bir şekilde tüm çalışanların başına gelmektedir. Peter, bu olguyu kendi deyişiiyle her çalışanın bireysel yetersizlik düzeyine kadar yükselebileceği ve zaman içerisinde kuruluşun yönetim ve karar merkezinin tamamının bu yetersizlik düzeyinde olan çalışanlarla dolacağını öngörmektedir (Peter, 1984).

Esasen, Peter İlkesi olarak ifade edilen, her bir çalışanın yetersizlik seviyesine çıkması eğiliminde oluşu ve neticede bütün örgüt yönetiminin bu çalışanlardan oluşması durumunu öngören bu halin meydana gelmesindeki en önemli unsur, çalışan terfilerinin adaletsiz ve sınavsız olarak gerçekleştirilmesidir. Kuruluşlardaki, bütün ilerleme uygulamalarında, spesifik bir göreve getirilen bireylerin, yeni terfi ettirilecekleri görevlerin gereklilikleri, yapılacak olan bir sınav neticesinde

kendilerinde fiilen bulunduğu belirlenmediği takdirde, Peter İlkesi'nin işlemesi kaçınılmaz olmaktadır (Erdoğan, 1990).

Günümüzde hızlı yönetim, organizasyon ve rekabet uygulamalarında, sicil, yaş ve kıdem gibi geleneksel kriterler yerine, yeni yönetim eğitim ve bilgi sistemlerinin önemi ileri çıkmaktadır. Bu sebeple de geleneksel terfi kriterlerinin tutarlılığı ve geçerliliği önemini yitirmektedir.

Bununla birlikte henüz çalışma ve iş hayatıyla alakalı organizasyon ve yönetim süreçleriyle insan kaynakları idaresinin yeterli düzeyde kurumsallaşmadığı organizasyonlarda, önemli karar merciine ilişkin pozisyonlara, son düzeyde subjektif faktörlere bağlı şekilde yerleştirmeler yapıldığı gözlemlenmektedir.

Kuruluşlardaki üst düzey görevler için kuruluş içerisinde idareci seçilmek isteniyor ise subjektif veya geleneksel seçimlere göre yerleştirme yapma yerine, psiko-teknik yöntemlere ve de sınavlara göre terfi uygulaması yapma, kuruluşun genel başarısı ve etkinliği yönünden ve de bu pozisyonlarda çalışmak isteyen kişilerin eşitlik ve adalet algılarının oluşumu açısından önem arz etmektedir (Eroğlu, 2009).

İlerleme kaydetmek, çalışan için maddi destek anlamına gelmekle birlikte sosyal statüsünün de artışı ifade etmektedir. Çalışanın yürüttüğü işte başarı elde etmesi durumlarında terfi ettirilmesi iş doyumunu arttıran bir olgudur. Başarıyı değerlendirme sisteminin yeterli olmaması, yeterli ile birlikte yetersizinin de ödüllendirilmesi başarılı olduğunu düşünen çalışanın iş tatminini negatif etkilemektedir.

Terfi imkânlarının her çalışana eşitlik konseptinde tanınması önem arz etmektedir. Yükselmede adil davranılması, örgütsel adalet algısının artışı olumlu etkilemektedir (Söyük, 2007).

#### **2.2.4.4. Ek Ödemelerde ve Sosyal Yardımlarda Adaletsizlik**

Kuruluşlar, kalifiye çalışanları bünyelerine çekip, bu çalışanları örgüt içerisinde tutmak, alt ve üst dinamikleri iyileştirmek, güvenilir ve huzurlu bir iş ortamı hazırlama doğrultusunda ücret ve maaş uygulaması haricinde, sosyal yardımlar yoluyla çeşitli “ek ödemeler” yapmaktadır.

Bu ek ödemelerin bir bölümü, direkt olarak çalışma ve alınan ücrete bağlı olmaksızın maddi, bazıları ise tüketim ürünleri şeklinde sağlanmaktadır (Eroğlu, 2009).

Sosyal yardımlar ve ek ödemeler, genellikle kuruluştaki iş gören çalışanlara yapılan kısmi mali desteklerdir. Ek ödemeler ve sosyal destekler kapsamında personele sağlanan olanaklar; kâr payı, yıllık ikramiye, hasta olanlara özel ödemeler, yıllık izin avansı, burs ve öğrenim yardımı, yemek parası, evlenme ve çocuk yardımı, yakacak yardımı olarak sıralanabilmektedir. İş görenlere yapılan bu tip hizmet ve desteklerin esas amacı, çalışanların yüksek moral düzeyine, iş tatminine ve güven duygusuna katkıda bulunmaktır. Bu ek ödemelerin ve sosyal desteklerin tamamı, kuruluş çalışanlarına beklenen yardımların sağlanması, fakat bunlara ilişkin dağıtımın da yine eşitlik ve adalet ölçüsüyle yapılmasına bağlıdır. İş görenlerin, kendilerine dönük bu sosyal destek ve de ek ödemelerin adil bir biçimde yapıldığını bilmesi, onların örgütsel adalet anlayışlarında pozitif izler bırakmaktadır (Söyük, 2007).

Sosyal yardımlar ve ek ödemelere ilişkin kuruluş faaliyetleri incelendiğinde çalışanlar arasında çeşitli haksızlıkların vuku bulunduğu görülmektedir. Faaliyetlerde, özellikle bir takım kamu kuruluşlarında aynı görevi yerine getiren işçi ve memurlar arasında ayırım veya idarecilere dönük, bir türlü yakın duran personellere, alenen veya üstü kapalı bir şekilde yapılan çeşitli davranışlar, iş görenlerde önemli bir tatminsizlik ve huzursuzluk duygularına sebep olmaktadır (Eroğlu, 2009).

#### **2.2.4.5. Dolaylı Ödemeler ve Hizmetlerde Adaletsizlik**

Personelin morallerini yükseltmek, yine personelin devir hızında düşürme, sağlık ve de güvenlik duygularını iyileştirme, iş yaşamını kolaylaştırma ve iyileştirmek gibi yönelimlerle aynı ya da para şeklinde ödemelerin haricinde, çeşitli dolaylı hizmetler ve ödemeler de sunulabilmektedir. Dolaylı hizmetler ve ödemelerin bir bölümü, toplu sözleşme hükümleri kapsamında olabildiği gibi bir bölümü de kuruluş idaresinin çalışanlar üzerindeki özendirme aracı olarak ortaya çıkabilmektedir. Zira bu tip hizmet ve ödemeler, bir yandan iş görenlerin güvenlik ve sağlıklarını temin ederken, diğer yandan da üstün özellikleri olan kişileri kuruluşa özendirme hususunda işverenlere katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda, kuruluşların çalışanlarına sunduğu dolaylı ödeme ve hizmetlerin bir bölümü şu şekilde sıralanabilmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005):

- ❖ İşsizlik sigortası
- ❖ Kantin hizmetleri
- ❖ Kaza sigortası
- ❖ Hukuksal yardımlar
- ❖ Özel sağlık ve hayat sigortaları
- ❖ Kreş hizmetleri
- ❖ Ulaşım hizmetleri
- ❖ Emeklilik danışmanlığı
- ❖ Otopark yeri.

Bunlar haricinde, özellikle üst düzey idarecilere sağlanan (lojman, özel araba, telefon, dinlenme odası gibi) ayrıcalıklar da ek faydalar ve olanaklar sağlayan özel hizmetler de bu sınıfta saymak mümkündür.

Çalışanların, kuruluşa olan desteklerini teşvik edici ve onların bağlılıklarını artırıcı özellikleri olan bu olanak ve hizmetleri amaçlarına uygun neticeler vermesi, ancak bunların çalışanların tamamına eşitlik ve adalet ölçüsü ile sunulabilmesine bağlıdır. Ters durumlarda, bu olanak ve hizmetlerin dağıtımında görülecek adaletsizlik durumları, iş görenler üstünde ciddi tatminsizliklere ve hassasiyetlere neden olabilmektedir.

Kuruluşun iyi amaç ve niyetler doğrultusunda başlattığı bu tip hizmetler, şayet adil olunmazsa veyahut görenin kıskançlık hislerini tetikleyecek biçimde eşit koşullarda gerçekleştirilmez ise bizatihi bu türdeki olanak ve de hizmetlerin eşitsiz ve adil olmayan mevcudiyeti, bu olanak ve hizmetlerin yokluğundan daha yoğun ruhsal bozukluk ve sıkıntılara sebep olabilmektedir (Eroğlu, 2009).

#### **2.2.4.6. Tatil ve İzin Kullanımında Adaletsizlik**

Kuruluşlar, toplu sözleşmelere ve de yine iş hukukuna göre, haftalık mesai saatini tamamlayanlara ücretli şekilde tam 1 günlük hafta tatili, minimum 1 yıl çalışanlarsa ücretli yıllık izni vermek mecburiyetindedir. Yine bu ücretli izinlerin yanında milli bayramlar ve dini bayramlarda da kuruluşların personeline izin kullandırması prensip olarak belirlenmiş bir olgudur. Fakat özel sektöre ait kuruluşlarda, işin özelliğine ve de toplu iş sözleşmenin maddelerine bağlı olarak



işgörenlerin milli bayram ve yine genel tatil günlerinde de belli bir ücrete tabi olarak çalışmalarına karar verilebilmektedir.

Kuruluş idarecileri, yasa ve diğer mevzuatlardan doğan izin ve tatil haklarının haricinde, iş görenlerin muhtelif gerekçeleri (bir yakının ölümü, düğün ve başka sosyal etkinlikler gibi) ve kadın işgörenlerin çeşitli gerekçeleri (bebek bakımı, doğum sonrası ve süt izni gibi) sebebiyle onlara izin kullandırabilmektedirler (Delaney, 1995).

Öngörülmeyen pek çok durum sebebiyle, yasalar ve diğer mevzuatlardan meydana gelen izinlerin haricinde iş görenlerin izin taleplerini olabilecek en adil şekilde karşılaştırma hususunda hassas hareket etmek gereklidir.

Zira çalışanların iş gördükleri kuruluşun idari faaliyetlerinin ne seviyede adil olduğu hakkındaki algılamalarında en fazla dikkat çeken kriterlerden bir tanesi de kuruluş idaresindeki izin kullanımlarının adalet ölçütleridir (Eroğlu, 2009).

Kişisel mazeret, tatil izni ya da hastalık izinlerinin kullanılmasının işgörenlere bırakılması, mesai saatlerinin personele göre belirlenmesi, zaman zaman çocukların işyerine getirilmesi anlayışla karşılanması, uygun şartlar olduğu takdirde evde çalışma olanağının tanınması işgörenlerin işe bağlılıklarını arttırarak, kendilerine değer verildiği duygusunu kuvvetlendirmekte ve motive olma seviyelerini yükseltmektedir (Delaney, 1995).

#### **2.2.4.7. Ödül ve Cezaların Verilmesinde Adaletsizlik**

Kuruluşların hedef ve amaçlarına başarılı ve etkili bir biçimde erişmesi, ilk olarak idareciler olmak üzere, işgörenlerinin tamamının kendilerini kontrol etmelerine ve de düzenli davranışlar sergilemelerine bağlıdır. Yine bu kapsamda, kuruluş çalışanlarının idare tarafından ve belirlenmiş kurallara, davranış kalıplarına, örgüt kültürüne ve yasal düzenlemelere uyumlarının sağlanması faaliyetleri genel olarak disiplin olarak ifade edilmektedir (Newstrom ve Davis, 1993).

Disiplin kavramı, iş görenlerin davranışlarının ödüllendirme aracılığıyla yönlendirilmesi, cezalar aracılığı ile kural ve emirlere uymalarının sağlanması, gelecekte benzer negatif tutumların gösterilmesinin önlenmesi kapsamındaki bir



sürecin takibini tanımlamaktadır. Otoriter ya da demokratik yönetim olsun bütün kuruluşlarda, disiplin uygulamaları elzemdir. Bu kapsamda, her organizasyonda, olumlu davranışları artırmak için ödül bekleyen çalışanlar olacağı gibi ceza korkusuyla kurallara uyum gösteren çalışanlar da bulunmaktadır. Bu çerçevede, örgüt amaçlarına ve işleyişine vasat üzerinde bir katkı yaratan çalışanlara bu davranışları karşılığında uygun bir ödülün sunulması gerekmektedir.

Yine aynı biçimde, örgütün amaçları ile çelişen ve mevcut düzeni sekteye uğratan işgörenlere de bu eylemlerine denk düşen bir cezanın verilmesi gerekmektedir. Bu durumdaysa, örgütün idaresi, kuruluşun başarısı ve etkinliği amacıyla eşitlik ve adalet ölçüsü ile ödül ve ceza işlemlerini düzgün bir biçimde kullanmalıdır (Eroğlu, 2009).

İdareciler personellerden beklemiş oldukları davranışları gerçekleştirdiklerinde bu çalışanları maddi ödüller ile teşvik etme yolunu tercih edebilmektedirler. Eğer bu ödüller, çalışanın gereksinimleri doğrultusunda ve adaletli olarak belirlenmiş ise iş tatmini artış göstermektedir. Yaratıcı bir fikir, önemli bir yenilik, düşük devamsızlık ve kaza ya da yüksek performans gibi olumlu durumlar ekonomik değer taşıyan ödüller için uygun sebepler olarak gösterilebilmektedir (Newstrom ve Davis, 1993).

Pratikte, ceza ve ödüllerin verilmesiyle alakalı kararlarda, sürekli, adaletli olan bir davranış sergilenmeyebilmektedir. Ceza ile ödüllerin verilmesinde, genellikle ödül gerektiren veya ceza gerektiren davranışlardan ziyade çalışan bireyin kişilik özellikleri önplana çıkmaktadır. Farklı bir ifade ile, örgüt yöneticileri subjektif sebeplere bağlı şekilde çeşitli çalışanları vitrin yapmak ve imajlarını yükseltmek için ödül yöntemine başvurmaktadır.

Bu sayede iyi davranışlardan ziyade kendilerine bir biçimde yakın olmayı teşvik edici bir dağıtım gerçekleşmektedir. Benzer biçimde, bazı hallerde hataya uygun olmayan yüksek cezalar verilerek ilgili çalışan üstünden öteki çalışanlara da bir gözdağı verilmektedir. Bu iki durum da esasen eşitsiz ve adaletsiz bir uygulamalardır.

Ödül ve cezaların verilmesindeki adaletsiz ve eşitsiz uygulamalar, bir yandan personeli iş tatminsizliğine, alınganlığa ve huzursuzluğa sevk ederken diğer yandan

da kuruluşun verimliliğinde ve etkinliğinde azalmaya neden olmaktadır (Eroğlu, 2009).

Ceza ve ödül işlemlerinde veya iş görenlerin yükselme eğitim imkânlarından yararlanmalarında adil yaklaşımlar kapsamında hareket edilmemesi, çalışan psikolojisi üzerinde ciddi hasarlara neden olabilmektedir. Herhangi bir hususta haksızlığa uğradığını düşünen bir işgörenin tekrardan işine olan motivasyonun sağlanması olasılığı düşüktür. Çünkü motivasyon süresininin temelini ve devamlılığını oluşturan faktör eşitlik duygusudur. Kuruluş, yönetim faaliyetlerinde personele karşı adaletli davranmadığı zamanlarda, çalışanlar ancak görünüşünü zedelemeyecek kadar performans gösterecektir. Bu tip bir sosyal ortamda iş görenlerin motivasyonu ve üretkenlikleri sağlanamamaktadır (Bateman ve Zeithaml, 1990).

#### **2.2.4.8. Performans Değerlendirmede Adaletsizlik**

Kuruluşların, esas hedeflerine başarılı ve de etkin bir biçimde erişebilmelerinin en realist yolunun işgörenlerden geçtiği, zamanla daha iyi anlaşılmiştir. Organizasyon ve yönetim sahasında yürütülen araştırmalara göre kuruluşlardaki insan kaynaklarından daha çok faydalanabilme hususunda en etkin yönetim aracıysa “performans değerlendirme” yöntemleridir. Performans değerlendirme yöntemleri, organizasyon yönetimlerinin daha evvelden belirledikleri standartlar ile mukayese etme ve ölçüm yollarıyla çalışanların işlerindeki başarısı değerlendirme sürecidir. Bu kapsamda yöneticiler kuruluştaki performans değerlendirmesi bilgilerini yoğun olarak şu noktalarda kullanmaktadır (Eroğlu, 2009):

Çalışanların kendi içinde karşılaştırılmasını gerektiren hususlar (bireylerin zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi, bireylerin eğitimi gibi)

Bireylerarası mukayese gerektiren konular (terfi, işten çıkarmak, ücret belirlemek gibi)

Belge oluşturulması ile ilgili işlemler (yasal yükümlülüklerin karşılanması, çalışan kararlarının alınması gibi)

Kuruluş sisteminin devam ettirilmesine ile ilgili kararlar (denetim, amaç belirleme gibi)

Performans değerlendirme yaklaşımları genellikle, değerlendirmeyi gerçekleştirecek olan yöneticilerin karar ve incelemelerinde eşitlik ve adalet ilkelerine uyum gösterecekleri ve önyargısız, objektif bir tutum içerisinde olacakları hipotezi temel alınarak geliştirilmiştir. Ancak pratikte, özellikle değerlendirme yapanlardan kaynaklı bazı haksızlıklar ve hatalar, performans değerlendirme sisteminden beklenen pozitif sonuçların alınmasına engel teşkil etmektedir. Bu hata ve haksızlıklar şu şekilde sıralanabilir (Davis ve Naumann, 1997):

Objektif olamama,

Hale etkisi (bir bireyin spesifik bir konudaki mükemmelliği ele alınarak öteki hususlarda da mükemmel olduğuna inanma durumu),

Boynuz etkisi (bir bireyin işinin büyük bölümünü başarılı bir şekilde gerçekleştirmesine rağmen tek bir alanda başarısız ise bu başarısızlığı ile öne çıkması),

Bir takım önyargılar (düşünce kalıpları, bireysel negatif ya da pozitif duygular, siyasi ve ideolojik yandaşlık gibi)

Değerlendirme yapanların kasıtlı ya da kasıtsız olarak, performans değerlendirmesinde haksızlık veya hata yapmış olması, özellikle iş görenler üzerinde önemli adaletsizlik algılanmalarına sebebiyet vermektedir. İş görenlerin, kuruluş içerisindeki çeşitli olanakların dağıtımının, gerçekleştirilecek olan faaliyetlerin düzenlenmesine ve önemli kararların verilmesine temel oluşturacak performans ölçümlerinde eşitsiz ve adaletsiz davranıldığını algılamaları, bünyesinde buldukları kuruluşun adalet düzeyi konusundaki yargılarının şekillenmesinde önem arz etmektedir. Bu bağlamda, hem personelin iş tatminlerinin sağlanması hem de kuruluşun temel denge ve düzenin muhafaza edilmesi yönünde, performans değerlendirmeden gereken şekilde faydalanabilmek için bu hususta son derecede dikkatli ve adaletli hareket etmek gerekmektedir (Tiryaki, 2005).

#### **2.2.4.9. Örgüt İçi İletişimde Adaletsizlik**

Örgüt içi iletişim, yöneticilerin, kuruluşun hedeflerine başka insanlar aracılığı ile erişme gayretleri esnasında kullandıkları en etkin araçlardan bir tanesidir. Örgütler kapsamında iletişim süreci, bir örgütün farklı bölümleri, ast - üst dinamikleri ve iş

görenler arasında fikir, anlayış, bilgi ve duygu aktarımlarını meydana getiren faaliyetlerin genelidir.

Bu bağlamda, örgüt iletişiminin en ciddi fonksiyonları; bilgi temini, etkileme, ikna, öğretme, birimler ve bireylerarası koordinasyonun sağlanması olarak ifade edilebilmektedir (Tiryaki, 2005).

Kuruluşlarda uygun bir motivasyon düzeninin yaratılabilmesi ve hatasız çalıştırılabilmesi için de etkili bir iletişim düzeninin mevcudiyeti bir önkoşul niteliğindedir. İşgörenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerin, yöneticilerin iş görenlerle ilişkilerinin ve kuruluş bünyesinde birimler arası ilişkilerin kurgulandığı iletişim düzeninin adil oluşu, iş tatmininin sağlanması kapsamında önem arz eden bir konudur. Örgüt içerisinde bilgi akışı, karar alma, değerlendirme, denetim ve eğitim gibi mekanizmalar iş tatmininin ve motivasyonun temelini meydana getirmektedir (Eren, 1993).

Pratikte, örgüt yöneticilerinin bir bölümü, çalışanlarıyla ilişkilerinde, bireysel tercihlerine göre hareket ederek, kuruluş içerisindeki iletişimlerini birer güç gösterisine çevirmektedirler. Yöneticilerin, bazı çalışanları veya belirli bir gruba özel muamele göstermesi, bazı çalışanlarla olması gerekenden fazla iletişim kurmaları, bazıları ile yeterince iletişim kurmamaları, kuruluş bünyesinde kuruluşu olumsuz etkileyebilecek gayri resmi grupların oluşmasına sebep olabilmektedir.

Esasen, iletişim hususunda, çalışanlar arasında, yöneticiler tarafından bir ayırım yapıldığı algısı, birkaç çalışanın kendilerini ihmal edilmiş hissetmeleri, bu çalışanlarda bir mağduriyet duygusunun oluşmasına sebebiyet verebilmektedir. Pratikte, eşitsiz ve hatalı iletişim neticesinde kuruluşlarda ortaya çıkan problemler olarak şunlar gösterilebilir; Personelin tavsiyelerini alaylı bir tutumla karşılamak, ciddiye almamak, korku ve tehdit yaymak, telefonlarını yanıtlamamak, kasıtlı olarak aşağılamak, aşırı eleştirel yaklaşmak, dinlememek, samimiyezsiz tutum sergilemek, işle alakalı bazı bilgileri kasıtlı olarak gizlemek ya da yanlış bilgi edinmesini sağlamak, hakkında söylenti çıkarmak, azarlamak, olumsuz beden dili kullanmak gibi verilebilir. Örgüt bünyesinde iletişim hususundaki eşitsizliklerle bu hususta meydana çıkan mağduriyetler, bu tip bir iletişim yaklaşımından etkilenen çalışanlar üstünde sinirlilik, yüksek stres, öfke, nefret, yüksek seviyelerde kaygı, güven

duygusunda azalma, aşırı yorgunluk ve ileriye görememe gibi ciddi bireysel etkilere neden olabilmektedir.

### **2.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

“Örgütsel bağlılık” kavramının daha açık şekilde anlaşılabilmesi için bu kısımda örgütsel bağlılığın tanımı ve de önemi, göstergeleri ile örgütsel bağlılığın sonuçlarına yer verilecektir.

#### **2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi**

Firmalar dünyada meydana gelen küreleşme süreci ve ekonomik krizlerden sonra rekabet ve bilgi çağı şartlarında ortaya çıkan hızlı değişiklikler, müşteri beklentileri ve yönetim sistemindeki değişimler gibi birden fazla alanda yeniden yapılanma ile karşılaşmışlardır. Meydana gelen bu krizler ve küreselleşmeyle beraber daha fazla iş gücüne gereksinim duyulmuş ve iş gören ile örgüt arasındaki bağlılığın önemi giderek artmıştır (Oral, 2015). Birden fazla araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı açılardan tanımlamıştır. Birkaç örnek verilmesi gerekirse;

Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu (2013) göre örgütsel bağlılık; İş görenin örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusu ve yine hissetmiş olduğu bu bağın düzeyini ifade eder. Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte karşı duyduğu adanma duygusu, sadakat ve özveride bulunmasıyla ilgilidir.

Yalçın ve İplik (2005)'e göre de, iş görenin bir örgüt ile bütünleşmesi, örgütte üye olarak kalmayı istemesi ve bunun için emek harcaması, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve benimsemesi örgütsel bağlılık olarak tanımlanmalıdır.

Becker'a (1960) göre örgütsel bağlılık, iş görenin eylemle tutarlı şekilde dışarıdan gelen alakalarla bir yandan bağlantı halinde olmasıdır. Salancik (1977) ise çalışanların gelişimlerini kendi eylemleriyle destekleyerek inançlarını gerçekleştirebilmesini örgütsel bağlılık olarak tanımlamıştır. Scholl (1981) bağlılığı, iş görenlerin bir beklentiye girmediğinde davranışlarını belir bir dengede tutma gücü şeklinde belirtirken, Brickman (1987), iş görenin davranışlarında değişim gereği hissetmediği durumlarda, dengeyi tutma gücü şeklinde tanımlamıştır. Oliver (1990) ise bağlılığı, belli bir amaca doğru hareket etme meyili olarak tanımlamıştır. Son

olarak Brown (1996), geçici heves ve bocalama gibi durumlarda dahi iş görenin kendisine saygı göstermesini neden olan zorlayıcı bir kuvvet olarak tanımlamıştır (Demir, 2016).

Tanımlamalarda da görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık kavramı çok fazla tanım ve yoruma sahiptir. Bunun nedeni ise iş görenler ile örgütler arasında var olan ilişkinin yapısı ve gelişimi konusunda kişiler arasında farklı görüşlerin olmasıdır (Mathieu ve Zajac, 1990). Ancak yapılan bütün tanımlamalar göstermektedir ki; bağlılık tutumsal ve davranışsal bir esasa dayanmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanlar tutumsal ya da davranışsal bir sebep meydana getirerek örgütteki üyeliklerine devam etmektedir (Çöl, 2004).

Nussbaum ve diğ. (1986) göre ise örgütsel bağlılığı, metalleri kendine doğru çekmekte olan güçlü bir mıknatıs gibi, örgütlerinde iş görenleri ileride de örgüte kalmak için istekli kılan ve bunu heveslenmesini sağlayan bir ölçektir ve bahsi geçen ölçekte çoğunlukla bireylerin örgütsel hedef ve görevlere olan inancını ölçmektedir. Bu açıdan bakıldığında; örgüt içindeki etkinlikleri geliştirerek örgüte dâhil olmayı içermesi nedeniyle sadakatten çok daha kapsamlı bir anlama gelmektedir (Kiechel, 1985).

Kiechel (1985)'e göre de örgütsel bağlılık, bir iş görenin kabul edilmesi ve onun psikolojik kontrat vasıtasıyla işe girmesini sağlar. Örgütün bir üyesi açısından hedef, amaç ve işin gereklilikleri hakkında bilgi edinmeye başlar. Bu yönden bakıldığında, örgütsel bağlılık bir bireyin belli bir örgütle kimlik birliğine girip meydana getirdiği güç birlikteliğidir. Bahsi geçen bu birlik üç faktörü içermektedir:

Örgüte verilen değer ile hedeflerine varması için güçlü bir inanç,

Örgüt adına kendi payına düşen şevkli bir çaba gösterilmesi,

Örgütün bir üyesi şeklinde çalışmaya devam etmek için duyulmakta olan kuvvetli istek,

Örgütsel bağlılık, bu etmenler sebebiyle sadakatten farklılaşmaktadır. Nitekim örgütün iyiliği ve geleceği adına daimi çaba göstermesini de içermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık tutumu; bireysel yanı, yaş, iç - dış kontrol odaklarını, kurum içi kıdem ve kurumsal yönetici kadrolarının liderlik nitelikleri ve iş tasarımı gibi

değişkenler vasıtasıyla belirlenmektedir. Bütün bunların yanında; uzun vadeli iş güvenliği, kararlara dâhil olabilmek imkanları, işyerinde sorumluluğa ve özerkliğe sahip olunabilmesi, olumlu yöndeki örgüt iklimi ve adem-i merkezîyetçi kurumsal yapı iş görenin örgüte olan bağlılığında etkilidir. Üstelik örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren iş görenlerin üretime ve örgüte katılımları çok daha fazla olur ve daha çok emek sarf ederler. Dolayısıyla daha yaratıcı ve yenilikçi düşünceler ortaya çıkar ve uzun süreli istihdam yaşanır. Böylelikle örgütün performansı da artar (Gönen, 2016).

### **2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri**

Sosyal nitelikteki bütün alanlarda olduğu gibi örgütsel anlamda da bağlılık konusunun belirlenmesi ve takip edilebilmesi adına bazı göstergelerin olduğundan bahsedilmektedir (Günüşen, 2016). Örgütsel bağlılığın sübjektif bir yapıda olması ile beraber, zamana, mekâna ve bireye göre çeşitlilik gösteren, iş görenin örgüte bağlı olup olmadığını belirtmek adına birden fazla kritere sahiptir (İbicioğlu, 2000). Bu kriterler şu şekildedir;

#### **2.3.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme**

Örgütün hedef, amaç ve değerleri ile iş görenlerin hedef ve amaçlarının örtüşmesi örgütsel bağlılığın en önemli göstergesidir. Çünkü örgüte ait amaç ve hedefleri benimsemeyen bir iş görenin örgütsel bağlılığa sahip olması beklenemez. Örgütsel bağlılık konusunun öncüleri olarak kabul edilen Steers, Moydaw ve Porter örgütün değer ve hedeflerine ciddi şekilde inanılmasını ve bunların kabullenilmesini örgütsel bağlılığın temel şartı olarak görmektedir. En önemli kriter ise beklentiler ile sunulanlar arasındaki mesafedir (İnce ve Gül, 2005).

#### **2.3.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme**

İş görenin yalnızca onun çalıştığı örgütün başarısı adına kendisinden fedakârlık yapabilmesi, herhangi bir maddi yarar ve beklenti içinde bulunmaması, iş görenin örgütü ile özdeşleşmiş olduğunun göstergesidir (İnce ve Gül, 2005). Örgüte bağlı olmayan iş görenler ise, maddi olarak tatmin olmadıklarında örgütleri için fazla çaba harcamaktan kaçınmaktadırlar.



Ayrıca iş gören, içinde bulunduğu örgütün maaşında kesinti yapması veya fazla mesai istenmesi gibi durumlarda bile örgütün başarısı amacıyla çalışmaya devam ediyor ise bu durum örgüte bağlı bulunduğunu ve fedakârlıktan kaçınmayacağına dair bir göstergedir.

İkinci Dünya Savaşı esnasında Japonya'nın karşı karşıya kaldığı nükleer felakete rağmen ekonomik yönden çok çabuk toparlanmasının arkasındaki temel sebep kültürel özelliklerinin örgütlerde de mevcut olması ve iş görenlerin tıpkı ülkelerine duydukları gibi örgütlerine de bağlılık hissetmelerinin sonucunda fedakârlıklarda bulunabilmeleridir (İnce ve Gül, 2005).

### **2.3.2.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma**

Örgüt üyeliğinin devamı, varlığını devam ettirdiği örgütsel yapılanma ile arasında çok ciddi bağların oluşturulması amacı gerçekleştirilmiştir. Bununla beraber üyesi olduğu örgütsel yapının ortaya çıkardığı farklı değerler ve amaçlara bağlı olan ve kendini bu bağlılık ile bütünleştiren iş görenlerin liderliğinde geliştirilmesi beklenen bir sonuçtur ve örgütsel yapılanmanın ilk amaçları arasında bunun sürekliliğini elde etmeyi de amaçlamaktadır. Bu durum ayrıca örgütsel açıdan pozitif bir sürecin gerçekleştirilmesine de neden olmaktadır (Açık, 2015).

Fedakârlıkta bulunma kriterlerinin doğal sonuçlarından olan hedef ve değerlerin benimsenmesi, iş görenin örgüte karşı duyduğu memnuniyetin bir göstergesidir. Ayrıca iş görenin örgütsel bağlılığının sağlanması örgütteki iş görenlerin problemleriyle alakadar olunmasına da bağlıdır. Motivasyon toplantıları, iş dışındaki sosyal faaliyetlerin, hiyerarşik veya tam tersi şeklinde gerçekleşen iletişim sürecinin, iş görenin örgüt üyeliğine devam etmesinde pozitif etkiye sahiptir (Başyigit, 2006).

### **2.3.2.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme**

Benkhoff (1977)'un ileri sürdüğü görüşe göre, kişinin, kendisi dışındaki kişi veya örgütsel oluşumla aralarındaki benzerliklerin ciddiye alınması ya da bazı zamanlarda da benzemek için çaba göstermesi örgüt kimliği ile özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Beşoğlu, 2014).



İş görenlerin örgütün hedef ve değerlerini kabullenmesi özdeşleşmenin gerçekleştiğinin bir göstergesidir. Bir iş görenin herhangi bir örgüt ya da grup ile farklı nedenler yüzünden özdeşleşmektedir. Ayrıca örgütün saygınlığı, imajı ve güvenilirliği fazla ise iş görenler örgüt ile çok daha fazla özdeşleşmektedir (İnce ve Gül, 2005).

İş görenlerin kendileri hakkında bilgi verirken kullandıkları özelliklerini örgütlerini de tanımlamada da kullanırsa bu durum örgütlerine çok ciddi şekilde bağlı olduklarının bir göstergesidir.

### **2.3.2.5. İçselleştirme**

İçselleştirme, değerlerin bütünleştirilmesinin dâhil olduğu ve davranışa rehberlik eden etkileşim süreci olarak tanımlanmaktadır. İş görenler örgütlerin değer ve amaçlarını kişisel hedef ve değerleri ile örtüştüğü kadarıyla içselleştirirler (İnce ve Gül, 2005). Böylelikle iş gören bir çeşit kimlik edinmiş olur ve örgüte bağlanmaması için bir sebep görülmez (Başyigit, 2006).

### **2.3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgütsel bağlılık, hem örgüt hem de kişi üzerinde negatif ve pozitif olan farklı sonuçlara kaynak olmakta ve çeşitli etmenlerden etkilenerek meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar göstermiştir ki, davranışsal sonuçlar örgütsel bağlılıkla güçlü bir ilişki içindedir. Ayrıca kararlara katılma, örgütte kalma isteği, isteklendirme ve iş tatmini bağlılıkla pozitif, iş değiştirme ve de devamsızlıksa bağlılık ile negatif olan önemli davranışsal sonuçlardan bazılarıdır. Bu konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda da devamsızlık, işe geç gelme, performans, işten ayrılma stresi ve isteği ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisiyle de alakalı çalışmalar yapılmıştır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığın meydana getirdiği sonuçlar bazen beklentinin altında bazen de üstünde çıkabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, işverenler, iş yerine çok bağlı fakat kabiliyetsiz ve beklentilerin altında olan iş görenleri çalıştırmak istemezler. Fakat bu yeteneklere sahip iş görenlerde farkındalıkları çerçevesinde işe daha az bağlı olabilmektedir. Bu durumun tam ortasıysa yoktur (Atalay, 2010).

Örgütsel bağlılıkları üst seviyede bulunan iş görenlerin iş motivasyonlarıyla performansları da yüksek olup, daha az devamsızlıkta bulunmaktadır. Ancak bu üst düzey bağlılık her ne kadar pozitif bir durum gibi görünse de negatif sonuçlar da meydana getirebilmektedir. Bahsi geçen durumların korunmaya çalışılmasının, yenilik yapılması ve örgütteki değişikliklere uyum sağlanması ile alakalı kabiliyetlerini körelmesine neden olabileceği de söylenmektedir.

#### **2.4. Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Taşeronlaşma**

Çalışmanın bu bölümünde çeşitli ülkelerdeki taşeronlaşma ile Türkiye’deki taşeronlaşmaya yer verilerek, Türkiye’de sağlık alanında taşeronlaşma ele alınacak ve Türkiye’de sağlık alanında taşeronlaşmanın örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık duygusuna etkilerine yer verilecektir.

##### **2.4.1. Çeşitli Ülkelerde Taşeronlaşma**

İkinci Dünya Savaşından sonraki dönemlerde üretimde meydana gelen artış beraberinde iş eylemlerinin artmasına sebep olmuştur. İşçi eylemlerinde meydana gelen bu artış sermayenin kâr oranını aşağıya çektiğinden yeni emek sermaye çerçevesinde şekillendirilmeye çalışılmıştır. İşçi hakları ve hususiyetle de “iş garantisi” sermayenin devlet ile işbirliği sonucunda düzenlenmiş ve dikey bir yönetim modelinden keza çok katmanlı olan bir taşeronluk sistemine geçişe zemin hazırlamıştır. Bahsi geçen bu modelin en önemli temsilcisiyse “Japonya” olmuştur. Japonya taşeronluk sisteminde çekirdek işçiye ömürleri boyunca iş sağlarken, taşeronları bu güvenceden mahrum bırakmıştır. 1960’lara kadar da işçi gereksinimini kırsal kesimden karşılamıştır. Ancak bu işçi kaynakları sanayinin artması ile tükenmiş dolayısıyla da işçilerin üzerindeki baskı giderek artmıştır. Ayrıca ülkede zenginliği ve sermayenin artış göstermesine rağmen işçilerin hala fakir olması ve gerekli payı alamaması grevlerin baş göstermesine neden olmuştur.

ABD ve Avrupa’da da üretim seviyelerinin artması, Japon sermayesini yarıştan koparmamak adına yaptığı üretimlerini Doğu ve Güney Doğuya açmasına sebep olmuştur. İç üretimde de sermaye, sosyal ve mali sorumluluklardan kaçmak için teknolojiye uyan çok sayıdaki taşeron firmalarla üretimi parçalayarak devir etmiştir (Nishiguchi ve Brookfield, 1997).

1970'lerden beri bütün dünyada sermayenin üretiminin ucuz ülkelere yönlendirildiği bilinen bir gerçektir. Bu değişimin nedeni ise, kızışan durumdaki piyasalarda ayakta kalabilmek adına emeğin ucuz şekilde sağlanması kaygısıdır. Sermayelerin mekânsal değişikliğe uğraması da içeride işçiler arası rekabeti yükseltirken, dışarıdaysa işçi haklarının mevcut olmadığı bölgelerde de “Kanlı Taylorizm” uygulamalarını meydana getirmiştir (Silver, 2009).

A. V Deardorff ve S. Djankov'un, 1993-1996 yılları Çek firmalarında taşeronluğun kullanımı hakkında yaptıkları çalışmada, taşeronluğun bilgi aktarımı ve verimliliğin artmasına neden olan kaynağın ne olduğunu tespit etmeye çalışmışlardır. Sonuç olarak da bilgi transferi ve taşeronluk arasında ciddi bir olumlu kolerasyon var olduğunu dolayısıyla da verimlilikte artış gerçekleştiğini tespit etmişlerdir (Deardorff ve Djankov, 2000).

Bütün bunlar, UNİDO geçiş ekonomilerinde bulunan ve gelişmekte olan ülkelere yardımcı olmak adına, büyük ve küçük endüstriler arasında endüstriyel taşeronluğu destek veren bir program başlatmışlardır. Programın hedefleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Morcos, 2003):

Üretim ve istihdam seviyelerini yükseltmek,  
Verimlilik artırılması ve uluslararası alanda rekabet edebilirlik,  
İthalatın ikame edilmesi için teşvikte bulunmak ve ürünlerin ihracatına teşvik sağlamak,  
Üretim aşamalarını ve ürünlerini güncellemek,  
İmalat tesislerinin uluslararası açıdan yeniden dağıtılması ve gelişmekte olan ülkeler ile geçiş ekonomisi olan ülkelere teknik bilginin ve endüstriyel teknolojilerin KOBİ'lere aktarılması.

1980'lerden sonra küreselleşmenin bütün dünyada hâkim olması işçi sendikalarında düşüşe sebep olmuştur. Küreselleşmenin neden olduğu yeni istihdam modeli esneklik, hem işsizliği giderek arttırmış, hem de sendikaları etkilemiştir. Yine bu dönemde siyaset-sendika ilişkisinde daralmaya neden olmuş ve sendikaların temsil gücünü aşağıya çekmiştir. 1995-2004 yıllarında da Doğu Avrupa ülkelerinde bulunan sendikalar ciddi şekilde üye kaybetmiştir. Şöyle ki; Estonya %80, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan %75, Polonya %50, Avusturya, Portekiz, Yunanistan ve Almanya

%20 ile %30 arasında kayıplar yaşamışlardır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar da göstermiştir ki, işçi sendikalarının en hızlı düştüğü ülkeler, sendikal hareketlerin yeterli temsil gücü ve örgütlenmeye sahip olmadığı yerler olmuştur. Sendikal örgütlenmelerde meydana gelen bu düşüş ayrıca grev hakları ve toplu pazarlığın kullanımını da negatif yönde etkilemiş ve en önemlisi işçiler üstünde artık sorgulanamayan bir iktidar meydana gelmiştir (Sapançalı, 2007).

OECD tarafından yapılan çalışmaya göre 2004 ile 2011 yılları arasında iş görenler ve sendikaya üyelik istatistikleri irdelendiğinde, iş gören sayısı giderek artsa da sendikalaşma oranı giderek azalmaktadır. Ayrıca işsizliğin giderek artması ve esnekleşen piyasa şartları sendikaların değer kaybetmesine neden olmuştur. Günümüz koşullarını özetleyen Dieter Duhm ise, eğer egemenlik ilişkilerine devam edilecekse, kurallara uymayanları cezalandırılması, tarihsel bakımdan zorakidir; çünkü insan yapısı gereği gönüllü şekilde boyun eğmez ve ihtiyaç ve haklarından isteyerek vazgeçmez. Bunu yapmasından gerekli olan tek şey dışarıdan gelen zorun baskıdır. Dolayısıyla zor korkuyu beraberinde getirmektedir (Mütevellioglu, 2013).

Avrupa devletlerinin büyük bir kısmında toplu sözleşmenin kapsamı %70 ve üstünde iken geride kalan ülkelerde daha düşük seviyededir ve daha da düşmesi muhtemeldir. ILO bu konu ile alakalı olarak yaşanan düşüşün 1990'lı yıllarda hükümetlerce uygulanan kuralsızlaştırma ile direkt olarak alakalı olduğunu belirtmiştir. Kuralsızlaştırma politikalarının sonucunda piyasalar esnekleşmeye başlamıştır. Üretim aşamalarında meydana gelen bu esneklik teşvik eden kuralsızlaştırma siyaseti, sendikaların güç kaybetmesine neden olmuş ve bu durumda beraberinde de toplu pazarlıklar çerçevesinde gerçekleşen çalışma şartları kişisel sözleşmelere dayanan bir sürece girmesine neden olmuştur. Ayrıca toplu sözleşme ile çalışanların azalmasının esnek istihdam şekillerinin yaygınlaşmasıyla yakından bir ilişkisi vardır (Çaşkurlu, 2010).

#### **2.4.2. Türkiye’de Taşeronlaşma**

Türkiye’de taşeronluk, ilk kez Cumhuriyet döneminde 1936 yılında yayınlanan 3008 sayılı iş kanunuyla yürürlüğe girmiştir. Bahsi geçen dönemde inşaat, taşıma ve az özellik gerektiren işlerde yaygın olarak kullanılan taşeronluk içinde bulunduğumuz dönemlerde imalat ve hizmet sektörlerinin hemen hemen her yerinde

kullanılmaktadır. Hatta ve hatta yalnızca yan ve uzmanlık gerektiren işlerde değil, temel üretim bölümleri ve işletmelerde bile temel unsur haline gelmiştir. Bazı fabrikalar kapatılarak taşeron devredilmiş ve kadrolu çalışanlarla taşeron çalışanların sayısı eşit hale gelmiştir (Güzel, 1993).

Ülkemizde taşeron uygulamasıyla hemen hemen her sahada karşılaşmak mümkündür. Ancak özel sektörde bu istihdam tipi daha yaygındır. Bu uygulamanın toplamdaki işgücünün yüzde 10-15'ini teşkil ettiği tahmin edilmektedir. Bu hususta net olan bir oranın verilmemesinin nedeni taşeron sistemindeki, kayıt dışı çalışanların sayısının yüksekliğidir. Emek hırsızlığı ve hak ihlallerinin çoğalması gibi nedenlerle taşeron sistemine ilişkin düzenlemeler yapılsa dahi kağıt üstünde kalmaktan öteye geçememiştir. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre ise, taşeron sisteminde çalışanların sendikal hakları bulunmasına rağmen bu hakları yeteri kadar kullanmadıkları, toplu sözleşme durumlarının neredeyse yok denecek düzeyde bulunduğu, işverenlerin bu çalışanları daha az ücretlerle istihdam ettikleri saptanmıştır(Gümüş, 2016).

#### **2.4.2.1. Türkiye’de Taşeronlaşmanın Yasal Süreci**

Ülkemizde taşeron kavramının çalışma hukuku sahasına gelmesi, 3008 sayılı İş Kanunu’nun yürürlük tarihi olan 1936’ya değin uzansa bile, sanayide taşeronluk faaliyetlerinin yaygın hale gelmesi 1980’lerden sonra gerçekleşmiştir. (Şafak, 2004) Yasal düzenlemelerin çıkış noktası, genellikle, asıl işverenden işi almış olan alt işverenlerin işçilerinin korunması gerekliliği olmuştur (Ünsal, 2005). 3008 sayılı İş Kanunu’nda 1. maddenin 4. fıkrasınca, “İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür” denilmiştir. Bu düzenlemeden alt işverenin işçilerine karşı sadece asıl işverenin sorumlu olduğu anlamının çıkması ve bu durumun uygulamada bir takım sorunlara yol açması üzerine, 1950 yılında 5518 sayılı Kanun’la 3008 sayılı Kanun’un ilgili hükmü değiştirilmiştir (Çankaya, 2003). 1961 Anayasası’nın kabul edilmesi ile 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine 1967 senesinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilir. 931 sayılı İş Kanunu’nda 1. maddesinin son fıkrasıyla asıl işveren ile alt işveren münasebeti “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi

işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili ve bu konundan doğan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur” biçiminde tanzim edilmiştir. 931 sayılı Kanun’un Anayasa Mahkemesi tarafınca şekil yönünden iptali üzerine çıkarılan 1475 sayılı Kanun ile aynı düzenleme yeniden yasadaki yerini almıştır. 1475 sayılı İş Yasası, farklı zamanlarda yapılmış olan değişikliklere rağmen, çağdaş düzeydeki gelişmeleri yeteri kadar karşılayamamış içermiş olduğu hükümlerin bazıları pratikte önemini yitirmeye başlamıştır. Alt işveren ilişkisinin amacı dışında kullanılması, işçilerin hukuki olarak “kağıt üstünde” kendilerine verilen bazı hakları pratikte istenildiği gibi kullanamamaları sonucunu doğurmuştur.

Konu çoğunlukla yargıya intikal etmiş, yüksek mahkemenin içtihatlarıyla orun çözülmeye çalışılmıştır. Ancak öğretide, yargı yoluyla bu durumu çözenin zor olduğu görülmüş ve alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan sorunlara çözüm sunacak yeni bir yasal düzenlemenin yapılmasının zorunlu hale geldiği ileri sürülmüştür (Güzel, 2004).

Türkiye’de 4857 sayılı taşeronluk-alt işverenlik yasası iş hukuku çevresinde ve işverenlik düzenlemelerinin kötüye kullanılmasını önlemek adına çıkarılmıştır. Bahsi geçen iş yasasıyla asıl iş ve yardımcı iş ayrımı net olarak yapılmıştır. Ayrıca, gerçek işin taşerona hangi şartlarda verileceği ve hangi şartlarda taşeronluk sağlanacağı belirlenmiştir. Dolayısıyla keyfi uygulamaların önlenmesi ve işçi haklarının korunmasının sağlanması hedeflenmiştir. Fakat, İş Sağlığı ve Yasa Tasarısı Taslağının “Geçici ve Son Hükümler” adlı başlığındaki 5. kısımda mevcut olan 28. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun taşeronluğun uygulanması ile alakalı madde 2/VI hükmünde değişikliklere ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan bu değişiklik kanunun ulaşmak istediği hedeften uzaklaşmasına ve işverenlerin durumu lehlerine çevirmelerine neden olmuştur. Bu bağlamda işin taşerona verilmesi, işin ve işletmenin gerekliliğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gereken işler şeklinde belirtilen tanımda kullanılan “ile” kelimesinin “ve” mi yahut “veya” mı olması gerekliliğinin düzenlenmesi için “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” şeklinde düzenlenmesi tasarlanmıştır (Güzel, 2010).

Ancak 4857 sayılı kanunda işçileri korumaya yönelik olarak yapılan düzenlemeler işverenler açısından negatif bir etkiye sahip olabileceği ile uygulanmasında sorunlar çıkabileceği belirtilmiştir. Ayrıca TİSK, TOBB ve TUSİAD alt- işveren ilişkisinin kurulması için esnekliğe neden plan şartların ayrı ayrı aranacağı bir düzenlemenin gerekli olduğunu belirtilmiştir (Okcan ve Bakır, 2010).

Sermaye sağlayanların istekleri doğrultusunda 4857 sayılı yasa “(1) 4857 sayılı İş Kanunu’nun; a)2’nci maddesinin altıncı fıkrasının birinci cümlesinde bulunan ‘veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alanı’ veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alanı olarak değiştirilmiş,” şeklinde tanzim edilmiştir.

Yapılan bu tanzim sermayenin hem işin gereğinde, hem de teknolojik unsurlarda uzmanlığı gerektiren maddelerden kolaylıkla sıyrılmasına ve ikisinden birini gerçekleştirdiklerinde kolaylıkla taşeronla ilişki kurabilmelerini sağlamıştır. Bu düzenleme ayrıca, ilk olarak imalat sanayisinde, üretim sürecinin aşamalı şekilde parçalanmasına ve asıl işin taşeronlara devredilmesine imkân sağlamıştır (Okcan ve Bakır, 2010).

1980’li yıllardan beri neo-liberalizm dalgası Türkiye’yi hızlı bir şekilde etkilemektedir. Türkiye’deki etkisini özelleştirmeler, devletin küçültülmesi ve toplumsal refah devleti anlayışından vazgeçilmesi şeklinde göstermiştir. Kamudaki özelleştirmeler ve taşerona imkân sağlanması ilk olarak belediyelerdeki temizlik işlerinde başlamıştır. Özelleştirme aşamaları irdelendiğinde iki tür eğilimi görülebilmektedir. 1. Kamuda istihdam azaltılmaya çalışmakta, 2. Bütün hizmetler özel sektöre devir edilmektedir. 1990’ların başından beri özelleştirmelerin giderek artması beraberinde devlette çalışan işçi sayısında önemli bir istihdam daralması getirmiştir. Kamu ithalat sanayisi verileri göstermektedir ki 1989 ve 1994 yılları arası irdelendiğinde kamu işçisi sayısının 5 yılda 220 binden 130 bine, KİT’lerde çalışan işçi sayısının 1993 ve 1999 yıllarında 392 binden 269 bine gerilediği görülmüştür. Diğer yandan da devlet yeni işçi alımını bırakmış ve boşalan kadrolar taşeronlara devredilmiştir. Temizlik hizmetleri ve yemekhaneler gibi yardımcı hizmetler



taşeronlara devredilmiş ve kadrolu işçi anlayışı yerini sözleşmeli personel istihdamına yoğun şekilde tercih edilmiştir (Kaya, 2015).

#### **2.4.2.2. Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları**

Türkiye’de başta ücretler olmak üzere çalışma şartları genel olarak ekonomik şartlar çerçevesinde belirlenmektedir. Dolayısıyla ekonomide küçük ve az sermayeli işletmeler belirleyici bir unsur olmaktadır. Çünkü büyük işletmelerin sayısı hem azdır hem de taşeron uygulanması sebebiyle, istihdam kapasitesi büyük işletmelerin sayısı da zamanla azalmaktadır. Bu uygulamalar nedeniyle ayrıca asıl işveren işçisi ile taşeron işçisi arasında ücret farklılıklar meydana gelmiştir. Dolayısıyla da iş gücü maliyeti azaltılmaktadır (Koray, 2008).

Türkiye’de işgücü piyasaları yapısal olarak bir dönüşüme girmiş bulunmaktadır. Az gelişmiş bir çevre kapitalist ekonomiye sahip olan Türkiye’de iş piyasalarında meydana gelen bu değişim, tarımdan daha da üretken tarım dışı sektörlere istihdamın aktarılmasını sağlayamamıştır.

Bu yapısal dönüşüm ayrıca, bağımlılığı hızlı şekilde derinleşen, taşeronlaştırılmış bir sanayi sektöründeki gereken istihdam yükselişini sağlayamaması sebebiyle işsizliği yapısal (kronik) bir duruma sürüklemiştir. Bazı iktisatçılar ise bu durumun kalitesiz büyüme olarak tanımlanmasına neden olmuştur (Yeldan, 2010).

Türkiye’de küçük işletmelerin var olması, fason üretimin yaygın olması ve taşeron çalıştırmanın yaygınlaşması gibi nedenlerle ücretli olarak çalışanların birçoğu ancak asgari ücret alır duruma gelmiştir. Ancak asgari ücret uygulamasından vazgeçilmesi pek de mümkün değildir çünkü iş gören için asgari hayat standardının güvence altına alınması temel ilke olmalıdır (Selamoğlu, 2002).

Yaşanmakta olan global boyutlu ekonomik değişimin bir neticesi olan yükselen rekabet ortamı, firmaların varlıklarını devam ettirebilmelerini kısmen dahi olsa olumsuz şekilde etkilemektedir. Nitekim firmaların mevcuttaki durumlarını muhafaza edebilmeleri ve de ilerleyebilmeleri için varolan piyasanın yani tüketici kesimin taleplerinin firmalarca karşılanması ve yine bunların yanı sıra müşteri memnuniyetinin de oluşturulması önem arz etmektedir. Öte yandan ise satınalabilme gücünü ortaya koyacak seviyedeki fiyatlandırmaların varolan pazarlar tarafınca



belirlenmesi gerekmektedir. Bütün firmalar, global rekabetin bu olumsuz yönü ile mücadelede maliyet azaltmalarında birinci önceliği işgörenlere yansıtmaktadır. Hatta kamuya ilişkin hizmetler de bu durumdan soyutlanmış değildir. Nitekim kamu, siyasi konumuna ilaveten yine aynı doğrultuda, hususiyetle de ülkemizde, mal üreten veya hizmet sunan bir firma konumundadır. Bu duruma bağlı şekilde kamu, bu mal veya hizmetleri sunarken, aynı finansal realiteleri göz önünde bulundurmamak zorundadır. Bunun bir neticesi olarak da taşeron faaliyetleri yalnız özel sektöre ait uygulamalarla sınırlı kalmayıp, kamusal üretimler ve de kamu hizmetleri sunulurken kamunun da başvurmuş olduğu uygulamalar şekline gelmiş durumdadır (Eryiğit, 2010).

Kamudaki taşeron uygulamasının ulaştığı boyutu, bizatihi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, verilen konuya dair soru önergesine, vermiş olduğu cevapta açıklamıştır. Bakanın vermiş olduğu bilgilere göre 2009 yılı itibari ile kamuda taşeronlar vasıtasıyla 174.857 işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin 108.242'si Sağlık Bakanlığı, 7.429'u Karayolları Genel Müdürlüğü'nde, 10.239'u SHÇEK'da, 4.603'ü Elektrik Üretim A.Ş.'de, 6.678'i Türkiye Kömür İşletmeleri'nde, 2.016'sı ise Genelkurmay Başkanlığı bünyesinde istihdam edilmektedir (TBMM, 2009: S7/6931). Bu sayılara yerel yönetimler dâhil edilmemiştir (Okcan, 2010). Verilere göre, taşeron işçiliğinin en yaygınlıkla bulunduğu sektör 417.442 kişiyle kamudaki temizlik sektöründedir. En yaygın hizmet alımının yapıldığı kamu kuruluşları, % 36 ile yerel yönetimler, % 14 ile KİT'ler ve de % 4'le yüksek öğretim kuruluşlarıdır (TBMM, 2009: S7/6931). Ayrıca 1997 ve 2003 yıllarında kamudaki istihdam yaklaşık 1/3 oranında düşmüştür bunun nedenleri ise zorunlu emeklilik, taşeronlaştırma ve özelleştirme (Kaygısız, 2005).

KİK verilerine göre ise kamuda, 2012 yılının içerisinde 19.566 taşeronla toplamda 45.105 hizmet alım sözleşmesi uygulanmıştır (KİK, 2012). Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı Haziran 2013'teki mevcut istatistiklere göre ise; genel veya yerel bütün kamu kuruluşlarında çalışmakta olan kadrolu ve sürekli işçi sayısının 346.813 olduğu göz önüne alındığında, kamudaki taşeron işçi sayısının, kadrolu çalışan işçilerin sayısını bir buçuk katını aştığı görülecektir (BÜMKO, 2013). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan elde edilen veriler göreyse, 2013 Haziran itibarı ile taşeron işçi çalıştıran şirket sayısı 33.788 olur iken, ülke genelinde taşeron işçi çalıştıran kamu kurumu sayısıysa 275

olarak belirlendi (ÇSGB, 2013). Yine resmi kayıtlara göre de 2015 yılında ülkemizde yaklaşık bir buçuk milyon alt işveren işçisi mevcuttur (ÇSGB, 2015).

#### 2.4.2.3. Türkiye’de Taşeron Sistemin Getirdiği Sorunlar

Taşeron çalışma sistemi ile alakalı olumsuzlukların hepsinden bütün platformlarda bahsedilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Tezkoop-İş Sendikası bazı işyerlerinde meydana gelen taşeronlaşmayı 1993 yılında şu şekilde tasvir etmiştir: *“Pepsi Cola’nın dağıtımından sorumlu olan Mekta Ticaret A.Ş. işyerlerindeki bölge satış araçlarında iş gören üyelerimiz satış bölgelerinin devredilmesi sebebiyle 400 kadar üyemizden 200 tanesi işten çıkarılmıştır. Çünkü bahsi geçen bayilikler de ucuz işçi ve sendikasız, sigortasız çalışma şartları sebebiyle işverenler tarafından tercih edilmektedir. Çamdağ Gıda Maddeleri Pazarlama ve Dağıtım A.Ş. adlı işletmede çalışan 180 üyemiz iş yerinde yapılan bayilik sistemi ve tüccar plasiyerlik sistemi nedeniyle işsiz kalmıştır ve işveren işçilik maliyetinden kurtulmuştur. Yine İstanbul Yapaş Gıda Malzemeleri Pazarlama A.Ş adlı işyerinde depo işlerinde yükleme ve boşaltma işlerini gören 100 kadar üyemiz işten çıkartılarak, iş taşeron firmaya yaptırılmaya başlanmıştır. Ordu pazarları mağazalarında reyon kiralama sistemiyle mal satılmakta ve kiralanana bu reyonlarda genellikle genç işçiler ve öğrenciler çalıştırılmaktadır. Örneğin, Alo marka deterjanlar bir reyon kiralayıp bir öğrenciyi reyonun başına koymakta ve bu işçiye 1 milyon ücret verilmekte, oysaki sendikal işçi aynı mağazada 3 milyon tl artı ikramiye ve diğer sosyal hakları almaktadır”* (Güller, 2015).

Taşeronlaştırma faaliyetleri; ücretleri baskı altına alarak, iş güvencesini yok ediyor ve sendikal hareketleri de güçsüzleştiriyor. Çalışanların işyeriyle olan ilişkilerini patrimoniyal bir anlayışa dayandırarak, endüstriyel ilişkilerde de yine bir geriye gitmeyi ifade ediyor. İşsizlik seviyesinin yüksek olmasının yanında kayıt dışılık da yaygınlaştıkça taşeronlaşma daha da yoğun olan bir sömürü ortamı oluşturuyor. Bu taşeron şirketler, birden çok iş kolunda faaliyette bulunabiliyorlar. Pek çok sayıdaki işletme de kısa vadeli faaliyetlerde bulunarak sonra da ortadan kayboluyor. Böylelikle bu şirketlerdeki işgörenleri örgütleyebilmek ve de sendikal temsil koşullarını elde edebilmeleri çok da olanaklı olmuyor (Atılğan, 2013). Kadrolu ve sendikal işçilerden farklı şekilde taşeron işçiler, alt işveren tarafınca çalıştırılmalarının yanında, sıklıkla da daha zor görevleri yapma mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu

çalışanlar, çoğunlukla uzun süreli olmayan sözleşmeli, asgari ücretli ve de sosyal güvenceden mahrum şekilde istihdam edilmektedirler. Geçici çalışma, iş güvencesinden mahrum bulunma, sendikasızs çalışma, düşük ücrete çalışma, işlerin yoğunluğu, düzensiz çalışma, stres, mecburi olarak mesaiye kalma, kıdem tazminatından yararlanamama ve daha uzun süreli çalışma taşeron işçilerin yaşamış oldukları sorunların başlıcalarıdır (Suğur, 2012).

Başlangıçta, güçlü sendikaları etkisiz hale getirme gayesiyle hayata geçirilen taşeronluk uygulaması, artık günümüzde işçiyi düşük ücretle istihdam etmenin, iş güvencesinden mahrum tutmanın, kazanılmış olan hakları teslim etmemenin ve kamu kesiminde de özelleştirmenin vasıtası olmuştur. Yüksek işsizliğin mevcut olduğu ülkemizde, asgari ücretin dahi altında çalışmayı kabul edenlerin mevcut olduğu bir dönemde taşeron işçiler, birikmiş olan ücretlerini dahi istemeye çekinmektedirler (Akkaya, 2005). Özelleştirmenin bir şekli de kamu sektöründeki taşeronlaşmadır. Taşeronlaşmanın ve fason üretimin sebep olduğu işçiyi koruyucu mevzuatın uygulanmaması, daha yoğun sömürü ve daha yaygın kaçak işçilik, sendikasızlaştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin sıklıkla ihmal edilmesi, esneklik, grev kırıcılığı gibi sıkıntılar sadece bu istihdam tipinde olan çalışanları değil, bütün emekçileri ilgilendirmektedir. Taşeron işçilerin aldıkları ücretin yetersiz, yaşam ve çalışma şartlarının iyi olmadığı bir ortamda, sendikalı olan çalışanların aldıkları ücret de düşürülecek, yaşamve çalışma şartları kötüleşecek demektir. Taşeron uygulaması, aynı zamanda sendikalı çalışanın işini kaybetmesi neticesini de doğurmaktadır. Bu istihdam tipine dönük yapılacak olan mücadele, insan onuruna yakışır şekilde yaşama ve de çalışma şartlarına sahip olabilme mücadelesinin ayrılmayacak bir bölümüdür. Eğer taşeron istihdamı önlenemez ise, sendikalı olan çalışanların da ücretleri, öteki hak ve de özgürlükleri önemli zararlar görecektir (Koç, 2001).

Son olarak işverenler, taşeronluğu kendi çıkarları için kullanmakta ve yürürlükte olan yasaları farklı yöntemlerle aşmaktadırlar. Sendikalaşmayı önlemek içinde işletmeyi daraltmakta ve bazen de iş gören sayısını daha az göstermek adına iş görenlerine kâğıt üstünde göstermelik işletmeler kurdurmaktadırlar (Koray, 2008).

## 2.5. Türkiye’de Sağlık Alanında Taşeronlaşma

Ülkemizde 1980’li yıllardan sonra özelleştirme ve de piyasa girişimleri ile beraber, kamu istihdamındaki mevcut geleneksel yapı da değişikliğe uğramıştır, sağlık hizmetleri de bu durumdan en fazla etkilenen alanlardan birisi olmuştur. Kamu tarafından, sağlık hizmetleri alanında sunulmakta olan kadrolu ve de işgüvenceli istihdam şekli, “Sağlıkta Dönüşüm Programı” ile beraber esnek istihdama evrilmiştir. Sağlık sektöründe işgörenlerin klasik istihdam şekli, hem kamuda çalışanlara dönük düzenlemeler ile hem de sağlık hizmetleri ile ilgili yapılan özel düzenlemeler ile beraber önemli oranda değiştirilmesi suretiyle, bunun neticesinde esnek ve çok bölümlü, değişik istihdam türleri meydana gelmiştir.

Sağlık sektöründeki çalışanlar arasında, benzer işleri gören ancak farklı statülere sahip olan, farklı yönetmeliklere tabi yine farklı özlük haklarına ve ücrete sahip pek çok kadro meydana çıkmıştır (Aydoğan, 2005; Ünlütürk Ulutaş, 2008; Ayman Güler, 2010; Etiler ve Urhan, 2011).

23 Temmuz 2003 tarihinde Resmi Gazete’de 4924 sayılı Kanun yayınlanır. Bu kanunda “eleman temininde günlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesini temin etmek üzere, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personeli” tanımlanarak, kamudaki sağlık sahasında “sözleşmeli” çalıştırmanın yolu açılır (Aydoğan, 2010; Etiler, 2011; Harmancı, 2013). Yapılan bu değişiklik ile, “Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usüllere göre hizmet satın alması yoluyla gördürülebilir” ifadesi ilave edilmiştir (Etiler, 2011; Harmancı, 2013).

“5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun” 2004 yılında yayınlanır. Bu kanunda, “aile sağlığı merkezleri”nde istihdam olacak sağlık personelleri, esas kadrolarıyla ilgileri kesilmeksizin aylıksız ya da ücretsiz izinli sayılmış, ve bakanlıkla bir sözleşme tesis edilmiştir. Bu durumsa, gerçekleştirilecek değişim ve uygulanacak reformlar yolunda sadece geçiş sürecini teşkil etmiştir. İlgili reformun tamamlanmasıyla beraber hekimler artık SGK ile sözleşme yapan, ve ilgili

bakanlığın denetiminde olup fakat kendisinin namına işgören, bir konuma geçer iken, aile sağlığı elemanı şeklinde ifade edilen diğer sağlık işgörenleri (ebe, hemşire, sağlık memuru) de, bu hekimlerce istihdam edilen birer işçi konumuna gelmiştir (Etiler, 2011; Harmancı, 2013).

657 sayılı DMK'da 2005 senesinde yapılan bir düzenleme ile sağlık çalışanlarındaki, "memur (4/A)" kadrosuna ilave şekilde, "sözleşmeli (4/B)" statüsünde de istihdam edilmelerinin yolu artık açıktır. Bu değişiklik ile beraber, sözleşmeli olan sağlık çalışanlarının miktarında önemli oranda bir artış meydana gelmiştir (Etiler, 2011; Harmancı Seren, 2013).

Yine 2005'te gerçekleştirilen diğer bir düzenleme de, 657 sayılı DMK'nın 86. maddesine ilave şeklinde olmuştur. Bu düzenleme ile vekil hemşire ve vekil ebe pozisyonu oluşturulmuştur. Hemşire ve ebelerin açıktan atanması ile "köy sağlık evleri" ve "sağlık ocakların"da istihdamları planlanarak, 2006 yılında 3.000; 2007 yılındaysa, 2.700 vekil statülü hemşire ve ebe alımı yapılmıştır. Vekil ebe ve de hemşirelerin aldıkları ücretler de, 580 ila 800 TL aralığında değişmektedir.

Bu istihdam şekli, aile hekimliği uygulamalarının başlamış olduğu dönemlerde boşalmış olan ve de tercih görmeyen yerleri doldurabilmek gayesiyle geçici şekilde kullanılmasına rağmen, öteki sözleşmeli olan sağlık personelleri içinde iş güvenceleri en zayıf kesim, bu istihdama ait çalışmakta olanlar olmuştur (Etiler, 2011; Harmancı, 2013).

Kamu sağlık çalışanları:

657 sayılı DMK'nın 4/A maddesine göre çalışan,

657 sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre sözleşmeli çalışan,

4924 sayılı Yasaya tabi sözleşmeli çalışan,

Hizmet satın alımı vasıtasıyla yapılan işlerdeki sözleşmeli çalışan,

"Vekil" hemşire ve ebe pozisyonu,

Aile hekimliğinin hizmet sözleşmesine bağlı olan sözleşmeli çalışan,

Üniversite vakıflarının personeli,

şeklinde "sözleşmeli" olmak üzere 7 değişik yolla istihdama devam edilmiştir (Etiler, 2011; Ünlütürk Ulutaş, 2011; Harmancı, 2013).

### 2.5.1. Sağlık Alanında Taşeronlaşmanın Boyutları

Önceleri yalnızca “yardımcı hizmetler” grubunda yer almakta olan temizlik işlerinde kullanılan taşeron istihdam yöntemi, zamanla artık destek hizmetlerinin tamamında yaygınlaşmıştır. Sağlık alanındaki satın alma yoluyla verilen hizmetler, kullanılmakta olan alet ve teçhizatların bakımı (görüntülme ekipmanları, laboratuvar ekipmanları vb.) ve de kullanımı (cihazların başlarında durularak çalıştırılmaları), temizlik, güvenlik ve gıda hizmetleri vb. biçiminde ele alındığı takdirde, aslında bu istihdam tipi çok önemli bir bölümü kapsamaktadır. Doğrudan sağlık hizmetleri veren, sağlık çalışanlarıysa, ilerleyen zamanlarda bu durumdan etkilenmişlerdir (Aydoğan, 2010; Demirel Etöz, 2010).

4924 sayılı ve 10.07.2003 tarihli KHK'nin 11. maddesi, 657 sayılı DMK'nin 36. maddesinde “III. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri” fıkrasına, “Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alması yoluyla gördürülebilir” ifadesi ilave edilmiştir. Bu vaziyet ise sağlığa ilişkin hizmetlerin de artık taşeronlaştırılmasına sebep olmuştur.

25983 sayılı ve 01.Kasım.2005 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmış olan yasada “Sayılan unvanları taşıyan sağlık personellerinin temininde güçlük çekildiği ve Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen hizmet birimlerinde istihdam edilebilecektir” ifadesi, sağlığa ilişkin hizmetleri de sözleşmeli çalışmaya açarak sağlık hizmetlerindeki taşeronlaşmayı başlatmıştır (Demirel Etöz, 2010). Özel sektördeki genişleme ve uygulanan sağlık politikalarıyla beraber kamu kurumları da, sundukları kimi hizmetleri, dışarıdan hizmet alımıyla temin yoluna gitmiştir. Öncelikle bedelleri “döner sermaye”den ödenmek üzere temizlik, güvenlik ve gıda hizmetleri gibi destek hizmetleri satın alınmış, ancak 2003’te gerçekleştirilen değişiklikle artık sağlığa ilişkin hizmetlerin dahi satın alınmasının önü açılmış, bu düzenleme ile beraber sağlık hizmetleri taşeronlaşmanın en çok yayıldığı sektörlerden birisi olmuştur (Etiler, 2011).

Destek hizmetlerinin ve yine sağlık hizmetlerinin de taşeron şirketler ile anlaşmalı biçimde yaptırılmasının haricinde, hastaların anlaşmalı olan özel sağlık kurumlarına



yönledirilmesi ile bilgisayarlı tomografi ve manyetik rezonans gibi hizmetler de artık dışarıdan temin etmeye başlamıştır. Bu uygulamalara ilave şekilde, sağlık hizmetlerinin sağlanmasında doğrudan yer tutan bir meslek grubu olan hemşirelerin de yine taşeronlarca istihdamı başlamıştır (Etiler, 2011)

DİSK-AR'ın (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi) Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu'na (2011) göre, Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan hastanelerdeki radyoloji teknikeri, hemşire, laboratuvar teknisyeni, hastabakıcı ve tıbbi sekreter vb. sağlık çalışanlarının düzenlenen ihaleler ile taşeron firmalar vasıtasıyla istihdam edildiği; yüksek öğrenim hastaneleriyle beraber kamudaki sağlık kurumlarında çalışmakta olan taşeron sağlık çalışanı sayısının neredeyse 150 bine yaklaştığı ifade edilmiştir. Yine aynı araştırmada, sağlık sektörü başat olmak üzere, yerel yönetimlerde ve eğitim gibi kamu kurumlarında taşeron firmalarda çalışan işçilerin sayısının son on sene ciddi artış gösterdiği ifade edilmiştir. Bütün iş kollarının neredeyse yüzde altmışına yayılmış olan taşeronlaşma neticesinde altı milyona yakın birey işgüvencesinden mahrum bir biçimde istihdam edilmektedir.

Sağlık sektöründe çalıştırılan taşeron işçi sayısı 2002 yılında 11.685 iken, 2013 yılında bu sayı artık 131.201 olmuştur. Sağlık Bakanlığı'ndaki toplam istihdamın % 85'i taşeron firma çalışanlarından oluşmaktadır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki taşeron işçilerin sayısı da toplam istihdamın % 69'unu teşkil etmektedir. Taşeronlaşma özel sektördeyse geleneksel tabanı olan inşaat sektörü alanında yoğunlaşmaktadır. İnşaat sektörü, aynı zamanda "kayıt dışı"lığın da en çok yaygınlaşmış olduğu sektörlerden birisidir. TÜİK (2012) verilerine göre, bu sektörde 1.709.000 kişi çalışmakta ve bunların 775.000'i kayıt dışı çalışmaktadır (Öngel, 2014).

### **2.5.2. Taşeron Olarak Çalışan Sağlık Personelinin Karşılaştığı Sorunlar**

Taşeron sisteminin kamu istihdamı üstünde yaygınlık kazanmasının esas sebebi devlet modelindeki dönüşümlere bağlı şekilde, devletin "küçültülme"si sürecinin kamu personelleri şahsında gerçekleşmesi, kamusal mal ve hizmet üretim sahalarının özelleştirilmeyle piyasaya sunulmasıdır. Taşeron sistemi, sağlık çalışanlarının bölünerek parçalanmasına yol açıp 4/A - 4/B - 4/C ve 4/D gibi bir yandan işgücü piyasasını güvencesizleştirir iken, öte taraftan sendikal hakların ve de toplu pazarlık

haklarının kullanılamaz hale gelmesine sebep olmaktadır. Taşeron sistemiyle beraber, işgücü piyasasındaki güvencesiz ve örgütsüz çalışmaların yaygınlık kazanmasıyla iş kazalarının ve buna bağlı olarak da ölüm oranlarının yükseldiği görülmektedir.

## **2.6. Sağlık Alanında Taşeronlaşmanın Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Duygusuna Etkileri**

Sağlık alanında taşeronlaşma, beraberinde getirmiş olduğu problemler ile örgüt içi dinamiklere de etki etmektedir. Görülen yüksek taşeronlaşma ve sendikasız çalışma, çalışanların arasındaki örgüte olan bakış açısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Tüm bunlar beraberinde toplu işten çıkarmalar, zorunlu erken emeklilik, geçici veya sözleşmeli işler ve taşeronlaşma gibi çalışanlar açısından pek de hoş olmayan deneyimleri ve ister istemez çalışanlarda endişe, stres ve işin gelecekte devam edeceğine duyulan güvensizliği yani iş güvencesizliğini getirmektedir. Bu gibi durumlar da örgüt içinde çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkileyebilmektedir.

## **2.7. Sağlık Alanında Taşeronlaşma ile Yaşanan Değişimler**

Taşeronlaşmaya ve de taşeron istihdama dair analizlerde, postmodern düşüncenin bir ürünü olarak, iş hayatındaki hak mücadelesini bölmeye dönük anlayıştan uzak durmak ve de konuyu; ağır çalışma koşulları, yetersiz ücret ve işgüvencesizliği gibi bütün bileşenleri ile ele alınması gerekmektedir. Sağlık sektöründe yoğunlaşmış olan taşeron istihdam da, yine bütünselci ele alınması gereken sağlık hizmetlerini, hem taşeron personelin sağlığı hem de vermiş olduğu hizmetin bağlamlarında negatif etkilemektedir. Bu mevcut sıkıntıların bertaraf edilebilmesi amacıyla işgörenler, iş ortamının oluşturduğu sağlık riskleri hususunda bilgi edinme ve eğitim isteklerini açıklıkla ifade etmişlerdir.

Bunların sağlanabilmesi amacıyla da düzenli şekilde eğitimlerin yapılması, iş yeri hekimliklerinin aktif ve de koruyucu hekimliği önemseyen, vasıflı, ulaşılabilir bir durumda olması önem arz etmektedir. İşyeri hekiminin ise işveren ve yasalar aracılığıyla devlet gibi herhangi bir unsurun baskısında kalmaksızın işini sürdürmesi ve bilimsel bilgiye dayalı özgür kararları alabilme hakkının muhafazası elzemdir.



Üzerinde durulması gereken başka bir nokta da, çalışma mekanındaki kaçınılmaz zararların önlenmesi amacıyla bireysel koruyucu donanımların yeterli düzeyde sağlanmasıdır. Her türlü koruma tedbirine rağmen yine de meydana gelen iş kazalarına ilişkin düzenlenecek protokollerin belirlenmesi, gerçekleşen iş kazalarının sistemli şekilde kayıt altında tutulmasının ve bu kazaları geçiren çalışanların tedavi işlemlerinin yapılması sağlanmalıdır. Güvenli ve sağlıklı olan bir mekanda çalışma, bir insan hakkıdır. Ancak günümüzdeki taşeron personeller kamusal alandaki yine kamusal olan bir görevi yapmalarına rağmen düşük ücretlerle, sendikal haklardan ve örgütlenmeden, iş güvencesinden mahrum şekilde istihdam edilmektedirler. Taşeronlaşma, emek gücünü kullanmakta olan kişinin sömürsünü sağlık sektöründe de sağlıklı olmayan koşullarını oluşturup devam ettirmesine sebep olmaktadır. Zorunlu şekilde, kabul ettirilen taşeronluğun ortadan kaldırılıp insan haklarının egemen bulunduğu bir çalışma ortamına sahip toplum amacıyla mücadele etmenin gerekli olduğu açıktır.

Yapılan alan yazın taraması neticesinde, “Sağlıkta alanında taşeronlaşmanın”ın sağlık çalışanlarını ve yine sağlık sistemini etkilediği hususlar şu şekilde kategorize edilmektedir:

- ❖ Güvencesiz, Esnek, Çok Kısımlı ve de Farklı Çalışma Şekilleri
- ❖ Özel Sektörde Büyüme
- ❖ Performansa Dayalı Ödeme Biçimi
- ❖ Kadın Yoğunluğunda Artış (Feminizasyon).

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

Bu başlığın altında araştırmamızın modeli, evren ve de örnekleme, verileri elde etme araçları, örgütsel adalet ölçeği ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

#### **3.1. Araştırmanın Türü**

Çalışma literatür taraması ve belirlenen taşeron sağlık personeli grubuna yapılan anket uygulaması ile taşeronlaşmanın sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üstündeki tesirini belirlemek amacı ile yapılan kesitsel ve tanımlayıcı bir araştırma'dır.

#### **3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi**

Araştırmamızın evrenini 2018 yılında ÇOMÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev almakta olan kadrolu ve taşeron personeller oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme uygun örnekleme olarak da bilinen kolayda örnekleme yoluyla seçilmiştir. Araştırmacı, bu tekniğe göre, çalışabilmesi için gerekli bulunan boyuttaki örnekleme sağlama amacıyla en kolaylıkla ulaşılabilir olan ve uygun olan profildeki deneklerle görüşüp verileri toplamıştır. Araştırma için power analiz ile örneklem büyüklüğü %95 test gücü, 0.8 etki büyüklüğü ile evreni temsil gücü %85 olarak belirlendi. Anketin uygulandığı 1 Haziran-31 Ağustos 2018 tarihleri arasında Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde 657 4/A kadrosuna bağlı olarak 2 fizyoterapist, 2 laborant, 106 hemşire, 12 sağlık memuru, 1 psikolog, 5 biyolog, 2 diyetisyen, 2 ebe, 2 eczacı, 28 sağlık teknikeri, 7 sağlık teknisyeni; 657 4/B kadrosuna bağlı olarak ta 30 hemşire olmak üzere toplamda 208 kadrolu çalışan bulunmaktadır. Bununla birlikte 50 hemşire, 5 ebe, 2 laborant, 2 fizyoterapist, 1 diyetisyen, 1 eczacı, 16 acil tıp teknisyeni (ATT), 4 anestezi teknikeri (perfüzyonist), 16 röntgen teknikeri, 6 paramedik olmak üzere 103 sağlık personeli taşeron olarak çalışmaktadır. Bu rakamlara sağlık personeli dışında görev yapmakta olan hasta bakıcılar, temizlik görevlileri, teknik hizmetlerde görev alan personel (bilgi işlem destek elemanı, veri giriş kontrol işletmeni...gibi) dahil değildir. Anket çalışması kapsamında 97 kadrolu ve 103 taşeron olmak üzere 200 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık; bağımsız değişkenler ise demografik bilgilerdir.

### **3.3. Veri Toplama**

#### **3.3.1. Veri Toplama Araçları**

Çalışmamızda verileri elde etme yöntemi olarak, anket uygulaması kullanılmıştır. 1 Haziran-31 Ağustos 2018 tarihleri arasında Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde araştırma verileri toplanırken; “Sosyo-Demografik Bilgi Formu”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” esas alınarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır.

##### **3.3.1.1. Sosyodemografik Veri Formu**

“Sosyodemografik veri formu”nun kullanımının gayesi uygulanan anketlere katkı sağlayan kişilerin hakkında detaylı bilgi edinebilmektir. Anket ve belirli formları pekiştirmek, istenilen verileri tamamlamak üzere sorular literatüre dayanarak oluşturulmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışan görev gibi çeşitli bilgilere bu yolla ulaşılmaktadır.

##### **3.3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Bu ölçek, Allen ile Meyer (1991) tarafınca geliştirilmiş, Türkçeye çevrilmesini de Baysal ve Paksoy (1999) yapmıştır. Ölçek; normatif bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı şeklinde 3 temel bileşenden oluşmaktadır. Boylu vd. (2007)'nin yapmış oldukları çalışmada bu ölçeğe ait “iç tutarlılık katsayısı” 0.85 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçek, beşli “Likert” tipine göre oluşturulmuştur. İfadelere ait puanlama şu şekildedir; “kesinlikle katılmıyorum” 1; “katılmıyorum” 2; “kararsızım” 3; “katılıyorum” 4; “kesinlikle katılıyorum” 5; biçiminde yapılmıştır. Yedi soru duygusal bağlılığı, yedi soru devam bağlılığını ve öteki altı soru ise normatif bağlılığı ölçme amacı ile sorulmuştur. Duygusal bağlılığa ilişkin sorularsa daha ziyade işgörenlerin, kendilerini örgüte ait hissetmeleri, çalışma arkadaşları ve amirleriyle uyumları, bulunduğu işyerinde çalışmadan gurur duymak şeklindeki ifadelerle ilişkilidir.

Devam bağılılığına dair sorularsa daha ziyade işgörenlerin kendilerini, bulunmuş oldukları kurumda çalışmaya devam zorundalıklarını ölçümlemeye dönüktür. Normatif bağılılığına ilişkin sorular işgörenlerin çalıştığı kuruma dair sadakatleri ve kurumda çalışmaktan memnun olma durumları gibi soruları içermektedir. Toplam on sekiz maddeden oluşan bu ölçekte; duygusal bağılılığına dair: 1-3-5-7-8-11. maddeler; devam bağılılığına dair: 2-4-6-13-15-16. maddeler; normatif bağılılığına dair ise: 9-10-12-14-17-18. maddelerdir

### **3.3.1.3. Örgütsel Adalet Ölçeği**

Bu araştırmada, işgörenlerin örgütsel adalete dair algılarını ölçümlemek üzere Moorman ve Niehoff (1993) tarafınca geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılacaktır. Toplam olarak yirmi maddeden müteşekkil bu ölçekte maddelerin ilk dokuzu etkileşim adaletini, on ve on beş arası ifadeler işlemsel adaleti ve de on altı – yirmi arasındaki ifadelerse dağıtımsal adalet boyutlarını ölçümlemektedir. Kullanılan bu ölçek Polat (2007) tarafınca dilimize çevrilerek uyarlanmıştır. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısını Polat (2007) 0.96 olarak tespit etmiştir.

### **3.3.2. Etik**

Araştırmaya başlanabilmesi ve yürütülebilmesi için ilgili kurumlardan yasal izinler alındı. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü 06.04.2018 tarihli etik kurul kararı üzerine çalışmaya başlandı.(EK-5). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği’nden 03.05.2018 tarihli, 27222899-044-E.1800065046 sayılı resmi izin (EK-4) alınarak belirtilen tarihler arasında çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan tüm katılımcılara araştırmanın amacı ve yönetimi detaylı şekilde açıklanarak anlatıldı. Katılımcılara çalışmanın amacı, süresi ve sonucunun sunacağı katkılar açıklanarak her birinden yazılı onamları alındı (EK-1). Araştırmaya dahil olan katılımcılara, araştırmaya katılıp katılmamakta özgür oldukları ve istemezlerse ayrılacakları hakkında bilgi verildi. Araştırmaya katılan katılımcılarla ilgili bilgilerin başkalarına açıklanmayacağı ve paylaşılmayacağı konusunda açıklama yapıldı ve ‘gizlilik ilkesi’ yerine getirildi.

### 3.3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde yapılmış olması bu araştırmanın sınırlılığdır. Bu sebeple araştırmadan elde edilen sonuçlar, bu araştırma grubuna genellenebilir.

Çalışmanın yapılabilmesi amacıyla belirlenmiş olan örneklemin büyüklüğü, çalışmanın yapılabilmesi için alınan izin aralığındaki sağlık personellerinin mesai yoğunlukları gibi farklı sebeplere bağlı olarak, katılmamaları nedeniyle evrenin tamamına ulaşılammıştır.

### 3.3.4. Verilerin Analizi

Araştırma neticesinde elde edilmiş olan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamındaki ‘‘SPSS 18.0’’ (Statistical Package for Social Science) programı ile yapıldı. Sonuçlar istatistiksel olarak, yüzde doksan beş güven aralığında ve yine ( $p < 0.05$ ) anlamlılık seviyesinde değerlendirilmiştir.

Elde edilen verilerin çözümlenmesi safhasında başlıca olarak, kullanılmış olan mevcut ölçeklerin, bu araştırmadaki örnekleme yeterli düzeyde iç tutarlılığı gösterip göstermediğinin tespiti amacı ile güvenilirlik analizine başvurulmuştur.

Katılımcıların tanıtıcı özellikleri yüzdelerle dağılım ile,

Verilerin normal şekilde dağılıp dağılmadığı Kolmogrov Smirno ve Shapiro Wilk testleriyle,

Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ölçeğinin demografik bilgilere göre, farklılıklar gösterip göstermediğini belirleme amacı ile ‘‘Bağımsız Örneklem T-Testi’’,

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ölçeğinin karşılaştırılmasında ANOVA testi ile veriler analiz edilmiştir.

Tablo 1 Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alpha	N
Örgütsel Adalet	.93	20
Etkileşim Adaleti	.83	9
İşlem Adaleti	.95	6
Dağıtım Adaleti	.91	5
Örgütsel Bağlılık	.89	18
Duygusal Bağlılık	.60	6
Devam Bağlılığı	.84	6
Normatif Bağlılık	.73	6

Tablo 1’de ye alan sonuçlara göre iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının yeterince güvenilir olduğu gözlenmiştir.

Elde edilen verilerin analizi safhasında ikinci olarak, iç tutarlılıkları ortaya konmuş bulunan ölçeklerin puanlarının hesaplanmasının ardından değişkenlerin, normal dağılıma göre uygunlukları test edilmiştir.

Tablo 2 Normalliğin Analizi

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Adalet	-.141	.172	-.027	.342
Etkileşim Adaleti	.575	.172	.464	.342
İşlem Adaleti	-.787	.172	.392	.342
Dağıtım Adaleti	-.403	.172	-.148	.342
Örgütsel Bağlılık	.152	.172	-.319	.342
Duygusal Bağlılık	-.161	.172	.068	.342
Devam Bağlılığı	.181	.172	-.789	.342
Normatif Bağlılık	.290	.172	-.113	.342

Tablo 2’de Skewness ve Kurtosis yani çarpıklık ve basıklık istatistikleri bulunmaktadır bunlar verilerin normalliğinin betimsel olarak incelenmesine ilişkindir. Çarpıklık ve de basıklık istatistikleri incelendiğindeyse bütün değişkenlerin değerlerinin (-1 ve +1) aralığında bulunduğu ve buna göre de normal dağılım sağladıkları tespit edilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Tablo 3 Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	148	74.0
Erkek	52	26.0
Toplam	200	100.0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan kişilerin %74.0'ü (n=148) kadın ve %26.0'sı (n=52) erkektir.

Tablo 4 Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	f	%
18-25 Yaş	73	36.5
26-33 Yaş	65	32.5
34-41 Yaş	49	24.5
42-49 Yaş	13	6.5
Toplam	200	100.0

Tablo 4'e göre de araştırmaya katılmış olan kişilerin %36.5'i (n=73) 18-25 yaş, %32.5'i (n=65) 26-33 yaş, %24.5'i (n=49) 34-41 yaş ve %6.5'i (n=13) 42-49 yaş aralığındadır.

Tablo 5 Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Dair Dağılım

Medeni Durum	f	%
Evli	103	51.5
Bekar	97	48.5
Toplam	200	100.0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılmış olan kişilerin %51.5'i (n=103) evli ve %48.5'i (n=97) bekârdır.

Tablo 6 Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	f	%
Lise	36	18.0
Önlisans	70	35.0
Lisans	78	39.0
Lisans Üstü	16	8.0
Toplam	200	100.0

Tablo 6'ya göre, ise araştırmaya katılanların %18.0'i (n=36) lise, %35.0'i (n=70) önlisans, %39.0'i (n=78) lisans ve %8.0'i (n=16) lisansüstü eğitim durumundadır.

Tablo 7 Araştırmaya Katılan Çalışanların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

Gelir Düzeyi	f	%
1401-1900	33	16.5
1901-2400	46	23.0
2401-2900	26	13.0
2901-3400	28	14.0
3401-3900	26	13.0
3901 ve Üzeri	41	20.5
Toplam	200	100.0

Tablo 7'e göre, araştırmaya katılmış olan kişilerin %16.5'i (n=33) 1401-1900, %23.0'i (n=46) 1901-2400, %13.0'i (n=26) 2401-2900, %14.0'i (n=28) 2901-3400, %13.0'i (n=26) 3401-3900 ve %20.5'i (n=41) 3901 ve üzeri aylık ortalama gelire sahiptir.

Tablo 8 Araştırmaya Katılan Çalışanların Hane Halkı Kişi Sayısına Göre Dağılımı

Hane Halkı Kişi Sayısı	f	%
1 Kişi	31	15.5
2 Kişi	33	16.5
3 Kişi	64	32.0
4 Kişi ve Üzeri	72	36.0
Toplam	200	100.0



Tablo 8'e göre, araştırmaya katılmış olan kişilerin %15.5'i (n=31) 1 kişi, %16.5'i (n=33) 2 kişi, %32.0'i (n=64) 3 kişi ve %36.0'i (n=72) 4 kişi ve üzerinde bireyden oluşan hanelerde yaşamaktadır.

Tablo 9 Araştırmaya Katılan alışanların Bu İş Yerindeki alışma Suresine Göre Dağılımı

Bu İş Yerindeki alışma Suresi	f	%
1-3 Yıl	93	46.5
4-6 Yıl	54	27.0
7-9 Yıl	23	11.5
10-12 Yıl	30	15.0
Toplam	200	100.0

Tablo 9'a göre ise, araştırmaya katılanların %46.5'i (n=93) 1-3 yıl, %27.0'i (n=54) 4-6 yıl, %11.5'i (n=23) 7-9 yıl ve %15.0'i (n=30) 10-12 yıl arasında süredir bu iş yerinde çalıştığını belirtmiştir.

Tablo 10 Araştırmaya Katılan alışanların Toplam alışma Sürelerine Göre Dağılımı

Toplam alışma Suresi	f	%
1-3 Yıl	54	27.0
4-6 Yıl	52	26.0
7-9 Yıl	21	10.5
10-12 Yıl	29	14.5
13 Yıl ve zeri	44	22.0
Toplam	200	100.0

Tablo 10'a göre, araştırmaya katılanların %27.0'si (n=54) 1-3 yıl, %26.0'si (n=52) 4-6 yıl, %10.5'i (n=21) 7-9 yıl, %14.5'i (n=29) 10-12 yıl ve %22.0'si (n=44) 13 yıl ve üzeri süredir meslek hayatındadır.

Tablo 11 Araştırmaya Katılanların Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Sağlık Sektöründe Çalışma Süresi	f	%
1-3 Yıl	58	29.0
4-6 Yıl	49	24.5
7-9 Yıl	21	10.5
10-12 Yıl	27	13.5
13 Yıl ve Üzeri	45	22.5
Toplam	200	100.0

Tablo 11'e göre, araştırmaya katılanların %29.0'i (n=58) 1-3 yıl, %24.5'i (n=49) 4-6 yıl, %10.5'i (n=21) 7-9 yıl, %13.5'i (n=27) 10-12 yıl ve %22.5'i (n=45) 13 yıl ve üzeri süredir sağlık sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 12 Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyona Göre Dağılımı

Pozisyon	f	%
Hemşire	130	65.0
Paramedik	12	6.0
Teknisyen/Tekniker	37	18.5
Diğer	21	10.5
Toplam	200	100.0

Tablo 12'ye göre, araştırmaya katılanların %65.0'i (n=130) hemşire, %6.0'sı (n=12) paramedik, %18.5'i (n=37) teknisyen/tekniker ve %10.5'i (n=21) diğer meslek gruplarına mensuptur.

Tablo 13 Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	f	%
Sadece Gündüz	45	22.5
GündüzveNöbet	155	77.5
Toplam	200	100.0

Tablo 13'e göre, araştırmaya katılmış olan kişilerin %22.5'i (n=45) sadece gündüz ve %77.5'i (n=155) gündüz ve nöbet şeklinde çalışmaktadır.

Tablo 14 Araştırmaya Katılan Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılım

Haftalık Çalışma Saati	f	%
35-45 Saat	89	44.5
45-55 Saat	111	55.5
Toplam	200	100.0

Tablo 14'e göre, araştırmaya katılanların %44.5'i (n=89) haftada 35-45 saat ve %55.5'i (n=111) 45-55 saat çalışmaktadır.

Tablo 15 Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Dağılımı

Kurumda İstihdam Edilme Şekli	f	%
657/4B	19	9.5
657	78	39.0
Döner Sermaye	103	51.5
Toplam	200	100.0

Tablo 15'e göre, araştırmaya katılmış olan kişilerin %9.5'i (n=19) 657/4b, %39.0'u (n=78) 657 ve %51.5'i (n=103) döner sermaye ile istihdam edilmektedir.

#### **4.1 Örgütsel Adalet Algısıyla Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Tablo 16 Örgütsel Adalet Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Duygusal Bağlılığın Arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık1	Duygusal Bağlılık2	Duygusal Bağlılık3	Duygusal Bağlılık4	Duygusal Bağlılık5	Duygusal Bağlılık6
Etkileşim Adaleti1	Pearson	,434**	,148*	,397**	,121	-,152*	,099
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,037</b>	<b>,000</b>	,089	<b>,031</b>	,164
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti2	Pearson	,492**	,167*	,418**	,064	-,085	,110
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,018</b>	<b>,000</b>	,368	,231	,123
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti3	Pearson	,210**	,089	,107	-,003	,003	-,038
	Correlation	<b>,003</b>	,210	,132	,965	,969	,596
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti4	Pearson	,547**	,264**	,454**	-,007	-,144*	,085
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,925	<b>,041</b>	,230
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti5	Pearson	,289**	,167*	,322**	,063	-,071	,220**
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,018</b>	<b>,000</b>	,377	,320	<b>,002</b>
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti6	Pearson	,452**	,205**	,450**	,083	-,089	,166*
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>	,245	,211	<b>,019</b>
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti7	Pearson	,490**	,217**	,530**	,134	-,054	,245**
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	,059	,449	<b>,000</b>
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						
Etkileşim Adaleti8	Pearson	,544**	,185**	,530**	,032	-,105	,158*
	Correlation	<b>,000</b>	<b>,009</b>	<b>,000</b>	,651	,140	<b>,025</b>
	Sig. (2-tailed)	200	200	200	200	200	200
	N						

Etkileşim Adaleti9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,371** <b>,000</b> 200	,150* <b>,034</b> 200	,386** <b>,000</b> 200	,045 ,523 200	-,066 ,355 200	,162* <b>,022</b> 200
İşlemsel Adalet1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,423** <b>,000</b> 200	,095 ,180 200	,378** <b>,000</b> 200	,195** <b>,006</b> 200	,143* <b>,044</b> 200	,102 ,151 200
İşlemsel Adalet2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,402** <b>,000</b> 200	,146* <b>,040</b> 200	,397** <b>,000</b> 200	,141* <b>,046</b> 200	,072 ,309 200	,124 ,080 200
İşlemsel Adalet3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,462** <b>,000</b> 200	,116 ,103 200	,419** <b>,000</b> 200	,111 ,118 200	,056 ,432 200	,122 ,085 200
İşlemsel Adalet4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,415** <b>,000</b> 200	,083 ,242 200	,352** <b>,000</b> 200	,141* <b>,046</b> 200	,114 ,109 200	,118 ,097 200
İşlemsel Adalet5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,432** <b>,000</b> 200	,068 ,340 200	,346** <b>,000</b> 200	,098 ,168 200	,064 ,367 200	,066 ,355 200
İşlemsel Adalet6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,407** <b>,000</b> 200	,079 ,268 200	,352** <b>,000</b> 200	,110 ,120 200	,057 ,422 200	,077 ,276 200
Dağıtımsal Adalet1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,420** <b>,000</b> 200	,088 ,217 200	,337** <b>,000</b> 200	,137 ,053 200	,043 ,541 200	,058 ,417 200

Dağıtımsal Adalet2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,356** <b>,000</b> 200	,129 ,068 200	,401** <b>,000</b> 200	,064 ,365 200	-,089 ,211 200	,102 ,151 200
Dağıtımsal Adalet3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,367** <b>,000</b> 200	,181* <b>,010</b> 200	,455** <b>,000</b> 200	,042 ,555 200	-,043 ,542 200	,186** <b>,008</b> 200
Dağıtımsal Adalet4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,448** <b>,000</b> 200	,102 ,150 200	,438** <b>,000</b> 200	,151* <b>,033</b> 200	,109 ,124 200	,182** <b>,010</b> 200
Dağıtımsal Adalet5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,497** <b>,000</b> 200	,105 ,141 200	,357** <b>,000</b> 200	,092 ,196 200	,098 ,167 200	,077 ,280 200

Tablo 16'ya göre işyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanması ile çalışılan kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, bu iş yerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünmek ile kariyer hayatımın bu kurumda geçirmekten mutluluk duyması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Etkileşim adalet alt boyutunda yer alan ücret düzeyimin adil olduğunun düşünülmesi ile bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası ” gibi hissetmek arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani alınan ücret düzeyi adil oldukça kurumun bir parçası gibi hissedilme duygusu da aynı yönde artmaktadır. İşlemsel adalet alt boyutunda yer alan işimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir ile bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ölçeğin dağıtımsal adalet alt boyutunda yer alan İşyerimde işle ilgili kararların tarafsız olarak alınmasıyla, çalıştığım kurumdan dışarıdaki insanlara gururla bahsetme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 17 Örgütsel Adalet Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Devam Bağlılığın Arasındaki İlişki

		Devam Bağlılık1	Devam Bağlılık2	Devam Bağlılığı3	Devam Bağlılığı4	Devam Bağlılığı5	Devam Bağlılığı6
Etkileşim Adaleti1	Pearson	,355**	,395**	,432**	,197**	,307**	,510**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,005</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti2	Pearson	,446**	,437**	,447**	,268**	,314**	,471**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti3	Pearson	,089	,107	,098	,060	,046	,120
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,210	,132	,168	,402	,515	,092
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti4	Pearson	,455**	,537**	,505**	,201**	,273**	,446**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti5	Pearson	,346**	,366**	,291**	,075	,146*	,282**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,292	<b>,039</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti6	Pearson	,481**	,442**	,471**	,161*	,231**	,317**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,023</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti7	Pearson	,509**	,552**	,424**	,334**	,342**	,480**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti8	Pearson	,478**	,536**	,480**	,276**	,239**	,453**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>
	N	200	200	200	200	200	200

Etkileşim Adaleti9	Pearson	,381**	,415**	,347**	,169*	,204**	,335**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,004	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet1	Pearson	,395**	,380**	,335**	,268**	,308**	,449**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet2	Pearson	,322**	,421**	,290**	,254**	,267**	,415**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet3	Pearson	,353**	,423**	,456**	,326**	,387**	,439**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet4	Pearson	,320**	,388**	,376**	,260**	,380**	,415**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet5	Pearson	,315**	,341**	,430**	,250**	,363**	,410**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet6	Pearson	,347**	,338**	,411**	,179*	,352**	,440**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal Adalet1	Pearson	,305**	,352**	,369**	,236**	,261**	,367**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal Adalet2	Pearson	,345**	,406**	,502**	,299**	,346**	,490**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal Adalet3	Pearson	,415**	,451**	,498**	,213**	,376**	,494**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200



Dağıtımsal	Pearson	,426**	,440**	,470**	,278**	,328**	,480**
Adalet4	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal	Pearson	,340**	,415**	,462**	,215**	,393**	,423**
Adalet5	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200

Tablo 17'ye göre adalet ölçeği alt boyutu olan etkileşim adaletinde işyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılması ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yani çalışanlara açıklama yapıldıkça devam bağlılığı da artmıştır. Adalet ölçeği alt boyutu olan işlemsel adaletin tüm boyutları ile devam bağlılığı boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İşlemsel adalet arttıkça devam bağlılığı da artmıştır. Amirim işimle ilgili bir karar alırken bana makul ve mantıklı bir açıklama yaptıkça çalışanın devam bağlılığının arttığı yani aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18 Örgütsel Adalet Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutu Normatif Bağlılığın Arasındaki İlişki

		Normatif Bağlılık1	Normatif Bağlılık2	Normatif Bağlılık3	Normatif Bağlılık4	Normatif Bağlılık5	Normatif Bağlılık6
Etkileşim Adaleti1	Pearson	,087	,293**	,116	,368**	,397**	,100
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,219	,000	,102	,000	,000	,159
	N	200	200	200	200	200	200

Etkileşim Adaleti2	Pearson Correlation	,004	,256**	,218**	,501**	,372**	,128
	Sig. (2- tailed)	,950	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,070
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti3	Pearson Correlation	,014	,127	-,010	,054	,127	,035
	Sig. (2- tailed)	,845	,074	,893	,447	,074	,623
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti4	Pearson Correlation	,035	,260**	,137	,447**	,483**	,114
	Sig. (2- tailed)	,620	<b>,000</b>	,053	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,108
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti5	Pearson Correlation	,115	,218**	,113	,239**	,264**	,143*
	Sig. (2- tailed)	,105	<b>,002</b>	,113	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,043</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti6	Pearson Correlation	,125	,215**	,105	,346**	,386**	,162*
	Sig. (2- tailed)	,077	<b>,002</b>	,138	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,022</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti7	Pearson Correlation	,121	,248**	,166*	,482**	,394**	,213**
	Sig. (2- tailed)	,088	<b>,000</b>	<b>,019</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,002</b>
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti8	Pearson Correlation	,074	,269**	,169*	,480**	,398**	,133
	Sig. (2- tailed)	,295	<b>,000</b>	<b>,017</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,061
	N	200	200	200	200	200	200
Etkileşim Adaleti9	Pearson Correlation	,137	,307**	,133	,355**	,320**	,040
	Sig. (2- tailed)	,052	<b>,000</b>	,061	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,575
	N	200	200	200	200	200	200

İşlemsel Adalet1	Pearson	,079	,260**	,107	,397**	,317**	,109
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,264	,000	,131	,000	,000	,124
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet2	Pearson	,083	,224**	,117	,377**	,327**	,136
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,245	,001	,099	,000	,000	,055
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet3	Pearson	,086	,277**	,107	,450**	,366**	,082
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,224	,000	,131	,000	,000	,249
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet4	Pearson	,108	,264**	,083	,378**	,322**	,097
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,126	,000	,243	,000	,000	,173
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet5	Pearson	,097	,273**	,079	,382**	,372**	,075
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,171	,000	,268	,000	,000	,292
	N	200	200	200	200	200	200
İşlemsel Adalet6	Pearson	,079	,267**	,058	,383**	,313**	,056
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,265	,000	,415	,000	,000	,434
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal Adalet1	Pearson	-,015	,191**	,127	,375**	,345**	,144*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,832	,007	,072	,000	,000	,043
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtımsal Adalet2	Pearson	,051	,310**	,229**	,413**	,455**	,069
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,472	,000	,001	,000	,000	,333
	N	200	200	200	200	200	200

Dağıtım Adalet3	Pearson Correlation	,085	,313**	,194**	,417**	,468**	,119
	Sig. (2-tailed)	,230	,000	,006	,000	,000	,095
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtım Adalet4	Pearson Correlation	,108	,279**	,155*	,433**	,400**	,144*
	Sig. (2-tailed)	,128	,000	,028	,000	,000	,042
	N	200	200	200	200	200	200
Dağıtım Adalet5	Pearson Correlation	,103	,238**	,100	,395**	,415**	,073
	Sig. (2-tailed)	,145	,001	,157	,000	,000	,303
	N	200	200	200	200	200	200

Tablo 18' e göre örgütsel adalet ölçeği etkileşimsel adalet alt boyutlarından iş yükümün adil olduğu kanaatindeyim ile örgütsel bağlılık normatif bağlılık alt boyutunda çalıştığım kuruma çok şey borçluyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yükümün adil olduğu kanaatim arttıkça kurumun sadakatimi hak ettiği düşüncesi de aynı yönde artmaktadır. İşlemsel adalet alt boyutunda işimle ilgili bir karar alınırken amirim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlı olması ile normatif bağlılık alt boyutunda çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk duyma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dağıtım Adalet alt boyutunda yer alan işyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınmasıyla normatif bağlılık alt boyutu olan bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alındıkça işyerinin benim sadakatimi hak etmesi de doğru orantılı olarak artmaktadır.

#### 4.2. Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre, anlamlı bir farkının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 19 Örgütsel Adaletin Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Adalet	Kadın	148	59.89	14.93	198	-1.151	.251
	Erkek	52	62.75	16.71			
Etkileşim Adaleti	Kadın	148	23.90	7.29	198	-.947	.345
	Erkek	52	25.12	9.68			
İşlem Adaleti	Kadın	148	20.41	5.42	198	-.965	.336
	Erkek	52	21.25	5.28			
Dağıtım Adaleti	Kadın	148	15.58	4.40	198	-1.132	.259
	Erkek	52	16.38	4.42			

Tablo 19 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $t_{(198)}=-1.151$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $t_{(198)}=-.947$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $t_{(198)}=-.965$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $t_{(198)}=-1.132$ ,  $p>.05$ ) algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

### 4.3. Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adaletle ilgili görüşlerinin yaşa göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 20 Örgütsel Adaletin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansı Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	843.604	3	281.201	1.186.316	---	
	Gruplar İçi	46472.751	196	237.106			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	272.195	3	90.732	1.438.233	---	
	Gruplar İçi	12369.560	196	63.110			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	226.011	3	75.337	2.661.049	1>3	2>3
	Gruplar İçi	5548.609	196	28.309			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	59.018	3	19.673	1.013.388	---	
	Gruplar İçi	3808.162	196	19.429			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 20 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(3,196)}=1.186$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(3,196)}=1.438$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(3,196)}=1.013$ ,  $p>.05$ ) algılarında yaşa göre, anlamlı olan bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre, sağlık çalışanlarının işlem adaleti: ( $F_{(3,196)}=2.661$ ,  $p<.05$ ) algılarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmemiştir fakat 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası bireylerin algıladığı işlem adaleti düzeyinin 42-49 yaş arası bireylere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.4. Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adaletle ilgili görüşlerinin medeni duruma göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 21 Örgütsel Adaletin Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	sd	T	p
Örgütsel Adalet	Evli	103	60.50	14.52	198	-.132	.895
	Bekâr	97	60.78	16.39			
Etkileşim Adaleti	Evli	103	24.41	7.13	198	.352	.725
	Bekâr	97	24.01	8.81			
İşlem Adaleti	Evli	103	20.44	5.30	198	-.521	.603
	Bekâr	97	20.84	5.50			
Dağıtım Adaleti	Evli	103	15.65	4.29	198	-.460	.646
	Bekâr	97	15.94	4.55			

Tablo 21 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $t_{(198)}=-.132$ ,  $p>.05$ ), etkileşimsel adalet ( $t_{(198)}=.352$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $t_{(198)}=-.521$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $t_{(198)}=-.460$ ,  $p>.05$ ) algılarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

#### 4.5. Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adaletle ilgili görüşlerinin öğrenim durumuna göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 22 Örgütsel Adaletin Öğrenim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	89.945	3	29.982	.124	.946---
	Gruplar İçi	47226.410	196	240.951		
	Toplam	47316.355	199			
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	124.118	3	41.373	.648	.585---
	Gruplar İçi	12517.637	196	63.865		
	Toplam	12641.755	199			
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	96.979	3	32.326	1.116	.344---
	Gruplar İçi	5677.641	196	28.968		
	Toplam	5774.620	199			
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	6.756	3	2.252	.114	.952---
	Gruplar İçi	3860.424	196	19.696		
	Toplam	3867.180	199			

Tablo 22 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(3,196)}=.124$ ,  $p>.05$ ), etkileşimsel adalet ( $F_{(3,196)}=.648$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(3,196)}=1.116$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(3,196)}=.114$ ,  $p>.05$ ) algılarında öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

#### 4.6. Örgütsel Adalet Algısının Gelir Düzeyine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adaletle ilgili görüşlerinin gelir düzeyine göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.



Tablo 23 Örgütsel Adaletin Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	94.140	5	18.828	.077	.996	---
	Gruplar İçi	47222.215	194	243.413			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	317.232	5	63.446	.999	.420	---
	Gruplar İçi	12324.523	194	63.528			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	73.484	5	14.697	.500	.776	---
	Gruplar İçi	5701.136	194	29.387			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	30.991	5	6.198	.313	.904	---
	Gruplar İçi	3836.189	194	19.774			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 23 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(5,194)}=.077$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(5,194)}=.999$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(5,194)}=.500$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(5,194)}=.313$ ,  $p>.05$ ) algılarında gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

#### 4.7. Örgütsel Adalet Algısının Hane Halkı Kişi Sayısına Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin hane halkı kişi sayısına göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 24 Örgütsel Adaletin Hane Halkı Kişi Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	290.221	3	96.740	.403	.751	---
	Gruplar İçi	47026.134	196	239.929			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	160.819	3	53.606	.842	.472	---
	Gruplar İçi	12480.936	196	63.678			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	16.469	3	5.490	.187	.905	---
	Gruplar İçi	5758.151	196	29.378			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	10.491	3	3.497	.178	.911	---
	Gruplar İçi	3856.689	196	19.677			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 24 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(3,196)}=.403$ ,  $p>.05$ ), etkileşimsel adalet ( $F_{(3,196)}=.842$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(3,196)}=.187$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(3,196)}=.178$ ,  $p>.05$ ) algılarında hane halkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

#### 4.8. Örgütsel Adalet Algısının Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin bu iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Tablo 25 Örgütsel Adaletin Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre ANOVA

Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	434.297	3	144.766	.605	.612	---
	Gruplar İçi	46882.058	196	239.194			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	100.769	3	33.590	.525	.666	---
	Gruplar İçi	12540.986	196	63.985			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	356.134	3	118.711	4.294	.006	1>3
	Gruplar İçi	5418.486	196	27.645			2>3
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	85.536	3	28.512	1.478	.222	---
	Gruplar İçi	3781.644	196	19.294			
	Toplam	3867.180	199				

*1= 1-3 Yıl, 2= 4-6 Yıl, 3= 7-9 Yıl ve 4= 10-12 Yıl*

Tablo 25 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(3,196)}=.605$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(3,196)}=.525$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(3,196)}=1.478$ ,  $p>.05$ ) algılarında bu iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmazken, sağlık çalışanlarının işlem adaleti ( $F_{(3,196)}=4.294$ ,  $p<.01$ ) algılarında bu iş yerindeki çalışma sürelerine göre, anlamlı olan bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göreyse bu iş yerinde 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası süredir çalışan bireylerin algıladığı işlem adaleti düzeyinin 7-9 yıl arası süredir çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.9. Örgütsel Adalet Algısının Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin toplam çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 26 Örgütsel Adaletin Toplam Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	697.037	4	174.259	.729	.573	---
	Gruplar İçi	46619.318	195	239.073			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	133.974	4	33.493	.522	.720	---
	Gruplar İçi	12507.781	195	64.142			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	259.226	4	64.807	2.291	.061	---
	Gruplar İçi	5515.394	195	28.284			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	106.845	4	26.711	1.385	.240	---
	Gruplar İçi	3760.335	195	19.284			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 26 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(4,195)}=.729$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(4,195)}=.522$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(4,195)}=2.291$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(4,195)}=1.385$ ,  $p>.05$ ) algılarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.10. Örgütsel Adalet Algısının Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin sağlık seköründe çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 27 Örgütsel Adaletin Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	1791.379	4	447.845	1.918	.109	---
	Gruplar İçi	45524.976	195	233.461			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	201.595	4	50.399	.790	.533	---
	Gruplar İçi	12440.160	195	63.796			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	437.954	4	109.488	4.001	.004	1>3
	Gruplar İçi	5336.666	195	27.368			2>3, 4, 5
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	203.709	4	50.927	2.711	.031	1>3
	Gruplar İçi	3663.471	195	18.787			2>3
	Toplam	3867.180	199				

*1= 1-3 Yıl, 2= 4-6 Yıl, 3= 7-9 Yıl, 4= 10-12 Yıl ve 5= 13 Yıl ve Üzeri*

Tablo 27 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(4,195)}=1.918$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(4,195)}=.790$ ,  $p>.05$ ) algılarında sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık çalışanlarının işlem adaleti ( $F_{(4,195)}=4.001$ ,  $p<.01$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(4,195)}=2.711$ ,  $p<.05$ ) algılarında sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ancak sağlık sektöründe 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası süredir çalışan bireylerin algıladığı işlem adaleti ve dağıtım adaleti düzeyinin 7-9 yıl arası süredir çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.11. Örgütsel Adalet Algısının Pozisyona Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin pozisyona göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 28 Örgütsel Adaletin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	599.493	2	299.747	1.264	.285	---
	Gruplar İçi	46716.862	197	237.141			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	222.563	2	111.282	1.765	.174	---
	Gruplar İçi	12419.192	197	63.042			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	26.195	2	13.098	.449	.639	---
	Gruplar İçi	5748.425	197	29.180			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	23.003	2	11.501	.589	.556	---
	Gruplar İçi	3844.177	197	19.514			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 28 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(2,197)}=1.264$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(2,197)}=1.765$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(2,197)}=.449$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(2,197)}=.589$ ,  $p>.05$ ) algılarında pozisyona göre anlamlı olan bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

#### 4.12. Örgütsel Adalet Algısının Çalışma Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adaletle ilgili görüşlerinin çalışma şekline göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 29 Örgütsel Adaletin Çalışma Şekline Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Çalışma Şekli	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Adalet	Sadece Gündüz	45	62.02	16.33	198	.685	.494
	GündüzveNöbet	155	60.23	15.18			
Etkileşim Adaleti	Sadece Gündüz	45	25.91	8.19	198	1.628	.105
	GündüzveNöbet	155	23.72	7.86			
İşlem Adaleti	Sadece Gündüz	45	20.44	5.96	198	-.262	.794
	GündüzveNöbet	155	20.68	5.23			
Dağıtım Adaleti	Sadece Gündüz	45	15.67	4.33	198	-.213	.832
	GündüzveNöbet	155	15.83	4.44			

Tablo 29 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $t_{(198)}=.685$ ,  $p>.05$ ), etkileşimsel adalet ( $t_{(198)}=1.628$ ,  $p>.05$ ), işlemsel adalet ( $t_{(198)}=-.262$ ,  $p>.05$ ) ve

dağıtım adaleti ( $t_{(198)}=-.213$ ,  $p>.05$ ) algılarında çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.13. Örgütsel Adalet Algısının Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin haftalık çalışma saatine göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 30 Örgütsel Adaletin Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Haftalık Çalışma Saati	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Adalet	35-45 Saat	89	61.63	16.12	198	.816	.416
	45-55 Saat	111	59.84	14.86			
Etkileşim Adaleti	35-45 Saat	89	25.63	7.53	198	2.270	.024
	45-55 Saat	111	23.08	8.16			
İşlem Adaleti	35-45 Saat	89	20.17	5.88	198	-1.085	.279
	45-55 Saat	111	21.00	4.95			
Dağıtım Adaleti	35-45 Saat	89	15.83	4.63	198	.119	.906
	45-55 Saat	111	15.76	4.25			

Tablo 30 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $t_{(198)}=.816$ ,  $p>.05$ ), işlemsel adalet ( $t_{(198)}=-1.085$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtımsal adalet ( $t_{(198)}=.119$ ,  $p>.05$ ) algılarında haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti ( $t_{(198)}=2.270$ ,  $p<.05$ ) algılarında haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre haftada 35-45 saat çalışan bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin 45-55 saat çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.14. Örgütsel Adalet Algısının Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin kurumda istihdam edilme şekline göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 31 Örgütsel Adaletin Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	169.487	2	84.743	.354	.702	---
	Gruplar İçi	47146.868	197	239.324			
	Toplam	47316.355	199				
Etkileşim Adaleti	Gruplar Arası	325.251	2	162.626	2.601	.077	---
	Gruplar İçi	12316.504	197	62.520			
	Toplam	12641.755	199				
İşlem Adaleti	Gruplar Arası	125.620	2	62.810	2.190	.115	---
	Gruplar İçi	5649.000	197	28.675			
	Toplam	5774.620	199				
Dağıtım Adaleti	Gruplar Arası	37.841	2	18.920	.973	.380	---
	Gruplar İçi	3829.339	197	19.438			
	Toplam	3867.180	199				

Tablo 31 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $F_{(2,197)}=.354$ ,  $p>.05$ ), etkileşim adaleti ( $F_{(2,197)}=2.601$ ,  $p>.05$ ), işlem adaleti ( $F_{(2,197)}=2.190$ ,  $p>.05$ ) ve dağıtım adaleti ( $F_{(2,197)}=.973$ ,  $p>.05$ ) algılarında kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

#### 4.15. Örgütsel Adalet Algısının Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının kurumdaki örgütsel adalet ile ilgili görüşlerinin kurumda istihdam edilme şekline göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 32 Örgütsel Adaletin Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Bağımsız Örneklem T- Testi Sonuçları

Boyut	Kurumda İstihdam Edilme Şekli	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Adalet	657 ve 657/4B	97	60.99	15.59	198	.315	.753
	Döner Sermaye	103	60.30	15.32			
Etkileşim Adaleti	657 ve 657/4B	97	25.53	7.23	198	2.281	.024
	Döner Sermaye	103	22.98	8.46			
İşlem Adaleti	657 ve 657/4B	97	19.93	5.60	198	-1.799	.074
	Döner Sermaye	103	21.29	5.12			
Dağıtım Adaleti	657 ve 657/4B	97	15.54	4.40	198	-.790	.431
	Döner Sermaye	103	16.03	4.43			



Tablo 32 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ( $t_{(198)}=.315, p>.05$ ), işlemsel adalet ( $t_{(198)}=-1.799, p>.05$ ) ve dağıtımsal adalet ( $t_{(198)}=-.790, p>.05$ ) algılarında kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgular ışığında sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti ( $t_{(198)}=2.281, p<.05$ ) algılarında kurumda istihdam edilme şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenirken, bu anlamlılığa göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.16. Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarındaki örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 33 Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut,	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	148	50.70	12.06	198	-.857	.392
	Erkek	52	52.35	11.39			
Duygusal Bağlılık	Kadın	148	17.85	4.17	198	-1.738	.084
	Erkek	52	18.98	3.59			
Devam Bağlılığı	Kadın	148	16.25	4.97	198	.000	1.000
	Erkek	52	16.25	5.19			
Normatif Bağlılık	Kadın	148	16.60	4.32	198	-.752	.453
	Erkek	52	17.12	4.01			

Tablo 33 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $t_{(198)}=-.857, p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $t_{(198)}=-1.738, p>.05$ ), devam bağlılığı ( $t_{(198)}=0.000, p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $t_{(198)}=-.752, p>.05$ ) düzeylerinde cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.17. Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin yaşa göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 34 Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	399.517	3	133.172	.942	.421	---
	Gruplar İçi	27697.103	196	141.312			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	52.591	3	17.530	1.069	.363	---
	Gruplar İçi	3214.204	196	16.399			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	52.348	3	17.449	.690	.559	---
	Gruplar İçi	4953.152	196	25.271			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	97.513	3	32.504	1.835	.142	---
	Gruplar İçi	3471.442	196	17.711			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 34 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(3,196)}=.942$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(3,196)}=1.069$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(3,196)}=.690$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(3,196)}=1.835$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.18. Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre, anlamlı olan bir farklılığı gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Tablo 35 Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	103	51.11	11.44	198	-.028	.977
	Bekâr	97	51.15	12.39			
Duygusal Bağlılık	Evli	103	18.05	3.92	198	-.346	.730
	Bekâr	97	18.25	4.21			
Devam Bağlılığı	Evli	103	16.29	4.60	198	.120	.905
	Bekâr	97	16.21	5.45			
Normatif Bağlılık	Evli	103	16.77	4.36	198	.110	.913
	Bekâr	97	16.70	4.12			

Tablo 35 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $t_{(198)}=-.028$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $t_{(198)}=-.346$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $t_{(198)}=.120$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $t_{(198)}=.110$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.19. Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumuna göre, anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 36 Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	356.583	3	118.861	.840	.474	---
	Gruplar İçi	27740.037	196	141.531			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	4.013	3	1.338	.080	.971	---
	Gruplar İçi	3262.782	196	16.647			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	130.091	3	43.364	1.743	.159	---
	Gruplar İçi	4875.409	196	24.875			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	60.190	3	20.063	1.121	.342	---
	Gruplar İçi	3508.765	196	17.902			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 36 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(3,196)}=.840$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(3,196)}=.080$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(3,196)}=1.743$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(3,196)}=1.121$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.20. Örgütsel Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin gelir durumuna göre, anlamlı bir farklılığı gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 37 Örgütsel Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	1408.763	5	281.753	2.048	.074---	
	Gruplar İçi	26687.857	194	137.566			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	89.807	5	17.961	1.097	.364---	
	Gruplar İçi	3176.988	194	16.376			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	326.453	5	65.291	2.707	.022 <sup>2, 3, 4, 5&gt;1</sup>	
	Gruplar İçi	4679.047	194	24.119			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	191.520	5	38.304	2.200	.056---	
	Gruplar İçi	3377.435	194	17.409			
	Toplam	3568.955	199				

*1= 1401-1900, 2= 1901-2400, 3= 2401-2900, 4= 2901-3400, 5= 3401-3900 ve 6= 3901 ve Üzeri*

Tablo 37 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(5,194)}=2.048$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(5,194)}=1.097$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(5,194)}=2.200$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, devam bağlılığı ( $F_{(5,194)}=2.707$ ,  $p<.05$ ) düzeylerinde gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığa göre ise aylık gelir düzeyi 1.901 TL ve üzeri olan bireylerin devam bağlılığı düzeyinin 1.401-1.900 TL arası olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.21. Örgütsel Bağlılığın Hane Halkı Kişi Sayısına Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin hane halkı kişi sayısına göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 38 Örgütsel Bağlılığın Hane Halkı Kişi Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	164.009	3	54.670	.384	.765	---
	Gruplar İçi	27932.611	196	142.513			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	16.275	3	5.425	.327	.806	---
	Gruplar İçi	3250.520	196	16.584			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	42.188	3	14.063	.555	.645	---
	Gruplar İçi	4963.312	196	25.323			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	29.730	3	9.910	.549	.650	---
	Gruplar İçi	3539.225	196	18.057			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 38 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(3,196)}=.384$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(3,196)}=.327$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(3,196)}=.555$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(3,196)}=.549$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde hane halkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.22. Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin bu iş yerindeki çalışma sürelerine göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 39 Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	365.397	3	121.799	.861	.462	---
	Gruplar İçi	27731.223	196	141.486			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	12.429	3	4.143	.250	.862	---
	Gruplar İçi	3254.366	196	16.604			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	72.445	3	24.148	.959	.413	---
	Gruplar İçi	4933.055	196	25.169			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	69.128	3	23.043	1.290	.279	---
	Gruplar İçi	3499.827	196	17.856			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 39 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(3,196)}=.861$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(3,196)}=.250$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(3,196)}=.959$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(3,196)}=1.290$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde bu iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.23. Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık işgörenlerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin toplam çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 40 Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	849.813	4	212.453	1.520	.198	---
	Gruplar İçi	27246.807	195	139.727			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	36.507	4	9.127	.551	.699	---
	Gruplar İçi	3230.288	195	16.566			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	138.316	4	34.579	1.385	.240	---
	Gruplar İçi	4867.184	195	24.960			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	168.130	4	42.033	2.410	.051	---
	Gruplar İçi	3400.825	195	17.440			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 40 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(4,195)}=1.520$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(4,195)}=.551$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(4,195)}=1.385$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(4,195)}=2.410$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.24. Örgütsel Bağlılığın Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık işgörenlerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin sağlık sektöründeki çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 41 Örgütsel Bağlılığın Sağlık Seköründe Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	675.781	4	168.945	1.201	.312	---
	Gruplar İçi	27420.839	195	140.620			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	24.003	4	6.001	.361	.836	---
	Gruplar İçi	3242.792	195	16.630			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	117.805	4	29.451	1.175	.323	---
	Gruplar İçi	4887.695	195	25.065			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	121.351	4	30.338	1.716	.148	---
	Gruplar İçi	3447.604	195	17.680			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 41 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(4,195)}=1.201$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(4,195)}=.361$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(4,195)}=1.175$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(4,195)}=1.716$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde sağlık seköründe çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.25. Örgütsel Bağlılığın Pozisyona Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık işgörenlerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin pozisyona göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 42 Örgütsel Bağlılığın Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	282.553	2	141.277	1.001	.370	---
	Gruplar İçi	27814.067	197	141.188			
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	37.579	2	18.790	1.146	.320	---
	Gruplar İçi	3229.216	197	16.392			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	11.223	2	5.611	.221	.802	---
	Gruplar İçi	4994.277	197	25.352			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	57.227	2	28.613	1.605	.203	---
	Gruplar İçi	3511.728	197	17.826			
	Toplam	3568.955	199				

Tablo 42 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(2,197)}=1.001$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $F_{(2,197)}=1.146$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(2,197)}=.221$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(2,197)}=1.605$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde pozisyona göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.26. Örgütsel Bağlılığın Çalışma Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık işgörenlerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin çalışma şekline göre, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

Tablo 43 Örgütsel Bağlılığın Çalışma Şekline Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Çalışma Şekli	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Sadece Gündüz	45	51.78	10.18	198	.415	.679
	GündüzveNöbet	155	50.94	12.36			
Duygusal Bağlılık	Sadece Gündüz	45	18.29	3.49	198	.270	.787
	GündüzveNöbet	155	18.10	4.21			
Devam Bağlılığı	Sadece Gündüz	45	16.71	4.74	198	.700	.485
	GündüzveNöbet	155	16.12	5.10			
Normatif Bağlılık	Sadece Gündüz	45	16.78	3.70	198	.077	.939
	GündüzveNöbet	155	16.72	4.39			

Tablo 43 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $t_{(198)}=.415$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $t_{(198)}=.270$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $t_{(198)}=.700$ ,  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık ( $t_{(198)}=.077$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### 4.27. Örgütsel Bağlılığın Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin haftalık çalışma saati açısından, anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığı incelenmiştir.



Tablo 44 Örgütsel Bağlılığın Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Haftalık Çalışma Saati	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	35-45 Saat	89	52.93	11.95	198	1.934	.055
	45-55 Saat	111	49.68	11.68			
Duygusal Bağlılık	35-45 Saat	89	18.67	3.92	198	1.661	.098
	45-55 Saat	111	17.72	4.13			
Devam Bağlılığı	35-45 Saat	89	16.80	5.08	198	1.386	.167
	45-55 Saat	111	15.81	4.94			
Normatif Bağlılık	35-45 Saat	89	17.46	4.49	198	2.191	.030
	45-55 Saat	111	16.15	3.95			

Tablo 44 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $t_{(198)}=1.934$ ,  $p>.05$ ), duygusal bağlılık ( $t_{(198)}=1.661$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $t_{(198)}=1.386$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık çalışanlarının normatif bağlılık ( $t_{(198)}=2.191$ ,  $p<.05$ ) düzeylerinde haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre haftada 35-45 saat çalışan bireylerin normatif bağlılık düzeyinin 45-55 saat çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.28. Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumda istihdam edilme şekline göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 45 Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	973.969	2	486.984	3.537	.031	1>3
	Gruplar İçi	27122.651	197	137.678			2>3
	Toplam	28096.620	199				
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	76.934	2	38.467	2.376	.096	---
	Gruplar İçi	3189.861	197	16.192			
	Toplam	3266.795	199				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	93.468	2	46.734	1.874	.156	---
	Gruplar İçi	4912.032	197	24.934			
	Toplam	5005.500	199				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	166.412	2	83.206	4.817	.009	1>3
	Gruplar İçi	3402.543	197	17.272			2>3
	Toplam	3568.955	199				

*1= 657/4B, 2= 657 ve 3= Döner Sermaye*

Tablo 45 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık ( $F_{(2,197)}=2.376$ ,  $p>.05$ ), devam bağlılığı ( $F_{(2,197)}=1.874$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $F_{(2,197)}=3.537$ ,  $p<.05$ ) ve normatif bağlılık ( $F_{(2,197)}=4.817$ ,  $p<.01$ ) düzeylerinde kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.29. Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre İncelenmesi

Bu başlık altında sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumda istihdam edilme şekline göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 46 Örgütsel Bağlılığın Kurumda İstihdam Edilme Şekline Göre Bağımsız Örneklem “T-Testi” Sonuçları:

Boyut	Kurumda İstihdam Edilme Şekli	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	657 ve 657/4B	97	53.32	11.53	198	2.564	.011
	Döner Sermaye	103	49.07	11.89			
Duygusal Bağlılık	657 ve 657/4B	97	18.77	3.94	198	2.147	.033
	Döner Sermaye	103	17.55	4.08			
Devam Bağlılığı	657 ve 657/4B	97	16.90	4.90	198	1.780	.077
	Döner Sermaye	103	15.64	5.07			
Normatif Bağlılık	657 ve 657/4B	97	17.65	4.31	198	3.024	.003
	Döner Sermaye	103	15.87	3.99			

Tablo 46 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının devam bağlılığı ( $t_{(198)}=1.780$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinde kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ( $t_{(198)}=2.564$ ,  $p<.05$ ), duygusal bağlılık ( $t_{(198)}=2.147$ ,  $p<.05$ ) ve normatif bağlılık ( $t_{(198)}=3.024$ ,  $p<.01$ ) düzeylerinde kurumda istihdam edilme şekline göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin örgütsel bağlılık, duygusal bağlılıkla normatif bağlılık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin duygusal bağlılık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Tekbakan (2010) tarafından dış kaynaklardan faydalanan konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılıkla iş doyumu arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada otelin kendi personelinin duygusal bağlılık düzeylerinin taşeron firma personeline kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada Karakullukçu (2015) tarafından dış kaynak kullanımını uygulayan kuruluşlarda işgörenlerin örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında bulunan ilişkinin incelenmesi üstüne yapılan bir çalışmada kadrolu çalışan bireylerin duygusal bağlılık düzeyinin taşeron yoluyla çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Söyük (2007)'ün özel hastanelerde hemşireler ile yaptığı çalışmasında kamu sektöründe çalışan hemşirelerin diğer sektörlerden farklı olarak eğitim düzeyi arttıkça ücrette ve kurumda çalışılan pozisyonda belirgin bir artış olmaması nedeniyle kişilerin adalet algılarını olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek bulunan, sağlık personellerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarının daha pozitif olduğu görülmektedir (Şahin, Taşkaya 2010).

Bulgulara göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin örgütsel bağlılık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Oysa Karakullukçu (2015) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin istihdam şekline göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada istihdam şekline göre çalışanların devam bağlılığı seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Karakullukçu (2015) tarafından yapılan çalışmada istihdam şekline göre çalışanların devam bağlılığı seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Tekbakan (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada otelin kendi personelinin devam bağlılığı düzeylerinin taşeron firma personeline kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada istihdam şekline göre, işgörenlerin normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Tekbakan (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada istihdam şekline göre, işgörenlerin normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen kişilere nazaran daha yüksek bulunduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı şekilde, Ay ve arkadaşları (2018) tarafınca bir niversite hastanesinde yapılan araştırmada algılanan etkileşim adaletinin istihdam şekline göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının algıladığı örgütsel adalet, işlem adaleti ve dağıtım adaletinin istihdam edilme şekline göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Ay ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada devlet memurlarının örgütsel adalet, işlem adaleti ve dağıtım adaleti algısının, taşeron çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda taşeron ve kadrolu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin yaşa göre, anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Pehlivan (2009) tarafından İstanbul ilinde Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda taşeron olarak istihdam edilen bireyler arasında gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Aksoy (2014) tarafından sağlık çalışanlarındaki mesai yükünün iş tatmini ve örgütsel bağlılık üstündeki etkisine dair Diyarbakır'daki sağlık kuruluşlarında yapılan bir uygulamada örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Sağlık alışanları ile yapılan bazı çalışmalarda örgütsel adalet ve yaş arasında farklılık saptanmazken (Keklik ve Us 2013), bazı çalışmalarda yaş arttıkça adalet algısının da artığı belirlenmiştir (Cihangiroğlu, şahin ve Naktiyok 2010).

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin öğrenim seviyesine göre, anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmayı, destekleyecek nitelikte olarak Aksoy (2014) tarafınca yapılan bir uygulamada örgütsel bağlılığın eğitim durumuna göre farklılaşmadığı belirlenmiştir

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin çalışılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Aksoy (2014) tarafından yapılan bir uygulamada örgütsel bağlılığın çalışılan pozisyona göre farklılaşmadığı belirlenmiştir

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Aksoy (2014) tarafından yapılan bir uygulamada örgütsel bağlılığın çalışma süresine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılık taşımadığı saptanmıştır. Benzer biçimde Karakullukçu (2015) tarafınca yapılan araştırmada da cinsiyete göre, işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı belirlenmiştir. Umutlu(2017) çalışmasında; kadınların örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığını erkeklerden daha yüksek bulmuştur. Ve yine aynı çalışmada örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel adalet, dağılım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaletinin de artacağını bulmuştur. Akduman ve ark (2015)'nin çalışmasında bekarlardaki örgütsel adalet algılarının evlilere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının devam bağlılığı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Yine benzer biçimde Karakullukçu (2015) tarafınca yapılan araştırmada da cinsiyete göre çalışanların devam bağlılığı düzeylerinin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Umutlu(2017)'da çalışmasında devam bağlılığı, yaş ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının normatif bağlılık düzeyinin cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılık taşımadığı saptanmıştır. Benzer biçimde Karakullukçu (2015) tarafınca yapılan araştırmada da cinsiyete göre, çalışanların normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle dair algılarının cinsiyete göre, anlamlı bir farklılığı taşımadığı saptanmıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafından bir kamu hastanesindeki sağlık

personellerinin iletişim doyumlarıyla örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre, anlamlı bir farklılığı taşımadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti algısının cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılığı taşımadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmayı, destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti algısının cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılığı taşımadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algısının cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılığı taşımadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmayı destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algılarının cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılığı içermediği tespit edilmiştir. Niğde'deki çalışmakta olan eğitim ve de sağlık personeli üstünde yaptıkları çalışmalarında Durna ve Eren de (2005), kurumdaki çalışma süresiyle normatif bağlılık ve de duygusal bağlılığın arasında bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Eskişehir'de Cengiz'in (2001) farklı hastanelerde çalışan ve hemşire ve (n=172) doktorlar (n=141) üstünde yaptığı araştırmasında kurumda çalışma süresiyle örgüte olan bağlılığın arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Taşkaya ve Şahin (2011), sağlık personellerinin örgütsel bağlılıklarının en fazla örgütsel adalet algısından etkilenmiş olduğunu saptamıştır. İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan 258 hemşire arasında Polat (2005) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel adaletin, örgüte olan bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. 2006 yılında, Rilley'in Yeni Zellanda'da bulunan Waikato'da çalışmakta olan 114 yardımcı sağlık personeliyle yaptığı araştırmasında da işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Tutar'a göre de, (2007) algılanan işlem adaletinin, örgütsel bağlılığın üstünde % 25 düzeyinde tesiri mevcuttur ki bu ise işlem adaletiyle örgütsel bağlılığın arasında pozitif yönlü olan bir münasebetin varlığını ortaya koymaktadır. Örgüte olan bağlılığa tesir eden öteki adalet alt boyutlarıysa bireyler arası adalet ve de bilgisel adalete dair olan algıdır. Dilek (2004), subaylardaki adalet algısıyla bağlılık seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi incelemiş olduğu araştırmasında özellikle etkileşim adaleti algısının (bireyler arası adalet ve bilgisel adalet) örgütsel bağlılığa olumlu katkıları olduğunu



saptamıştır. Taşkaya ve Şahin de (2011), sağlık işgörenlerinin örgütsel adalet algılarının, örgüte olan bağlılıklarının öncüsü olduğunu belirtip, işgörenlerin adalet algılarının yükseldikçe örgüte olan bağlılık düzeylerinin de artacağını ifade etmektedirler.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının işlem adaleti algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmayı destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının işlem adaleti algısının cinsiyete göre, anlamlı olan bir farklılık taşımadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası bireylerin algıladığı işlem adaleti düzeyinin 42-49 yaş arası bireylere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmayı destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının yaşları gençleştikçe işlem adaleti algısının arttığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının yaşa göre, anlamlı olan bir farklılığı taşımadığı saptanmıştır. Bu çalışmayı destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının yaşa göre, anlamlı bir farklılık taşımadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti algısının yaşa göre anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmayı destekleyici nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafınca yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti algısının yaşa göre anlamlı bir farklılığı taşımadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algısının yaşa göre, anlamlı bir farklılığı taşımadığı saptanmıştır.

Sağlık sektöründe Keklik ve Us (2013)'un yaptığı çalışmada çalışanların hizmet süreleri arttıkça örgütsel adalet algıları düştüğünü bunun nedenini de çalışanların deneyim kazandıkça olayların adil olup olmadığını karşılaştırma şanslarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun çalışanların adalet algılarını olumsuz olarak etkilediğini dile getirmişlerdir.



Sağlık sektörü dışında otomotiv sektöründe Yelboğa (2012)'nin yaptığı araştırmada iş deneyimi (kıdem) ve örgütsel adalet arasında mevcut bir ilişkinin varlığını saptamıştır.

Konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmada da yine örgütsel adaletin boyutlarından olan etkileşim adaleti boyutu ile örgütsel bağlılığın arasında öteki boyutlara nazaran daha üst seviye bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Yine hekimler üzerine yapılmış olan iki araştırmada etkileşim adaletinin örgütsel bağlılığı, istatistiki yönden anlamlı düzeyde tanımladığını gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Öztürk, 2008; Cihangiroğlu, 2011). Işık ve ark.(2012) çalışmasına göre ise örgütsel adaletin boyutları; örgütsel bağlılığın duygusal ve de normatif bağlılık boyutlarına tesir etmektedir. Sonuçlar, örgütsel adalet boyutlarının, duygusal bağlılığa ilişkin varyansın %12'sini ve yine normatif bağlılığa ilişkin varyansın ise %11'ini açıkladığını işaret etmektedir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Akkoyun Girişken (2015) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algısının yaşa göre, anlamlı bir farklılığı taşımadığı belirlenmiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde son dönemde “yeni kamu yönetimi” fikrinin benimsendiği görülmektedir. Bu durum kamu kurumlarının örgütlenme biçimleri ve personelin istihdam şekilleri gibi konularda değişiklikleri beraberinde getirmiştir.

Kamuoyunda uzun süreden beri tartışılmakta olan taşeron meselesi son olarak 696 sayılı Olağanüstü Hal KHK’si ile düzenlenmiştir. 696 sayılı KHK’nin taşeron düzenlemesine ilişkin bölümlerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve de 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenmiş olan geçici maddeler mevcuttur.

Bu düzenlemenin kapsamında geçici personeller tahsis edildikleri teşkilat ve birimlerde geçici personel şeklinde yürütmüş buldukları görevlerini yine aynı biçimde ifa etmeye devam edeceklerdir. Bu kapsamda bulunan çalışanlar yaşlılık ya da malullük aylığı alabilmeye hak elde edinceye kadar da yine sözleşmeli çalışan pozisyonunda (4/B) istihdam edileceklerdir. Yani, bu personellerin çalışma süreleri, emekliliğe hak kazanmış oldukları tarihle sınırlandırılmış olmaktadır. Kamudaki hizmet temini sözleşmesiyle çalıştırılanlar yani taşeron şekilde istihdam edilenlerin çalışmasıysa, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye dahil edilen geçici maddelerle kamu kurumlarında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunan taşeron işçiler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (D) bendi kapsamında olan sürekli işçilik kadrolarına geçirilmektedirler.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının sağlık sektöründe çalışma süresine, cinsiyetine, pozisyonuna, yaşına, haftalık çalışma saatine, çalışma şekline, toplam çalışma süresine, ilgili iş yerindeki çalışma süresine, kurumda istihdam edilme şekline, hane halkı kişi sayısına, medeni duruma, öğrenim durumuna ve gelir düzeyine göre olmak üzere;

- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının sağlık sektöründe çalışma süresine, cinsiyetine, pozisyonuna, yaşa, haftalık çalışma saatine, çalışma şekline, toplam çalışma süresine, ilgili iş yerindeki çalışma süresine, kurumda istihdam edilme şekline, hane halkı kişi sayısına, medeni duruma, öğrenim durumuna ve gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının etkileşim adaleti algısının kurumda istihdam edilme şekline ve haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği fakat kurumda istihdam edilme şekline, çalışma şekline, pozisyona, yaşa, cinsiyete, gelir düzeyine, hane halkı kişi sayısına, sağlık sektöründe çalışma süresine, öğrenim durumuna, bu iş yerindeki çalışma süresine, toplam çalışma süresine ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının işlem adaleti algısının sağlık sektöründe çalışma süresine, bu iş yerindeki çalışma süresine ve yaşa göre farklılık gösterdiği fakat toplam çalışma süresine, kurumda istihdam edilme şekline, haftalık çalışma saatine, cinsiyete, öğrenim durumuna, medeni duruma, pozisyona, gelir düzeyine, çalışma şekline ve hane halkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti algısının sağlık sektöründe çalışma süresine göre farklılık gösterdiği fakat bu iş yerindeki çalışma süresine, toplam çalışma süresine, cinsiyete, kurumda istihdam edilme şekline, yaşa, kurumda istihdam edilme şekline, pozisyona, medeni duruma, çalışma şekline, gelir düzeyine, haftalık çalışma saatine, hane halkı kişi sayısına ve öğrenim durumuna göre, anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.
- Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin kurumda istihdam edilme şekline ve kurumda istihdam edilme şekline göre farklılık gösterdiği fakat haftalık çalışma saatine, gelir düzeyine, toplam çalışma süresine, sağlık sektöründe çalışma süresine, pozisyona, cinsiyete, yaşa, bu iş yerindeki çalışma süresine, öğrenim durumuna, çalışma şekline, hane halkı kişi sayısına ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının normatif bağlılık düzeyinin kurumda istihdam edilme şekline, kurumda istihdam edilme şekline ve haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği fakat toplam çalışma süresine, gelir düzeyine, yaşa, sağlık sektöründe çalışma süresine, pozisyona, bu iş yerindeki çalışma süresine, öğrenim durumuna, cinsiyete, hane halkı

kişi sayısına, medeni duruma ve çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının devam bağlılığı düzeyinin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği fakat kurumda istihdam edilme şekline, kurumda istihdam edilme şekline, öğrenim durumuna, haftalık çalışma saatine, toplam çalışma süresine, sağlık sektöründe çalışma süresine, bu iş yerindeki çalışma süresine, çalışma şekline, yaşa, hane halkı kişi sayısına, pozisyona, medeni duruma ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyinin kurumda istihdam edilme şekline göre farklılık gösterdiği fakat cinsiyete, kurumda istihdam edilme şekline, haftalık çalışma saatine, pozisyona, yaşa, gelir düzeyine, toplam çalışma süresine, medeni duruma, çalışma şekline, hane halkı kişi sayısına, sağlık sektöründe çalışma süresine, bu iş yerindeki çalışma süresine ve öğrenim durumuna göre, anlamlı olan bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır.
  - Bulgulara göre, 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası bireylerin algıladığı işlem adaleti düzeyinin 42-49 yaş arası bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
  - Bulgulara göre bu iş yerinde 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası süredir çalışan bireylerin algıladığı işlem adaleti düzeyinin 10-12 yıl arası süredir çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
  - Bulgulara göre sağlık sektöründe 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası süredir çalışan bireylerin algıladığı işlem adaleti ve dağıtım adaleti düzeyinin 7-9 yıl arası süredir çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
  - Bulgulara göre haftada 35-45 saat çalışan bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin 45-55 saat çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
  - Bulgulara göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin algıladığı etkileşim adaleti düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Bulgulara göre aylık gelir düzeyi 1.901 TL ve üzeri olan bireylerin devam bağıllığı düzeyinin 1.401-1.900 TL arası olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Bulgulara göre haftada 35-45 saat çalışan bireylerin normatif bağıllık düzeyinin 45-55 saat çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Bulgulara göre 657 ve 657/4B ile istihdam edilen bireylerin örgütsel bağıllık, duygusal bağıllık ve normatif bağıllık düzeyinin döner sermaye ile istihdam edilen bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan bu araştırmalar neticesinde yararlık gösterebileceği düşünülen öneriler şunlardır:

- ✓ Örgütsel adaletin boyutlarından olan etkileşim adaletinin sağlanması noktasında çalışanlardan haftalık çalışma saati uzun olanların etkileşim adaleti algılarındaki görülen olumsuzluğu giderme adına haftalık çalışma saatlerinde daha eşit davranılması ile birlikte bu algıdaki olumsuzluk sağlık gibi hayati bir sahada hizmet sunan personellerin iş veriminde düşüslere sebep olabilecektir. Bunu ortadan kaldırmak için haftalık çalışma saatlerinin eşit olarak düzenlenmesi önerilmektedir.
- ✓ Örgütsel adaletin bir başka boyutu olan işlem adaleti algısında işyerindeki çalışma süresi ile paralel bir artış tespit edilmiştir. Buna binaen mevcut personellerin istihdamı hususunda personele dair önemli sıkıntılar olmadığı müddetçe kurumsal olarak uzun vadeli bir mesai birlikteliği politikası amaçlanması tavsiye edilmektedir.
- ✓ İş görenlerin bir örgüt ile bütünleşmesi, örgütte üye olarak kalmayı istemesi ve bunun için emek harcaması, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve benimsemesi olarak tanımlanan örgütsel bağıllığın düzeyinde de istihdam şekline göre farklılık arz etmesi sebebiyle kadrolu istihdamın yaygınlaştırılması önerilmektedir.

- ✓ Buna ilaveten haftalık çalışma saati daha az olanların yüksek olanlara kıyasla normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Çalışanların normatif bağlılıklarını artırma adına haftalık mesai saatleri makul düzeylere çekilmesi tavsiye edilmektedir.
- ✓ Elde edilen verilere göre devam bağlılığı hususunda alınan ücret yükseldikçe, bu bağlılıkta da paralel bir artış gözlenmiştir. Bu sebeple ücret noktasında daha az gelir elde eden ve çoğunlukla da taşeron çalışan personellerin ücretlerinde iyileştirilme yapılması önerilmektedir.
- ✓ Kadrolu çalışan personellerde duygusal, normatif ve örgütsel bağlılıklarının taşeron personellere nazaran açık şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna binaen sağlık sektöründeki istihdamda taşerondan ziyade, daimi işgüvencesine sahip olan kadrolu personel alımı yoluna gidildiğinde, bağlılık düzeylerinin artması ve beraber sunulan hizmetteki kalitenin artacağı da düşünülmektedir. Bu bilgiye dayanarak, taşeron personel yerine kadrolu personel alımının sağlanması tavsiye edilmektedir.
- ✓ Sağlık kurumlarındaki çalışma barışını sağlama adına farklı istihdam türleri tamamen ortadan kaldırılmasa dahi özlük ve ücrete dair farklılıkların en aza indirgenmesinin gerekliliği önerilmektedir.
- ✓ Son olarak yaptığımız araştırmanın genele yayılabilmesi için daha geniş örnekleme çalışılması önerilmektedir.

## **KAYNAKÇA**

Açık, A. Hastane çalışanlarında örgütsel bağlılık, Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği. 2015, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 87 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin).

Akkaya, Y. Kapitalizm ve Türkiye II; Emek, Siyasal Yaşam ve Bölgesel Kalkınma, Dipnot Yayınları, Ankara, 2005; s. 13-40.

Akkoyun Girişken, G. Bir kamu hastanesinde sağlık çalışanlarının iletişim doyumları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. 2015, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 120 sayfa, İstanbul, (Yard. Doç. Dr. Leyla Köksal).

Akman, F. Sağlık kurumlarında hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi; özel hastaneler alan araştırması. 2017, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 86 sayfa, İstanbul, (Yard. Doç. Dr. Ramazan Özgür Çatar).

Aksoy M. Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama. 2014, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 88 sayfa, Mersin, (Prof. Dr. Ünal Ay).

Akyüz, Ü., N. Demirkasımoğlu ve Ç. Erdoğan. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki yöneticilerin örgütsel adalet algıları. Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi. 2013; Cilt: 38, Sayı: 167: 119-140.

Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 2010; Cilt:16, Sayı: 4: 463 - 485.

Al-Zu'bi, H.A. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. International Journal of Business and Management. 2010; 5: 345-368.

Andrews, M. C., Kacmar, K. M., Blakely, G. L. and Bucklew, N. S. Group cohesion as an enhancement to the justice-affective commitment relationship. Group and Organization Management. 2008; 33: 163-177

Atalay, İ. Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kamu sektöründen bir örnek. 2010, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 169 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan).

Atılğan, A. Neo-liberal köle pazarları. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2013; Cilt: 1, Sayı: 3: 85-117.

Ay F., Ünal Ö., Hekim S. İstihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılaması: Üniversite hastanesi örneği. İş ve İnsan Dergisi, 2018; Cilt:5 Sayı: 1: 33-46.

Aydınlı, İ. Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayınları, Ankara, 2008; s.149.

Aydoğan, R. Sağlık personel reformu: 1980-2010 dönemi. Kamu Yönetimi Çalışmaları: Kamu Yönetimi ve Reformu, 2010; Cilt: 9: 169-196.

Ayık, A., Yücel, E. ve Savaş, M. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2014; Cilt:14, Sayı: 2: 233-252.

Ayman Güler, B. Yeni Sağ ve Devletin Değişimi: Yapısal Uyarılama Politikaları 1980-1995. (2.Baskı), Kitapevi, Ankara, 2005.

Bakhshi, A., Kumar, K. ve Rani, E. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. International Journal of Business and Management, 2009; 4: 109-123

Başıyigit, A. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. 2006, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 129 sayfa, Kütahya, (Doç. Dr. Bülent Tokat).

Bateman Thomas S. and Zethaml Carl P. Management: Function And Strategy, Richard D. Irwin Inc, 1990.

Bayındır, S. Yenilik çalışmalarında dış kaynak kullanımı. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, 2007: 241-250.

Baysal, A. C., Paksoy, M., Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer - Allen örgütsel bağlılık ölçeği. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 1999; Sayı: 28: 7-15.

Becker, H., Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 1960; 66: 32-40



Beşoğlu, Ç. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Kocaeli ili Gölcük ilçesi örneği. 2014, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 135 sayfa, Kocaeli, (Yard. Doç. Dr. Özge Mehtap).

Bilsel, M. A. Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: bir araştırma. 2013, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 137 sayfa, Ankara, (Doç. Dr. Alptekin Sökmen).

Brown, R. Labor Power and Labor Process: Understanding Industrial Organizations. London: Routledge, 1996.

Buchanan II, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 1974; 19: 533-546.

Budak, G. Halkla ilişkiler. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir, 2004; s.196.

BÜMKO, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Kamu kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyon Sayıları, Ankara, 2013. Web: <http://www.bumko.gov.tr/TR,908/kadro-istatistikleri.html>, (Erişim: 25 Temmuz 2016)

Can, H. ve Ş. Kavuncubaşı. Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitap Evi, 5. Baskı, Ankara, 2005.

Cengiz, A. A. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. 2001, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 184 sayfa, Eskişehir, (Yard. Doç. Dr. Çiğdem Kirel).

Cihangiroğlu N, Yılmaz A. Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010; Cilt: 13, Sayı: 19: 195-213.

Çankaya, O. G. Türk iş hukukunda alt işveren kavramı: Uygulamada asıl işveren-alt işveren ilişkilerinden doğan bazı sorunlar. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş Yayınları, 2002: 4-19.

Çaşkurlu, S. Küreselleşen işgücünün krizi ve küresel eşitsizlik. Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 2010; Cilt:21, Sayı: 77: 49-100

Çelik O.T. İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasında ilişki. 2011, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 171 sayfa, Konya, (Prof. Dr. Musa Gürsel).

Çöl, G. Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 2004; Cilt: 6, Sayı: 2: 241-264

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma hayatı istatistikleri, Ankara, 2013 [http://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2013/index.html](http://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma_hayati_2013/index.html), (Erişim: 20 Temmuz 2016).

Davis, Gordon B. and Naumann, J. David. Personal Productivity. The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, 1997.

Deardorff, A. V., and Djankov, S. Knowledge Transfer Under Subcontracting: Evidence from Czech Firms. Research Semınarın, 2000.

Delaney, J. Morale boosters. Black Enterprise, 1995; 26: 2: 76-89.

Demir, K. Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. International Journal of Human Sciences, 2016; 13: 1: 145-154.

Demirel Etöz, S. Sağlık reformu: 1980-2010 dönemi. Kamu Yönetimi Çalışmaları: Kamu Yönetimi ve Reformu, 2010; Cilt: 9: 148-168.

Demirkaya, H. ve Şimşek-Kandemir, A. Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014; Cilt: 18 Sayı: 2: 263-279.

Deniz, S., Çimen, M. ve Özсарı, H. Sağlık kuruluşu çalışanlarının örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik bir araştırma. The Journal of Academic Social Science Studies, 2016; Sayı: 42: 329-343

Devonish, D. and Greenidge, D. The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. International Journal of Selection and Assessment, 2010; 18: 1: 75-86

Dilek, U. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi. 2004, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 165 sayfa, Ankara, (Doç. Dr. Demet Varoğlu).

Durna, U. ve V. Eren, Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2005; Cilt: 6 Sayı :2 210-219.

Ekin, N. Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren. İstanbul Ticaret Odası ve Acar Matbaacılık, İstanbul, 2002.

Erdoğan, İ. Personel Seçim Sisteminin Düzenlenmesinde Psikoteknik Yöntem, İşgücü Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1990.

Eren, Erol. Yönetim Psikolojisi, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1993.

Eroğlu G. Ş. Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma. 2009, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 223 sayfa, Denizli, ( Doç. Dr. Ayşe İrmış ).

Eryiğit, S. Kamu işyerlerinde alt işveren uygulamasının doğurduğu sorunlar ve çözüm arayışları. Kamu-İş Dergisi, 2010; 45-60.

Etiler, N. Neoliberal politikalar ve sağlık emek gücü üzerindeki etkileri. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2011; Sayı: 42: 2-11.

Etiler, N. ve Urhan, B. Kocaeli İlinde Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Hekimlerin Çalışma Koşulları. I. Ulusal. Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı, İstanbul, 2008.

Fassina, N.E., Jones, D.A. ve Uggerslev, K.L. Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent-system and shared-variance models. Journal of Organizational Behavior, 2008: 29: 805-828.

Folger, R. ve Greenberg, J. procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. Research in Personnel and Human Resources Management, 1985: 3: 1-113

Gordon, Judith R. Organizational Behaviour, Prentice Hall, New Jersey, 1999.

Göker, A. Taşeron ve taşeronluk. Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi, 2012; Sayı: 1332: 23-34

Gökbayrak, Ş. Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri, Mülkiyeliler Birliğı Vakfı Yayınları, Ankara, 2003.

Gönen, Z. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği). 2016, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 114 sayfa, Erzurum, (Doç. Dr. Şükrü Ada).

Greenberg, J. ve T.R. Tyler. Why procedural justice in organizations?, Social Justice Research, 1987; 1: 27-42

Guangling, W. The study on relationship between employees' sense of organizational justice and organizational citizenship behavior in private enterprises. Energy Procedia, 2011; 2030-2034

Güller, A. Altyapının kronikleşen sorunu taşeronluk müessesesi üzerine bir inceleme. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015; Cilt:5 Sayı: 1: 91-103.

Günüşen, Z. E. Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. 2016, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 151 sayfa, İstanbul, (Ahu Tuğba Karabulut).

Gürbüz, S. ve Sani-Mert, İ. Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uygulaması: kamuda görgül bir çalışma. Amme İdaresi Dergisi, 2009; Cilt:42 Sayı: 3: 117-139.

Gürpınar, G. An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention/ Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider-üye mübadele ilişkisi, ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir çalışma. 2006, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 111 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Mehmet Yahyagil).

Güzel, A. Alt işveren (taşeron) uygulamasının endüstri ilişkileri sistemine etkileri. Çimento İşveren Dergisi, 1993; Cilt: 7 Sayı: 5: 3-11.

Güzel, A. İş yasasına göre alt işveren kavramı ve asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004; Cilt:1 Sayı: 9: 45-62.

Güzel, A. Alt işveren uygulamasında güvencesiz bir sisteme doğru. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010; Cilt: 4 Sayı: 27: 65-91.

HAK-İŞ. Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması, Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2015.

Harmancı Seren, A.K. ve Yıldırım, A. Özelleştirme: sağlık, özelleştirme ve hemşireler. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 2013; Cilt: 16 Sayı: 2: 123-131.

Heponiemi, T., Elovainio, M., Laine, J., Pekkarinen, L., Eccles, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. and Sinervo, T. Productivity and employees' organizational justice perceptions in long-term care for the elderly. Research in Nursing ve Health, 2007; 30: 113-129.

İbicioğlu, H., Özmen, H. İ. ve Taş, S. Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2000; Cilt: 14 Sayı: 2: 78-102.

İçerli, L. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2010; Cilt: 5 Sayı: 1: 34-51.

İnce, M. ve H. Gül. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitapevi Yayınları, İstanbul, 2005.

İşbaşı, J. Ö. Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamaların örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. 2000, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 125 sayfa, Antalya, (Doç. Dr. Ferda Erdem).

İşleyici, K. Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği). 2015, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 137 sayfa, Bolu, (Doç. Dr. Şaduman Kapusuzoğlu).

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010; 24 (4).

İyigün, N. Ö. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012: 21-35.

Jafari, P. ve Bidarian, S. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012: 47: 189-221.

Karabay, Z. Kamu ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 160 sayfa, Ankara, (Doç.Dr. Deniz Şahin).

Karahan, A. Dış kaynak kullanımının verimlilik üzerine etkisi (hastane yöneticileri üzerine bir araştırma). Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi, 2009: 187-194.

Karakullukçu, İ. Dış kaynak kullanımı yöntemi uygulayan işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 2015, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 125 sayfa, Bolu, (Yard. Doç. Dr. A. Emin Serin)

Karasar, N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

Kaya, G. Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: Adıyaman örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2015; Cilt: 14 Sayı: 55: 63-79.

Kaygısız, A. G. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki: Kütahya örneği. 2012, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Yüksek lisans tezi, 181 sayfa, Eskişehir, ( Yard. Doç. Dr. Murat Çelen).

Keklik, B. Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013; Cilt:18 Sayı: 2: 143-161

Kiechel, W. III, Resurrecting Corporate Loyalty, Fortune, Dec. 9, Aktaran: Keith, Human Behavior at Work, Organizational Behavior, 1985.

KİK, Kamu İhale Kurumu,Kamu Alımları İzleme Raporu, 2012. Web: [http://www2.ihale.gov.tr/Duyurular2012/2012\\_2\\_cayrek\\_sonu\\_kamu\\_al%C4%B1m%C4%B1\\_raporu.pdf](http://www2.ihale.gov.tr/Duyurular2012/2012_2_cayrek_sonu_kamu_al%C4%B1m%C4%B1_raporu.pdf), (Erişim Tarihi: 27 Temmuz 2016).

Koç, Y. Taşeronluk ve fason üretim: Sorunlar, çözümler. Türk- İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2001.

Koray, M. Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 2005.

Koray, M. Sosyal Politika (3. Baskı), İmge Kitabevi, Ankara, 2008.

Kunt, P. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa iddiası (karar incelemesi). İstanbul Barosu Dergisi, 2013, Cilt: 87, Sayı: 2: 127-138

Lambert, E.G., Hogan, N.L., Griffin, M.L. The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 2007; 35: 103-124.

Lerner, M. J. The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 1977; 45: 234-249.

Li, A. and Cropanzano, R. Do east asians respond more/less strongly to organizational justice than North Americans? A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 2009; 46: 89-105.

Masterson, S.S. A trickle-down model of organizational justice: Relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(4), 594-604 .

Mathieu, J. E. and Zajac, D.M., A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 1990; 108, 2: 171-194.

Meyer, J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational, 1991 commitment. *Human Resources Management Review*. 1992, 61-89.

Morcos, J. L. International Subcontracting Versus Delocalisation? A Survey Of The Literature and Case Studies From The SPX Network, UNIDO, Vien, 2003.

Mütevelliöglu, N. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bursa, 2013.

Narmanlıoğlu, Ünal. İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

Newstrom John W. and Davis Keith. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*, McGraw-Hill, 1993.

Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 1993; 36: 527-556.

Nishiguchi, T., and Brookfield, J. The evolution of Japanese subcontracting. *MITS loan Management Review*, 1997.

Nussbaum, B., vd. The endof corporate loyalty. Business Week, aug. 4, 1986.

Okcan, N. ve Bakır, O. İşletmenin ve işin gereği taşeronlaşma taşeron cumhuriyetine doğru. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010; Cilt: 4: 55-75.

Oliver, N. Work rewards, work values and organizational commitment in employee-owned firm: Evidence from the U.K. Human Relations, 1990; 43, 6: 67-89.

Oral, H. Otel işletmelerinde iş koşullarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi. 2015, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 150 sayfa, Balıkesir, (Yard. Doç. Dr. Gülay Özdemir Yılmaz).

Oran, M. Taşeron işletmelerde çalışmanın işgören motivasyonuna etkisi: Hizmet işletmelerinde bir uygulama. 2016, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 94 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. İzzet Gümüş).

Organ, D. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

Orpen, C. (1993). The effect of organizational commitment on the relationship between procedural and distributive justice. The Journal Of Social Psychology, s. 134-135-136.

Öngel, F. Serkan, Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları, DİSKAR, 2014; Cilt: 2: 40-51.

Önsal, Naci. Endüstri İlişkileri Sözlüğü. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2011; s.504.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti’nde bir uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013; Cilt: 10 Sayı: 23: 38-54.

Özener, K. Çalışma ilişkilerinde taşeron sistemler üzerine uluslararası bakış. 2017, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 220 sayfa, Isparta, (Doç. Dr. Mustafa Öztürk).

Özdoğan, O. N. Otel işletmelerinde faaliyet alanları açısından dış kaynak kullanımı (outsourcing) ve finansal performans üzerine etkileri. 2006, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 242 sayfa, İzmir, (Prof. Dr. İge Pınar).



Öztürk, A. ve Sezgili, K. Dış kaynaklardan yararlanmanın yeni bir rekabet stratejisi olarak kullanılması ve uygulama süreci. Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, 2002: 137-140

Öztürk, P. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin İstanbul'daki kamu sağlık kurumlarında incelenmesi üzerine ampirik çalışma. 2009, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 118 sayfa, (Doç. Dr. Aslı Küçükbaşlan).

Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H.O. Örgütsel Davranış, Ed: Ünsal Sığırı- Sait Gürbüz, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

Pehlivan U. Atipik istihdamda örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi. 2009, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 137 sayfa, Kütahya, (Doç. Dr. Gültekin Eren Gümüştekin).

Peter, J. Laurence ve Hull Raymond, Peter İlkesi, (Çeviren: Melih Ölçer), Bilgi Yayınları, İstanbul, 1984.

Polat, S. Mesleğe - örgüte bağlılık ve iş tatmini ile işten ayrılma ilişkisi ve hemşireler üzerine bir araştırma. 2005, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 184 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Ahmet Cevat Acar).

Polat, S. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. 2007, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 212 sayfa Kocaeli, (Prof. Dr. Cevat Celep).

Ponnu, C.H. ve Chuah, C.C. Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. African Journal of Business Management, 2010; 4: 145-168.

Riketta, M. Organizational identification: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 2005; 66: 358-384.

Rilley, D. Turnover Intentions: The Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment and Continuance Commitment, Waikato, 2007.

Salancik, G. R.. Commitment And The Control Of Organization Behavior And Belief. New Directions In Organizational Behavior, B.M.Sraw ve G.R. Salancik, Chicago: Illionisst. Clair Pres, 1977.

Sapancalı, F. Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2007; Cilt: 27: 2-3.

Selamoğlu, A. Gelişmiş ülkelerde istihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2002; Cilt: 4 Sayı: 2: 112-125.

Silver, B. Emeğin Gücü: 1870'den Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme. (A. Önal, Çev.), Yordam Kitap, İstanbul, 2009.

Söyük S. Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. 2007, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, 226 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Fatih Semerciöz).

Scholl, R. W. Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. Academy of Management Review. 1981; 6: 589-599.

Solak, Ö. Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi. 2014, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 170 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Halim İşsever).

Spell, C.S. and Arnold, T.J. A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health. Journal of Management, 2007; 33 : 245-271.

Suğur N. "Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Sorunları" Sungur, Z. (Der.) Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2012.

Şafak, C. 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde taşeron(alt-işverenlik) meselesi. TBB Dergisi, 2004; Sayı : 5: 111-132.

Şen, S. Ekonomik ve teknik anlamda taşeronluğun (alt işverenlik) tanımı ve sınıflandırılması. Çimento İşveren Dergisi, 1996; Cilt: 10 Sayı: 1: 3-11.

Şen, S. Alt işverenlik ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006: Sayı: 3: 25-39.

T.C. Resmi Gazete, 4857 Sayılı İş Kanunu, Sayı: 25134 Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1> (Erişim Tarihi:30 Temmuz 2016).

Tan, Ç. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları: Elazığ il örneği. 2006, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 83 sayfa, Elazığ, (Yard. Doç. Dr. Fatih Töremen).

TBMM, (2009). Giresun Milletvekili Murat Özkan'ın 7/6931 Sayılı Soru Önergesi, Web: <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-6931sgc.pdf>, ( Erişim:25 Mayıs 2017).

Tekbalkan, M. Dış kaynaklardan yararlanan otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 2010, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 93 sayfa, Ankara, (Doç. Dr. Ahmet Tayfun).

TDK , Türkçe Sözlük, 2. Cilt, TTK Basımevi, Ankara, 1998

Thibaut, J. ve Walker, L. A theory of procedure. California Law Review, 1978: 66: 78-97.

Thompson M. and P. Heron The difference a manager can make: Organizational justice and knowledge worker commitment. International Journal of Human Resource Management, 2005; 16(3), 383-404.

Tiryaki, T. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri. 2005, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 235 sayfa, Kütahya, (Prof. Dr. Bülent Tokat).

Titrek, O. Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2009; Cilt: 6 Sayı: 2: 552-573.

Tokol, A. Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Dora Yayınları, Bursa 2011.

Töremen, F. ve Tan, Ç., Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010; Cilt: 14. 168-181.

Tunçbiz, B. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Karabük Üniversitesi akademik personel üzerinde bir araştırma. 2015, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Karabük, (Yard. Doç. Dr. Ozan Büyükyılmaz).

Tutar, H. Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 2007; Cilt:12 Sayı: 3: 97-120.

Umutlu, F. Hemşirelerde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Üniversite hastanesi örneği. 2017, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İstanbul, (Yard. Doç. Dr. Melek Astar).

Ünlütürk Ulutaş, Ç. Sağlıkta Dönüşümün Kadın Sağlık Çalışanlarına Temel Yansımaları I. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Sempozyumu Bildiri Kitabı, Denizli, 2011; 22-26.

Ünsal, E. 4857 Sayılı Yasa'ya göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2005; 535-551.

Yalçın, A. ve F. N. İplik. Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005; Cilt: 14 Sayı: 1: 108-129.

Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, G.T. Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2009; Cilt: 1 Sayı: 1: 3-16.

Ybema, J.F. ve Van Den Bos, K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. Social Science ve Medicine, 2010; 70: 1609-1617.

Yelboğa A. Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. Ege Akademik Bakış Dergisi. 2012; Cilt:12 Sayı: 2: 171-182.

Yeldan, E. İstihdamsız büyüme, esnek işgücü. Cumhuriyet Gazetesi, 24.02.2010.

Yeniçeri Ö, Demirel Y, Seçkin Z. Örgütsel adalet ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki. KMU İİBF Dergisi, 2009; Sayı: 16: 83-99.

Yıldırım, F. Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. 2002, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 185 sayfa, Ankara,(Doç. Dr. Zehra Yaşın Dökmen).

Yüksekbilgili, Z. ve Hatipoğlu, Z kuşaklara göre örgütsel adalet algısı. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 2015; 14: 403-412.

Yüksel, M. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama. 2015, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 117 sayfa, Samsun, (Doç. Dr. Hasan Gül).

Yıldız, S. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2014: Cilt:14 Sayı: 2: 199-210.

Zeinebadi, H. ve Salehi, K. Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (ocb) of teachers: Proposing a modified social exchange model. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2011: 29: 356-387.

Zhao, L., Lu, Y., Zhang, L., Chau, P.Y.K. assessing the effects of service quality and justice on customer satisfaction and the continuance intention of mobile value-added services: An empirical test of a multidimensional model. Decision Support Systems, 2012; 52: 645-656.



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Esin	<b>Soyadı</b>	Acar
<b>Doğum Yeri</b>	Çanakkale	<b>Doğum Tarihi</b>	24.08.1987
<b>Uyruğu</b>	TC	<b>Tc Kimlik No</b>	36406134254
<b>E-mail</b>	<u><a href="mailto:leacar@hotmail.com">leacar@hotmail.com</a></u> <u><a href="mailto:esinacar17@gmail.com">esinacar17@gmail.com</a></u>	<b>Tel</b>	05455893258

### Eğitim Düzeyi

<b>Lisans</b>	Trakya Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Hemşirelik Bölümü	2012
---------------	---------------------	----------------------------	-------------------	------

### İş Deneyimi

<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre</b>
Hemşire	Ç.O.M.Ü Sağlık Araştırma Ve Uygulama Hastanesi	2012-

### Sertifikalar

Toros Üniversitesi Aile Danışmanlığı	2013
Sağlık Bakanlığı Acil Bakım Hemşireliği	2013
Çanakkale İl Sağlık Müdürlüğü Erişkinlerde İleri Yaşam Desteği (İLYAD) 2013	2013

## **EKLER**

Ek-1 Gönüllü Bilgilendirme Ve Anket Onam Formu

Ek-2 Uygulanan Anket Soruları

Ek-3 Çanakkale İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Anket Reddi

Ek-4 Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Anket Onayı

Ek-5 Etik Kurul Onayı





## 6.1. Ek-1 Gönüllü Bilgilendirme Ve Anket Onam Formu



ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU GÖNÜLLÜ BİLGİLENDİRME FORMU					
Doküman:	Form-11	Revizyon No:	02	Revizyon Tarihi:	... / ... / 20...

- 1. Çalışmanın adı:** Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi
- 2. Araştırmacıların adları, kurumları ve iletişim numaraları.**

Araştırmacı	Unvanı, Adı, Soyadı	Kurumu	İletişim Bilgileri
<b>Sorumlu Araştırmacı</b>	Doç. Dr. Murat AYDIN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Mali İktisat Anabilim Dalı	0.286 3358738 / 1276
<b>Yardımcı Araştırmacı</b>	Yüksek Lisans Öğrencisi Esin ACAR	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı	0545 589 32 58

### 3. Araştırmanın amacı ve kısa özeti:

Taşeronlaşma ile değişen özel ve kamu sektöründeki gelişmeler birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektörünü de etkilemiştir. Sağlıkta dönüşüm paradigmasının en önemli başlıklarından biri taşeronlaşmanın sağlık alanında daha fazla tamamen yaygınlaştırılmasıdır. Bu bağlamda, sağlık sektörü kademeli olarak özel sektöre kaynak transferinin merkezi haline getirilirken kamuda çalışan yetişmiş personel ise, özel sektöre doğru ve güvencesiz bir konuma itilmektedir. Gerek merkez ve gerekse çevre ülkelerde sağlık alandaki taşeron uygulamaları, ağırlıklı olarak temizlik ve güvenlik elemanı alımıyla başlamıştır. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların değişen iş koşulları ile çalışma alanlarındaki psikolojik etmenlerinin farklılaşması, onların çalışmakta oldukları örgütlerine olan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi unsurlara olan bakış açılarını da beraberinde değiştirmektedir.

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe taşeronlaşmanın çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaçla araştırmada taşeron ve kadrolu olarak hizmet veren sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılaşma incelenecektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesidir.

### 4. Bu araştırma için neden siz seçildiniz?

Sağlık çalışanı olduğunuz için seçildiniz.

### 5. Araştırmaya katılmak / bir kez katıldıktan sonra sonuna kadar devam etmek zorunda mıyım?

Araştırmaya katılma zorunluluğunuz yoktur. Araştırma sırasında araştırmanın herhangi bir aşamasında vazgeçerseniz yarıda bırakma hakkına sahipsiniz.

### 6. Katılmayı kabul edersem bana ne yapılacaktır?

Size Sosyo-Demografik Soru Formu, Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği verilerek cevaplamanız istenecektir.

### 7. Araştırmaya katılmak size bir zarar verecek mi? Sizin için olumsuz yönleri/riskleri olacak mı?

Araştırmaya katılmanız halinde sizin için herhangi bir risk teşkil eden bir durum bulunmamaktadır.



**8. Araştırmaya katılmanın size olası yararları nelerdir? Araştırmaya katılmak size bir fayda/üstünlük sağlayacak mı?**

Çalışmaya katılmanız size herhangi bir maddi kazanç sağlamayacaktır.

**9. Araştırma için masrafım olacak mı? Araştırmanın benim için maddi bedeli var mı?**

Araştırmaya katılmanız halinde herhangi bir ücret ödemeyeceksiniz.

**10. Kimlik bilgilerim ve elde edilen verilerin gizliliği nasıl sağlanacak?**

Anketler isimsiz olarak doldurulacaktır. Sizden Ad, Soyad, TC Kimlik No, Kan Grubu, İletişim Bilgileri gibi kişiye özel bilgileriniz istenmeyecektir.

**11. Araştırma sonunda bana bilgi verilecek mi?**

İsterseniz araştırma sonunda size araştırma sonucu ile ilgili bilgi verilebilir.

**12. Araştırma sonuçlarına ne olacak?**

Araştırmanın sonuçları yüksek lisans tezi olarak yayınlanacak.

**13. Daha ayrıntılı bilgi için,**

Doç. Dr. Murat AYDIN'a başvurabilirsiniz murataydin2000@hotmail.com

**14. Teşekkür:**

Araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

**BU BİLGİLENDİRME FORMU SİZDE KALACAKTIR. ARAŞTIRMAYA KATILMAK İSTERSENİZ AŞAĞIDA YER ALAN ONAM FORMUNU İMZALAMANIZ GEREKMEKTEDİR.**

#### ONAM FORMU (D<sup>2</sup>)

**Araştırmanın Adı:** Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	Evet	Hayır
Hasta Bilgilendirme Formunu okudunuz mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma projesi size sözlü olarak da anlatıldı mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Size araştırmayla ilgili soru sorma, tartışma fırsatı tanındı mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorduğunuz tüm sorulara tatmin edici yanıtlar alabildiniz mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma hakkında yeterli bilgi aldınız mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herhangi bir zamanda herhangi bir nedenle ya da neden göstermeksizin araştırmadan çekilme hakkına sahip olduğunuzu anladınız mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma sonuçlarının uygun bir yolla yayınlanacağına katılıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yukarıdaki soruların yanıtları size kim tarafından açıklandı? <i>Lütfen ismini yazınız.</i>		

İmza:

Adı / Soyadı:

Tarih:

## 6.2. Ek-2 Uygulanan Anket Soruları

### ANKET

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu bilimsel bir çalışma ile ilgilidir. Sizin kimlik ve iletişim bilgileriniz talep edilmemektedir. Cevaplarınızın tamamı ile gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Sadece siz değerli çalışanların iş yaşamı ile ilgili düşüncelerine başvurulacaktır. Bu araştırmanın amacı kamuda kadrolu ve taşeron olarak hizmet veren sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştırmak, çalışanların çalışma yaşamındaki problemlerini tespit etmek ve çalışma şartlarının iyileşmesi için bilimsel platformlarda önerilerde bulunmaktır. Anketi yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Çok değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkürlerimi sunarım.

Esin ACAR  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi  
Yükseklisans

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız: ( ) 18-25 ( ) 26-33 ( ) 34-41 ( ) 42-49 ( ) 50 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar
4. Öğrenim Durumunuz: ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Lise ( ) Önlisans  
( ) Lisans ( ) Lisans üstü
5. Hane Halkı Kişi Sayısı: ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ve üzeri
6. Gelir Düzeyiniz: ( ) 1400 ve altı ( ) 1401-1900 ( ) 1901-2400 ( ) 2401-2900  
( ) 2901-3400 ( ) 3401-3900 ( ) 3901 ve üzeri
7. Bu İş Yerindeki Çalışma Süreniz: ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl  
( ) 10-12 yıl ( ) 13 yıl ve üzeri
8. Toplam Çalışma Süreniz: ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl  
( ) 10-12 yıl ( ) 13 yıl ve üzeri
9. Sağlık Seköründe Çalışma Süreniz: ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl  
( ) 10-12 yıl ( ) 13 yıl ve üzeri
10. Pozisyon: ( ) Hemşire  
( ) Hekim  
( ) Paramedik  
( ) Teknisyen  
( ) Diğer .....(belirtiniz)
11. Haftalık Çalışma Saati:
12. Kurumunuzda İstihdam Edilme Şekliniz: ( ) 657/4B ( ) Sözleşmeli 4924  
( ) 657 ( ) Döner Sermaye
13. Çalışma Şekliniz: ( ) Sadece Gündüz ( ) Gündüz & Nöbet ( ) Sadece Nöbet ( ) Vardiya

<b>Örgütsel Adalet Ölçeği</b>		<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
1	İşyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır.				
2	İşyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır ve ek bilgi sunulur.				
3	Genel olarak değerlendirdiğinde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.				
4	İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personele tutarlı bir şekilde uygulanır.				
5	Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.				
6	İşyerimde işle ilgili alınan kararlara karşı çıkma veya bunların değiştirilmesini talep etme hakkı vardır.				
7	Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.				
8	İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim.				
9	Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim				
10	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir.				
11	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim benim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.				
12	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana açık sözlü davranır.				
13	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir.				
14	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur.				
15	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana karşı kibar ve düşünceli davranır.				
16	Amirim, işimle ilgili her kararı çok açık ve net bir şekilde açıklar.				
17	İşyerimde işle ilgili karar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır.				
18	İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır.				
19	Amirim, işimle ilgili olarak alınan kararlara ilişkin haklı gerekçeler sunar.				
20	Amirim, işimle ilgili bir karar alırken bana makul ve mantıklı bulduğum açıklamalar yapar.				

<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>		<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Ne KatılmıyorumNe Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
3	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum					
4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
9	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biride, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
13	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
15	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağımı düşünüyorum.					
16	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
17	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					
18	Bu kurumda çalışmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissediyorum.					

### 6.3. Ek-3 Çanakkale İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Anket Reddi

**EK - 1**

**T.C.**  
**SAĞLIK BAKANLIĞI**  
**Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu**  
**Çanakkale İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği**

**Sayı** : 33598204/774.01.99  
**Konu** : Anket Çalışması

**Sayın ESİN ACAR**

**İlgi** : 13/07/2016 tarihli yazınız;

Çanakkale Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğimize bağlı sağlık tesislerimizde uygulanmak üzere "Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" konulu başvuru belgelerimiz kurumumuz Bilimsel Araştırma ve Anket Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup, sağlık tesislerimizde uygulanması uygun görülmemiştir.

Bilgilerimizi ve gereğini rica ederim.

**Op. Dr. Tezcan SEZGİN**  
Genel Sekreter

*İnşaatını Eder teslim aldım*

*Esin Acar*

OKI 960 Konutları Hamidiye Mah. Rauf Denktaş Cad. No: 3 Kepez/ÇANAKKALE  
aks No:0 286 217 63 63  
Posta:sakibe.karaturna@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Sakibe KARATURNA Eğitim  
R-GE Birimi Tel:0 (286) 262 00 10 Dahili: 1201 Faks: 0 (286) 217 63 63 E-posta :  
kibe.karaturna@saglik.gov.tr  
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 8796e5d7-a92f-4e19-b458-d716629854ea kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:Sakibe KARATURNA  
Unvan:HEMŞİRE  
Telefon No:02862620010



## 6.4. Ek-4 Ç.O.M.Ü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Anket Onayı



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük  
Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 27222899-044-E.1800065046  
Konu : Esin ACAR Anket k.

03/05/2018

Sayın Esin ACAR

İlgi : 27.04.2018 tarihli dilekçe.

Başhekimliğimize iletmış olduğunuz ilgili yazıya istinaden; Hastanemizde kadroya alınan taşeron çalışanlar ile kadarolu sağlık çalışanlarına yapmak istediğiniz anket çalışması Başhekimliğimizce incelenmiş olup, anket çalışmanızın yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

*e-imzalıdır*

Prof. Dr. Okhan AKDUR  
Başhekim

Belge Doğrulama İçin: <https://sbsy.com.tr/ats/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index> adresinden 7FFFEAM kodu girerek belgeyi doğrulayabilirsiniz.

Adres : Cumhuriyet Mah. Sahil Yolu No: 5 Kepez /  
ÇANAKKALE, Torunlu Yerleşkesi Ek Bina, Merkez  
Çanakkale  
e-posta :

Bilgi İçin İrtibat : Ömer Hacıoğlu - Hastane Müdürü  
Telefon :  
Belgeçer No :  
İnternet Adresi :



1800065046 numaralı belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Okhan Akdur tarafından 03.05.2018 tarihinde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## 6.5. Ek-5 Etik Kurul Onayı



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 18920478-050.01.04-E.1800058356  
Konu : Başvuru İncelemesi

19/04/2018

Sayın Doç. Dr. Murat AYDIN

Yürütücülüğünü yapmış olduğunuz "Taşeronlaşmanın Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çanakkale'de Bir Uygulama" başlıklı 2011-KAEK-27/2018-E.1800049962 nolu projeniz ile ilgili olarak Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun almış olduğu 18.04.2018 tarih ve 08-13 nolu kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

**Karar Tarihi:** 18.04.2018

**Karar No :** 2018-08

**Karar13)**2011-KAEK-27/2018-E.1800049962 no'lu araştırma Etik Kurul üyeleri tarafından değerlendirilmiştir; Proje araştırmacılarından Yük. Lis. Öğr. Esin ACAR'ın sunumunun dinlenmesinin ve raportörün hazırladığı değerlendirilmenin okunması sonrasında yapılan oylamada "**ETİK KURUL ONAYINI ALIR.**" kararı verilmiştir.

*e-İmzalıdır*

Prof. Dr. Hakkı Engin AKSULU  
Kurul Başkanı

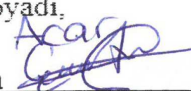
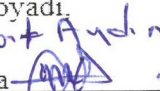
Belge Doğrulamak İçin: <https://ubys.comu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index> adresinden A773D9F kodu girerek belgeyi doğrulayabilirsiniz.

Adres : Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi  
Çanakkale  
e-posta :  
Bilgi İçin İrtibat : Faize Oturan - Sekreter  
Telefon :  
Belgegeçer No :  
İnternet Adresi :



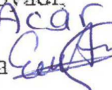

1800058356 numaralı belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Hakkı Engin Aksulu tarafından 19.04.2018 tarihinde güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Tez Kontrol Formu

	Evet	Hayır
1) Amblem renkli ve 2x2 cm boyutunda olmalıdır.	✓	
2) Kapakta sadece başlık bold ve 14 punto, diğer yazılar normal renkte ve 12 punto yazılmalıdır.	✓	
3) Tez savunma sınavında kabul edilmiş tezler için, tezin sırtı tez yazım kılavuzuna uygun olarak düzenlenmiş olmalıdır.	✓	
4) Kabul edilmiş tez konusu ile tezin baş sayfasındaki tez konusu aynı olmalıdır.	✓	
5) Beyan eksiksiz ve imzalı olarak Tez Yazım Kılavuzundaki gibi konmalıdır.	✓	
6) Özet ve Summary 250'şer kelimeyi aşmamalıdır. (1 sayfa)	✓	
7) Anahtar kelimeler (en fazla) 5 adet olmalıdır.	✓	
8) İngilizce özetin başında konu başlığı yazılmalıdır.	✓	
9) Metin ve kaynakların tümü 1,5 aralıklı olmalıdır.	✓	
10) Tezde yazım karakteri olarak "Times New Roman" kullanılmalıdır.	✓	
11) Web sayfa kaynakları metin içinde de geçmelidir (parantez içinde güncelleme tarihi ile birlikte). Kaynaklar bölümünde de cümlelerin en sonunda Erişim adresi ve Erişim tarihi sırasıyla verilmelidir.	✓	
12) Çalışmanın Etik Kurul onayı, varsa kurum onayı tezin en arkasına konmalıdır.	✓	
Tarih: 08.02.2019	Tarih: 08.02.2019	
Öğrenci Adı ve Soyadı, Esin Arapo İmza 	Danışmanın Adı ve Soyadı, Doç. Dr. Murat Aydın İmza 	



**Tez Yazım Kontrol Listesi**

KONTROL BAŞLIĞI	ÖĞRENCİ	DANIŞMAN
Tez yazımında kullanılan yazı tipi	✓UYGUN	✓UYGUN
Sayfa kenar boşlukları	✓UYGUN	✓UYGUN
Kapak sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
İç kapak sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Onay sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Beyan sayfası içeriği ve düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
İçindekiler sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Teşekkür sayfası	✓UYGUN	✓UYGUN
Türkçe özet	✓UYGUN	✓UYGUN
İngilizce özet	✓UYGUN	✓UYGUN
Simgeler ve kısaltmalar dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Şekiller dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Tablolar dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Tezin ön sayfalarının sıralaması	✓UYGUN	✓UYGUN
Ön sayfaların numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Sayfalarının numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Başlıklarının numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Şekil, resim ve tablo numaralandırması	✓UYGUN	✓UYGUN
Yöntem ve Gereç	✓UYGUN	✓UYGUN
Bulgular	✓UYGUN	✓UYGUN
Tartışma	✓UYGUN	✓UYGUN
Sonuç ve Öneriler	✓UYGUN	✓UYGUN
Kaynaklar	✓UYGUN	✓UYGUN
Atıflar (alıntı ve göndermeler)	✓UYGUN	✓UYGUN
Ekler (etik kurul onayı, vs)	✓UYGUN	✓UYGUN
Tez planı	✓UYGUN	✓UYGUN
Dil (anlatım, yazım –imla)	✓UYGUN	✓UYGUN
Kâğıt ve baskı özelliği	✓UYGUN	✓UYGUN
Tezin son şeklinin elektronik kopyası	✓UYGUN	✓UYGUN
<p style="text-align: center;">Tarih 08/02/2019</p> <p style="text-align: center;">Öğrenci Adı ve Soyadı Esin Acar İmza </p>		<p style="text-align: center;">Tarih 08/02/2019</p> <p style="text-align: center;">Danışmanın Adı ve Soyadı Doç. Dr. Murat Aydın İmza </p>