

T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜNDE
BÜTÇESEL KATILIMIN
YÖNETİMSEL GÜVEN
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ali Kemal DÜZOVA
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE

2011

T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜNDE
BÜTÇESEL KATILIMIN
YÖNETİMSEL GÜVEN
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ali Kemal DÜZÖVA
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Prof.Dr. Gökhan ÖZER

GEBZE
2011



YÜKSEK LİSANS TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 23/06/2011 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ali Kemal Kuvşun in tez çalışması İyileştirme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) :

Prof. Dr. Gülşen Özer

ÜYE

Doç. Dr. Halim Kuvşun

ÜYE

Yard. Doç. Dr. Murat Özer

ONAY

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

TEZİN BAŞLIĞI: Özel Sağlık Sektöründe Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

YAZAR ADI: Ali Kemal DÜZOVA

Bu çalışmanın amacı, işletme yönetiminin en önemli süreçlerinden biri olan bütçeleme sürecinde yaşanan bütçesel katılımın yönetimsel güven üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ayrıca yine dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet algılarının bu etkiye olan katkısı da araştırmanın içeriğini oluşturmaktadır. Türkiye genelinde Özel Sağlık sektöründe farklı yönetim ve uzmanlık seviyelerinde çalışan 144 kişiye uygulanmış olan anketlerin analizinden elde edilen sonuçlar; bütçesel katılımın dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları üzerinde, dağıtımsal ve prosedürel adalet algılarının da yönetimsel güven üzerinde ve yine bütçesel katılımın da yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

ABSTRACT

THESIS TITLE: The Effect of Budget Participation on Managerial Trust in Private Healthcare Sector

Author: Ali Kemal DÜZOVA

The purpose of this study is to research the effect of budget participation on managerial trust that occurs in the budgeting process, which is one of the most important processes of business management. Also, the contribution of distributive fairness and procedural fairness perceptions to this effect are parts of this research. The results that are obtained from analyses of the questionnaires that were given to 144 people working in various managerial and expertise levels in private healthcare sector in Turkey show that there is a positive effect of budget participation on distributive and procedural fairness perceptions, distributive and procedural fairness perceptions on managerial trust, and budget participation on managerial trust as well.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans programına kabulümden başlayıp önce ders döneminde, gerek kendi derslerinde kazandırdığı bilgilerin gerekse de ihtiyacım olan dersleri seçmem için yapmış olduğu yönlendirmelerin yanı sıra tez çalışmamı hazırlamamda da hiçbir desteği esirgemeyen danışmam hocam Prof. Dr. Gökhan ÖZER'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Bu tez çalışmasını tamamlamak için ihtiyacım olan tüm analiz bilgisini benimle paylaşırken beni sürekli daha iyi bir çalışma hazırlamam için de motive etmiştir. Ayrıca yüksek lisans ders döneminde bilgilerinden faydalandığım, sonrasında fırsat bulduğu her anda da bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan hocam Doç. Dr. Halim KAZAN'a da teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışmanın hazırlanması için ihtiyacım olan zamanı bana veren, bilgi birikimini, fikir ve tecrübelerini benimle paylaşan başta Genel Direktör Dr. Hasan KUŞ olmakla beraber benim de bir ferdi olmaktan gurur duyduğum tüm Anadolu Sağlık Merkezi yönetim ve çalışan kadrosuna teşekkürlerimi sunarım.

Anket süreci ile ilgili olarak gerek Anadolu Sağlık Merkezi çalışanlarının gerekse de Sağlıkta Kalite İyileştirme Derneği(SKİD) üyelerinin sürece katılabilmesi için desteğini esirgemeyen Anadolu Sağlık Merkezi Genel Direktörü ve SKİD Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Hasan KUŞ'a, süreçte desteğini esirgemeyen meslektaşım ve de mesai arkadaşım Olcay GÜNEYLİ'ye ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak gerek yüksek lisans ders döneminde gerekse de zorlu geçen tez döneminde benden desteğini esirgemeyen başta annem Hatice DÜZOVA ve babam Ahmet Turan DÜZOVA olmakla beraber tüm aileme teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
1.GİRİŞ	1
1.1.Araştırmanın Amacı	3
1.2.Araştırmanın Soruları	4
2.LİTERATÜR İNCELEMESİ	6
2.1.Bütçesel Katılım	6
2.2.Dağıtımsal Adalet	7
2.3.Prosedürel Adalet	9
2.4.Yönetimsel Güven	11
3.ARAŞTIRMA MODELİ ve HİPOTEZLER	13
3.1.Araştırma Modeli	13
3.2.Araştırmanın Hipotezleri	14
3.2.1.Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi	14
3.2.2.Bütçesel Katılımın Dağıtımsal Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi	14
3.2.3.Bütçesel Katılımın Prosedürel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi	15
3.2.4.Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi	16
3.3.Değişkenlere İlişkin Ölçeklerin Geliştirilmesi	17
3.4.Veritoplama Yöntemi	20
3.5.Örneklem	20
4.ANALİZ ve BULGULAR	21
4.1.Demografik Bulgular	21
4.2.Faktör Analizi	23

4.3.Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	26
4.4.Temel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi	27
4.5.Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri	29
4.5.1.Bütçesel Katılımın, Dağıtımsal Adalet ve Prosedürel Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi	30
4.5.1.1.Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi	30
4.5.1.2.Prosedürel ve Dağıtımsal Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi	31
4.5.2.Bütçesel Katılımın Dağıtımsal Adalet ve Prosedürel Adalet Algıları Üzerindeki Etkisi	32
5.SONUÇ	35
6.KISITLAR ve GELECEKTEKİ ÇALIŞMALARA YÖNELİK ÖNERİLER	37
KAYNAKLAR DİZİNİ	39
ÖZGEÇMİŞ	48
EK 1: ANKET SORULARI	49

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
3.1. Ölçeklere Ait Sorular	19
4.1.Yaş Dağılımı	21
4.2.Cinsiyet Dağılımı	22
4.3.Eğitim Durumu Dağılımı	22
4.4.Pozisyon Dağılımı	22
4.5.Pozisyonlarında Buldukları Yıl Aralığı	23
4.6.KMO ve Bartlett Testi	24
4.7.Faktör Yükleri Matrisi	25
4.8.Güvenilirlik Analizi	26
4.9.Faktör Bileşenleri ve İlgili İstatistikler	28
4.10.Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi	29
4.11.Yönetim Güven Regresyon Analizi	30
4.12.Adalet Algıları Regresyon Analizi	32
4.13.Hipotez Sonuçları	33

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
3.1.Araştırma Modeli	13
4.1.Araştırma Modelinin Sonucu	34

1. GİRİŞ

Türkiye’de 1980’lere kadar süren içine kapalı iktisadi büyüme ve kalkınma modeli 1980’lerden sonra dışa açık ve finans kesiminin ağırlığının bir hayli arttığı yeni bir yapıya ulaştı. Bu yeni yapı daha önceden de bulunan özel sağlık sektörü sunucularına, artan dış yatırımlar ve esnekleştirilen ortaklık koşulları sayesinde bugünkü büyüklüklerine ulaşma imkânını sağlarken yine sektörde yer alan kurum sayısının da mevcut rakamlara yükselmesinin yolunu açmıştır.

Son yıllarda önemli mesafe kaydeden özel sağlık sektörü kurumları, kuruluşlarından itibaren sahip oldukları büyük grup destekleri ve/veya zamanla aldıkları iç/dış yatırım destekleri ile dünya standartlarından hizmet sunan çok büyük ekonomik yapılara dönüşmüşlerdir. Artan özel sağlık sigortalı sayısı ve devlet ile yapılan paket hizmet anlaşmaları bu kurumların hizmet sunduğu pazarların gelişmesini sağlamakta ve oluşan ekonominin yapısı da çok hızlı bir şekilde büyümektedir. Bu büyüyen ekonomiye uyum sağlayabilmek için kurumlar giderek daha profesyonel yönetim yapılarına ulaşmayı hedeflemekte ve sektörün kendine özgü uzman kadrolarını (hekim, hemşire vb.) belirli eğitim programları (Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Genel İşletme Yüksek Lisansı vb.) ile bahsi geçen profesyonel yönetim yapılarına entegre etmektedir. Günümüzde birçok başarılı özel sağlık sektörü kurumlarının orta ve üst düzey yönetim kadrolarına bu uzmanlık alanlarından gelmiş birçok başarılı yönetici ve uzman bulunmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere özel sağlık sektöründe, orta üst düzey yönetimde sektöründe yapısı gereği farklı uzmanlık alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Yüksek karmaşık yapıya sahip olan bu hizmet sektöründeki süreçlerin içerdiği unsurların izlenmesi ve takip edilmesinde belirtilen kadroların bilgisi önemlidir. Her işletmede yer alan standart süreçler bu sefer özel sağlık sektöründe yer almaları itibarı ile giderek daha karmaşık bir yapıya sahip olmaktadır.

Bütçeleme süreci de yine bu standart süreçler arasında karmaşıklaşma olgusundan payına düşeni fazlasıyla almaktadır. Bütçe, bilindiği üzere işletmelerin sahip olduğu en önemli bileşenlerden biridir. İşletmeler bütçeye, sahip oldukları tüm stratejileri kısa ve uzun vadeli planlara ve de hedeflerine dönüştürmek için ihtiyaç duymaktadırlar (Hansen and Mowen, 2004). Bu doğrultuda bütçeleme süreci de görevi farklı bütçesel alternatifleri hazırlamak ve değerlendirmek olan en üstten en alt seviyeye kadar tüm yönetici kademelerinin dâhil olduğu ve yöneticilerin performanslarını ölçmeye yarayan önemli bir aktivitedir (Kren, 1992). Burada yer alan dâhil olma durumu literatürde bütçesel katılım olarak isimlendirilmiştir. Bütçesel katılım-genel olarak muhasebe literatüründe, yöneticilerin kendi bütçelerinin hazırlanması sürecine dahil olması ve de dolayısıyla bu süreç üzerinde etkilerinin olması şeklinde tanımlanır-40 yılı aşkın bir süre boyunca yönetim muhasebesi alanının en çok araştırılan başlığı olmuştur (Hopwood,1976; Brownell, 1982; Young, 1988; Bimberg et al., 1990). Yakın dönemde yapılan çalışmalar (Sharma, et al,2006; Lau and Buckland,2000; Perez and Robson, 1999) yine bütçesel katılımın sahip olduğu değişkenleri ortaya koyan diğer önemli literatür çalışmalarıdır.

Daha önceden de belirttiğimiz üzere bütçe, yöneticilerin performanslarını ölçmek için kullanılan temel araçlardan biri olarak organizasyonlarda yer almaktadır (Kren, 1992). Bütçesel katılım da literatürde sıklıkla, performans çıktıları ile pozitif ilişkili olduğu iddia edilmiş (Dunk and Nouri, 1998; Shields and Shields, 1998), buradaki pozitif ilişkinin ise bütçesel katılımın performans üzerinde direkt bir etkisi olmasından ziyade belirli ara değişken koşulları altında gerçekleştiği ifade edilmiştir (Sharma, et al., 2006; Shields and Shields, 1998). Prosedürel ve dağıtımsal adalet algıları, yönetimsel güven bu pozitif etkiyi daha iyi ve net açıklayan modeli oluşturan ara değişkenlerden bazıları olarak öne çıktığı gözlenmiştir. Bu çalışmada ise amaç bütçesel katılımın, kurumların koymuş oldukları hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duydukları destekleri almalarını sağlayan yönetimsel güven ortamını yaratmada nasıl bir etkisi olduğu araştırmak ve de adalet algılarının bu etkiye nasıl bir katkıları olduğunu gözlemlemektir. Yine

literatürü incelediğimizde bütçesel katılımın ile yönetimsel güven arasındaki pozitif etkileşimin araştırıldığı birçok çalışma bulunmaktadır (Meadow et al., 1959; Read, 1962; Parloff and Handlon, 1966). Bütçeyi vurgusu ile beraber hem Ross (1994) hem de Hartmann (2000) bu pozitif etkileşimi, çalışanların yöneticilerine duydukları güven ile ilişkilendirmişlerdir (Lau and Buckland, 2001). Brownell'in (1982) Ross'un (1994) çalışmasından yola çıkarak oluşturduğu, bütçe vurgusu ve bütçesel katılımın etkilerini incelediği çalışmasında yönetimsel güvenin sahip olduğu etkiyi araştırmıştır (Lau and Buckland, 2001). Bu ve benzeri birçok çalışmada (Lau and Buckland, 2000; Staley and Magner, 2006; Maiga and Jacobs 2007; Sholihin et. al 2011) yönetimsel güvenin iş ile gerilimini azaltması, performans etkisini artırması, hedeflere olan bağlılığı artırması ve bolluk eğilimini azaltması gibi organizasyonlar için çok önemli sonuçları olduğu ortaya konmuştur. Bu durum itibarı ile yönetimsel güven kurumların, bünyelerinde bulunması için çaba harcamaya değer bulabilecekleri bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Organizasyonların içinde buldukları özel sağlık sektörü giderek artan bir rekabet içindedir. Temin etmiş oldukları desteği ve/veya dış yatırımı korumak ve de sektörde başarılı bir şekilde varlığını sürdürmek hedefiyle organizasyonlar, stratejik iş planları hazırlamaktadır. Bu stratejik iş planlarının içerdiği en önemli başlıklardan biri bütçedir. Gelir, gider ve yatırım olarak 3'e ayrılan bu bütçelerinin tamamı büyük rekabetin yaşandığı sektörde yine stratejik iş planları çerçevesinde titizlikle hazırlanmakta ve dönem sonu performans değerlendirmeleri için en önemli göstergelerden biri olmaktadır. Bu sebeptendir ki hazırlanan bütçe hedeflerine ulaşmak-eğer mümkünse de geçmek- o organizasyonun tüm yönetici seviyeleri için büyük önem arz etmektedir. Bu hedeflere ulaşma ve de geçebilme için yönetimler çalışanlarının tam desteğine ihtiyaç duymakta ve onların güvenini temin etmeleri gerekmektedir.

Hazırlanan bütçenin doğruluk/ulaşılabilirlik seviyesi önemli olmakla beraber hazırlanan bütçenin adil olmasına yönelik algı, üst yönetime olan güvenin temini açısından önemlidir. Ulusal ve uluslar arası literatür incelendiğinde birçok farklı sektör için benzer ilişki ve etken unsur yapılarının analiz edildiği çalışmalarının bulunduğu ama sağlık sektörüne yönelik yeterince referans çalışmanın yer almadığı gözlenmiştir. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, Türkiye’de özel sağlık sektöründe yer alan kurumlardaki bütçesel katılımın yönetsel güven üzerinde olan etkisini gözlemlemek ve dağıtımsal adalet, prosedürel adalet gibi unsurların da bu etkiye olan katkılarını analiz etmektir.

Analiz edilen örneklemin özel sağlık sektörü çalışanları ile sınırlanması ve katılımın sadece üst düzey yönetimden değil bütçe hazırlık sürecine katkı sağlayan geniş bir çalışan profilinden oluşması itibarı ile elde edilecek sonuçların literatüre sağlayacağı katkı açısından çalışma önem arz etmektedir.

1.2. Araştırma Soruları

Bu çalışma ile Türkiye’de özel sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumların faaliyetlerini devam ettirmek için oluşturdukları stratejik iş planlarının sahip olduğu en önemli unsurlardan bütçenin hazırlanması aşamasındaki katılım düzeyinin yine bu kurumdaki yönetsel güven düzeyi üzerinde bir etkisi olup olmadığının tespit edilmesi hedeflenmektedir. Uluslar arası literatürde yer alan kavramlar ve ilişki modelleri baz alınarak bu alt örneklem üzerinden cevap aranan sorular temel olarak aşağıdaki gibidir:

1. Türkiye’de yer alan özel sağlık sektörü kurumlarının bütçeleme sürecinde yaşanan bütçesel katılımın o kurumdaki yönetsel güven üzerindeki etkisi nedir?

2. Türkiye'de yer alan özel sağlık sekt6ru kurumlarının b6t6çeleme s6recinde yaşanan b6t6çesel katılımın dağıtımsal adalet ve prosed6rel adalet algılarına olan etkisi nedir?

3. Türkiye'de yer alan özel sağlık sekt6ru kurumlarının b6t6çeleme s6re6lerinde oluşan dağıtımsal ve prosed6rel adalet algılarının y6netimsel g6ven 6zerindeki etkisi nedir?

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Bütçesel Katılım

İşletmeler, sundukları hizmet ve/veya ürün çerçevesinde bir çok değişik sürecin birlikte yer aldığı kompleks yapılardır. Sunulan hizmet ve/veya ürün yarattığı değişkenlik işletmelerde farklı uzmanlıkların bir araya gelmesine imkan vermektedir. Bütçeleme döneminde bahsi geçen uzmanlıkların katkılarının değeri ve ideal bütçenin oluşturulması ihtiyacı “bütçesel katılım” adını verdiğimiz kavramı organizasyonların önemli bir bileşeni olmasını sağlamıştır.

Bütçesael katılım; ast yöneticilerin, üst düzey yönetimin kendi sorumluluk alanlarına ait bütçe üzerinde etkisi olan konular için yapılan karar verme sürecindeki kısımlara ve planlara etkisi olarak tanımlanmaktadır (Milani, 1975; Brownell, 1982a, 1982b). Burada bahsi geçen etkiler de iş tatmini, motivasyon, performans, iş davranışı ve diğer birçok kritik değişkenlerle ilgili önemli araştırmaların ana ögesi olmuştur (Brownell, 1981; Brownell &McInnes, 1986; Chow, Cooper and Walker, 1988; Leung and Dunk, 1992). Ayrıca yine bütçesel katılımın yönetici performansları üzerindeki etkisi, yönetim muhasebesi üzerine yapılan çalışmalar içinde ilgi çeken ve yaygın olarak görülen konu başlıklarından biridir (Lukka 1998;Brownel 1981). Yapılan çalışmalarda bütçesel katılımın (bazı çalışmalarda bütçe vurgusu da modele eklenmiş olmakla beraber) organizasyonların üyelerinin yani çalışanların davranışları üzerinde kayda değer sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır (Murray 1990, Lau and Buckland, 2001). Bu çalışmalara özetle değinmek gerekirse: Brownell ve Dunk (1991) görev zorluğu durumları ve performans; Dunk (1993) Avustralya’daki bütçesel bolluk çalışması; Lau ve Buckland (2000) Norveç’deki yine yönetim performansı ile ilgili çalışmaları gösterebilir.

Bütçesel katılımın fonksiyonlarından biri, alt ve üst seviyelerdeki yöneticiler arasındaki iletişim için kaldıraç görevi görmesi ve yöneticiler arasında sadece bütçe değil yine bütçe ile ilgili diğer konuların da tartışılmasını sağlamasıdır (Brownell and Hirst 1998). Bu tartışmalarda, çalışanların içinde buldukları kurumun geçmiş dönemlerde sağlamış oldukları başarılı sonuçlara vermiş olduğu geri bildirimlerin yarattığı adalet algısının izlenmesi de mümkün olabilmektedir. Bütçesel katılımın tarihçesini inceleyen yakın dönemdeki çalışmalar alt kadroların bütçesel katılıma tabi olmasındaki rolüne odaklanmışlardır (Kyj and Parker 2008). Bu çalışmalarda literatürde yer alan farklı teoriler üzerinden bütçesel katılımın yansımaları tartışılmıştır. Burada bahsi geçen teoriler; yöneticilerin, çalışanların bütçeleme sürecine katılımını cesaretlendirmesini ve bu durumun yönetici ile çalışanı arasındaki ilişkiye olan etkisini inceleyen “liderlik teorisi”, alt kadroların sahip olduğu bilgilere ulaşmayı sağlamasını inceleyen “vekalet teorisi” ve çalışanların performanslarını değerlendirirken bütçeyi kullanmanın adalet algısına etkisini inceleyen “örgütsel adalet” teorisidir (Kyj and Parker 2008).

2.2. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet, eşitçilik teorisi (Adams, 1965) üzerine kurulmuş olan orantılılık kavramıdır. Bireyler burada getiri dağılımlarını, eşitlik, adalet veya özel ihtiyaçlar gibi bazı dağıtım kurallarına dayandırarak değerlendirmektedir (Wentzel, K.N., 1998, Gilliland, 1993; Cohen, 1987).

Bütçeleme literatüründe dağıtımsal adalet, “adil dağılım” kavramıyla bağlantılı olarak gösterilmiştir (Maiga and Jacobs, 2007). Çalışan bu algıda sergilemiş olduğu veya sergileyeceğini vaat ettiği performansı baz alarak hak ettiğine inandığı bir bütçeyi talep etme eğilimindedir. Bu algıyı destekleyen bir diğer dağıtımsal adalet tanımı; çalışanın şirkete sağladığı katkıyla orantılı olarak gelir elde etmesini sağlayan organizasyonel düzenlemelerin dayanağı

olan adalet kavramı şeklindedir (Staley and Magner, 2008.Mowday, 1983; Hatfield and Sprecher, 1984; Colquitt, 2001).

Adams (1965), bireylerin genellikle pozitif çıktıları maksimize, maliyet girdilerini de minimize edeceğini, yine hakkaniyet duygusunu etkileyebilecek girdi ve çıktılardaki değişikliklere karşı direneceklerini belirtmiştir. Adams buradaki direnci, haksızlıkla orantılı olarak oluşan adaletsiz dağılımın yarattığı gerginlik olarak ifade etmiş ve bu gerginliği bastırabilmek veya ortadan kaldırmak adına kullanılacak bazı öğütleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

1. Girdileri çeşitlendirin,
2. Çıktıları çeşitlendirin,
3. Kendi girdi ve çıktılarınızla ilgili idraki çarpıtın,
4. Alanı terk edin (istifa, atama vb.).
5. Diğerlerinin girdi ve çıktılarını değiştirmeyi veya bunlar ile ilgili idraki bulandırmayı deneyin ve/veya onları gitmeye zorlayın.
6. Mukayese objesini değiştirin.

Bu bakış açısı göz önünde bulundurulduğunda dağıtımsal adalet teorisinin öncelikle getirinin adil olması algısının çalışanlarının iş yaşamıyla ilgili tutumlarını ve davranışlarını nasıl etkilediği ile ilgilendiğini söyleyebiliriz. Bu anlamda birçok çalışma çalışan ücretlerinin yansımaları ile ilgili durumlara odaklanmıştır (Wentzel, K.N., 1998). Pinder (1984), yapmış olduğu çalışmada düşük ücret alan çalışanlara kıyasla daha iyi ücret alan çalışanların iş yerlerinde daha hoşgörülü olduklarını ortaya koymuştur. Yine Adams ve Rosenbaum'a ait (1962) çalışmada, saatlik ücreti daha fazla olan öğrencilerin saat başına yaptığı iş miktarının saatlik ücreti eşit seviyede olan öğrencilere kıyasla fazla olduğunu gözlemlenmiştir (Lilly, J.J., 2001).

Katılımcı bütçe lemede, eğer bütçenin ulaşılabilirliği bir ilişkinin çıktısı gibi gösterilirse, bireylerin yeteneği ve bütçeye ulaşmak için gösterdiği çaba da bu ilişkinin girdisi olarak gösterilebilir. Yetenek ve çaba bütçenin ulaşılabilirliğiyle eşit seviyede olursa dağıtımsal adalet oluşur. Ancak bu eşitliğin sağlanmadığı koşullarda dağıtımsal adaletin gerçekleşmediği algısı oluşur (Wentzel, 2002).

2.3. Prosedürel Adalet

Prosedürel adalet kavramı, hiyerarşik olarak aşağıda yer alan çalışanların, yöneticilerinin yapmış olduğu performans değerlendirmesinden aldıkları geri bildirimlerin ve hak ettikleri ödül ve/veya terfilerin belirlenmesini sağlayan tüm süreçlerin yarattığı algıyla ilişkilendirilmiştir (McFarlin and Sweeney, 1992). Bu çerçevede prosedürel adalet teorisi ile ilgili çalışmalar, karar verme prosedürlerinin adil olmasının yine bu kararlardan etkilenen insanların davranışlarına ve tutumlarına olan etkisini araştırmıştır (Lind and Tyler, 1988; Leventhal 1980).

Leventhal(1980) çalışmasında, tutarlılık ve uygulanabilme gibi prosedür değişkenlerinin prosedürel adalet algısında önemli olduğunu, çünkü bu özelliklerin an itibarı ile alınmış ve gelecekte alınabilecek tüm kararların, öngörülebilir ve düzeltilebilir olduğuna vurgu yaptığını iddia etmiştir. Bu nedenle de bireylerin şu anda yaşadığı olumsuz veya yetersiz bir getiriyi ilerde daha olumlu bir seviyeye geleceği beklentisiyle kabul edilebilir bulacağını söylemektedir. Diğer bir deyişle prosedürler, tutarlı bir şekilde, mevcut dağılımın yarattığı olumsuz duruma karşın gelecekte bunun düzeleceğini taahhüt ederek yaşanan olumsuz durumun etkilerini hafifletmektedir (Lilly, J.J., 2001). Leventhal (1980) yaptığı çalışmayla teorize ettiği, bireylerin dağıtım (bütçenin dağılımı) prosedürlerinin adillğini değerlendirdiği kriterler şu şekildedir (Wentzel, K.N., 1998):

1. Tutarlılık kuralı; dağıtım prosedürleri tutarlı şekilde tüm çalışanlara uygulanıyor mu?
2. Ön yargıyı bastırma kuralı; dağıtım sürecinde bireysel çıkarların etkisi engellenebiliyor mu?
3. Doğruluk kuralı; dağıtım kararları doğru bilgilere mi dayanmaktadır?
4. Düzeltilebilirlik kuralı; düzeltici kararlara imkan veren bir mekanizma var mıdır?
5. Temsiliyet kuralı; dağıtım kuralları bütçeden pay alan tüm çalışanların düşüncelerini temsil ediyor mu?
6. Etik olma kuralı; dağıtımlar ahlaki ve etik kurallar üzerine mi kurulmuştur?

Tang ve Sarfield-Baldwin (1996), yaptıkları çalışmada eğer yöneticiler kurumsal kuralları tüm çalışanlar üzerinde tutarlı ve adil bir şekilde uygularlarsa ve kişisel bir önyargı olmadan performanslarına ve de başarılarına bağlı olarak onları ödüllendirirlerse, çalışanların prosedürel adaleti pozitif yönde değerlendireceklerini ifade etmiştir (Murwaningsari, Ety, 2008).

Bu ifadelerin eşliğinde özetle adalet algılarını açıklamak istersek dağıtımsal adalet çıktılarının/getirilerin adil olması olgusunu ifade ederken prosedürel adalet ise, dağıtım kararlarında kullanılan prosedürlerin adil algılanmasını ifade etmektedir (Wentzel, K.N., 1998). Dağıtımsal adaletin kökleri Homans'ın (1961) sosyal alış-veriş kavramı ve Adams'ın (1965) eşitlik teorisi üzerindeki çalışmalarına dayanmaktadır. Diğer yandan prosedürel adalet ilk başlarda süreç kontrolü olarak kavramsallaştırılsa da (Thibaut and Walker 1975, 1978) yakın dönemde literatürde yöntemlerin çeşitliği kavramı içinde tanımlanmış ve uygulanmıştır (Wentzel, K.N., 1998).

2.4. Yönetimsel Güven

Çoğunluğu sosyoloji alanında olmakla beraber sosyal psikoloji ve ekonomi alanında çalışmış birçok yazar güvenin tanımı üzerinde çaba harcamıştır. İlk tanımlar, Erikson (1950)- güveni, “başkaların iyiliğine olan inanç” olarak kavramsallaştırmıştır- ve Deutsch (1958)- bireylerin beklentilerini ve bu beklentilerin davranışlar üzerinde, eğer güven gerçekleşirse negatif motivasyon ve de eğer gerçekleşirse pozitif motivasyon etkisi yarattığını idda etmiştir- tarafından yapılmıştır. Benzer olarak Rotter (1967) güveni; bir kişi veya grubun sahip olduğu, bir başka kişi yahut grubun verdiği söz, vaat ya da beyanına dayanarak oluşan beklenti durumu olarak tanımlamıştır. Bu ve diğer tanımları özetlersek güven, güven değerlendirmesinin yapıldığı önceden belirlenmiş bir hedefin oluşturduğu beklenti olarak tanımlanabilir (Ammeter, et al., 2004). Güven, sosyal alış-veriş süreci için önemli bir unsurdur çünkü bir kişi başka bir kişiye bir fayda sağladığında bunun karşılığında da kendisine bir fayda sağlanacağına inanmaktadır. Karşılıklı fayda sağlama ve iyi anlamda geri dönme süreci güveni yaratır ve sürdürülebilir ilişkiye olan bağlılığı artırır (Blau, 1964; Homans, 1958; DeConinck, J.B., 2010).

Yukarıda belirtilen karşılıklı “fayda sağlama” durumunu biraz daha açıklamak kurumların neden güvene ihtiyaç duyduklarını anlamamız için bizi aydınlayabilecek ipuçları verecektir. Çalışanlar içinde buldukları organizasyonlarla ve o organizasyonlardaki otorite ile hâlihazırda fayda elde ettiği ve gelecekte de benzer faydaları temin etmeyi umduğu sosyal alış-veriş ilişkileri geliştirmektedirler (Staley and Magner, 2006, Masterson et al. 2000). Çalışanlar sürdürmekte oldukları ilişkilerinde maddi ve manevi kazançlar elde etme peşindedirler (Brockner et al. 1997). Çalışanların organizasyonlardan ve o organizasyonların yönetiminden elde ettikleri kazançlar da onları, buldukları sosyal alış-veriş ilişkisini sürdürürebilmek-bu kazancın devam edebilmesi adına- için gereken zahmete katlanmaya zorlamaktadır. Bu ilişkilerin çalışanları –mevcut ilişkini korunması adına- katlanmaya zorladıkları

ilk durum da organizasyonların sahip olduğu hedefleri her yeni dönemde biraz daha ileriye götürmesidir (Masterson et al. 2000).

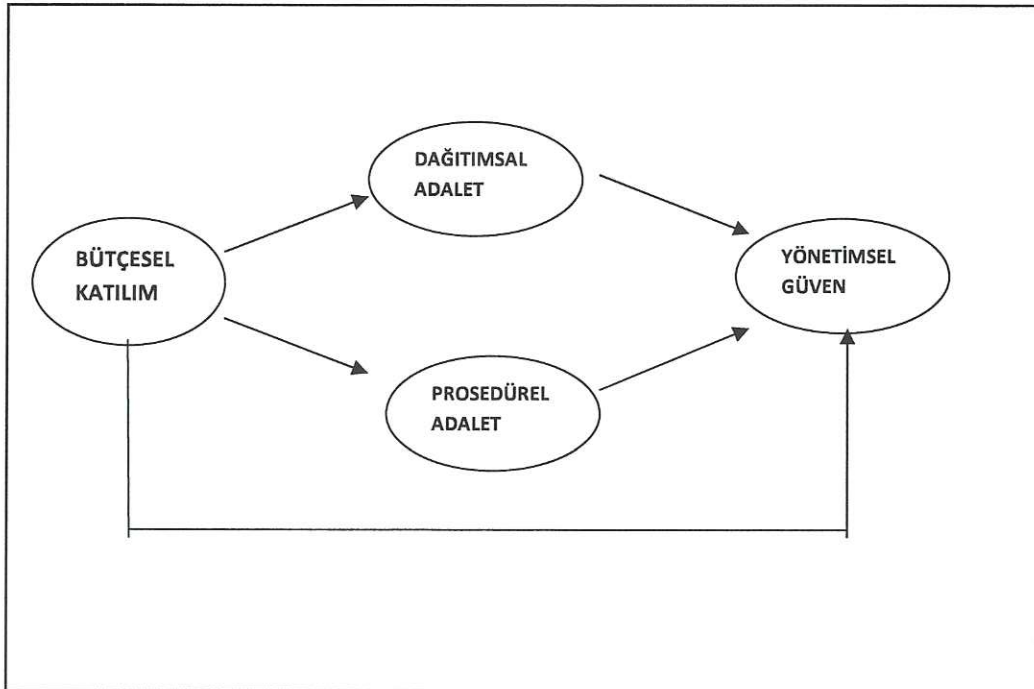
Şu ana kadar bahsi geçen çalışmalarda organizasyonel ve o organizasyonun yönetimine olan güveni (yönetimsel güveni), yansımalarının analizi açısından bir arada tutulmuştur. Bu çalışmanın çıkarımlarının analizi açısından yönetimsel güvenin organizasyonel güvenden olan farklarının da tanımlamasını yapmak gerekmektedir. Tan ve Tan (2000) yönetimsel güveni, organizasyonel güvenin çeşitli temel grupların ilişkilerinde mevcut olduğu işletmelerde, yöneticilerle çalışanlar arasındaki her gün yaşanan etkileşimleri yönlendiren güven olarak tanımlamaktadır (DeConinck, J.B., 2010). Etkileşim olarak daha önceden “fayda” üzerinden dönen sosyal alış-veriş ilişkileri ifade edilmektedir. Blau (1964), güveninin sosyal alış-veriş ilişkisi için önemli bir unsur olduğunu çünkü bir kişi (burada örnek olarak çalışan diyebiliriz) bir başka kişiye (yine örnek için üst yönetimi) herhangi bir kazanç sağalmışsa bu kişi de sağladığı faydaya istinaden bir karşılık alacağına inandığını ifade etmiştir. Zamanla bu karşılıklı çıkarımların yaşandığı ilişki, kurumda güven ortamının sürmesine imkân verecektir (DeConinck, J.B., 2010; Blau, 1964; Homans, 1958).

3. ARAŞTIRMA MODELİ ve HİPOTEZLER

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada özel sağlık sektörü çalışanlarının, içinde buldukları organizasyonların bütçeleme süreçlerinde bu sürece olan katılımlarının çalışanların yönetimlerine olan güvenleri üzerinde etkisi olup olmadığını, ve yine bütçesel katılımın kurumda yer alan dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Bu çalışmadan ayrıca dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet algılarının yönetimsel güven üzerinde etkileri olup olmadığının analiz edilmesi hedeflenmiştir.

Şekil 3.1 – Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Hipotezleri

3.2.1.Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

Bütçesel katılımın, alt seviyelerde yer alan çalışanların yöneticilerine olan güvenlerini yükselten bir kavramdır (Lau and Buckland, 2001). Katılım bütçe düzenleme sürecini çalışanların incelemesine açarken sürecin kendisini de daha şeffaf bir hale sokmaktadır. Ayrıca çalışanlar başkaları tarafından hazırlanan bütçelere kıyasla bu şekilde sürercin içinde yer aldıkları bütçe hedeflerini kabul etme eğilimleri daha yüksektir (Lau and Buckland, 2001). Buradan sonuçla altlarında çalışan kişilerin bütçeleme sürecine katımlarına destek veren yöneticilerin bu konuda daha mesafeli davranan yöneticilere kıyasla yönetmekte oldukları kurumlarda daha yüksek bir yönetimsel güven ortamı oluşturduklarını söyleyebiliriz. Bu da bütçesel katılım ile yönetimsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu iddiasını oluşturmaktadır (Lau and Buckland, 2001). Deneysel olarak da Otley (1978) bütçesel katılım ile yönetimsel güven kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında pozitif ve de anlamı bir etki olduğunu gözlemlemiştir.

H₁: Bütçesel katılımının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.2.2.Bütçesel Katılımın Dağıtımsal Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi

Bütçesel katılımın, bir organizasyonda bulunan çalışan ve ast yöneticilerin, üst düzey yönetimin onlara ait olan sorumluluk alanlarının bütçelerine ait kararlar ve planlar üzerindeki etkileri şeklinde tanımlanmıştır (Milani, 1975; Brownell, 1982a, 1982b). Bu katılım sağlık sektörü için de farklı

uzmanlık alanlarından gelen(hekim, hemşire, satın alma, pazarlama vb.) çalışan ve yönetim kadrolarının, kendi bölümleri için belirlenecek bütçenin oluşmasına olan etkileri, nihai bütçelerin belirlenmesine olan katkıları olarak tanımlanabilir.

Dağıtımsal adalet tanımını (Staley and Magner, 2008; Mowday, 1983; Hatfield ve Sprecher, 1984; Colquitt, 2001) incelediğimizde, organizasyonda yer alan ast yöneticinin ya da çalışanın, o organizasyona sağladığı katkı ile doğru orantılı olarak kendisine veya sorumlu olduğu bölüme tahsis edilen bütçenin yarattığı adalet algısı anlatılmaktadır. Bu iki kavramı ilişkilendirdiğimizde bütçeleme sürecinde katkısı bulunan kişilerin, geçmiş dönem gerçekleştirmeleri ve gelecek dönem gerçekleştirme vaatlerine göre hazırladıkları hedefleri baz alarak nasıl bir bütçe hak ettikleri konusunda fikir beyan etme imkanlarını yakalayacakları aşıkardır. Bu konu ile ilgili literatür araştırmaları da bahsi geçen ilişkiyi test eden araştırmalar gerçekleştirmiştir (Maiga and Jacobs, 2007). Çalışmalarda özetle bütçeleme sürecinde fikir beyan etme imkânı bulan yönetici ve çalışanların bütçenin dağıtım sürecine etkileri olacağı buna istinaden de dağıtımsal adalet algısının artacağı ifade edilmektedir.

H₂: Bütçesel katılımın dağıtımsal adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.2.3.Bütçesel Katılımın Prosedürel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi

Literatür kısmında prosedürel adalet kavramını, hiyerarşik olarak aşağıda yer alan çalışanların, yöneticilerinin yapmış olduğu performans değerlendirmesinden aldıkları geri bildirimlerin ve hak ettikleri ödül ve/veya terfilerin belirlenmesini sağlayan tüm süreçlerin yarattığı algıyla ilişkilendirildiğini belirtmişti (McFarlin and Sweeney 1992). Lind ve Tyler(1988) ve de Leventhal(1980), prosedürel adalet terorisinin, karar verme

prosedürlerinin adil olmasının yine bu kararlardan etkilenen insanların davranışlarına ve tutumlarına olan etkisi etrafında araştırmıştır.

Prosedürel adalet algısı tanımı gereği karar verme süreçlerindeki prosedürlerin ne kadar adil olduğu üzerinden şekillenirken yine bu prosedürlerin zamanla ve özel durumlar karşısında da (tabii yine ihtiyaç duyulan esnekliklerin de prosedürleştirildiği) ne kadar tutarlı bir şekilde uygulandığına göre kuvvetlenmekte veya zayıflamaktadır (Leventhal, 1980). Bu anlamda süreçlerin belirlenmesine olan katkıyı tahsis etmek ve oluşturulan süreçlerin tutarlı bir şekilde uygulandığını gözlemlemek açısından bütçesel katılım, bütçenin muhataplarına eşiz bir imkân sunmaktadır.

Literatüre bakıldığında prosedürel adaletin, çalışanların karar verme süreçlerine katılmasının sağladığı pozitif katkıyı “tanıdığı”, mevcut dağılım onları hoşnut etmese bile içinde yer aldıkları süreçlerin adil olduklarına inanmaları durumunda bu dağılımdan memnun olma eğilimi göstereceğini ifade etmektedir (Maiga and Jacobs 2007, Lind and Tyler, 1988; Folger and Bies, 1989).

H₃: Bütçesel katılımın prosedürel adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.2.4. Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

Bir kurumun hedefleri için alınan kararlar herkes tarafından beğenilmeyebilir. Çoğu yönetici bu kararların, kendilerinin ve de sorumlu oldukları bölümlerin çıkarlarını karşılamadığını düşünebilir. Bu gibi durumlarda üst yöneticiler oluşan bu çıkmazı çözmek için alt kademe yöneticilerin onlara güvenmelerine ihtiyaç duyarlar (Maiga and Jacobs 2007).

Yöneticilerin oluşturdukları adalet algısının o organizasyondaki çalışanlar üzerinde yarattığı yönetimsel güveni konu alan bir çok literatür çalışması bulunmaktadır (Brockner and Siegel, 1995; Pillai et al, 1999;

Alexander and Ruderman, 1987; Folger and Konovski, 1989; McFarlin and Sweeney, 1992). Brockner ve Siegel (1995) yaptıkları çalışmada, yapısal ve kişiler arası etkileşimsellik açısından adil olan prosedürlerin, sistemde ve de alınan kararların uygulanmasında bir güven ortamı yaratacağını belirtirken, bu iki unsur açısından zayıf kalan çalışma ortamlarında da yönetimsel güven seviyesinin düştüğünü gözlemlemişlerdir. Dağıtımsal adalet kavramı için de aynı etkinin olduğunu söyleyebiliriz (Maiga and Jacobs 2007). Pillai (et al, 1999) yaptığı çalışma organizasyonun çıktılarının dağıtımını adil bulunduğu zaman yönetimsel güven seviyesinde de artma olduğu yönündedir. Ancak buna ek olarak eğer dağıtımda kullanılan yöntem ve prosedürler adil bulunursa, çıktıların dağılımındaki adaletin güvenin oluşmasında anlamlı bir etkisini olmayabileceğini de belirtmiştir.

Alexander ve Ruderman (1987) ve yine Lind ve Tyler (1988) yaptıkları çalışmalarda çalışanların sahip olduğu prosedürel ve dağıtımsal adalet algılar ile yöneticilerine duydukları güvenin seviyesi arasında pozitif ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmalarla tutarlı olarak Folger ve Konovsky (1989) de yaptıkları çalışmada yönetimsel güvenin tahsisi açısından çalışanların sahip olduğu adalet algıları seviyelerinin çok önemli olduğunu ifade etmiştir. Yine Pearce (et al, 1998), insan kaynakları uygulamalarını kapsayan deneysel çalışmasında dağıtımsal ve prosedürel algılarının seviyesi ile güven arasında anlamlı bir ilişki gözlemlemiştir.

H4: Dağıtımsal adalet algısının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H5: Prosedürel adalet algısının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3. Değişkenlere İlişkin Ölçeklerin Geliştirilmesi

Anketteki ölçeklerin oluşturulması için geniş bir literatür araştırılması yapılmıştır. Yapılan bu literatür taraması sırasında kaynakların güncel ve de uluslar arası yayınlarda yer alan çalışmalar olmasına dikkat edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin ölçmeyi amaçladıkları değişkenler açısından uygun

ifadeler içermesi sağlanmıştır. Seçtiğimiz ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri, daha önceki çalışmalarda onaylanmış sorulardan oluşturulmuştur. Bu çalışmada uygulanan anketlerin cevaplandırılması 5'li Likert Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Değişkenlerden bütçesel katılım, dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet ve de yönetimsel güven için şu şekildedir: 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum.

Ankette kullanılan ölçekler en güncel çalışmalardan biri olan Maiga ve Jacobs(2007,s.41) çalışmasının yanı sıra aşağıdaki çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur:

- Bütçesel Katılım(Milani, 1975)
- Dağıtımsal Adalet(Magner and Johnson, 1995; Greenberg, 1993)
- Prosedürel Adalet(Magner ve Johnson's,1995)
- Yönetimsel Güven(Zand, 1972)

Tablo 3.1'de ölçek sorularının listesi yer almaktadır.

Bu ölçek sorularına ek olarak yaş, cinsiyet bilgisi, eğitim düzeyi, mesleki pozisyon(uzman, yönetici vb.), mevcut pozisyonunda kaçınıcı yılı soruları da örneklemede yer alan katılımcılara sorulmuştur.

Tablo 3.1. Ölçeklere Ait Sorular		
B1.1	Bütçelerimin tamamını düzenlemekle yükümlüyüm.	B1 -Bütçesel Katılım
B1.2	Yöneticim bütçedeki revizyonları anlaşılır bir biçimde açıklar.	
B1.3	Yöneticimle düzenli olarak bütçe ile ilgili görüşmeler gerçekleştiririz.	
B1.4	Bütçenin son halinin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahibim.	
B1.5	Bütçeye olan katkı çok önemlidir.	
B1.6	Yöneticim ile bütçe hazırlanırken sık sık görüşürüz.	
B2.1	Bölümümün ortaya koyduğu performans dikkate alındığında adil bir bütçe aldığımız söylenebilir.	B2- Dağıtımsal Adalet
B2.2	Bölümüm, yaptığı işler göz önünde bulundurulduğunda adil bir bütçe almıştır.	
B2.3	Bölümüm, sahip olduğu misyon düşünüldüğünde adil bir bütçe almıştır.	
B3.1	Bütçeler, ondan etkilenen herkesin hassasiyetlerini dikkate alan resmi prosedürlerle hazırlanmıştır.	B3- Prosedürel Adalet
B3.2	Bütçeler hazırlanırken kararlarda kullanılacak doğru bilgiyi temin edebilen resmi prosedürler kullanılmıştır.	
B3.3	Bütçeler hazırlanırken bölümümün bütçesi ile ilgili kararlara itiraz edebilmemi/onları tartışabilmemi sağlayabilecek resmi prosedürler kullanılmıştır.	
B4.1	Geçtiğimiz son iki yıldaki tecrübelerinizden üst yönetimin diğer üyelerine güvenebileceğinizi öğrendiniz.	B4- Yönetimsel Güven
B4.2	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, farklılıklarınızı, teşvik ve hayal kırıklıkları ile ilgili hislerinizi açık bir şekilde ifade edebilirsiniz.	
B4.3	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, tüm ilgili bilgileri paylaşabilir, sorumluluk alanınızın içinde veya dışında olabilecek tüm fikir ve hisleri sorgulayabilirsiniz.	
B4.4	Elde edilecek sonuç, diğer yöneticilerin desteğini ve güvenini temin etme açısından büyük önem taşımaktadır.	

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verilerinin örneklemeden elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket elektronik ortamda, Survey Monkey(www.surveymonkey.com) isimli web sitesi üzerinden anketörlere e-posta ile ulaştırılan linkler kullanılarak yapılmıştır.

Anketin gönderildiği isimlerin özel sağlık sektörü çalışanları olmasının yanı sıra bütçeleme süreci hakkında bilgi sahibi kişiler olması ve/veya bütçeleme süreçlerine kısmen bile olsa katılmış kadrolardan olmasına özen gösterilmiştir. Bu durumun tespiti ile ilgili zorluk ise ilk değişken üzerinden yapılan ölçümle giderilmiştir. Ankette profil bilgilerini içeren sorularla birlikte 21 adet soru bulunmaktadır.

3.5. Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi sektörün önde gelen kurumlarından Anadolu Sağlık Merkezi bünyesindeki çalışanların yanı sıra yine bu sektörün gelişmesinde yapmış oldukları çalışmalar ile önemli katkılar sağlayan Sağlık Kalite İyileştirme Derneği(SKİD) üyelerinden oluşmaktadır. Toplamda 618 kişiye anket gönderilmiş ancak bu anketlerden 144 adedi dönmüştür. Anketler üzerinde yapılan incelemeler 144 anketin de analizlerde kullanılabileceğini göstermektedir.

4. ANALİZ VE BULGULAR

Elde edilen verilerin analizinde işletme, ekonomi, sosyoloji gibi birçok alanda yaygın olarak kullanılan SPSS programı tercih edilmiştir. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için faktör analizi, güvenilirlik testleri, değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları, korelasyon ve regresyon analizi gibi istatistikî analiz teknikleri kullanılmıştır. Ankete katılan yöneticilerin demografik yapısı da ayrıca tablolarla sunulmuştur.

4.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan kişilerin yaş, cinsiyet eğitim düzeyi, işletmedeki unvanları ve de bu unvandaki kaçınıcı yılları olduklarına ait demografik bilgiler haricinde herhangi bir kişisel bilgi toplanmamıştır.

Tablo 4.1'de yaş dağılımı verilmiştir. Buna göre 20 – 30 yaş aralığı katılımcı sayısı tüm katılımcı profilinin % 40,3'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 4.1: Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzdellik Dilim	Kümülatif Yüzdellik Dilim
20 - 30 Yaş Arası	58	40,3	40,3
31 - 40 Yaş Arası	51	35,4	75,7
41 - 50 Yaş Arası	27	18,8	94,4
51 ve Üzeri Yaş	8	5,6	100,0
Toplam	144	100,0	

Tablo 4.2'de anket uygulanan kişilerin cinsiyetine göre dağılımı verilmiştir. Ankete katılanların % 47,2'si kadın, % 52,8'i erkektir.

Tablo 4.2.Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzdelerik Dilim	Kümülatif Yüzdelerik Dilim
Kadin	68	47,2	47,2
Erkek	76	52,8	100,0
Toplam	144	100,0	

Tablo 4.3'de örneklemede yer alan kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımı yer almaktadır. Örneklemede % 49,3'lük oran ile en büyük kısmı "Yüksek Lisans" mezunları alırken bunu % 33,3'lük oran ile "Üniversite Mezunu" kişiler takip etmektedir.

Tablo 4.3.Eğitim Durumu Dağılımı

	Frekans	Yüzdelerik Dilim	Kümülatif Yüzdelerik Dilim
Lise	3	2,1	2,1
Üniversite	48	33,3	35,4
Yüksek Lisans	71	49,3	84,7
Doktora	22	15,3	100,0
Toplam	144	100,0	

Tablo 4.4'de örneklemin buldukları pozisyonların dağılımı yer almaktadır. Buna göre dağılımda büyüklük sıralamasında % 41 ile "Uzman" yine % 38,2 ile de "Yönetici" kadrosunda çalışan kişiler ilk iki sırayı almıştır.

Tablo 4.4.Pozisyon Dağılımı

	Frekans	Yüzdelerik Dilim	Kümülatif Yüzdelerik Dilim
Uzman	59	41,0	41,0
Yönetici	55	38,2	79,2
Müdür	14	9,7	88,9
Direktör	16	11,1	100,0
Toplam	144	100,0	

Tablo 4.5’de örnekleme yer alan kişilerin buldukları pozisyonda kaçınıcı yıllarında olduklarını gruplayarak oluşturulmuş bir dağılım sergilenmektedir. Buna göre en büyük kısım % 41’lik dilim ile “3 – 5 Yıl” aralığı almıştır.

Tablo 4.5.Buldukları Pozisyondaki Yıl Aralığı

	Frekans	Yüzdellik Dilim	Kümülatif Yüzdellik Dilim
0 - 2 Yıl	45	31,3	31,3
3- 5 Yıl	59	41,0	72,2
6 - 10 Yıl	29	20,1	92,4
10 Yıl Üzeri	11	7,6	100,0
Toplam	144	100,0	

Örnekleme yer alanların buldukları pozisyondaki kaçınıcı yılda olduklarına ait bilginin yer aldığı tablo incelendiğinde 0 – 5 yılı aralığı örneklemin %72,2’sini oluşturduğu gözlemlenmektedir. Burada özel sağlık sektörünün yakında zamanda büyüme ivmesi kazanması ve kadro yapılarının ve ilgili uzmanlık alanlarının yakın zamanda oluşmasının da etkisi olduğu söylenebilir.

4.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, bir grup değişken arasındaki ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türüdür (Çetin, 2007). Faktör analizinin amacı, değişkenler arasındaki karşılıklı bağıllığın kökenini ortaya koymaktır. Yani en az bilgi kaybıyla, büyük miktarlardaki verilerden sıkıştırılmış özet ve yeni bir yapı içerisinde bilgiler elde etmektir (Nakip, 2003, s.403).

Bir başka ifadeyle faktör analizi, birbirleriyle ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak

faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak, majör ve minör faktörleri tanımlamak amacıyla başvurulan bir yöntemdir (Özdamar, 2002, s.235).

Faktör modelinin uygunluğunu test etmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi birlikte kullanılmaktadır (Çetin 2007). Bu test örneklem sayısının yeterliliğini ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğü ile ilgilenmektedir(Çetin, 2007). Burada, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü karşılaştırılmaktadır (Bray and Maxwell,1985). Bu testin değeri küçük çıkarsa, çift olarak değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin diğer değişkenlerce açıklanamayacağını gösterir. Bu durumda da faktör analizine devam etmek doğru olmaz. Örneklem sayısının yeterliliğini ölçen bir oran mantığına dayalı olup ideal oranın 0.60' ın üstünde olması arzulanmaktadır (Burke, 1996; Norusis, 1993; Hair et al., 1998).

Bu çalışmada Bartlett testinin sonuçları Tablo 4.6'da (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, 0,892. Ki-Kare: 1876,176; $p < 0,01$) verilmektedir. Bu sonuçlar, ana kütle içindeki değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir

Elde edilen değerler literatürde kabul gören değerler (0.60'ın) üzerinde olması, örneklem sayısının faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir

Tablo 4.6.KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,892
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1876,176
	Df	105
	Sig.	,000

SPSS yazılımı ile yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda faktör yapısını bozduğu tespit edilen "Yönetimsel Güven" ölçeğine ait sorulardan "4.1" nolu sorunun çıkarılmasına karar verilmiş ve geri kalan tüm ölçek soruların faktör yapısını bozmadığı ve başlangıçta da planlandığı gibi 4 ana

faktörün teminini sağladığı tespit edilmiştir. Bu 4 ana faktör sırasıyla bütçesel katılımın 6, dağıtımsal adaletin 3, prosedürel adaletin 3 ve yönetsel güvenin de 3 sorusundan elde edilen ölçeklerle ölçüldüğü görülmektedir. Tablo 4.7’de 4 ana ölçek değişkeninin oluştuğu gözlenmektedir.

Tablo 4.7.Faktör Yükleri Matrisi					
FAKTÖRLER		1- Bütçesel Katılım	2- Dağıtımsal adalet	3- Prosedürel Adalet	4- Yönetsel Güven
B1.6	Yöneticim ile bütçe hazırlanırken sık sık görüşürüz.	0,879			
B1.5	Bütçeye olan katılım çok önemlidir.	0,847			
B1.4	Bütçenin son halinin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahibim.	0,811			
B1.3	Yöneticimle düzenli olarak bütçe ile ilgili görüşmeler gerçekleştiririz.	0,756			
B1.2	Yöneticim bütçedeki revizyonları anlaşılır bir biçimde açıklar.	0,722			
B1.1	Bütçelerimin tamamını düzenlemekle yükümlüyüm.	0,621			
B2.2	Bölümüm, yaptığı işler göz önünde bulundurulduğunda adil bir bütçe almıştır.		0,908		
B2.1	Bölümümün ortaya koyduğu performans dikkate alındığında adil bir bütçe aldığımız söylenebilir.		0,892		
B2.3	Bölümüm, sahip olduğu misyon düşünülduğünde adil bir bütçe almıştır.		0,876		
B3.2	Bütçeler hazırlanırken kararlarda kullanılacak doğru bilgiyi temin edebilen resmi prosedürler kullanılmıştır.			0,861	
B3.1	Bütçeler, ondan etkilenen herkesin hassasiyetlerini dikkate alan resmi prosedürlerle hazırlanmıştır.			0,789	
B3.3	Bütçeler hazırlanırken bölümümün bütçesi ile ilgili kararlara itiraz edebilmemi/onları tartışabilmemi sağlayabilecek resmi prosedürler kullanılmıştır.			0,758	
B4.3	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, tüm ilgili bilgileri paylaşabilir, sorumluluk alanınızın içinde veya dışında olabilecek tüm fikir ve hisleri sorgulayabilirsiniz.				0,795
B4.2	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, farklılıklarınızı, teşvik ve hayal kırıklıkları ile ilgili hislerinizi açık bir şekilde ifade edebilirsiniz.				0,755
B4.4	Elde edilecek sonuç, diğer yöneticilerin desteğini ve güvenini temin etme açısından büyük önem taşımaktadır.				0,668
Toplam Varyansı Açıklama Oranı (% 78,22)		% 51,60	% 10,89	% 8,06	% 7,65

4.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik analizi ankete katılanların anket sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir (Akpınar, 2007:42). Güvenilirlik anketin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2002:163).

Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir (Bilgin, 2005:141-142).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve iç tutarlılıklarını ölçmek için Cronbach α katsayıları kullanılmıştır. Cronbach α iki ya da daha fazla ölçeğin güvenilirlik ve iç tutarlılığının testi için bir ölçüdür (Cronbach, 1951). Tablo 4.8'de bileşenlere ait Cronbach α değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.8.Güvenilirlik Analizi		
Ana Bileşen	Cronbach Alpha	Ölçek Sayısı
1- Bütçesel Katılım	0,919	6
2- Dağıtimsal adalet	0,977	3
3- Prosedürel Adalet	0,903	3
4- Yönetimsel Güven	0,692	3

Bileşenlerden bütçesel katılım($\alpha=0,919$), dağıtimsal adalet ($\alpha=0,977$) ve prosedürel adalet($\alpha=0,903$) bileşenlerinin Cronbach α değerleri yüksek derecede güvenilir ölçekler olarak çıkarken yine yönetimsel güven ölçeği($\alpha=0,692$) de oldukça güvenilir bir ölçek olarak hesaplanmıştır. Burada en kritik skor bütçesel katılım ile ilgili olandır. Çalışmanın örnekleminin özel

sağlık sekt6r6 uzman ve y6netim kadrolarından oluşması sebebiyle bu kadroların b6t6e s6recine katılım seviyelerine y6nelik g6venilirlik bilgisi vermesi açısından 6nemli bir detaydı.

4.4 Temel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Tablo 4.9'da t6m fakt6rler ve de içerdikleri değişkenlere ait istatistiki veriler yer almaktadır. 6rnekleme de yer alan katılımcılardan gelen cevaplar incelendiğinde 6zellikle “B1.5 - B6t6eye olan katkım çok 6nemlidir.” ve “B1.6 - Y6neticim ile b6t6e hazırlanırken sık sık g6r6ř6r6z.” cevaplarının aldığı değerler incelendiğinde 6rneklemin b6t6eleme s6recine katkısının ve de katılımlarının y6ksek seviyede olduğunu s6yleyebiliriz. Yine y6netimsel g6ven ile ilgili değerkenlerin ayrı ayrı ve de 66n6n birleşik ortalamaları incelendiğinde 6rneklemin “y6netimsel g6ven” seviyesinin de y6ksek olduğunu s6ylemek m6mk6nd6r.

Tablo 4.9.Faktör Bileşenleri ve İlgili İstatistikler				
		N	Mean	Std. Deviation
1-Bütçesel Katılım		144	3,37	1,051
B1.1	Bütçelerimin tamamını düzenlemekle yükümlüyüm.	144	3,29	1,284
B1.2	Yöneticim bütçedeki revizyonları anlaşılır bir biçimde açıklar.	144	3,42	1,209
B1.3	Yöneticimle düzenli olarak bütçe ile ilgili görüşmeler gerçekleştiririz.	144	3,19	1,284
B1.4	Bütçenin son halinin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahibim.	144	3,28	1,255
B.1.5	Bütçeye olan katkı çok önemlidir.	144	3,60	1,142
B.1.6	Yöneticim ile bütçe hazırlanırken sık sık görüşürüz.	144	3,42	1,293
2-Dağıtım Sal Adalet		144	2,96	1,091
B.2.1	Bölümümün ortaya koyduğu performans dikkate alındığında adil bir bütçe aldığımız söylenebilir.	144	2,99	1,116
B.2.2	Bölümüm, yaptığı işler göz önünde bulundurulduğunda adil bir bütçe almıştır.	144	2,95	1,136
B.2.3	Bölümüm, sahip olduğu misyon düşünüldüğünde adil bir bütçe almıştır.	144	2,94	1,095
3-Prosedürel Adalet		144	3,16	1,021
B.3.1	Bütçeler, ondan etkilenen herkesin hassasiyetlerini dikkate alan resmi prosedürlerle hazırlanmıştır.	144	3,17	1,080
B.3.2	Bütçeler hazırlanırken kararlarda kullanılacak doğru bilgiyi temin edebilen resmi prosedürler kullanılmıştır.	144	3,34	1,104
B.3.3	Bütçeler hazırlanırken bölümümün bütçesi ile ilgili kararlara itiraz edebilmemi/onları tartışabilmemi sağlayabilecek resmi prosedürler kullanılmıştır.	144	2,97	1,161
4-Yönetimsel Güven		144	3,52	0,657
B.4.2	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, farklılıklarınızı, teşvik ve hayal kırıklıkları ile ilgili hislerinizi açık bir şekilde ifade edebilirsiniz.	144	3,44	0,808
B.4.3	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, tüm ilgili bilgileri paylaşabilir, sorumluluk alanınızın içinde veya dışında olabilecek tüm fikir ve hisleri sorgulayabilirsiniz.	144	3,45	0,860
B.4.4	Elde edilecek sonuç, diğer yöneticilerin desteğini ve güvenini temin etme açısından büyük önem taşımaktadır.	144	3,67	0,836

Korelasyon, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında veya birden fazla değişken arasındaki yer alan ilişkinin derecesini gösteren bir katsayıdır(Şıklar, 2000). Burada katsayının 1'e yakınlığı bu ilişkinin kuvvetini temsil ederken aynı zamanda "+" veya "-" katsayısı da ilişkinin yönünü

göstermektedir. Tablo 4.10'u incelendiğinde değişkenler arası ilişkinin seviyesi ve ilişkinin yönü hakkında bilgi alınabilmektedir.

Tablo 4.10.Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi				
N= 144	1-Bütçesel Katılım	2-Dağıtımsal Adalet	3-Prosedürel Adalet	4-Yönetimsel Güven
1-Bütçesel Katılım	1	,567**	,615**	,446**
2-Dağıtımsal Adalet	,567**	1	,576**	,458**
3-Prosedürel Adalet	,615**	,576**	1	,450**
4-Yönetimsel Güven	,446**	,458**	,450**	1
** Pearson Korelasyon Değeri p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.				

Tablo 4.10 incelendiğinde en yüksek ilişkinin “Bütçesel Katılım” ile “Prosedürel Adalet” arasında ($r=0,615$, $p<0,01$) var olduğu görülmüştür. Bu ilişki seviyesini takiben yine “Bütçesel Katılım” ile “Dağıtımsal Adalet” arasındaki ilişkinin ($r= 0,567$, $p<0,01$) ikinci sırada yer aldığı var olduğu tespit edilmiştir.

Yine “Prosedürel Adalet” ve “Dağıtımsal Adalet” ile “Yönetimsel Güven” arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde sırasıyla 0,450 ($p<0,01$) ve 0,458 ($p<0,01$) düzeylerinde ilişkinin var olduğu gözlenmiştir.

4.5 Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri

Araştırma modeli baz alınarak geliştirilen hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Bilindiği üzere regresyon analizi; bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir(http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

4.5.1 Bütçesel Katılım, Dağıtım Adalet ve Prosedürel Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

Tablo 4.11’de araştırmamızın temel konusu olan “yönetimsel güven” unsurunu etkilediği varsayılan temel faktörlerin, yine yönetimsel güven üzerindeki etkilerini birebir veya çoklu regresyon modelleri üzerinden açıklanışı vardır. Araştırma modelinin ve de hipotezlerin ihtiyacı olan istatistikî verileri aşağıdaki tablo 4.11’den temin etmek mümkündür.

		Tablo 4.11.Yönetimsel Güven Regresyon Analizleri														
		Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
		Yönetimsel Güven			Yönetimsel Güven			Yönetimsel Güven			Yönetimsel Güven			Yönetimsel Güven		
		B	t	Sig.	B	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Bağımsız Değişkenler	Bütçesel Katılım	0,446	5,932	0										0,191	1,982	0,049
	Dağıtım Adalet							0,458	6,135	0	0,297	3,355	0,001	0,236	2,545	0,012
	Prosedürel Adalet				0,45	6,007	0				0,279	3,152	0,002	0,197	2,03	0,044
	F	35,192			36,085			37,643			24,974			18,305		
Düzeltilmiş R ²	0,193			0,197			0,204			0,251			0,266			
Sig.	0			0			0			0			0			

4.5.1.1 Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

Bütçesel katılımı 4.11’da hem direkt regresyon modeli (Model 1) hem de çoklu regresyon modeli (Model 5) kullanılarak analiz edilmiştir. Gerek Model 1 (F=35,192, p<0,001) gerekse de Model 5 (F=18,305, p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı modellerdir. “Yönetimsel güven” unsurunun bütçesel katılım faktörü tarafından gerek tek başına gerekse çoklu faktörler, yani dağıtım ve prosedürel adalet algıları ile beraber pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. Model 1’i incelediğinde bütçesel katılımın yönetimsel güven üzerindeki etkisi, Lau ve Buckland (2001) ve de Otle

(1978) yaptıkları çalışma ile tutarlı olarak yine pozitif ve de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model 1'de bütçesel katılımın tek başına yönetimsel güven üzerinde yüksek derecede pozitif ve de anlamlı ($\beta=0,446 - p<0,001$) bir etkisi olduğu görülebilmektedir. Araştırma modelimizdeki çoklu ilişki yapısını desteklemesi açısından Model 5'e bakıldığında da ara değişken olarak ($\beta=0,191$) yine anlamlı düzeyde ($p<0,05$) pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Model 5'e ait yukarıda detayları verilen sonuçlar göz önüne alındığında "H1" hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.1.2 Prosedürel ve Dağıtımsal Adalet Algılarının Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi

Adalet algılarının yönetimsel güven üzerindeki etkilerini analiz etmek için Tablo 4.11'deki Model 5'den faydalanılmıştır. Model 2 ($F=36,085 - p<0,001$) ve Model 3 ($F=37,643 - p<0,001$) prosedürel adalet ve dağıtımsal adalet algılarının yönetimsel güven üzerindeki pozitif ve de istatistiksel olarak anlamlı etkilerini tek değişkenli regresyon üzerinden gösteren modellerdir. Literatürde, Alexander ve Ruderman(1987), Lind ve Tyler(1988) ve Folger ve Konovsky(1989) yaptıkları çalışmalarda adalet algıları faktörlerinin yönetimsel güven üzerinde anlamlı ve de pozitif etkileri olduğunu gözlemlemişlerdir. Yine Maiga ve Jacobs (2007) dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet algılarının yönetimsel güven üzerindeki anlamlı ve pozitif etkilerini ortaya koymuşlardır. Model 4'de ($F=24,974 - p<0,001$) Maiga ve Jacobs (2007) çalışmasındaki modele benzer bir şekilde çoklu regresyon analizi ile adalet algıları aynı anda ilişki modeline eklenmiş ve yönetimsel güvene olan etkileri gözlemlenmiştir. Burada dağıtımsal adalet faktörü ($\beta=0,297 - p<0,005$) ve prosedürel adalet faktörü($\beta=0,279 - p<0,005$) literatür ile tutarlı bir şekilde yönetimsel güven üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip faktörler olarak gözlemlenmiştir. Ancak "H4" ve "H5"

hipotezlerinin kabulü için yine Model 5'den faydalanılmıştır. Model 5 incelendiğinde prosedürel adaletin ($\beta=0,197 - p<0,05$) ve dağıtımsal adaletin ($\beta=0,236 - p<0,05$) yönetimsel güven üzerinde pozitif etkisi olduğu gözlenmiştir.

Model 5'e ait yukarıda detayları verilen sonuçlar göz önüne alındığında "H₄" ve "H₅" hipotezleri kabul edilmiştir.

Maiga ve Jacobs(2007) çalışmasındaki ilişki modeline ek olarak çalışmamızda, Model 5 ($F=18,305, p<0,001$) çoklu regresyon analizi ile yönetimsel güveni etkileyen bağımsız değişkenler arasında bütçesel katılım da eklenmiş ve faktörler arasında et yüksek pozitif etkiyi dağıtımsal adaletin ($\beta=0,236 - p<0,05$) sağladığı gözlemlenmiştir.

4.5.2 Bütçesel Katılımın Dağıtımsal Adalet ve Prosedürel Adalet Algıları Üzerindeki Etkisi

Bütçesel katılımın yönetimsel güven üzerindeki etkisi çalışmamızın araştırdığı ana unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu süreci analiz ederken birebir veya dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı faktörleri ile beraber çoklu regresyon analizlerinde destek alınmıştır. Bu çalışmanın alt amaçlarından biri de bütçesel katılımın dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları üzerindeki etkisini gözlemlemektir. Adalet algılarının yönetimsel güven üzerindeki pozitif ve de anlamlı etkisi düşünüldüğünde bu adalet algılarına bütçesel katılımın yarattığı etkiyi ölçmek de araştırmamızın önemli hedeflerinden biridir.

		Tablo 4.12. Adalet Algıları Regresyon Analizleri					
		Model 6			Model 7		
		Dağıtımsal Adalet			Prosedürel Adalet		
Bağımlı Değişken		β	t	Sig.	β	t	Sig.
Bağımsız Değişken	Bütçesel Katılım	0,567	8,202	0,000	0,615	9,287	0,000
	F	67,280			86,257		
	Düzeltilmiş R ²	0,317			0,374		
	Sig.	0,000			0,000		

Referans alınan çalışmalarda yer alan bütçesel katılımın sürece ortak olma ve de bu sebeple oluşacak şeffaflık ortamının özel sağlık sektörü için de adalet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu gözlemlemek için Tablo 4.11'den faydalanılmıştır. Tablo 4.12'de yer alan Model 6 ($F=67,280 - p<0,001$) incelendiğinde bütçesel katılımın dağıtımsal adalet üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir ($\beta=0,567 - p<0,001$). Buradan sonuçla "H₂" hipotezi kabul edilmiştir.

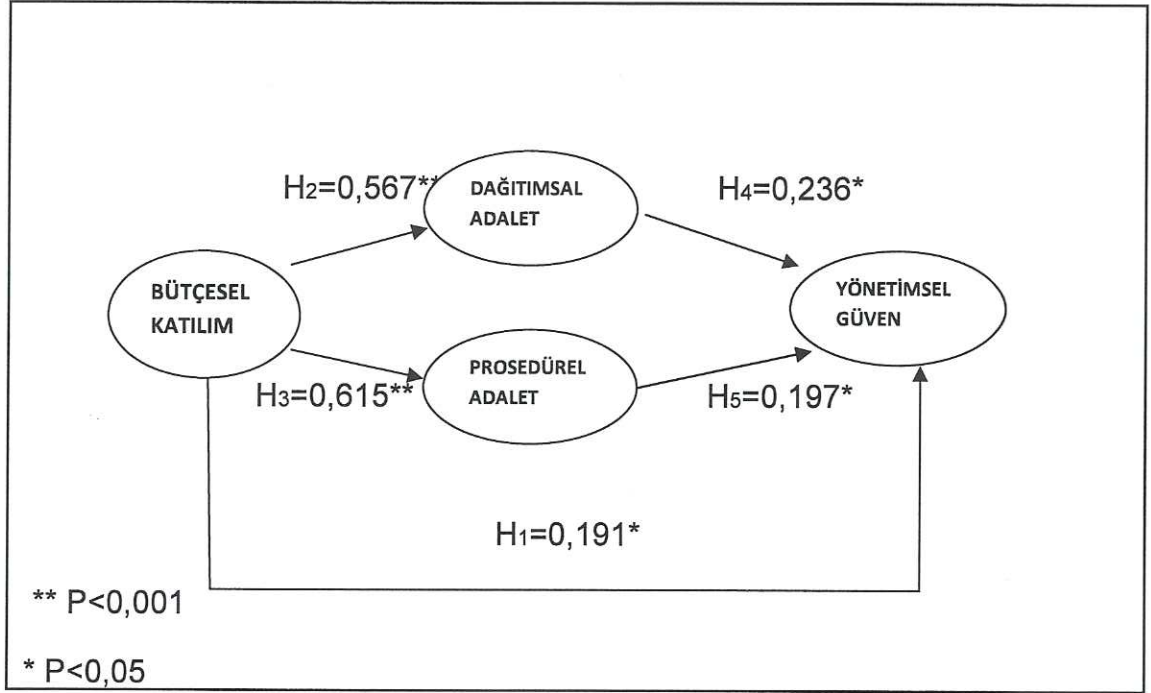
Model 7($F=86,257 - p<0,001$) incelediğinde ise bütçesel katılımın prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu gözlemlenmiştir ($\beta=0,615 - p<0,001$). Buradan sonuçla da "H₃" hipotezi kabul edilmiştir.

Maiga ve Jacobs(2007) çalışması ile kıyaslandığında[Tablo 5 - Bütçesel Katılım → Dağıtımsal Adalet(0,231 – $p<0,001$) ve Bütçesel Katılım → Prosedürel Adalet(0,225 – $p<0,001$)] gerçekleştirdiğimiz çalışmada bütçesel katılımın dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları üzerindeki pozitif etkisinin daha yüksek seviyede olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.12'de ortaya konan hipotezlerin sonuçları ve araştırma modeli kapsamında ilişki yönü/kuvveti ve anlamlılık düzeyleri verilmektedir.

Tablo 4.13 Hipotez Sonuçları		
Hipotez	Hipotez Cümlesi	Sonucu
H ₁	Bütçesel katılımının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂	Bütçesel katılımın dağıtımsal adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃	Bütçesel katılımın prosedürel adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Kabul
H ₄	Dağıtımsal adalet algısının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅	Prosedürel adalet algısının yönetimsel güven üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Kabul

Şekil 4.1 Araştırma Modelinin Sonucu



5. SONUÇ

“Özel Sağlık Sektöründe Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi” isim çalışmada özel sağlık sektöründe, bütçesel katılımın dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve yönetimsel güven gibi unsurlar üzerindeki etkileri araştırılırken yine ilgili adalet algılarının yönetimsel güven üzerinde ne gibi bir etkisi olduğu incelenmiştir.

Özel sağlık sektöründe farklı kadro ve yönetim kademelerinde yer alan 144 kişiden elde edilen örneklem kullanılarak yapılan analizlerin sonucundan; özel sağlık kurumlarında bütçesel katılım, dağıtımsal ve prosedürel adalet algılarının yönetimsel güveni pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analiz modeli (Model 5 / Tablo 5) ile temel referanslardan biri olan Maiga ve Jacobs(2007)'in çalışmasına ek olarak, bütçesel katılım sadece adalet algıları ile ilişkilendirilmemiş bahsi geçen tüm bağımsız değişkenlerin(bütçesel katılım, dağıtımsal adaleti prosedürel adalet) aynı anda yönetimsel güveni ne düzeyde etkilediğinin incelenmesi sağlanmıştır.

Model 5 üzerinden yapılan analizle özel sağlık sektöründe bu bağımsız değişkenler arasında yönetimsel güvene etkisi en yüksek olan faktörün dağıtımsal adalet olduğu ortaya konmuştur. Burada bahsi geçen ilişki için özel sağlık sektörünün mevcut çalışan profilinin üretim-hak ediş ilişkisine verdiği önemin etkisi olduğu söylenebilir. Dağıtımsal adaletin tanımı göz önüne alındığında özel sağlık sektörü çalışanlarının elde ettikleri/edecekleri bütçeyi sergilemiş oldukları/olacakları getiri/gelir performansı ile çok ilişkilendirdikleri ve yönetime olan güvenlerinin de bu adalet algısı üzerinden hissettikleri tatmin duygusuna bağladıklarını söyleyebiliriz.

Ayrıca dağıtımsal adalet gibi prosedürel adalet algısının arttığı özel sağlık kurumlarında da yine yönetimsel güvenin de arttığı gözlemlenmektedir. Ortaya çıkan bu ilişkinin Leventhal(1980)'in ortaya koymuş olduğu prosedürel adaleti açıklarken kullandığı tutarlılık, doğru bilgiye dayanma, sorgulama imkânı sağlama ve de tüm çalışanların haklarını muhafaza etme temel

unsurlarını kullanmak mümkündür. Çalışanların dağıtımsal adalete alternatif olarak yukarıda bahsi geçen unsurların yer aldığına kanat getirdiği özel sağlık kurumlarında yönetsel güvenin yer aldığını söyleyebilmekteyiz.

Demografik tablolar ile ilgili olarak yine örneklemin yapısını temsil ettiği gerçeğini unutmadan, özel sağlık sektöründe kadın ve erkek çalışan dağılımının eşit seviyede olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 4.2). Ayrıca yine eğitim durumu açısından da incelediğimizde (Tablo 4.3) çalışanların %64,6'sının Yüksek Lisans-Doktora düzeyinde olduğunu gözlemleyebilmekteyiz. Burada sektör gereği bütçeleme sürecine dâhil olan kadroların hekim ve yönetici hemşire gibi farklı uzmanlık alanlarından gelmesi gösterebilir. Tabi bu yüksek entelektüel seviyenin sadece bu kadrolardan kaynaklanmadığı da bir gerçektir. Farklı ünvanlara sahip kadroların bu kadrolarda kaçınıcı yılda olduklarını gösteren Tablo 4.5'e bakıldığında ise sektörde yer alan çalışan profilinin %71,3'ünün 0-5 yıl arasında olduğu gözlemlenmektedir. Bu özel sağlık sektörünün diğer hizmet sektörlerine kıyasla profesyonellik anlamında daha genç bir sektör olduğunun göstergesidir.

Bu çalışma, bütçesel katılım-dağıtımsal adalet-prosedürel adalet-yönetsel güven kavramlarının incelendiği literatüre, farklı bir örneklemden gelen destekleyici bir inceleme olması sebebiyle katkı sağlamıştır. Bütçesel katılımın kişileri bütçeleme sürecine dâhil olmaya sevk etmesi nedeniyle verilen/alınan kararların daha "adil" olduğu algısını kuvvetlendirdiği iddiası desteklenmiştir. Yine bütçesel katılımın bütçeleme sürecini şeffaflaştırması ve bilgi paylaşımını artırması gibi etkileri sebebiyle de yönetsel güveni pozitif yönde etkileyen bir unsur olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca artan dağıtımsal ve prosedürel adalet algılarının da kişilerin hak ettiklerini aldıklarını düşünmesi (dağıtımsal adalet) ve kararların tutarlı bir şekilde, belirli dayanaklar ve kurallar çerçevesinde verildiği (prosedürel adalet) bilgisi yine o kurumda çalışan kişilerin yönetime olan güvenini arttırdığı sonucuna varılmıştır.

6. KISITLAR ve GELECEKTEKİ ÇALIŞMALAR YÖNELİK ÖNERİLER

Bu çalışma, özel sağlık sektöründe yer alan kurumların bütçeleme süreçlerinde yaşanan katılımın o kurumlardaki bazı çok önemli ve yüksek seviyede olması durumunda faydalı olduğu bilinen kavramlara yönelik etkilerini inceleyen ve muhasebe literatüründe daha önceden de aynı incelemeyi yapan çalışmaları tutarlılık anlamında destekleyen bir çalışmadır. Çalışmadan elde edilen önceki çalışmalarla tutarlı sonuçlar, farklı sektörlerde önceden incelenmiş bazı ilişki modellerinin özel sağlık sektöründe de benzer şekilde gözlemlenebildiğini göstermektedir.

Anket yöntemi doğası gereği sahip olduğu genel ölçüm ve uygulama hataları her çalışmadan olduğu gibi bu çalışma için de geçerlidir. Örneklem her ne kadar belirli bir sektörde yer alan kurumların çalışanlarından da oluşsa literatürde yer alan diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmesi açısından bundan sonra yapılacak çalışmalara yön verebilecektir. Ancak yine de katılım sayısının yani örnekleme oluşturan kişi sayısının 144 olması sonraki çalışmalar için yapılacak genellemelere referans açısından dikkat edilmesi gereken bir unsurdur. Ayrıca bahsi geçen örneklemin özel sağlık sektöründen olması ilerde üretim veya diğer hizmet sektörü ile ilgili benzer çalışmalar için referans gösterilmesi durumunda dikkat edilmesi gereken bir husustur.

Konu ile ilgili literatür çalışmaları incelenerek temel alınan araştırma modeli farklı birçok sektörde incelendiği gözlemlenmiş ancak Özel Sağlık Sektörü üzerinden modelin test edildiği çalışma sayısının yetersiz olduğu gözlenmiştir. Bu, sektörle ilgili yapılan analizlerin benzer örneklem üzerinde yapılan farklı çalışmalarda elde edilen sonuçlarla tutarlılığını gösterme açısından bir kısıt olarak ortaya çıkmıştır.

Örneklemin çalışma koşulları ve lokasyonlar arası mesafe sebebiyle anket uygulaması elektronik ortamda yapılmıştır. Yapılan analiz uygulamaları bu örneklemden gelen verilerden oluşsa da uygulanan analiz yöntemleri literatürde kabul görmüş bilimsel yöntemlerden oluşmaktadır. Bu sebeple örneklemin doğasından gelebilecek olumsuzluklar da gözden geçirilebilmiştir.

Bahsi geçen kısıtlara rağmen analiz ve değerlendirmelerde genel bilimsel standartlara bağlı kalındığı için çalışmanın, bütçesel katılım, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve yönetimsel güven kavramlarını bir araya getiren bir model geliştirmesi sağlanarak yine bütçesel katılımıla ilgili literatüre katkıda bulunduğu kanısına varılmıştır.

KAYNAKLAR DİZİNİ

Adams, J.S. and Rosenbaum, W.E. (1962). The Relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. *Journal of Applied Social Psychology*, 46, 161-164.

Adams, J.S. (1965). Inequity in social Exchange. In *Advance in Experimental Psychology Vol. 2*, 267-299, edited by L. Berkowitz. New York: Academic Press.

Akpınar, G. (2007). Bütçesel Katılımın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.

Alexander, S. and Ruderman, M. (1987). "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behaviors", *Social Justice Research*, pp. 177-198.

Ammeter, A.P., Douglas, C., Ferris, G.R., Goka, H. (2004). A social relationship conceptualization of trust and accountability in organizations. *Human Resource Management Review* 14 (2004) 47–65.

Bilgin, N. (2005). "Tarımsal Kooperatiflerde Güven Duygusunun Ortakların Kooperatife Bağlılıkları ve Performans Algılarına Etkisi, TARIŞ'te Bir Uygulama" Doktora Tezi, Gebze.

Bimberg, J., Shields, M., & Young, S. M. (1990). The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*, 2, 33-66.

Blau, P.(1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley; 1964.

Bray, J.H., S.E. Maxwell. (1985). *Multivariate Analysis of Variance*, Beverly Hills Publication,

Brockner, J. and Siegel, P. (1995). Understanding the Interaction Between Procedural and Distributive Justice: The Role of Trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler eds., *Trust in Organizations: Frontiers of Theory, and Research:*

pp. 391- 413. Thousand Oaks, CA: Sage. Burns, J. M. (1978), *Leadership*. New York: Harper & Row.

Brockner, J., and P. A. Siegel, J. P. Daly, T. R. Tyler, and C. Martin C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly* 42: 558-583.

Brownell, P. (1982a). Participation in the budgeting process: when it works and when it doesn't. *Journal of Accounting Literature*, I, 124-150.

Brownell, P. (1982b). A field study examination of budgetary participation and locus of control. *The Accounting Review*, 57, 766-777.

Brownell, P. (1982c). The role of accounting data in performance evaluation, budgetary participation and organizational effectiveness. *Journal of Accounting Research*, 20, 12-27.

Brownell, P. 1981. Participation in budgeting, locus of control and organizational effectiveness. *The Accounting Review* 56 (October): 844-860.

Brownell, P., and Dunk, A. (1991). Task uncertainty and its interaction with budgetary participation and budget emphasis: some methodological issues and empirical investigation. *Accounting, Organizations and Society*, 693–703.

Brownell, P., and M. Hirst. (1986). Reliance on accounting information, budgetary participation, and task uncertainty: Test of three-way interaction. *Journal of Accounting Research* 24(Autumn): 241-251.

Brownell. P., and M. McInnes. (1986). Budgetary participation, motivation and managerial performance. *The Accounting Review* 6 \ (4): 587-600.

Burke., R.R. (1996). Virtual shopping: Breakthrough in marketing research, *Harward Business Review*, March.

Büyüköztürk , Ş. (2002). "Veri Analizi El Kitabı", Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Chong M. Lau And Christen Buckland (2001). Budgeting—the Role of Trust and Participation: A Research Note. *ABACUS*. Vol. 37. No 3, 2001.

Cohen, R.L. (1987). Distributive justice: Theory and research. *Social Justice Research* 1: 19-40.

Colquitt, J.A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 386-400.

Cronbach, L. (1951). "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test, *Psychometrika*", 16, 297-334.

Çetin, A.T. (2007). Hastane Yönetiminde Kapasite ve Kaynak Yönetimi Kararlarının Maliyeti Kalite ve Finansal Performans Üzerindeki Etkileri.

DeConinck, J.B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust.

Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 265-279.

Dunk, A.S. and Nouri, H. (1998). "Antecedents of Budgetary Slack: A Literature Review and Synthesis", *Journal of Accounting Literature* Vol. 17, pp. 72-96.

Dunk, A. S. (1993). The effect of budget emphasis and information asymmetry on the relationship between budgetary participation and slack. *The Accounting Review*.

Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York, NY: Norton.

Folger, R. and Bies, R. J. (1989). "Managerial Responsibilities and Procedural Justice", *Employee responsibilities and Rights Journal* Vol. 2, pp. 79-90.

Folger, R. and Konovsky, M. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, Vol. 32, pp. 115-130.

Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy Of Management Review* 18(4):694-734.

Greenberg, J. (1993). The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice. In *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, edited by R. Cropanzano, pp. 79-103. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis with Readings*, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Hansen, D. R , and M. M. Mowen. (2004). *Management Accounting (7th ed.)*. New York: Thomson, Jakarta: Salcmba Empat.

Hartmann, G. H. (2000). 'The Appropriateness of RAPM: Toward the Eurther Development of Theory". *Accounting. Organizations and Society*. Vol. 25, Nos 4-5, 2000.

Hatfield, E., and Sprecher, S. (1984). "Equity theory and behavior in organizations", in Bacharach,S. and Lawler, E.J. (Eds), *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 3, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 95-112.,

Homans G.C. (1958). Social behavior as exchange. *Am J Soc* 1958;63:597–606 May.

Homans, G.C. (1961). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.

Hopwood, A. (1976). *Accounting and Human Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Kren, L. (1992)." Budgetary participation and managerial performance: The impact of information and environmental volatility". *The Accounting Review* 67.

Kyj, L., and Parker, R.P. (2008). Antecedents of Budget Participation: Leadership Style, Information Asymmetry, and Evaluative Use of Budget. *ABACUS*, Vol. 44, No. 4, 2008.

Lau, C. M. And Buckland, C. (2001). Budgeting—the Role of Trust and Participation: A Research Note. *ABACUS*. Vol. 37. No. 3, 2001

Lau, C. M. and Buckland, C. (2000). “Budget Emphasis, Participation, Task Difficulty and Performance: The Effect of Diversity within Culture”, *Accounting and Business Research* Vol. 31 (1), pp. 37-55.

Leung, M., and Dunk, A.S. (1992). The Effects of Managerial Roles on the Relation Between Budgetary Participation and Job Satisfaction

Levanthal, G. S. (1980). What Should be Done with Equity Theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg and R. H. Willis (Eds), *Social exchange: Advances in theory and research*, pp. 27-55. NewYork: Plenum Press.

Lilly, J.J. (2001). The Effect of SelfThreat and SelfServing Bias on Perception of Procedural and Distributive Fairness. Lilly

Lind, E. A. and Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.

Lukka, K. (1988). Budgetary biasing in organization: Theoretical framework and empirical evidence. *Accounting. Organization and society* 13. New York: Jobn Wiley & Sons:281-301.

Magner, N. and Johnson, G. G. (1995). “Municipal Officials' Reactions to Justice in Budgetary Resource Allocation”, *Public Administrative Quarterly*, Vol. 18 (4), pp. 439-456.

Maiga, A.S., and Jacobs, F.A. (2007). “Budget Participation’s Influence on Budget Slack: The Role of Fairness Perceptions, Trust and Goal Commitment”. *JAMAR*, Vol 5, Number 1.

Masterson, S. S., K. Lewis, B. M. Goldman, and M. S. Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair

procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal* 43: 738-748.

McFarlin, D. B. and Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, pp. 626-637.

Meadow, A. R., S. Pamev; and H, Reese (1959). Influence of Brainstorming Instructions and Problem Sequence on Creative Problem-Solving Tests", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 43. No. 6, 1959.

Milani, K. (1975). "The Relationship of Participation in Budget-setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study", *The Accounting Review*, Vol. 50 (2), pp. 274-284.

Mowday, R.T. (1983). "Equity theory predictors of behavior in organizations", in Steers, R.M. and Porter, L.W. (Eds), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, New York, NY, pp. 124-46.

Murray, D. (1990). The Performance Effects of participative budgeting: An integration of intervening and moderating variables. *Behavior Research in Accounting*.

Murwaningsari, E. (2008). "The Role of Organizational Commitment And Procedural Justice ,n Moderating The Relationship Between Budgetary Participation And Managerial Performance". *Gadjab Mada jntemahoml Journal of Business*. May-August 2008, Vol. 1Ü. No. 2, pp. 185-210.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Norusis, M.J. (1993). *SPSS for Windows: Professional Statics*, Release 6.0, SPPS Inc.

Otley, D. T. (1978). 'Budget Use and Managerial Performance', *Journal of Accounting Research*. Vol. 16, No. 1.

Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar _le _statistiksel Veri Analizi-2 (Çok Değişkenli Analizler)*, 4.Baskı, Kaan Kitabevi, Eskisehir.

Parloff, M. B., and J. H. Handlon (1964). 'The Influence of Criticalness on Creative Problem Solving Dyads', *Psychiatry*. Vol.27. No. 1, 1964.

Pearce, J. L. Bigley, G. A. and Branyiczki, I. (1998). "Procedural Justice as Modernism: Placing Industrial/Organizational Psychology in Context", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 47, pp. 371–396.

Perez, L. and Robson, K. (1999). "Ritual Legitimization, Decoupling and the Budgetary Process: Managing Organizational Hypocrisies in a Multinational Company", *Management Accounting Research* Vol. 10, pp. 383-407.

Pillai, R., Schriesheim, C. A. and Williams, E. S. (1999). "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Twosample Study", *Journal of Management*, Vol. 25 (6), pp. 897-933.

Pinder, C.C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman, and Company.

Read, W.H. (1962). "Upward Communication Industrial Hierarchies". *Human relations*, Vol. 15 No 3, 1962.

Ross. A. (1994) . Trust as a Moderator of the Effect of Performance Evaluation Style on Job Related Tension: A Research Note. *Accounting, Organization and Society*, Vol. 19, No 7, 1994.

Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651–665.

Sharma, R., Jones, S. and Ratnatunga, J. (2006). "The Relationships between Broad Scope MAS, Managerial Control, Performance and Job Relevant Information: A Concomitant Analysis", *Review of Accounting and Finance*, University of Illinois, Vol.5 (3), pp 228-250.

Shields, J.F., and Shields, M.D. (1998). "Antecedents of Participative Budgeting". *Accounting, Organization and Society*, Vol. 23, No. 1, PP. 49-76, 1998.

Sholihin, M., Pike, R., Mangena, M., Li, J. (2011). Goal-setting participation and goal commitment: Examining the mediating roles of procedural fairness and interpersonal trust in a UK financial services organisation .

Staley, A. B. and Magner, N. R. (2006). Budgetary Fairness, Supervisory Trust, and the Propensity to Create Budgetary Slack: Testing a Social Exchange Model.

Staley, A.B., and Magner, N.R. (2008). Budgetary fairness and governmental program heads' turnover intention *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 4, 2008 pp. 405-417.

Şıklar, E. (2000). "Regresyon Analizine Giriş" Eskişehir.

Tan HH, Tan CS (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genet Soc Psychol Monogr* 2000;126:241–60.

Tang, T. L., and L. J. Sarfield-Baldwin (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advance Management Journal*.

Thibaut, J., and Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A psychological analysis*. Hillsdale, N.J.:Lawrence Erlbaum Associates.

Thibaut, J., and Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review* 66:541-566.

Wentzel, K. (2002). "The Influence of Fairness Perceptions and Goal Commitment on Managers' Performance in a Budget Setting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14, pp. 247-271.

Wentzel, K.N. (1998). Do Fairness Perceptions of Scarc Resource Allocation Decisions Influence Managers Budgeting Behaviors A Test of Organizational Justice Theory.

Young, S. M. (1988). Individual behavior: performance, motivation, and control. In K. Ferris @cl.), *Behavioral Accounting Research. A Critical Analysis*. (pp. 229-246). Columbus, Ohio: Century VII Publishing Company.

Zand, D. E. (1972). "Trust and Managerial Problem Solving", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17 (2), pp. 229-239.

ÖZGEÇMİŞ

Ali Kemal Düzova 10.09.1983 tarihinde Malatya'da doğmuştur. Orta öğrenimini İstanbul Ataşehir Habire Yahşi Anadolu Lisesi'nde tamamlamış sonrasında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Fen Fakültesi Matematik Bölümü'nden mezun olmuştur. Sonrasında ise Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Muhasebe – Finansman Yüksek Lisans Eğitimini sürdürmektedir. 2008 Ağustos ayından bu yana Anadolu Sağlık Merkezi'nde önce Kurumsal Hizmetler Departmanı'nda çalışmış sonrasında da İnsan Kaynak Direktörlüğü bünyesinde çalışmalarına devam etmiştir. Halen bu departmanda yine aynı görevde çalışmalarına devam etmektedir.

Ek 1: Anket



GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ

Değerli KATILIMCI,

Bu anket formu, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi'nde hazırlanmakta olan “**Özel Sağlık Sektöründe Bütçesel Katılımın Yönetimsel Güven Üzerindeki Etkisi**” konulu **Yüksek Lisans Bitirme Tezi**'nin uygulaması ile ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplamak, şüphesiz kıymetli zamanınızın bir kısmını alacaktır. Ancak ankete katılarak bilimsel bir araştırmaya destek vermiş olacaksınız.

İlginiz ve desteğiniz için teşekkürler.

Doç. Dr. Gökhan ÖZER

GYTE İşletme Fakültesi

Öğretim Üyesi

ozerg@gyte.edu.tr

Ali Kemal DÜZOVA

GYTE İşletme Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Anketin Doldurulması:

Ankette kişisel bilgilerinizle ilgili soruların karşısında yer alan seçeneklerden size en uygun olanın yanına **işaret (örneğin; x, √)** koymanız yeterlidir.

Kişisel bilgilerden sonra gelen bölümde konu ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu bölümde de; lütfen **her bir cümleye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirten sayıyı yuvarlak içine alarak belirtiniz.**

Lütfen aşağıdaki **kişisel bilgileri** doldurunuz.

Yaşınız :

Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

Eğitim Düzeyi : Doktora

Yüksek Lisans

Üniversite

Lise

Bölüm 1 (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Bütçelerimin tamamını düzenlemekle yükümlüyüm.	1	2	3	4	5
2	Yöneticim bütçedeki revizyonları anlaşılır bir biçimde açıklar.	1	2	3	4	5
3	Yöneticim ile düzenli olarak bütçe ile ilgili görüşmeler gerçekleştiririz.	1	2	3	4	5
4	Bütçenin son halinin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahibim.	1	2	3	4	5
5	Bütçeye olan katkım çok önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Yöneticim ile bütçe hazırlanırken sık sık görüşürüz.	1	2	3	4	5

Bölüm 2 (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Bölümümün ortaya koyduğu performans dikkate alındığında adil bir bütçe aldığımız söylenebilir.	1	2	3	4	5
2	Bölümüm, yaptığı işler göz önünde bulundurulduğunda adil bir bütçe almıştır.	1	2	3	4	5
3	Bölümüm, sahip olduğu misyon düşünüldüğünde adil bir bütçe almıştır.	1	2	3	4	5

Bölüm 3 (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Bütçeler, ondan etkilenen herkesin hassasiyetlerini dikkate alan resmi prosedürlerle hazırlanmıştır.	1	2	3	4	5
2	Bütçeler hazırlanırken kararlarda kullanılacak doğru bilgiyi temin edebilen resmi prosedürler kullanılmıştır.	1	2	3	4	5
3	Bütçeler hazırlanırken bölümümün bütçesi ile ilgili kararlara itiraz edebilmemi/onları tartışabilmemi sağlayabilecek resmi prosedürler kullanılmıştır.	1	2	3	4	5

Bölüm 4 (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Geçtiğimiz son iki yıldaki tecrübelerinizden üst yönetimin diğer üyelerine güvenebileceğinizi öğrendiniz.	1	2	3	4	5
2	Size ve diğer üst düzey yöneticiler, farklılıklarınızı, teşvik ve hayal kırıklıkları ile ilgili hislerinizi açık bir şekilde ifade edebilirsiniz.	1	2	3	4	5
3	Siz ve diğer üst düzey yöneticiler, tüm ilgili bilgileri paylaşabilir, sorumluluk alanınızın içinde veya dışında olabilecek tüm fikir ve hisleri sorgulayabilirsiniz.	1	2	3	4	5
4	Elde edilecek sonuç, diğer yöneticilerin desteğinin ve güvenin temini açısından büyük önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5