



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİMDALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ VE İŞ
TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ**

Şenay ŞENER ÖZALP
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN

KARABÜK-2017

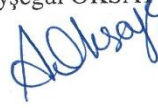
T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAY FORMU

22.06.2017

Enstitümüz Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programında Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN danışmanlığında, Şenay ŞENER ÖZALP tarafından hazırlanan bu çalışma 22/06/2017 tarihinde jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir

Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN



Jüri Üyesi

Doç Dr. Ebru AĞGÜN ÇITAK



Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Nevin ÖMAN



Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../.....
tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü V.

Doç. Dr. Kubilay TEKİN

BEYAN FORMU

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde. bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

22.06.2017

Şenay ŞENER ÖZALP

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana rehber ve rol model olan desteğini, anlayışını içtenlikle hissettiren çok değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN'e, akademik hayatımdaki bu önemli yolu sizin öğrenciniz olarak tamamlamak bana her zaman gurur vereceğini belirtmek isterim,

Çalışmam sırasında çeviri desteğini esirgemeyen kıymetli arkadaşım Çağla MAYDA'ya,

Veri toplama aşamasında bana yardımcı ve destek olan Karabük Eğitim Araştırma Hastanesi ve Özel Medikar Hastanesinde çalışan tüm hemşire arkadaşlar ve sağlık personellerine,

Ölçeklerini kullanmama izin veren Prof. Dr. N.T. ÖZMEN ve Dr. Atilla YELBOĞA'ya,

Destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili eşim, yol arkadaşım Murat ÖZALP'e, benim çalışmalarım sırasında beni üzmeden üzerlerine düşen görevleri hakkıyla yerine getiren ve başarıları ile beni gururlandıran çocuklarım Oğuz Baran ve Elif ÖZALP'e

Beni yetiştiren, beni ben yapan değerleri aşıl原因an değerli annem ve babama, aynı şehirde yaşamasakta her zaman yanımda hissettiğim üzüntümü mutluluğumu paylaştığım kardeşlerim Tülay, Gülay, Hülya ve sevgili yiğenlerime,

En içten duygularıyla teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Şenay ŞENER ÖZALP

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAY FORMU	i
BEYAN FORMU	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vii
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii
1.GİRİŞ ve AMAÇ	1
1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Soruları.....	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Örgütsel Adalet Tanımı ve Önemi	4
2.1.1. Örgütsel Adaletle İlgili Teorik Yaklaşımlar	10
2.1.2. Örgütsel Adaletin Boyutları	11
2.2. İş Tatmini Tanımı ve Önemi.....	20
2.2.1. İş Tatminine İlişkin Kuramsal Çerçeve	24
2.2.2. İş Tatmini Etkileyen Faktörler.....	25
2.3. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisi	28
3.GEREÇ VE YÖNTEM	32
3.1.Araştırmanın Tipi.....	32
3.2. Araştırmanın Yeri ve Tarihi.....	32
3.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	32
3.4. Veri Toplama Araçları	36
3.5. Veri Toplanması.....	36

3.6. Verilerin Değerlendirilmesinde Kullanılan Yöntemler.....	36
3.7. Araştırmanın Etik Yönü	36
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Durumlar	38
4. BULGULAR.....	39
Hemşirelerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri.....	39
Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları	42
Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Karşılaştırılması.....	44
Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları.....	60
Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Karşılaştırılması.....	63
Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	89
Hemşirelerin Kamu ve Özel Hastanede Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	92
5. TARTIŞMA	98
Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	98
Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması	100
Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamalarına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	108
Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması	109
Hemşirelerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması.....	117
Hemşirelerin Kamu ve Özel Hastanede Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile İş Tatmini ve Alt	

Boyutları Puan Ortalaması Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması	121
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	125
6.1. Sonuçlar.....	125
6.2. Öneriler.....	130
7. KAYNAKLAR	131
8. EKLER.....	155
EK-1 Bilgi Formu	155
EK-2 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	157
EK-3 İş Tatmini Ölçeği.....	158
EK-4 Bilgilendirilmiş Onam Formu	160
EK-5 Etik Kurul Onam Formu	163
EK-6 Kurum İzinleri	164
EK-7 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin Kullanım İzni	166
EK-8 İş Tatmini Ölçeğinin Kullanım İzni	167
9. ÖZGEÇMİŞ	168

TABLOR DİZİNİ

Tablo 3.1. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçlar	34
Tablo 3.2. İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	36
Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	40
Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular	41
Tablo 4.3. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Dağılımı.....	42
Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Hastane Tipi Arasındaki Farklılığa Dair Dağılım	43
Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	44
Tablo 4.6. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	45
Tablo 4.7. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Cinsiyetler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	46
Tablo 4.8. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Medeni Durum Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	47
Tablo 4.9. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	47
Tablo 4.10. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	48
Tablo 4.11. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	49
Tablo 4.12. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	50
Tablo 4.13. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	51
Tablo 4.14. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	52
Tablo 4.15. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	52

Tablo 4.16. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	54
Tablo 4.17. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekilleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	54
Tablo 4.18. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Şekli Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	55
Tablo 4.19. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumdaki Görevler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	56
Tablo 4.20. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	57
Tablo 4.21. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	57
Tablo 4.22. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	58
Tablo 4.23. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	59
Tablo 4.24. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	59
Tablo 4.25 Hemşirelerin İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Dağılımı.....	60
Tablo 4.26. Hemşirelerin İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Hastane Tipi Arasındaki Farklılığa Dair Dağılımı	62
Tablo 4.27. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	64
Tablo 4.28. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz.....	65
Tablo 4.29. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Cinsiyetler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	65
Tablo 4.30. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	67

Tablo 4.31. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	69
Tablo 4.32. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analizi.....	70
Tablo 4.33. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı.....	72
Tablo 4.34. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresine Farklılığa İlişkin İleri Analiz	73
Tablo 4.35. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	74
Tablo 4.36. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	76
Tablo 4.37. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	77
Tablo 4.38. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	78
Tablo 4.39. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekilleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım.....	80
Tablo 4.40. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekli Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analizi.....	81
Tablo 4.41. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumdaki Görevler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	81
Tablo 4.42. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım	82
Tablo 4.43. İş Tatmini Ve İş Alt Boyutları Puanları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz	81
Tablo 4.44. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı.....	84
Tablo 4.45. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı.....	86
Tablo 4.46. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı.....	87

Tablo 4.47. Genel Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları ile Genel İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Dağılım.....	89
Tablo 4.48. Bir Kamu Hastanesinde ve Özel Hastanede Genel Örgütsel Adalet Puanları ve Genel İş Tatmini Puanları İle Arasındaki Dağılımı.....	89



ÖZET

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının ve İş Tatminlerinin İncelenmesi

Çalışma, bir özel hastanede ve bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları ile iş tatmini düzeyi ve arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve analitik bir araştırma olarak planlandı. Bir kamu hastanesinde ve özel hastanede çalışan hemşire olarak görev yapmakta olan 450 kişiden oluşan evrenden, evreni bilinen örnekleme formülü ile örneklem sayısı %95 güven aralığında 257 kişi olarak bulundu. Eksiksiz doldurulan 290 anket çalışma kapsamına alındı. Veriler etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra; hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini içeren “Bilgi Formu”, “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı analizler için sayı, yüzde ve ortalama; ölçeklerin iç tutarlık katsayıları ve puan ortalamaları hesaplandı. Veriler değerlendirilmesinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Testleri, Spearman’s korelasyon katsayısından yararlandı. Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kullanıldı. Araştırmanın sonucunda, hemşirelerin genel örgütsel adalet algısı 2.67 ± 0.79 , iş tatminleri ise $3.25 \pm 0,50$ olarak orta düzeyde belirlendi. Kamu ($r=0.46$, $p=0.001$) ve özel hastanede ($r=0.40$, $p=0.001$) örgütsel adalet ve iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzeyde ilişkili saptandı. Genel örgütsel adalet algısı ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet, bilgisel adalet ve genel iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzeyde, kişilerarası adalet boyutunda ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edildi. Örgütsel adaletin alt boyutlarından iş tatmini ile arasında en kuvvetli ilişki dağıtım adaletinde belirlenirken, bunu sırasıyla işlemsel adalet, bilgisel adalet ve kişilerarası adaletin takip ettiği belirlendi.

Anahtar Sözcükler: Hemşire, İş Tatmini, Örgütsel Adalet,

ABSTRACT

Analysis of Nurses' Perceptions of Organizational Justice and Job Satisfaction

The study was planned as a descriptive and analytical study to determine the relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels of nurses working in a private hospital and a public hospital. The universe was formed from 450 who were working as a nurse in a public hospital and a private hospital. The population of the universe was 257 people in the 95% confidence interval with the known sampling formula. Completely filled 290 questionnaires were taken for the scope of the study. After the related permissions were obtained from the ethical board and the institutions the data was collected by using the "Information Form", "Job Satisfaction Scale" and "Organisational Justice Perception Scale" which was included containing socio-demographic properties of nurses. In the evaluation of the data, number, percentage and mean; the internal consistency coefficients and point means were used for the descriptive analysis. In comparative analysis, Mann Whitney U and Kruskal Wallis tests as well as Spearman's correlation coefficient were used. The study results were interpreted by a significance level of 0,05. In respect of the general organisational justice perception of the nurses, the study results revealed a value of 2.67 ± 0.79 , whereby the job satisfaction was found to be $3.25 \pm 0,50$, namely at a medium level. As far as the relationship between organisational justice and job satisfaction at the public ($r=0.46$, $p=0.001$) and private hospital ($r=0.40$, $p=0.000.1$) is concerned, the study found a relationship at a medium level moving in the same direction. Another finding of the study indicated a relationship at a medium level also moving in the same direction between the general justice perception and distribution justice, procedural justice, informational justice and general job satisfaction, all being sub-dimensions of organisational justice. On the other hand, in respect of justice at the interpersonal level, the study showed that there was a weak relationship in the same direction. The strongest relationship was found in between the job satisfaction which is one of the sub-dimensions of the organisational justice, and the distribution justice and was followed respectively by procedural justice, informational justice and interpersonal justice.

Key Words: Nurse, Job Satisfaction, Organizational Justice

1.GİRİŞ ve AMAÇ

1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili algılamalarına dayanan örgütsel adalet kavramı, son yıllarda üzerinde durulan önemli konulardan biridir. Örgütsel adalet algısı, örgütte çalışan insanların ne ölçüde benzer yaklaşım gördüğünü, çalışanların iş yerindeki prosedürleri, etkileşimleri ve sonuçlarını algılamalarını içerir (Özer ve Urtekin 2007; Kutanis ve Mesci 2010; Şahin ve Taşkaya 2010; Keklik ve Us 2013İçerli 2010; Keklik ve Us 2013).

Yöneticilerin de çalışanın tutum ve davranışlarını etkileyen örgütsel adalet algısı konusu üzerinde önemle durması gerekmektedir (Yürür 2008; Çakar ve Yıldız 2009). Literatürde de etkin kariyer yönetiminde, performans yönetiminde, performans değerlendirilmede önemli rol oynadığı açıklanmaktadır (Keklik ve Us 2013). İş tatmini, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilgili çalışma sonuçlarına bakıldığında, genel olarak yüksek adalet algısının çalışanlarda pozitif tutum ve davranışa neden olduğu görülmektedir (Yürür 2008; Siavash KS, Ghaziani FG, Tayebi SM. 2012; Keklik ve Us 2013). Bireyin örgüt veya yöneticileriyle ilgili adalet algılarının düşük olması bireyin performansının düşmesine, çalışma arkadaşlarıyla daha az işbirliği yapmasına, örgüt norm, politika kurallarını ihlal etmesine, iş kalitesinin azalmasına, düşmanca tutumlar ortaya koymasına neden olabildiği belirtilmektedir (Yürür 2008; Söyük 2007).

Çalışanların örgüte karşı olumsuz davranışlarının doğal olarak iş tatminlerini de etkilemesi beklenir (Gürbüz 2008; Yelboğa 2012; Görgülüer 2013). İş tatmini, işle ilgili çeşitli yönlerin bir araya gelmesiyle oluşan, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumları yansıtan bir değişkendir (Yelboğa 2012; Yeşil ve Dereli 2012; Yılmaz ve Altinkurt 2012). İş tatmininde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslek, sosyokültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri gibi bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi olduğu gibi, ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimi gibi örgütsel özellikler de etkilidir (Durmuş ve Günay 2007; Yelboğa 2012; Top 2012).

İş tatminini arttırmanın yolları araştırılırken adalet algılarının iş tatmini üzerinde önemli düzeyde etkili bir faktör olduğu ortaya konulmuştur (Greenberg 1996; Söyük 2007; Çakar ve Yıldız 2009; Keklik ve Us 2013). Bireyler örgütlerini ne kadar adil olarak algıarlarsa iş tatmini de o derece yüksek olacaktır (Karapınar 2011).Yapılan çalışmalarda iş tatminin en önemli özelliğinin zihinsel olmaktan çok duygusal olduğu ortaya konulmuş, yöneticinin adaletli davranması sonucu çalışanın iş tatminlerinin en yüksek seviyeye ulaşmasının mümkün olacağı vurgulanmıştır (İşcan ve Sayın 2010). Çalıştığı kurumda faydaların adil dağıldığına (dağıtım adaleti), dağıtım süreçlerinin adil gerçekleştirildiğine (işlemsel adaleti) ve dağıtım süreci boyunca ilişkilerin adil yaşandığına (kişilerarası adalet ve bilgisel adalet) inanan çalışanlar, hem kendileri huzurlu ve mutlu hissedecekler hem de çalıştıkları kuruma da daha verimli olacaklardır. Bununla aynı değerde olmak üzere çalışanlar örgütün kendi amaçlarını gerçekleştirmesine de katkı sağlayacaklardır (Yıldırım 2007; Keklik ve Us 2013).

Sağlık hizmetleri sunumunda en geniş kitleye sahip olan hemşirelerin yaptıkları işten tatmini sağlamaları, sağlık bakım kalitesini artıran en önemli faktörlerdendir. Hastanelerde hemşireler, hasta bireyin ve yakınlarının her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve sağlık ekibi üyeleriyle iletişim kurulmasında etkin rol oynayan sağlık personelidir. Hemşirelerin iş tatminini etkileyen adalet algısının belirlenmesi hemşirelerin davranışlarının öngörülmesi açısından önemlidir. Türkiye’de özellikli bir sektör olan sağlık sektöründe salt hemşireler üzerinde örgütsel adalet algısının dört boyutunun (dağıtım, işlemsel, bilgisel ve kişilerarası) incelendiği çalışmalar yeterli düzeyde olmayıp adalet algılarının farklılık gösterip göstermediği ve iş tatmini ile ilişkisi konusunda yeterli çalışma bulunmamaktadır (Çakar ve Yıldız 2009).

Bu çalışma, bir kamu hastanesinde ve bir özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının farklılığını demografik özellikleri ile birlikte incelemesi ve örgütsel adaletin dört boyutlu yapısının iş tatmini ile ilişkisini göstermesi açısından da özgündür. Çalışmanın Türkiye’de sağlık sektöründe yapılacak diğer akademik çalışmalara ve yönetsel uygulamalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, bir özel hastanede ve bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları, iş tatmini düzeyleri ve arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlandı.

1.3. Araştırmanın Soruları

1. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri nelerdir?
2. Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları nedir?
3. Hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları arasında sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık var mıdır?
4. Hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları nedir?
5. Hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasında sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık var mıdır?
6. Hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalaması arasında ilişki var mıdır?
7. Hemşirelerin kamu ve özel hastanede çalışma durumuna göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasında ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde örgütsel adalet algısı ve iş tatmini kavramlarının tanımları ve özellikleri ile sağlık kurumlarında örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişki literatüre göre ele alınacaktır.

2.1. Örgütsel Adalet Tanımı ve Önemi

Felsefe ve sosyal bilimler alanında kullanılan adalet kavramı, insanlık tarihiyle birlikte filozofların ve bilim insanlarının üzerinde durduğu önemli bir husus olmuş ve zaman içinde gelişimini sürdürmüştür. Aristo'dan başlayarak, 17yy'da Locke ve Hobbes, 19yy'da Mill'in araştırmalarına kadar normatif bir olgu olarak ele alınan adalet kavramı geliştirilmiş, etik açıdan değerlendirmeler yapılırken uyulması gereken kurallar ve standartlar oluşturulmaya çalışılmıştır (Söyük 2007; Başar 2011). Nozik ve Rawls'a kadar birçok bilim insanının ilgilendiği adalet kavramı, doğruluk, dürüstlük, eşitlik, tarafsızlık, hak, hak yemeçlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, insaniyet, iyilik ve herkesin hak ettiğini alması gibi kavramlarla eşdeğerlik ve benzerlikler gösterir (Greenberg ve Bies 1992; Yelboğa 2012). İngilizcedeki "Justice" kelimesi adalet kavramının karşılığını oluşturmaktadır. Justice kelimesinin kökünü oluşturan "Just" ise bir sistemin veya düzenin iyi işlemeçisi için gerekenin yapılması olarak değerlendirilmektedir (İçerli 2010). Toplumsal hayatın vazgeçilmez bir unsuru olan sosyal adaletin iş yaşamına uyarlanması ile beraber örgütlerde adalet kavramı önemsenmeye başlanmıştır (Greenberg 1987). 1971'de Rawls sosyal örgütlerin ilk özelliğı olarak adalet kavramını tanımlamıştır. Kabul edilen adalet kavramının temel ilkelerini bireylere sivil özgürlükler açısından aynı hakların tanınması ve fırsatların eşit sunulması olarak belirtmiştir (Konovsky 2000; Eker 2006; Başar 2011; Yelboğa 2012). Örgütsel adalet kavramı özellikle endüstriyel-örgütsel psikoloji, organizasyonel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında çok sık araştırma konusu olarak ele alınmıştır (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan 2005; Bakhshi, Kumar, Rani E.2009; Yelboğa 2012;Uluköy 2014).

Örgütsel adalet kavramının temelleri Homans (1961), Adams (1965), Deutsch (1975), Leventhal (1976), Thibaut ve Walker (1978) gibi araştırmacıların çalışmalarına dayanmaktadır. Örgütsel adalet terimi hukuk yazını dışında ilk kez Greenberg (1987) tarafından örgütlere uyarlanarak kavramsallaştırılmış ve yaygınlaştırılmıştır. Greenberg örgütsel adalet kavramını hakkaniyetin algılanması anlamında kullanmıştır (Colquitt vd. 2001).

Literatür tarandığında örgütsel adaletle ilgili birçok tanım olduğu belirlenmiştir. Greenberg (1996) örgütsel adaleti, çalışanların iş yerinde kendilerine ne ölçüde adaletli davranıldığı konusundaki algıları ve bu algının örgütsel sonuçları nasıl etkilediğini anlatan bir kavram olarak tanımlamıştır. Ployhart, Ryan (1997) ve Ambross (2000) örgütsel adaleti, kurum içinde yapılan çalışmaların iş görenlerce ne şekilde algılandığı ve bu algılamalar sonucu kurumun vermiş olduğu tepkiler olarak belirtmektedirler. Beugre ve Baron (2001) ise örgütsel adaleti bireyin çalışma arkadaşları, yöneticileri ve kurumlarla ilişkileri açısından algılamalarını kapsayan sosyal bir sistem olarak tanımlamışlardır. Elovainio et al (2005) örgütsel adaleti, iş ortamında sosyal etkileşimin kalitesini oluşturma şeklinde açıklanmıştır. Cropanzano, Bowen, Gilliland (2007), örgütsel adaleti çalışanların etik ve ahlaki değerler açısından üstlerini bireysel olarak değerlendirmeleri olarak tanımlamışlardır. Söyü (2007), Yıldırım, Ekinçi ve Öter (2012) ise örgüt içinde çalışanların işleriyle ilgili eylemlerde ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algının bireyin davranışları üzerine etkisini ifade ettiğini dile getirmişlerdir. Diğer bir ifade ile örgütsel adalet; iş görenlerin görev dağılımı, mesaiye uyma, ücret düzeyi, yetki verilmesi, ödöl dağıtımı, sosyal ve ekonomik olarak adil bir çalışma ortamı ve etkileşimi gibi değişikliklere yönelik yönetsel kararları değerlendirme süreci ile örgüt içinde kararların nasıl alındığı ya da bu kararların iş görenlere nasıl anlatıldığı, iş görenlerce bu durumların algılanma biçimi olarak tanımlanmıştır (Göl ve İnce 2014; İyigün 2012). Sonuç olarak örgütsel adalet kavramı örgüte ait maddi ve manevi tüm kaynakların yöneticiler tarafından çalışanlara adil dağıtılmasını ve çalışanların bu süreçlerle ilgili adillik algılamalarını ifade etmektedir.

Greenberg (1990), adalete duyulan ilginin evrensel olduğunu fakat adalet standartlarının uygulanmasında farklılıklar olabileceğini belirtmiştir. Çünkü adalet algısı bireyler, kültürler, medeniyetler ve hatta zamanla birlikte farklılıklar göstermektedir (Beugre 1998; Söyük 2007; Başar 2011). Örgütsel adalet algıları birey için kendine özgüdür ve bu bireyin örgütle ilgili algılamalarını ifade eder. Organizasyon içinde herhangi bir iş görene adil gelen bir uygulama diğer bir iş görene adil gelmeyebilir. Dolayısıyla adaletle ilgili herhangi bir norm veya standart oluşturmak zor olmaktadır (Söyük 2007). Bu nedenle iş görenlerin adalete ilişkin algıları değerlendirilirken bireylerin içinde yaşadıkları koşulların ve kültürdeki normların bilinmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Kültürel farklılıkların çalışanların tutum, davranış ve duyguları üzerinde etkili olduğu görüşü kabul edilen bir olgudur (Wang, Liao, Xia, Chang 2010; Crawshaw, Cropanzano, Bell, Nadisic 2013).

Araştırmacılar tarafından uzun yıllardan beri incelenen örgütsel adalet kavramı, ilk çalışmalarda örgütsel uygulamaların ne denli adil olarak algılandığı yönünde ise de son yıllarda daha çok örgüt içindeki bireysel ilişkiler açısından yani çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri açısından incelenmektedir. Yöneticilerin davranışları örgütsel adalet algısının belirleyicilerinden biridir. Yöneticiler örgütteki işleyişi yönlendiren, planlar yapan, karar verme durumunda olan ve işleri organize eden kişilerdir. Bu yüzden yöneticilerin verdikleri kararlar, çalışan personelleri olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Nitekim bazı çalışmalarda yönetenlere vurgu yapılarak örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlara yönelik aldıkları kararların ve uygulamaların iş görenler tarafında olumlu bir biçimde algılanması olarak tanımlanmıştır (Ülker 2008; Pelit ve Bozdoğan 2014).

Örgütsel Adalet kavramı birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Crawshaws (2006) etkin kariyer yönetimi, Ülker (2008) yönetici ve örgüte duyulan güven, Tan ve Çetin (2011) performans yönetimi, Siavash, Ghaziani, Tayebi (2012) iş tatmini ve örgütsel bağlılık, Gelens, Hofmans, Pepermans (2013) insan kaynakları ve örgütsel davranış, Uluköy (2014) tükenmişlik duygusu, Yıldız (2014) örgütsel vatandaşlık alanlarında çalışmalar yapmışlardır.

Örgütsel adalet algısının varsayımları ve sonuçları ile ilgili olarak yapılan meta analiz çalışmalarından biri Cohen-Charash ve Spector (2001)'un 153 çalışmayı kapsayan meta analiz çalışmasıdır. Bu çalışmanın sonucunda işten ayrılma niyeti ve örgüte zarar veren davranışların örgütsel adaletle ters yönde ilişkili olduğu ayrıca iş tatmini, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Diğer bir meta analiz çalışması 1975 ve 1999 yılları arasındaki 183 çalışmayı inceleyen Colquitt, Conlon, Porter, Wesson, Yee Ng (2001) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel adalet dört boyut olarak tanımlanmış ve dağıtım adaletinin elde edilen kazanımlardan duyulan memnuniyeti ve işten ayrılmayı diğer adaletlerden daha fazla, işlem adaletinin iş tatmini, örgüte bağlılık, performans ve sistemi referans olarak otoritenin değerlendirilmesini diğer adaletlerden daha fazla, bilgi ve kişiler arası adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını ve negatif tepkileri diğerlerinden daha fazla yordadığı tespit edilmiştir.

Ülbeği (2016) meta analiz yöntemi kullanarak 158 örgütsel adalet araştırmasını incelemiş, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişkileri yüksek ve aynı yönlü, tükenmişlik, sinizm, işten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ters yönlü olarak belirtmiştir.

Adalet, sosyal hayatın en önemli kriterlerinden ilkidir ve insanların politik, sosyal ve etik boyutlarda hedeflerinden biri olmuştur. Sosyal adaletin gerçekleşmesi için örgütsel adaletin sağlanmış olması gerekir. Çalışanlar için adalet kavramı en az iki nedenden dolayı önemli bulunmuştur. Bunlardan birincisi adaletin çalışanların kazançlarını maksimize etme olanağı sağlamasıdır ki, çalışanlar uzun dönemde elde edecekleri kazanımları yükseltmek için daha kısa vadeli kazanımları önemsemeyebilirler (İçerli 2010). İkinci neden ise, adalet kavramı simgesel bir anlam taşır yani çalışanın itibarına karşılık gelen saygıya işaret eder. Kişiye adaletli davranılması toplum içinde saygınlık ve itibar uyandırır. Dolayısıyla iş performansı artar ve yaşadığı ortamda şahsi statüsünü yükseltmiş olur (Cropanzano, Ambrose 2001; İçerli 2010). Tan Fee Yean ve Ab Aziz Yusof'un (2016) çalışmasında örgütsel adaletin önemi ekonomik, sosyal ve etik açıdan değerlendirilmiştir. Ekonomik olarak, çalışan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için para kazanmak zorundadır ve

kazancı çalışanın ihtiyaçlarını karşılayamazsa başka iş olanakları araştıracaktır. Çalıştığı örgütte ödeme ve dağıtımın adaletli yapıldığını ve öngördüğü ödeme aldığını düşünen çalışan bu durumdan hoşlanır. Örgütlerin ödeme planları çalışanlar arasında ayrımcılık işareti olarak değerlendirilir. Sosyal olarak, örgütler çalışanlar için statü ve saygı görmek açısından önemlidir. Adalet çalışanlar arasında güven duygusu yaratmak açısından önemlidir. Çalışanlar ve örgüt arasında oluşan güvenli ve uyumlu bir ilişki örgütte ödeme anlaşmazlıklarının çözümü, örgütsel bağlılık açısından önemlidir.

Örgütsel adalet stratejik düşünmenin temelidir ve adil olmayan uygulamalar örgütün devamlılığını tehdit eder. Örgütlerde, hem örgütün hem de çalışanların karşılıklı olarak yerine getirmesi gereken sorumlulukları vardır. Günümüzde çalışanların örgütün en önemli unsurlardan biri olduğu kabul edilerek örgütsel yaşama ilişkin algıları ve değerlendirmeleri önem kazanmıştır. Örgütsel adalet bir algıdır ve çalışanlar davranışlarını, örgütlerindeki uygulamaları algılama biçimlerine göre şekillendirirler. Çalışanların iş yerindeki rollerinin açık olarak belirlendiği, çalışanlar tarafından verilen görevlerin gönüllü olarak kabul edildiği ve yerine getirildiği, yapılan çalışmaların örgütün ortak çıkarı şeklinde algılandığı sürece örgütte adalet kavramından söz edilebilir (İşcan ve Sayın 2010). Çalışanlar örgütlerinde süreçlerin, etkileşimin ve sonuçların adilliği ile yakından ilgili olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu algılamalar, çalışanın tutum ve davranışlarına dolayısıyla performansına yansımaktadır. Çalışanın performansı ise örgütün başarısı üzerine olumlu veya olumsuz olarak etki etmektedir (Baldwin 2006; Güneş ve Buluç 2012).

Çalışanların örgütteki uygulamaların adaletli olup olmadığına dair algıları örgütsel adalet kavramının önemini artırmaktadır. İş görenler tarafından örgütün çalışanlarına adil davrandığı algılanmasının oluşması iş görenlerde olumlu tutum ve davranışlara neden olurken, adil olmayan bir durumun algılanması ise olumsuz davranışlara neden olmaktadır (Beugre 2002; İşcan 2005; İçerli 2010). Yapılan araştırmalara göre örgütsel adalet algısının olumlu olması,

- Çalışanın kendini örgütün saygın ve değerli bir üyesi olarak hissetmesini

- Çalışan, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olarak çalışmasını
- Çalışanlar arasında iş birliğinin artmasını
- Örgüt yönetiminin aldığı kararları ve uygulamaları ahlaki, mantıklı aynı zamanda adil olarak değerlendirmelerini sağlar.

Bunun sonucunda, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, kişisel doyum, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güveni artırıcı kişisel çıktılar ve bu algının örgüte yansımaları ile yüksek performans, pozitif iş ortamı, güçlü örgüt kültürü gibi olumlu örgütsel çıktılar görülür (Söyük 2007; İçerli 2010; Başer 2011).

Çalışanlar, yöneticilerin işleri ve ödülleri adaletsiz bir şekilde dağıttıklarını hissettiklerinde, açık ve dürüst iletişim kurmadıklarını düşündüklerinde kısaca adil olmayan davranışlar sergilediklerinde örgütle ilgili adalet algıları zedelenmektedir (İçerli 2010). Çalışanlarda adalet algısının olumsuz olması sonucu; çalışan harcadığı emek miktarını değiştirebilir, çalışan hırsızlığı olarak nitelendirilen bu durum örgüt için olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Çalışanın emeği sonucunda ürettiği mal veya hizmet kalitesini değiştirerek üretimi sabote eder. Çalışanın kendilik algısı bozulabilir. Birey adaletsizliği algılamadan önce çalışmasını sıradan olarak değerlendirirken, adaletsizlik algısından sonra kendisinin diğer çalışanlardan daha çok çaba sarf ettiğini düşünebilir. Çalışanın kendisini kıyaslama yaptığı referans kişiler değişebilir. Algılanan adaletsizlikler kişide saldırganlık, ofis eşyalarına zarar verme gibi çirkin davranışlar oluşturabileceği gibi, kişilerin fiziksel, psikolojik ve biyolojik sağlıklarını negatif yönde etkilenmesine neden olabilir (Kimivaki, Elovainio, Vahtera, Ferrie 2003; Şahin, Taşkaya 2011). Çalışanların adaletsizlik algılarının örgütsel yansımaları ise, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel kültür de azalma olarak ortaya çıkmakta ve işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Beugre 2002; Söyük 2007; Şahin ve Taşkaya 2010; İçerli 2010; Şanlımeşhur 2015). Tüm bu olumsuzlukların sonunda çalışan işi bırakabilir (Robbins ve Judge 2007).

Sonuç olarak çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan örgütsel adalet algısı, örgütün hedeflerine ulaşması ve başarısı için çaba gösteren örgüt yöneticileri tarafından da önemsenmesi gereken bir konudur (İçerli 2010).

2.1.1. Örgütsel Adaletle İlgili Teorik Yaklaşımlar

Greenberg (1990) örgütsel adalet teorilerini sınıflandırmış ve daha sonra yapılan çalışmalarda bu sınıflandırma esas alınmıştır (Söyük 2007). Bu teoriler adil uygulamaların yapılmasına ilişkin davranışları içermektedir. Greenberg örgütsel adalet teorilerini Reaktif- Proaktif boyut, Süreç ve Kapsam boyutu olarak dört grupta ele almıştır. Reaktif teoriler insanın adaletsiz bir davranıştan ve uygulamadan kaçınmasını ifade eden, adaletsizliğe karşı verilen reaksiyonları inceleyen teorilerdir. Proaktif teoriler bireyin örgütte adaleti sağlamak konusundaki adaleti oluşturma ve adil ortam yaratma çabalarını içermektedir. Süreç teorileri bireyin elde ettiği kazanımların (ücret, terfi gibi) nasıl belirlendiğini araştırırken, kapsam teorisi ise dağıtılan kazanımların adilliği üzerinde durmaktadır (Greenberg 1987; İçerli 2010).

Reaktif-İçerik Teorileri:

Reaktif içerik teorilerinin çalışma alanı, örgüt kaynakları ve ödüllerin dağıtımı da dahil olmak üzere çalışanların adil olmayan bir durum algıladıklarında gösterdikleri olumsuz tutum, davranışlar ve bunlara verdikleri tepkilerdir (Greenberg 1987). Örgütlerde adalet ile ilgili en önemli teoriler bu başlık altında ele alınmıştır. Bu teoriler Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, Walster ve Berscheid'nin (1973) Eşitlik Teorisi, Crosby'nin (1976) Göreceli Mahrumiyet Teorisi'dir (Greenberg1987).

Proaktif – İçerik Teorileri:

Proaktif-içerik teorileri çalışanların örgütte adaleti sağlamak konusundaki adaleti oluşturma ve adil ortam yaratma çabalarını konusuna odaklanır. İlk kuramsal ifadeleri Leventhal (1976) tarafından yapılan bu teori, ödüllerin adil dağılımı ve çalışanın örgüte katkıları oranında ödüllendirilmesi üzerine kurulmuştur (Greenberg

1987) Adalet Yargı Teorisi ve Adalet Güdüsü Teorileri bu başlık altında incelenmektedir (İyigün 2012).

Reaktif- Süreç Teorileri

Süreç teorileri karar almada kullanılan adalet kavramı üzerinde odaklanırken içerik teorileri ise kazanımların adil dağıtımı ile ilgilenir. Süreç Adaleti teorilerini Thibaut ve Walker (1978) hukuksal işlemleri araştırırken geliştirmişlerdir. Çatışmalarda çatışan iki kişi bir de müdahale eden kişi olarak üçlü bir yapıdan söz etmişler ve çatışma çözümünü süreç aşaması ve karar aşaması olarak iki aşamada incelemişlerdir. (Söyük 2007; İçerli 2010; Başar 2011).

Proaktif Süreç Teorileri:

Proaktif Süreç Teorileri, örgüt içinde gerçekleştirilen işlemlerin adaletli bir biçimde yürütülmesi için hangi prosedürlerin uygulanması gerektiği konusunda yol gösteren çalışmaları içerir. Bu sınıflandırma içinde Leventhal, Karuza ve Fry (1980)'in "Dağıtım Tercihi Teorisi" en baskın olanıdır. Dağıtım Tercihi Teorisi'ne göre; çalışanlar genellikle kendilerini hedeflerine ulaştırmaya yardımcı olacak prosedürleri seçme yönünde davranırlar (İçerli 2010; Şanlımeşhur 2015).

2.1.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

Nowakowski ve Conlon (2005), örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların 1950'li yıllara kadar dayandığını belirtmişlerdir. Adalet kavramı 1965 yılında Adams tarafından sosyal psikoloji alanında kullanılmaya başlanmış ve özellikle gelirin veya örgüt tarafından elde edilen kazanımların adil bir şekilde bölüşümü şeklinde ifade edilmiştir. Adams'ın Eşitlik Kuramını temel alan dağıtım adaletine odaklandığı görülmektedir (Seyrek 2013).Adams çalışanların üretime sağladıkları katkı oranında pay almaları gerektiğini savunmuştur. Çalışma koşullarının değişmesi ve hizmet sektöründeki gelişmelerle beraber adalet kavramı anlayışında da değişmeler meydana gelmiştir. Üretim sektöründe elde edilen çıktılar somut değer taşıdığı için adaleti sağlamak daha kolay iken, hizmet sektöründe çalışanların yetenek, tutum, davranış ve becerilerinin ön plana çıkmasıyla soyut çıktılar üzerinde adaletin sağlanması

gerekliliği düşünölmeye başlanmıştır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin 2009). Bu gelişmelere paralel olarak 1970 yıllarının ortalarına kadar sadece dağıtım adaleti boyutundan bahsedilirken, 1970’li yılların ikinci yarısından 1990’ların yarısına kadar geçen sürede işlemsel adalet kavramı ortaya çıkmış 1980’lerin ortasında ise etkileşim adaleti boyutundan bahsedilmeye başlanmıştır (Seyrek 2013).

Literatür tarandığında örgütsel adaletin kaç boyutta inceleneceği konusunda farklı yaklaşımlar ve görüşler bulunmaktadır (Yüksekbilgili 2015). Örgütsel adaletle ilgili ilk çalışmalarda örgütsel adaletin dağıtım adaleti ve işlemsel adalet olmak üzere genellikle iki boyutta incelendiği görölmektedir (Mc Farlin, Sweeney 1992, Lowe ve Vodanovic 1995; Lemons ve Jones 2001; Rifai 2005). Bies (2001) tarafından örgütsel adalet algısının üç boyutta olduğu savunulmuş ve yapılan çalışmalar sonucunda dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 boyutta tanımlanmışlardır (Folger 1987; Greenberg 1990; Foley, Kidder ve Powell 2002; Öğüt, Kaplan, Biçkes 2009). Örgütsel adalet algısının oluşmasında adil süreçlerin uygulanması önemli olmakla beraber etkileşim adaletinin işlemsel adaletten tamamen farklı bir yapı olarak düşünölmeye gerekliliği hususunda bazı tereddütler mevcuttur ve etkileşimsel adaletin işlemsel adaletin bir parçası olduğu düşünölmektedir (Greenberg 1990). Bu yüzden bazı araştırmacılar etkileşim adaletini işlemsel adaletin bir boyutu olarak test ederken (Daily ve Kirk 1992; Folger ve Konovsky 1989), bazı araştırmacılar etkileşim adaletini farklı bir yapı olarak test etmişlerdir (Brockner, De Witt, Grover ve Reed 1990; Greenberg 1990; Colquitt 2005). Charash ve Spector (2001) meta analiz çalışmalarında örgütsel adaletin üç boyut belirtilerek, dağıtım, işlem ve etkileşim adaletinin birbirleriyle ilişkili fakat birbirinden farklı kavramlar olduğunu tespit etmişlerdir.

Niehoff ve Moorman (1993) işlemsel adaletin iki boyutundan bahsetmişlerdir. Birinci alt boyutu formel işlemler diğer boyutu ise etkileşim adaleti olarak açıklamışlardır. Tüm araştırmalardan sonra, etkileşim adaletinin işlemsel adaletten ayrı olarak ele alınmasına karar verilerek, etkileşim adaletinin iki farklı davranış boyutundan oluştuğu düşünölmüştür (Greenberg 1993, Colquitt 2001). Bu boyutlar iletişim adaleti (kişilerarası adalet) ve bilgisayarlı adalet boyutlarıdır (Colquitt, Conlon,

Porter, Wesson, Ng YK 2001). Kişilerarası adalet, Bies ve Moag (1986) tarafından geliştirilen kurallara “saygı” ve “uygunluğu” kapsamakta iken bilgisel adalet, “doğru sözlülük” ile “açıklama” ilkelerini içermektedir. Colquitt et al (2001) yaptığı meta analiz çalışmasında birçok araştırmanın etkileşim adaletini iki boyut olarak analiz ettiği, kişilerarası adalet ve bilgi adaleti değişkenlerinin birbirinden farklı kavramlar olduğunu ortaya koymuştur.

Dağıtımsal Adalet

Adams’ın Eşitlik kuramına dayanan dağıtım adaleti, çalışanların elde ettikleri sonuçların adillığının algılanmasını ifade etmektedir. Dağıtım adaleti örgütsel kaynakların dağıtımında hakkaniyet, doğruluk ve dürüstlük ilkelerine uyulmasıyla ilgilidir. Dağıtım adaleti; ücretlerde yapılan değişiklikler, performans değerlendirmeleri, ödül ile cezanın hak edene verilmesi gibi çıktılar üzerinde durmaktadır (Tutar 2007; Söyük 2007; Işık 2012) Bireyler elde ettikleri çıktılarının (ücretlendirme, terfi kararları ve sosyal haklar gibi) paylaşımını ve bu paylaşımın adillliğini sorgularlar (Cohen-Charash ve Spector 2001). Bundan dolayı dağıtım adaleti algısı örgüt kaynaklarının paylaşımıyla ilgili yönetimde alınan kararların adillğine dair çalışanların merak ve kaygılarına işaret eder (Dailey ve Kirk 1992). Bireyler kendi kazançları ile başkalarının kazançları arasında kıyaslama yaparlar (McShane ve Von Glinow 2009). Bunun sonucunda kendilerine adil davranılıp davranılmadığına yönelik bir algı oluşur. Kişinin oluşturduğu algı tutumlarını etkiler ve bireylerin davranışları tutumları doğrultusunda değişir. Dağıtım adaletinin iş görenlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Başar 2011).

Bireyler gösterdikleri performansla elde ettikleri kazançları arasında bir eşitsizlik olduğunu algıladıklarında bu duruma tepki olarak öfke, mutsuzluk, kızgınlık gibi duygusal, performans ve çabayı düşürmek gibi davranışsal değişiklikler gösterebilirler (Beugre 2002. Şanlımeşhur 2015).

Dağıtım adaletinde önemli olan bireylerin bölüştürülen kaynaklardan adil bir biçimde pay aldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu 2003). Çalışanların adalet algıları içinde buldukları durum ve şartlardan etkilenir bu yüzden örgüt içinde adalet algısı da kişisel farklılıklar gösterebilir (Folger ve Cropanzano 1998). Deutsch (1985)'a göre dağıtım adaletinin de 3 önemli faktör söz konusudur. Bunlar, eşitlik, eşit paylaşım ve ihtiyaçlardır. Burada dağıtıcının amacı dağıtım kuralını doğru seçerek adil dağıtımını sağlamak olmalıdır (Beugre 2002). Eşitlik, yapılacak olan dağıtımın kişilerin gösterdikleri çaba ve harcadıkları emeğe uygun olmasını ifade eder. Eğer bir çalışan diğerlerine göre fazla çalışıyor ve üretime daha çok fayda sağlıyorsa diğer çalışana göre daha fazla ücreti hak ediyor demektir. Ancak yöneticinin fazla mesai yapan çalışanına daha çok ücret ödememesi eşitlik kuramına uymayan bir durum oluşturacaktır. Eşit bölüşüm çalışanların din, ırk, dil, cinsiyet, mezhep vb. farklılıkları gözetmeden ödülleri kazanılması için her bireye eşit haklar verilmesini yani fırsat eşitliğinin ifade eder. İhtiyaç faktöründe ise kişinin gereksinimleri göz önüne alınır yani ekonomik olarak güçlü olmayan çalışana daha fazla ücret ödenmeli düşüncesi hâkimdir (Gürbüz ve Mert 2009). Greenberg ve Ornstein'in (1983) yaptıkları araştırmada aynı işi yapan çalışanlara biri alt biri üst olmak üzere iki farklı statü verilmiş ve üst statüde olanların daha çok performans gösterdikleri ortaya konulmuştur. Konu ile ilgili çalışma yapan Greenberg ve Scott (1996) adil olmayan ücret dağılımına ve eşitsizliğe çalışanların reaksiyon olarak çalışan hırsızlığı davranışı gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle örgütten alınan "Gerçek Pay" ile "Adil Pay" arasında ilişkinin örgütsel adaletin ana teması olduğu görüşü savunulmaktadır (Markovsky ve Younts 2001; Şanlımeşhur 2015).

İşlemsel Adaleti (Prosedür Adalet)

İşlemsel adalet, çalışanların kendi fikirlerini ifade etmek ve bu şekilde yönetimin verdiği kararlarda söz hakkına sahip olmak düşüncesinden dolayı gelişmiştir (Colquitt 2001). İşlemsel adalet örgütsel adaleti açıklayan reaktif süreç teorilerinden süreç adaleti teorisi üzerinden temellendirilmiştir. Kavram ilk kez Thibaut ve Walker'ın mahkemeler aracılığıyla çalışanların ihtilaflarını çözme süreçlerini araştırırken ortaya çıkmıştır (Greenberg 1990). Thibaut ve Walker alınan kararların

tek başına adalet algısını oluşturmakta yeterli olmadığı ve kararların ne şekilde alındığının da oluşan algıyı etkilediğini dile getirmişlerdir. Thibaut ve Walker (1978) süreç adaletine ilişkin teorilerinde üç ayrı taraf ve iki ayrı aşama belirtmişlerdir. Taraflar anlaşmazlık yaşayan iki taraf yani davacılar, aracıda yargıçtır. Aşamalar ise delillerin ortaya konulduğu ve delillerin kullanıldığı aşamadır. Bu aşamalarda süreç kontrolü ve karar kontrolü olmak üzere iki kontrol mekanizması oluşturulmuştur. Thibaut ve Walker işlemsel adalette önemle süreç kontrolü üzerinde durarak, örgüt içerisinde alınan kararlarda, kararların alınma şeklini eleştirenler süreci kontrol ettiklerini düşünürlerse, sürecin daha adil işlediğini algıladıklarını belirtmişlerdir (Colquitt vd. 2001; İçerli 2010; Başer 2011).

Thibaut ve Walker (1978) kararların alınma şeklinin (süreç) önemi üzerine vurgu yaparken, Leventhal (1980) dağıtımın altında yatan kararların adilliği üzerinde durmaktadır. Karar vericilerin seçimi, bilgi toplama yöntemleri, ödüllerin değerlendirilmesini sağlayan kuralların konulması, müracaat işlemleri gibi birçok süreç öğelerini kazanımların dağıtımının adaletini değerlendirmede kullanılan kriterler olduğunu ifade etmiştir. Leventhal'a göre adalet algılarını olumlu bir biçimde etkileyecek altı şart bulunmaktadır. Bunlar:

- **Tutarlılık:** Kazançların dağıtımı ile alakalı verilen kararların kendi arasında ve zaman içinde çelişki barındırmamalı
- **Ön Yargılı ve Baskıcı Olmamak:** Kazançların dağıtımı aşamasında karar vericilerin çalışanlarına ön yargılardan uzak davranması
- **Doğruluk:** Yöneticilerin çalışanlara verdiği bilgilerin doğru olması
- **Düzeltilbilirlik:** Çalışanlara örgüt içerisinde verilen kararlara gerektiğinde itiraz edebilme ve adaletsiz durumlarda kararları düzeltirebilme hakkının tanınması
- **Temsilcilik:** Çalışanları ilgilendiren kararlar alınacağı durumlarda çalışan temsilcilerin karar alma sürecine dâhil edilmesi
- **Etik Olmak:** Kararlar ahlaki değerlere ve etik kurallara uygun olmalı (Cohen-Chrash ve Spector 2001).

- Süreç açısından adil olarak algılanan tüm kararlar bu altı kuralı kapsamalıdır (Colquitt2005; İçerli 2010).

Süreç adaleti ile ilgili kabul görmüş ve çeşitli çalışmalarla da desteklenmiş kurallar bulunmaktadır. Tyler (1989) süreç adaleti ile ilgili bu altı kuraldan farklı olarak üç kural belirlemiştir. Bunlar:

- **Karar alma sürecinin tarafsızlığı:** Çalışanlar, yöneticilerin çatışmaları ve problemleri çözerken, tarafsız ve önyargısız davranışlar göstermelerini beklerler
- **Üçüncü kişilerde güven:** Bu kuralda karar verenin niyeti önem taşır.
- **Sosyal durum açıklığı:** Sosyal ilişkiler sırasında bireylerarası davranışlar sonucunda, grup içerisinde çalışanların statüleriyle ilgili diğer çalışanların bilgi edinmesi durumu göz önünde bulundurulur (İçerli 2010).

İşlemsel adalet, örgüt çalışanlarının kazanımlarının ve ödülleriinin dağıtımında kullanılacak yöntemlerin belirlenmesini veya çalışanların ödüllendirme sistemine dâhil olmasını sağlamaktadır (İşcan ve Naktiyok 2004). Çalışanlar kazanımlarının ve ödülleriinin belirlenmesinde kararların alınma biçimlerini adil olarak düşündüklerinde, alınan kararlara daha fazla destek olmakta ve örgütlerine olumlu yaklaşmaktadırlar (Beugre 2002). Ayrıca çalışanlar sürecin adil işlediğine inandıkları takdirde, yaptıkları işe göre az maaş alma ve geç terfi etme gibi olumsuz durumlarda dahi yöneticilerine ve örgütlerine desteklerini kesmemektedirler (Bies ve Tyler1993). İşlemsel adalet algısında üzerinde durulması gereken bir konu da çalışanların yöneticilerine karşı duydukları güven hissidir. Çalışanlar yöneticilerine güvenirlerse örgütteki kararları sorgulamamakta ve adil kabul etmektedirler. Ancak güvenin olmadığı durumlarda, çalışanlar doğrudan uygulanan süreçler doğrultusunda karar vermektedirler. Çalışanların örgütte yapılan işlemler hakkında bilgisi olduğu ve karar alma sürecine katıldıkları oranda işlemsel adalet algıları yüksek olmaktadır (Söyük 2007).

Sonuç olarak işlemsel adalet, çalışanları ilgilendiren tüm kararların alınış biçimi ve örgütsel uygulamaların adilliği konusundaki algıların tamamını ifade etmektedir.

Etkileşimsel Adalet

Etkileşim adaleti örgütsel adaletin sosyal yönünü ifade eder. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkilerde adaletin sağlanmasında maddi unsurların dışında örgütsel adaletin sosyo-psikolojik yönüne yoğunlaşan etkileşim adaleti ayrıca örgüt içindeki ilişkilere yapılan yatırımın ve bu ilişkiler sonucunda ortaya çıkan çıktılar üzerinde durur (Çetinkaya, Çimenci 2014). Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet ile ilgili yaptıkları araştırmalarda çalışanların dağıtım ve işlemsel adalet dışında süreçlerin uygulanışı sırasında karşılaştıkları tutum ve davranışların kalitesine karşı da duyarlı olduklarını fark etmişlerdir (Colquitt vd.2001). Bies (1986) öğrenciler üzerinde bir araştırma yapmış ve örgütlerin işe başvuru değerlendirme sürecinin adil olup olmadığının öğrenciler tarafından incelenmesi için bir ölçüt listesi hazırlamalarını istemiştir. Bu çalışma sonucunda nezaket, dürüstlük, haklara saygı gösterme ve zamanında bilgilendirme gibi insani davranışların biçimsel süreçlere oranla daha fazla önemsendiği belirtilmiştir. Dolayısıyla örgüt çalışanlarının adalet algılarının, yöneticiler ve diğer çalışanlarla aralarındaki kişilerarası ilişkilerin kalitesinden etkilendiği tespit edilmiştir (Greenberg 1990). Araştırmada etkileşim adaleti ile ilgili dört ilke ortaya konulmuştur. Bunlar:

- **Doğruluk:** Yöneticiler ve karar organları karar verme süreçlerini uygularken çalışanlara dürüst, açık, samimi davranmalı ve doğru bilgi vermelidir.
- **Açıklama:** Yöneticiler, karar verme süreçlerinin sonuçlarıyla ilgili çalışanlara gerekli açıklamalarda bulunmalıdırlar.
- **Saygı:** Yöneticiler, kişilere karşı kaba davranışlarda bulunmamalı, onlara karşı tavırlarında içtenlikle ve saygı ile davranmalı
- **Uygunluk:** Yöneticiler, çalışanlara önyargılı davranmaktan ve uygun olmayan sorular sormaktan kaçınmalıdırlar (Başar 2011; Şanlımeşhur 2015).Araştırmalar sonucunda etkileşim aadaletinin iki boyut olduğu ortaya

konulmuştur. Bu boyutlar iletişim adaleti (kişilerarası adalet) ve bilgisel adalet boyutlarıdır (Greenberg 1993, Colquitt, Conlon, Porter, Wesson, Ng YK 2001).

Kişilerarası Adalet:

Örgüt çalışanları yöneticilerin herkese aynı kurallar dâhilinde muamele etmesini ve aynı şekilde iletişim kurmalarını beklemektedirler. Çalışanlar yöneticileriyle iletişimlerinde adalet ararlar. Yöneticilerinin kişilerarası iletişiminde adaletsiz davrandığı düşüncesi, çalışanların yöneticilerine karşı tepki göstermesine, güven duygularının azalmasına ve olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olur (Cihangiroğlu ve Yılmaz 2010). Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde duyarlı ve düşünceli bir davranış tarzı benimsemesi, çalışanlar arasında olumlu tutum ve davranışların oluşmasına sebep olacaktır. Kişilerarası adalet algısı, yöneticilerin kazanımlarının belirlenmesi ve süreçlerin uygulamasında çalışanlara gösterdikleri davranışlarında ve söylemlerinde saygı ve kurallara uygunluğu temsil eden adalet boyutudur (Colquitt et al, 2001; Özmen, Arbak, Özer 2007; Seymen, Girgin, Giritlioğlu, Aksu 2009; İçerli 2010).

Bilgisel Adalet (Enformasyonel Adalet)

Bies ve Moag'ın (1986) işlemsel adalet ile ilgili kurallarından açıklama ve doğruluk kuralı bu boyut ile ilişkilendirilmiştir. Bilgisel adalet, örgüt çalışanları ile dağıtım kararlarının alınışı ve sürecin işleyişi hakkında bilginin ne derece paylaşıldığıyla ilgilidir. Spence (2004) bilgisel adaleti örgüt içinde bilgiye tüm çalışanların ulaşabilmesi şeklinde ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların kendileriyle ilgili alınan kararların ne şekilde alındığı ile ilgili bilgiye sahip olma istekleri biçiminde de tanımlanabilir. Bies ve Moag (1986) yaptıkları çalışmalarda yöneticilerin kendilerine tam ve doğru bilgi ilettiklerinde ve alınan kararlarla ilgili haklı ve geçerli nedenler sunduklarında çalışanlar kendilerine adil davranıldığını düşündüğünü belirtmişlerdir (Beugre 2002). Ayrıca yapılan açıklamaların mantıklı ve içten olması da adalet algısını kuvvetlendirmektedir (Greenberg 1990). Tyler ve Bies (1990)'e göre örgüt yönetimleri çalışanlarına söz hakkı tanıyarak, aldıkları

kararlarda tutarlı olarak, alınan kararlar hakkında çalışanı bilgilendirerek, kararlara itirazları göz önüne alarak örgütte adilliği sağlayabilirler (Başar 2011).

Bilgi verme adaletinin, yöneticilerin örgütsel işlemlerde çalışanlarını bilgilendirmelerinin yanında, sosyal ve özlük hakkı, bilgi edinme hakkına saygı ve çalışanın çıkarlarının korunması, ilkelerini de kapsadığı ifade edilmektedir (Özmen ve ark 2007; İçerli 2010).

Literatürde örgütsel adaletin boyutlarının, çalışanın çeşitli davranış ve tavırları üzerinde etkili olduğu ve aynı zamanda birbirlerini de karşılıklı olarak etkilediği dile getirilmiştir (Yürür 2008; Görgülüer 2013). Dağıtım adaleti ücret, terfi, performans değerlendirme sonuçları memnuniyet ve örgütsel bağlılıkla ilişkilidir. İşlemsel adalet ise kişisel performans değerlendirme oranı, performans değerlendirme, yöneticiden memnuniyet, işe katılım ve bağlılık gibi faktörler üzerinde etkilidir. Her iki boyutun da çalışanın bireysel tatmininin ve örgüte bağlılığının sağlanmasında önemli bir etken olduğu görülmektedir (Tang, Baldwin, Linda 1996). Araştırmalarda dağıtım adaleti ücret tatmini, ödüllerin adil dağılımı gibi bireysel düzeyde kişileri etkilerken, işlemsel adaletin ödüllerin nasıl dağıtıldığı, yöneticilerin sorun çözmek için kullandığı yöntemler, örgütsel bağlılık, gibi örgütsel düzeydeki değerlendirmeleri, etkileşim adaletinin ise çalışanlar arasındaki birebir işlemleri etkilediği saptanmıştır (Lind ve Tyler 1988; İşcan ve Naktiyok 2004; Görgülüer 2013). Cropanzano et al (2001)'nin işlemsel adalet ile dağıtım adaletinin karşılaştırıldığı çalışmalarında, işlemsel adaletin örgütün tamamına, üst yönetime ve insan kaynakları sistemlerine olan tepkilerin belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Moonman (1991) işlemsel adaleti ile etkileşim adaletini, yönetici davranışlarını sadece etkileşim adaletinin etkileyebileceğini savunarak birbirinden ayırmıştır. Çalışanlar işlemsel adalet boyutunu tüm örgüte karşı nasıl tepki vereceklerine karar verirken etkileşim adaletini ise yöneticilerine karşı nasıl tepki göstereceklerine karar verirken dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir (Colquitt et al 2001).

2.2. İş Tatmini Tanımı ve Önemi

İş tatmini kavramı gerek kendi başına taşıdığı anlam, gerekse ilişkili olduğu diğer önemli sonuçlar nedeniyle sosyal bilimler alanında üzerinde en çok araştırma yapılan konular arasındadır. İş tatmini kavramı 1920'lerde tartışılmaya başlanmış, 1930-1940'lı yıllarda önemi artmıştır (Eroğlu 2009). Örgütlerin kullandığı kaynaklar arasında en önemli ve en karmaşık olanı insan gücüdür. Çalışanın küçük bir kısmının memnuniyetsizliği bile tüm örgüt faaliyetlerinin olumsuz etkilenmesine hatta durmasına neden olabilir. Örgüt çalışanlarının verimli ve etkin bir biçimde çalışmalarının sağlanması günümüz yoğun rekabet koşullarında artık bir zorunluluk haline almıştır. Bu zorunluluk sonucu örgütler amaç ve hedeflerine ulaşmak için bireylerin iş tatminlerini yüksek seviyede tutmak durumundadırlar (Söyük 2007).

İş, örgütsel ortamlarda belirli süre içinde gerçekleşen, kimi ilişkileri de beraberinde getiren ve karşılığında ücret alınan, hizmet ve mal üretme uğraşı olarak ele alınabilir. Tatmin ise duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanlar iş yaşantıları boyunca gördükleri, yaşadıkları, kaybettikleri, kazandıkları ile duydukları mutluluk ve üzüntülerle tecrübe sahibi olurlar ve bu tecrübeler sonucunda yaptıkları işe veya çalıştığı kuruma karşı bir tutum ortaya koyarlar. İş tatmini bu tutumların bir sonucu olup, çalışanın fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan iyi olma durumunu ifade eder (Oshagbemi 2000; Akşit 2010).

Her tutum gibi iş tatminin de düşünsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri vardır (Eker 2006; Söyük 2007). Eğer çalışan işinde mutluysa o iş çalışanın istek ve ihtiyaçlarını karşılıyor demektir. Dolayısıyla kişi işinden zevk alır, yüksek düzeyde tatmin olur, iş verimi artar, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olur (Oshagbemi 2000; Eker 2006; Örucü, Kılıç, Şimşir 2006; Başar 2011; Ertürk, Keçecioğlu 2012). Aynı zaman da örgütüne güvenir, bağlanır, performansı artar ve zaman ile daha kaliteli sonuçlara ulaşmak için daha fazla çaba harcar (Akıncı 2002). Bu durumun tersi söz konusu ise çalışan işinde mutsuz ise o kişinin iş tatmin seviyesinin de düşük olması beklenmektedir (Başar 2011). İş tatminsizliği işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel açıdan sağlıkta bozulma biçiminde kendini göstermektedir (Feldman ve Arnold 1983).

Literatür tarandığında iş tatmini ile ilgili pek çok tanım görülmektedir. Saari ve Judge (2004) iş tatmini konusunda en çok rastlanılan tanımın Locke tarafından yapıldığını belirtmişlerdir. Locke (1976) iş tatminini, bireyin işinden ve iş deneyimleri sonucunda oluşan olumlu ve memnurluk yaratan duygular olarak tanımlamıştır. Mowday (1979) iş tatmini, iş deneyimleri sonucunda oluşan bir tutum olup, çalışanların iş deneyimlerine bağlı olarak işlerine veya işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepki şeklinde ifade etmiştir. Lunthans (1989) ise iş tatminini, çalışanların hayatlarında önemli buldukları şeylerin yaptıkları işler tarafından ne oranda karşılandığı hususundaki algıları olarak belirtmiştir. Miner (1992) iş tatminini bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli değişkenlerden bir tanesi olduğunu ve bireyin işyerine ve işine yönelik tutumunu ifade ettiğini dile getirmiştir. Spector (1997) iş tatminini, insanların çalıştıkları işler ve işin çıktıları hakkında hissettikleri olarak ifade etmektedir. Barutçugil (2004) çalışanın yaptığı işin ve işin sonucunda elde ettiği kazanımların, gereksinimleriyle ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlamaktadır. Locke ve Henne ise iş tatminini bireyin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumu olarak tanımlamıştır (Oshagbemi 2003). İş tatmini ile ilgili olarak yapılan tanımlar içerisinde bazı önemli noktalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Luthans 1995; Barutçugil 2004; Akşit 2010)

- Çalışanların iş tatmini seviyeleri farklılık gösterir.
- İş tatmini kişilerin algılama biçimiyle ilgilidir.
- İş tatmini duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için gözlemlenmesi, ölçülmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- Çalışanların demografik nitelikleri, yaş, cinsiyet, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, aile yapıları, yetiştirilme tarzları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş tatminini sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

Luthans (1995), iş tatmininin duygusal bir durum olduğunu sadece hissedilebileceğini ayrıca işin özelliklerinin çalışanların istekleriyle ne oranda örtüşüğünün önemli olduğunu belirtmiştir (Ertürk ve Keçecioğlu 2012).

Günümüz yönetim anlayışında işletmeler için en önemli kaynağın insan olduğu konusunda görüş birliği sağlanmıştır. İşletmelerde çalışanlar olmadan örgüt dolayısıyla işletmeler var olamaz makine, teçhizat, para gibi kaynakları temin eden, planlayan, kullanan ve yöneten insanlardır. (Genç 2012). İş tatmini çalışanın sahip olduğu duygu ve deneyimlerine dayanarak hem iş, hem de örgüt içi ve örgüt dışı çevresi arasındaki ilişkileri biçimlendirmektedir (Robbins ve Judge 2012; Çakıcı ve ark. 2013). Çalışma hayatının lokomotifini konumunda olan çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır (Çevik ve Korkmaz 2014). Bu yansıma sonucunda çalışanların ortaya koydukları yüksek performans, yarattığı sinerji ile daha büyük oranda örgütsel performansa katkı sağlamaktadır. İş tatmini performans, başarı, devamsızlık, iş gücü devri, işe bağlılık, çatışma, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, yabancılaşma, yaşam doyumu gibi birçok kavramla yakından ilgilidir. Bu kavramlar sadece bireyi değil, örgüt de doğrudan etkilemekte ve iş tatminin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir (Turgut ve Mert 2014).

İş tatmini sağlanmasında örgütün çalışana sunduğu örgütsel imkânlar belirleyici olmaktadır. İşlerinden yüksek düzeyde tatmin olan çalışanlar hem fiziksel hem de zihinsel olarak sağlıklarının çok iyi olduğu, verilen görevleri daha kısa zamanda tamamladıkları ve yeni görevleri çok çabuk öğrendikleri, daha az şikâyetle buldukları ve daha az iş kazası yaptıkları tespit edilmiştir.

Yöneticiler iş tatminini artıracak stratejilere odaklanmalıdırlar. İş tatmini yöneticiler için çalışanlarının işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir (Tietjen ve Meyer 1998; Akşit 2010; Ertürk ve ark. 2012). Yöneticiler dinamik bir süreci ifade eden iş tatmini sürekli olarak devam ettirmek durumundadırlar. Çünkü iş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, aynı hızla tatminsizliğe dönüşebilmektedir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en

önemli gösterge iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli bir biçimde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sonuçların ardında yer alır. İş tatminsizliği örgütü zayıflatacağı için içerden ve dışardan gelen tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkileri azaltır veya yok eder (Söyük 2007; Akşit 2010). Yöneticiler, çalışanların sosyal bir varlık olduklarını gözönünde bulundurmalıdırlar. Onların ekonomik beklentilerinin yanında psikolojik ve sosyal gereksinim ve beklentilerini karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını unutmamaları gerekmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında çalışanların iş tatmininin sağlanmasının aynı zamanda örgütlerin sosyal görevi olduğu açıktır (Akıncı 2002).

İş tatminin yüksek olması durumunda işten ayrılma oranının ve devamsızlığın azaldığı, iş tatminini düşük olması durumunda ise çalışanların sık sık devamsızlık yaptığı ve işten ayrıldıkları birçok araştırma ile kanıtlanmıştır (Görgüluer 2013; Yeğin 2009). Çalışanlar işleriyle ilgili tatminsizlik yaşadıkları zaman, iş yerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, iş yapmaksızın meşgul görünmek, uzun molalar vermek, iş arkadaşları ile işle ilgisiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, üstlerine ve iş arkadaşlarına karşı saldırgan tutum içine girmek, misilleme yapmak, öç almak gibi davranışlar sergileyebilirler (Nathan vd. 2006).

İş tatminin çalışanın davranışlarına, fiziksel ve ruhsal sağlığına doğrudan etkileri bulunmaktadır. İş tatmininin olumlu olması çalışan mutluluğuna katkıda bulunurken, iş tatmininin düşmesi kişinin işine yabancılaşmasına, ise karşı ilgisizlik ve uyumsuzluk, saldırgan tutumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İş tatminsizliğinin dolaylı olarak yarattığı stres ve grup uyumsuzluğu gibi etkiler bireyi olumsuz etkilemekte ve performansının düşmesine sebep olmaktadır (Akşit 2010; Çelik2011). Çalışanın örgütten beklentilerini karşılayamaması sonucunda, iş arkadaşlarıyla iletişimi bozulmakta sinirli ve saldırgan tutumlar içine girebilmektedir. Bazen de kendi iç dünyasına çekilebilmektedir. İş tatminsizliği sonucu kendini yeteneksiz ve güçsüz hisseden birey bu durumdan savunma mekanizmalarını kullanarak kurtulmaya çalışır ancak bunu beceremezse kişilik bozuklukları yaşamaktadır. Çalışan bu gibi psikolojik sorunlar yanında baş ve mide ağrısı,

sindirim sorunları, kusma ve psikosomatik rahatsızlıklarda yaşayabilir. Ayrıca işlerinden tatmin sağlayamayan bireylerde sigara, alkol, uyuşturucular gibi bağımlılık yapan madde kullanımına da rastlanmaktadır.

İş tatminsizliği yaşayan birey uç noktalara kadar giderek, örgütün amaçlarına ulaşmasını engellemek için hırsızlık yapma yolunu tercih edebilir. Bu tür davranışlar çalışanların kendilerini örgüt tarafından sömürülmüş olduklarını hissettikleri durumda adaletsizlik algılamalarını düzeltmek için ortaya çıkmaktadır.

2.2.1. İş Tatminine İlişkin Kuramsal Çerçeve

İş tatminini tanımlamaya yönelik geliştirilen teorilerin pek çoğu iş tatmini ile güdülenme arasındaki ilişkiyi esas almaktadır. İş tatmini motivasyonu da içine alan çok geniş bir kavramdır. Yöneticiler ve çalışanlar için oldukça önemli bir konu olan iş tatmininin sağlanması için vazgeçilmez faktörlerden biri çalışanların ihtiyaçlarını uyaran güdülerdir. Çalışanların verimliliklerinin artırılması için onları güdüleyen faktörlerin bilinmesi gereklidir. Örgütlerde çalışanların çoğunun verimli olmamasının sebebi uygulanan yöntemlerin aksaklığı değil, güdülerin yanlış teşhis edilmesidir. Motivasyon insan gereksinimlerini karşılamaya yönelik bir süreçtir ve yöneticinin bu gereksinimleri bilmesi, davranışları analiz edebilmesi ve her davranışın bir nedeni olduğunu aklında bulundurması gerekmektedir. Motivasyonda en önemli nokta çalışan davranışlarının nedenini belirlemektir (Söyük 2007). Çalışanların güdülenme derecesine göre iş tatminlerinin olumlu veya olumsuz olduğundan bahsedilebilir. Genel anlamda güdülenme teorileri iki başlık altında incelenmektedir. Bunlar içerik teorileri ve süreç teorileridir (Silah 2005; Yılmaz, Altinkurt 2012; Efil 2015).

İçerik/Kapsam Teorileri

Kapsam teorilerine göre; ihtiyaçlar ve dürtüler insanı güdülemektedir. Bu nedenle insanların içlerinden gelen, onları belirli bir biçimde davranmaya yönelten amaç ve güdüleyicileri tanımlamak gerekmektedir (Söyük 2007; Altinkurt ve Yılmaz 2010). Kapsam teorileri kişinin gösterdiği belli bir davranışın tekrarlanması veya

tekrarlamaması nasıl sağlanabilir, sorusuna cevap arar (Koçel 2001; Söyük 2007; Çelik 2011). Bu yüzden ilk motivasyon teorileri “İnsanları ne motive eder?” sorusuna cevap vermeye çalışmıştır. Kapsam teorileri geçmiş ve şimdiki zamanla ilgilenir dolayısıyla geleceğe yönelik tahminlerde bulunmaz ve iş yerinde çalışanları nelerin güdülediğini anlamak için önemlidir (Karkın 2004). Maslow’un (1954) İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herberg’in (1959) Çift Etmenler Kuramı, Alderfer’in (1972) ERG Kuramı ve McClelland’ın (1961) Başarı Güdüsü Kuramı içerik kuramları arasında yer alır.

Süreç Teorileri

Süreç teorileri güdülenmenin gerçekleştiğini temel alarak, güdülenmenin ne şekilde geliştiği ve bu güdülerin davranışı nasıl etkilediği sorularına cevap arar. Başka bir ifade kişinin gösterdiği ve olması istenen davranış biçimini tekrarlaması nasıl sağlanabilir sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur (Koçel 2001; Çelik 2011) Süreç Teorileri; Vroom’un Beklenti (Ümit) Teorisi, Porter-Lowler Beklenti Teorisi, Hedef Koyma Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Pekiştirme Teorisi olarak incelenecektir.

2.2.2. İş Tatmini Etkileyen Faktörler

Çalışanların yaptıkları işten duydukları memnuniyet ve memnuniyetsizliklerini ifade eden iş tatmini kavramı çalışanın kendisinden kaynaklanan bir durum olabileceği gibi, çalıştığı kurumdan da kaynaklanabilmektedir.

İş tatmin düzeyi kişiden kişiye hatta örgütten örgüte farklılık gösterebilir (Başar 2011). İş tatminini etkileyen faktörlerin algılanışı ve gösterilen reaksiyonda kişiden kişiye değişebilmektedir. İş tatmini beklentilerden etkilenir. Örgüt içerisinde her birey aynı etmeden diğer ile aynı şekilde etkilenmediği için, tatmin veya tatminsizlik hissinin de farklılaşması olağandır (Spector 1997; Furnham, Petrides, Jackson ve Cotter 2002; Yılmaz ve Altinkurt 2012). Dolayısıyla benzer nitelikleri taşıyan bir işi yapan iki çalışanın işten beklentileri farklı ise iş tatminleri de tamamen farklı olabilir. Ayrıca toplumda saygınlık düzeyi yüksek işlerin daha fazla iş tatmini

sağladığına yönelik bir algı olsa da, saygınlık düzeyi düşük işlerde de çalışan birçok kişi de iş tatmini sağlamaktadır (Llorente ve Macias 2005). İş tatmini, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbiriyle örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir (Tütüncü 2000). Bununla beraber iş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, iş arkadaşları, çalışma koşulları, yönetim tarzı, denetim, işin doğası, sosyal haklar, çalışanın kişiliği, iletişim ve benzeri birçok faktöründe iş tatminine etki ettiği görülmektedir (Currivan 1999; Friday ve Friday 2003; Crossman, Abou-Zaki 2003; Üngüren vd. 2009; Örucü 2010). Crossman ve Haris (2006), iş tatmininin pek çok unsurla ilişkili olduğunu dile getirirken, bu unsurları; çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı), psikolojik (kişilik, davranış, tutum) ve demografik (yaş, cinsiyet) özellikler olarak kategorize etmektedirler.

İş tatmini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenecektir.

İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler:

İş tatmininin oluşmasında önemli bir yere sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan gelen pek çok nitelikleri ile birlikte hayatı boyunca kazandığı deneyimlerinden oluşmaktadır. Kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitimi, medeni durumu, iş tecrübesi, statüsü gibi unsurlar kişinin içinde bulunduğu ortamı algılamasını direk olarak etkilemektedir. Bu değişkenlerin tamamı kişinin işe bakış açısını etkileyerek iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir.

İş tatminini etkileyen diğer bir faktör ise kişilik yapısıdır. Çalışanların kişilik yapıları işlerinden beklentilerini de etkilemektedir. Kişi, karakterine uygun işlerde çalışırsa işinden tatmin olur ve yaşam doyumu artar. Kişilik yapısına uygun olmayan işlerde çalışırsa tam tersi bir durum ortaya çıkar. Dengeli ve olgun kişiliğe sahip olan bireyler, azimli, kararlı kişiler ve zorluklara karşı yılmayan kişilerin iş tatmini daha yüksektir (Akşit 2010).

Statü sahibi ve iyi maaş alan çalışanlar, unvansız veya düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadırlar (Bilgiç 1998; Aydınlı 2005; Yelboğa 2007).

İş Tatmini Etkileyen Örgütsel ve Çevresel Özellikler :

Belirli bir zaman diliminde ve belirli bir örgütsel ortamda gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bağlı bulunduğu örgüte sağladığı bir katkı veya değer biçiminde de tanımlanabilir. Bu tanımlamadan yola çıkarak çalışanın iş tatmini ifade edildiğinde iş ve iş ortamına ilişkin çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumlar söz konusu olmaktadır. Bunlar; işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, kariyer, arkadaşlık ortamı, yöntemle ilişkiler, iş güvencesi, iletişim tarzı ve yönetim örgüt içindeki görevlerin adil dağılımı, adil ve uygun ödüllendirme sistemi gibi işin gerektirdiği bilgi ve becerilerden, işin çalışana sağladığı sosyo-ekonomik çıkarlara kadar uzanan faktörlerdir (Eren 2015;Görgülüler 2013; Karakuş 2011; Çelik 2011;Akşit 2010; Karcıoğlu ve ark.2009; Yeğin 2009; Söyük 2007; Keser 2005; Başaran 2004; Erdoğan 1999; Bingöl 1997;).

İş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri örgütün yönetim şeklidir. İnsanlar genel olarak denetimden hoşlanmazlar. Çalışanlara çok az serbestlik tanıyan katı denetim yapılan örgütler de iş tatmini olumsuz yönde etkilenirken, yönetime aktif katılım sağlayan, düşüncelerin rahatlıkla ifade edildiği, katılımın sağlandığı örgütlerde iş tatmini de olumlu yönde etkilenmektedir (Söyük 2007). Yapılan denetim yardım edici, düzeltici ve yapıcı olmaktan çok kontrolü ve hükmetmeyi esas alan, üstünlük gösterici, kusur arayıcı ve küçük düşürücü olduğunda çalışanların iş tatminini de olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla çalışanlar demokratik yapılan ve öz denetime yer veren örgütlerde çalışmayı istemektedirler (Başaran 2004). Denetmenler bireylerin işlerini tamamlamada destek sağlar ve iş birliği yaparsa iş tatmini de olumlu yönde etkilenecektir

2.3. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanlar tutumlarını ve davranışlarını şekillendirirken örgütlerinin kendilerini destekleme oranlarını, kendilerine adil davranıp davranmamalarını, alınan kararlara etkilerini, örgüt tarafından kendilerine verilen değeri ve örgütün çalışanların refah ve mutluluğu ile ilgilenip ilgilenmediklerini göz önünde bulundurlar. Örgütsel adalet algıları ve iş tatmini üzerinde etkili faktörler incelendiğinde adil dağıtım, çalışanların kararlara katılması, adaletli terfi sistemi, iş arkadaşları ve yönetici ile ilişkiler, bilgilendirme gibi birçok örgütsel faktörün hem adalet algısında hem de iş tatmininin oluşmasında çalışanları ve örgütü doğrudan etkilediği görülecektir. Adaletin motivasyonun önemli bir aracı olduğu unutulmamalıdır (Cihangiroğlu ve Yılmaz 2010). Örgütsel adalet, her geçen gün biraz daha önemli motivasyon teorilerinden biri haline gelmekte örgütsel davranış, iş psikolojisi ve insan kaynakları alanında en sık araştırılan konuların başında yer almaktadır İş tatmini kavramının temelleri de motivasyon üzerine kurulduğundan örgütsel adalet algısıyla iş tatmini arasındaki bağ daha iyi anlaşılacaktır. (Cojuharenco ve Patient 2013).

İş tatminini etkileyen faktörler örgütsel adaletin boyutlarıyla örtüşmektedir. İş tatminini etkileyen faktörlerden biri olan ücretlerin adil dağıtımını örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti boyutuyla ilişkilendirilebilir. Çalışanlara gelişmeleri için fırsat tanınması, terfi olanaklarının her çalışan için aynı olması, kararların alınması aşamasında çalışanların fikrine başvurulması prosedür adaleti algısına, çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle ilişkileri kişilerarası adalet algısına ve çalışanlara örgüt çalışmalarıyla ilgili bilgi verilmesi bilgisel adalet algısını işaret etmektedir (Söyük 2007).

Örgütsel adalet algısına iş tatmini teorileriyle ilişkilendirmek gerekirse Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde güvenlik gereksinimi oldukça önem taşımaktadır. Örgüte ve yöneticilerine güvenen duyan ve işini kaybetme korkusu yaşamayan çalışanın örgütte adalet duygusu da yüksek olmaktadır (Başer 2011).

Maslow'un ihtiyaç teorisinde çalışanın örgüt içi iletişimin iyi olması iş tatminini artırdığını ifade etmektedir. Çalışanın arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle iyi iletişim

kurmuş olması etkileşim adalet algısını artırmaktadır. Çalışanın etkileşim adaletinin yüksek olması çalışanın tutumları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Söyük 2007).

Herzberg'in teorisine göre örgütte rol çatışması yaşanmaması, uygulanan personel politikası ve şirket politikasının adil olması, bireyin ücretindeki artışların beklentilerini karşılaması, ortamın havalandırma, aydınlatma gibi fiziksel koşullarının sağlanmış olması işten sağlanan tatmini etkilemektedir.

Bu faktörler örgütsel adalet algısının oluşmasında da etkilidir. Dolayısıyla yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır. McClland 'ın başarı ihtiyacı teorisinde bağlılık- ilişki kurma gereksinimini dile getirmiş olup arkadaşlık ilişkileri ve grup üyeliğinin insanlar için ne kadar önemli olduğu vurgulamıştır (Söyük 2007).

İnsanlar iyi iletişim kurduklarında adaletsiz uygulamalardan daha az etkilenmektedir. Örgütsel adaletin etkileşim adaleti ve grup değeri modeliyle McClland'ın başarı ihtiyacı kuramı örtüşmektedir. Porter ve Lowler'in beklenti teorisi performans ve adil olarak verilen ödüllerle alakalıdır. Çalışan kendisinin sergilediği performans doğrultusunda ödüllendirilirse bu iş tatminine sebep olmaktadır. Kısaca çalışanın sergilediği performans karşılığında aldığı ödülün adilliği hususundaki algısı iş tatmininde etkili olmaktadır. İş tatmini teorilerinden biri olan eşitlik teorisine göre çalışanlara eşit davranılması onların iş tatminlerini olumlu olarak etkilemektedir. Örgüt politikalarının eşit olup olmaması çalışanların adalet algılarını da değiştirmektedir (Söyük 2007).

Örgütsel adalet ve iş tatmini ile ilgili yapılmış çalışmalarda, Ouyang Z,Sang J,Li P, Peng J (2015), Çin'deki bir işletmede yaptıkları örgütsel adalet iş güvensizliği ile iş tatmini arasında duygusal zekânın arabuluculuk etkisinin araştırmış ve duygusal zekâ, örgütsel adalet, iş güvensizliği önemli ölçüde birbirleriyle ilişkili bulunmuştur.

Nadiri ve Tanova (2010) , otelcilik sektöründe yaptığı araştırmada işlemsel ve dağıtım adaletinin örgüt içinde iş sonuçları üzerinde belirleyici olduğunu tespit edilmiştir.

Al-Zubi (2010) Ürdün’de faaliyet gösteren bir sanayi işletmesinde çalışan 229 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel adalet ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır. Örgütsel adaletin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti boyutları ile iş doyumu arasında yine pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Karapınar (2011) bankacılık sektöründe performans değerlendirme kriterlerinin örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisindeki düzenleyici etkisini incelenmiş ve performans değerlendirme kriterlerinin bilinmesi ve bireylerin geri bildirimlerinden tatmin olma derecelerinin yönlemsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunduğu bulgulanmıştır. Performans değerlendirme kriterlerinden sadece geribildirimden tatmin olmak dağıtımsal adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.

İşcan ve Sayın (2010), elektrik sektöründe yaptıkları örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmanın sonucunda örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasında aynı doğrultuda ve çok güçlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Güven duygusunu en fazla örgütsel adalet algılamalarının sonrada iş tatminin artırdığı belirtilmiştir.

Gürbüz (2008) Erzurum bölgesindeki bir kamu kurumunun 380 çalışanı üzerinde yaptığı iş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi çalışması sonucu çalışanların iş tatminlerinin, sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı düzeyde etkilediğini tespit edilmiştir. İş tatmini kadar olmazsa da örgütsel adalet algısının da örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemekte olduğu görülmüştür. İş tatmini ve örgütsel adalet algısının birlikte analize tabi tutulduğunda örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin anlamsız kaldığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, örgütsel adalet algısının iş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde arabuluculuk ettiği tespit edilmiştir.

Hemşireler üzerinde örgütsel adalet ve iş tatmini ile ilgili yapılmış çalışmalarda;

Kyu Eun Lee, Jee Hee Kim, Myong JK (2016), hemşirelerin güçlendirilmesinde örgütsel adalet algısının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma üzerine etkisini incelemiştir. Chen SY et al (2015), örgütsel adalet algılamasının hemşirelerin örgütsel güvenini ve örgütsel tanımlamasını nasıl etkilediği ile örgütsel güvenin ve örgütsel kimliğin hemşirelerin işlerine devam etme niyetlerine etkisini incelemiştir. Kuokkanen et al (2014), örgütsel adalet ve güçlendirme arasında açık birilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Xerrı (2014) 210 hemşire üzerinde yapılan çalışmada, hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerinde kısmı olarak arabuluculuk etkisi belirlemiştir. Çetin, Basım, Karataş (2011) Hemşirelerin problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin etkisini incelemiştir.

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi

Araştırma Karabük ili içinde bulunan bir özel hastanede ve bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları ile iş tatmini düzeyleri ve arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tanımlayıcı, analitik bir çalışma olarak yapıldı.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Tarihi

Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Özel Medikar Hastanesi'nde 01/Ocak – 30/Haziran/2016 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

3.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Karabük il merkezindeki Sağlık Bakanlığı Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde ve Özel Medikar Hastanesi'nde çalışan 450 hemşire oluşturdu. Evreni bilinen örneklem formülü ile %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile en az 257 kişiye ulaşılması hedeflendi. Karabük il merkezindeki bir devlet hastanesinde çalışan 320 adet (Personel kayıtları-2016) ve bir özel hastanede çalışan 130 hemşirenin (Personel kayıtları 2016) tamamına anket formu dağıtıldı. Geri dönen anket formlarından kamu hastanesine dağıtılan 320 formun 300'ü geri dönmüş, söz konusu anket formlarından doğru doldurulan 204 'ü, özel hastanede dağıtılan 130 formun doğru doldurulan 86 adedi, toplam 290 anket değerlendirmeye dahil edildi.

Çalışmaya dahil edilme kriterleri şunlardır:

- 1) Hemşire olmak
- 2) Özel Medikar Hastanesi ve Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmak
- 3) Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak

Çalışmaya dahil olmama kriterleri şunlardır:

- 1) Çalışmaya katılmayı kabul etmemek
- 2) Ücretli/ücretsiz izinde olmak
- 3) Raporlu olmak
- 4) Gebelik veya doğum izninde olmak

Araştırma sırasında anket dolduranların çalışmadan çıkarılma kriterleri şunlardır:

- 1) Anket formlarının yanlış veya eksik doldurulması
 - 2) Araştırmaya katılmaktan vazgeçilmesi
- Araştırmaya katılmaktan vazgeçen olmadı.

3.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplamada hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini içeren “Bilgi Formu”(Ek-1), örgütsel adalet algılarını belirlemek üzere Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbay ve Özer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” (Organizational Justice Scale) (Ek-2) , İş Tatmin Ölçeği olarak Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği-Job Satisfaction Survey (JSS)”(Ek-3) ve kullanıldı.

Bilgi Formu (Ek-1): Araştırmacı tarafından literatür göz önünde bulundurularak hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini içeren bilgi formu oluşturuldu. Bilgi formunda toplam 13 soru soruldu. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, kadro durumu, iş deneyimi, aylık gelir düzeyi ve işini sevme durumu ile ilgili sorular soruldu(Söyük 2007; Şahin ve Taşkaya 2010;Hatam et al 2013; Keklik ve Us 2013)

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (Ek-2): Örgütsel adalet algısını ölçmek için Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özeri tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” kullanıldı. Özmen’den ölçeğin kullanımı için e-posta yolu ile izin alındı (Ek-7). Bu ölçek örgütsel adalet algısının

dört boyutunu (Dağıtım Adalet, İşlemsel Adalet, Kişilerarası Adalet ve Bilgisel Adalet) birleştiren tek ölçektir (Önderoğlu 2010). Ölçek toplamda dört boyut altında 20 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar, dağıtım adaleti, işlemsel adalet kişilerarası adalet ve bilgisayar adalet olarak adlandırılmıştır. Ölçekte 8-9-10-11, sorular dağıtım adalet algısını ölçmeye yönelik, 1-2-3-4-5-6-7, sorular işlemsel adalet algısını ölçmeye yönelik, 12-13-14-15-16, sorular kişilerarası adalet algısını ölçmeye yönelik ve 17-18-19-20, sorular bilgisayar adalet algısını ölçmeye yönelik ifadeleri içermektedir. Özmen, Arbak ve Özeri tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nin Cronbach's alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği dağıtım adaleti algısı 0.94; işlemsel adalet algısı 0.86; etkileşim adaleti algısı (kişilerarası adalet algısı, bilgisayar adalet algısı) 0.88'tir. Çalışmamızın güvenilirlik katsayıları ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Dağıtım Adaleti	0.830	7
İşlemsel Adalet	0.837	4
Kişilerarası Adalet	0.778	5
Bilgisel Adalet	0.885	4
Genel Örgütsel Adalet	0.935	20

Ölçek 5'li likert derecesinde (1=Çok Nadir; 5=Çok Sık aralığında) puanlanmıştır. 20 ifadeden ve dört alt ölçekten (dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisayar adalet) oluşan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan ve olumsuz yargı bildiren 15 numaralı ifadeye ilişkin veriler de 1 değerleri 5, 2 değerleri 4, 4 değerleri 2, 5 değerleri 1 ile değiştirilip 3 değerleri aynı bırakılarak yeniden formüle edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde puan ortalamaları yükseldikçe örgütsel adalet algısı artmaktadır. Bu ölçeğin tercih edilme sebebi araştırma ile uyumluluk göstermesidir.

İş Tatmini Ölçeği-Job Satisfaction Survey (Ek-3): Araştırmada iş tatminini ölçmek için, ticari amaç güdülmeden iş tatminini ölçmek için Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini

Ölçeği-Job Satisfaction Survey (JSS) kullanıldı. Ölçeğin orginal yazımında ticari amaç dışında izin alınmadan kullanılabileceği belirtilmekte ise de Yelboğa'ya telefonla ulaşılarak ölçek kullanımı için izin alındı. 36 ifadeden oluşan İş Tatmini Ölçeği; ücret, terfi, yönetim, ilave ödemeler, ödüller, faaliyet prosedürleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işin doğası ve iletişim olmak üzere 9 ayrı alt ölçekten oluşmaktadır.1-10-19-28, maddeler ücret, 2-11-20-33, maddeler terfi,3-12-21-30, maddeler yönetim,4-13-22-29, maddeler ek ödeme, 5-14-23-32, maddeler ödül, 6-15-24-31, maddeler faaliyet prosedürleri, 7-16-25-34, maddeler iş arkadaşları, 8-17-27-35, maddeler işin doğası, 9-18-26-36, maddeler iletişim alt boyutlarına işaret etmektedir. JSS ölçeğinde her madde “1-Hiç katılmıyorum”dan “6-Tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmaktadır. Söz konusu alt ölçeklerin her biri ölçtükleri alana ilişkin olumlu kanılar (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 28, 30, 33, 35) ve olumsuz kanılar (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36) bildiren dörder ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ve alt ölçeklerin kast edilen amaca uygun hale getirilmesi amacıyla, ankette olumsuz yargı bildiren ifadelerle ilişkin verilerin tamamı olumluluk temelinde yeniden formüle edilmiştir. Bir başka deyişle olumsuz yargı bildiren ifadelerde 1 değerleri 6, 2 değerleri 5, 3 değerleri 4, 4 değerleri 3, 5 değerleri 2, 6 değerleri 1 ile değiştirilmek suretiyle anlam bakımından değer ekseninde olumluluk bildiren ifadelerle aynı sayısal değerler almaları sağlandı. Yelboğa tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları ücret 0.63, terfi 0.69, yönetim 0.74, ek ödeme 0.65, ödüller 0.71, faaliyet prosedürleri 0.76, iş arkadaşları ile ilişkiler 0.77, işin doğası 0.82 ve iletişim 0.88'dir. Ölçeğin değerlendirilmesinde puan ortalamaları yükseldikçe örgütsel adalet algısı artmaktadır. Çalışmada bu ölçeğin tercih edilme sebebi en çok tercih edilen ölçeklerden biri olması ve 2009 tarihinde Türkçe 'ye uyarlanmış olmasıdır. Çalışmamızın güvenilirlik katsayıları ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Ücret	0.796	4
Terfi	0.742	4
Yönetim	0.796	4
Ek Ödeme	0.734	4
Ödüller	0.799	4
Faaliyet Prosedürleri	0.701	4
İş Arkadaşları ile İlişkiler	0.769	4
İşin Doğası	0.726	4
İletişim	0.751	4
Genel İş Tatmini	0.785	36

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli olan izinler alındıktan sonra, hastanelerin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, müdür yardımcıları ve klinik sorumlu hemşireleri ile görüşüldü. Araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verildi. Araştırma anket formu katılımcılara verilerek soruları varsa cevap verildi. Anketleri doldurmaları için süre tanındı. Anket cevaplama yaklaşık 20 dakika süre aldı. Veri toplama sırasında kurumda bulunmayan hemşireler için anket bırakılarak daha sonra anketler toplandı. Anketlerin doldurulması servis çalışma akışını etkilemeyecek biçimde özellikle hafta sonları, hafta içi ise iş yoğunluğunun görece daha az olduğu 11-14 saatleri arası ve 17'den sonraları tercih edildi. Bir anketin doldurulma süresi yaklaşık 15 dk. Sürdü.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesinde Kullanılan Yöntemler

Bu çalışmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edildi. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı analizler için sayı, yüzde ve ortalama; ölçeklerin iç tutarlık katsayıları ve puan ortalamaları hesaplandı. Değişkenlerin normal dağılımdan gelme durumları araştırılırken birim sayıları nedeniyle Shapiro Wilk's' den yararlanıldı. Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kullanılmış olup; $p < 0.05$ olması durumunda değişkenlerin normal dağılımdan gelmediği, $p > 0.05$ olması durumunda ise değişkenlerin normal dağılımdan geldikleri saptandı.

Gruplar arasındaki farklılıklar incelenirken değişkenlerin normal dağılımdan gelmemesi nedeniyle Mann Whitney U ve Kruskal Wallis-H Testlerinden yararlanıldı. Kruskal Wallis-H Testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi (Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi) ile aralarında farklılık olan gruplar belirlenmiştir. Normal dağılımdan gelmeyen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Spearman's Korelasyon Katsayısından yararlanıldı.

Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kullanılmış olup; $p < 0.05$ olması durumunda anlamlı bir ilişki/ farklılık olduğu. $p > 0.05$ olması durumunda ise anlamlı bir ilişki/farklılık olmadığı saptandı.

Ankette demografik değişkenlere ilişkin açık uçlu olarak sorulan yaş, meslekte geçen süre ve çalışılan kurumda geçen süreye ilişkin sorulara verilen cevaplar gruplandırıldı. Verilen cevaplar ışığında mümkün olduğunca benzer büyüklükte gruplar oluşturabilmek amacıyla yaş grupları "18-23 arası", "24-28 arası", "29-34 arası", "35-39 arası" ile "40 ve üzeri" olmak üzere beşe ayrıldı. Meslekte geçen süre ve çalışılan kurumda geçen süre sorularına verilen cevaplar da aynı maksatla "2 yıldan az", "2-5 yıl arası", "5-10 yıl arası", "10-15 yıl arası" ve "15 yıldan fazla" olmak üzere beş başlıkta gruplandırıldı.

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için kullanılacak Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği için, Özmen'den e-posta yoluyla izin alındı (Ek-7). İş Tatmin Ölçeğinin orijinal metninde ticari amaç dışında izin alınmadan kullanılabileceği belirtilmektedir (Colquitt 2001). Ancak yine de iş tatmin ölçeğini Türkçeye uyarlayan Yelboğa ile telefonla iletişime geçilerek izin alınmıştır (Ek-8).

Araştırma Bülent Ecevit Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 14.12.2015 tarih ve 44 sayılı etik kurul onayı (Ek 5) ve Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Ek 6) ile Özel Medikar Hastanesi'nde (Ek 6) o kurum yetkilileri ile sözlü ve yazılı görüşmeler yapılarak gerekli kurum izinleri alındı. Araştırmaya katılan hemşirelere gönüllülük ilkesine dayalı araştırmanın amacı

açıklanarak hazırlanan “Bilgilendirilmiş Onam Formu”(Ek 4) ile yazılı onamları alındı. Çalışmaya katılan hemşirelere istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleri belirtilerek “Özerklik İlkesi”, bireysel bilgilerin araştırmacı ile paylaşıldıktan sonra korunacağı belirtilerek” ve Gizliliğin Korunma İlkesi” yerine getirildi.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Durumlar

Sınırlılıklar

Araştırma 01 Ocak-31 Haziran 2016 tarihleri arasında Karabük ili sınırları içinde bulunan Karabük İli Kamu Hastaneler Birliği’ne bağlı Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde ve Karabük Özel Medikar Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerle sınırlıdır, tüm hemşirelere genellenemez.

Olumlu Durumlar

- Araştırmanın yapıldığı hastanelerin araştırmacıya yakın olması
- Araştırmaya katılan personellerin olumlu yaklaşımları

Olumsuz Durumlar

- Hastane personellerinin iş yükünün fazlalığından dolayı çalışmaya yeterli vakitlerini ayıramamaları veya katılmak istememeleri
- Hemşirelerin nöbet usulü çalışma sistemlerinden dolayı kendilerine ulaşma zorluğu yaşanması

4. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular 7 başlık altında sunuldu.

1. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri
2. Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları
3. Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik ve mesleki özellikleri karşılaştırılması
4. Hemşirelerin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları puan ortalamaları
5. Hemşirelerin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik ve mesleki özellikleri karşılaştırılması
6. Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki ilişki
7. Hemşirelerin kamu ve özel hastanede çalışma durumuna göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki ilişki

Hemşirelerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri

Bu bölümde bir kamu ve özel hastanede çalışan hemşirelerin ve toplam çalışma grubunun sosyodemografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler yer almaktadır. Sosyodemografik veriler yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu olarak değerlendirilirken, mesleki özellikler; meslekte süre, kurumda süre, çalışılan birim, çalışma şekli, çalıştığı görev, çalışılan kadro, gelir algısı, işini sevme durumuna ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bireysel Özellikler	Kamu Hastanesi		Özel Hastane		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yaş Aralıkları						
18-23 arası	36	17.65	24	27.91	60	20.69
24-28 arası	40	19.61	26	30.23	66	22.76
29-34 arası	45	22.06	27	31.40	72	24.83
35-39 arası	51	25.00	9	10.47	60	20.69
40 ve üzeri	32	15.69	0	0	32	11.03
Cinsiyet						
Kadın	164	80.39	70	81.40	234	80.69
Erkek	40	19.61	16	18.60	56	19.31
Medeni Durum						
Evli	113	55.39	43	50	156	53.79
Bekar	91	44.61	43	50	134	46.21
Eğitim						
SML*	66	32.35	49	56.98	115	39.66
Önlisans	47	23.04	18	20.93	65	22.41
Lisans	83	40.69	18	20.93	101	34.83
Yüksek Lisans	8	3.92	1	1.16	9	3.10
Toplam	204	100	86	100	290	100

*SML: Sağlık Meslek Lisesi

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş özellikleri gruplandırılarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin %24.83 (72)'ü 29-34, %11.03(32)'ü 40 ve üzeri yaş grubundadır. Özel hastanede 40 yaş ve üzeri çalışan hemşire grubu bulunmamaktadır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin %80.69 (234)'u kadın, %19.31 (56)'i erkektir. Hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde %53.79 (156)'unun evli, %46.21 (134)'inin bekar olduğu belirlendi. Çalışmaya katılan hemşirelerin %39.66 (115)'sı sağlık meslek lisesi, %34.83 (101)'ü lisans, %3.10 (9)'u yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya toplam 290 hemşire katılmış olup bunlardan %70.34 (204)'ü bir kamu hastanesinde, %29.66 (86)'sı bir özel hastanede çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %25.86 (75)'sı 2-5 yıl arası hemşirelik yapmaktadır (Tablo 4.1)

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Mesleki Özellikler	Kamu Hastanesi		Özel Hastane		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Nerede Çalışıyorsunuz	204	70.34	86	29.66	290	100
Meslekte Süre						
2 yıldan az	26	12.75	24	27.91	50	17.24
2-5 yıl arası	51	25.00	24	27.91	75	25.86
5-10 yıl arası	34	16.67	21	24.42	55	18.97
10-15 yıl arası	33	16.18	12	13.95	45	15.52
15 yıldan fazla	60	29.41	5	5.81	65	22.41
Kurumda Süre						
2 yıldan az	47	23.04	39	45.35	86	29.66
2-5 yıl arası	67	32.84	42	48.84	109	37.59
5-10 yıl arası	52	25.49	4	4.65	56	19.31
10-15 yıl arası	19	9.31	0	0	19	6.55
15 yıldan fazla	19	9.31	1	1.16	20	6.90
Çalışılan Birim						
İç Hastalıklar	54	26.47	14	16.28	68	23.45
Cerrahi Bölümler	61	29.90	21	24.42	82	28.28
YBÜ-Acil-Ameliyathane	61	29.90	38	44.19	99	34.14
Doğum-Çocuk	28	13.73	13	15.12	41	14.14
Çalışma Şekli						
Vardiya-Gündüz -Nöbet	151	74.02	55	63.95	206	71.03
Sadece gündüz	44	21.57	29	33.72	73	25.17
Sadece Akşam	9	4.41	2	2.33	11	3.79
Çalıştığı Görev						
Sorumlu Hemşiresi	14	6.86	14	16.28	28	9.66
Hemşire	190	93.14	72	83.72	262	90.34
Çalışılankadro						
4/A	181	88.73	0	0	181	62.41
4/B	23	11.27	0	0	23	7.93
Sözleşmeli	0	0	86	100	86	29.66
Bireysel Gelir Algısı						
Çok Yetersiz	1	0.49	17	19.77	18	6.21
Yetersiz	27	13.24	37	43.02	64	22.07
Ne Yeterli, Ne Yetersiz	121	59.31	26	30.23	147	50.69
Yeterli	55	26.96	6	6.98	61	21.03
İşini Sevme Durumu						
Hayır	19	9.31	3	3.49	22	7.59
Kısmen	74	36.27	25	29.07	99	34.14
Evet	111	54.41	58	67.44	169	58.28
Toplam	204	100	86	100	290	100

Çalışmaya katılan hemşirelerin %23.45 (68)'i iç hastalıkları, %28.28 (82)'i cerrahi bölümler, %34.14 (99)'ü yoğun bakım -acil –ameliyathane ve %14.14 (41)'ü doğum-çocuk servisinde çalışmaktadır.

Hemşirelerin %71.03 (206)'ü vardiya-gündüz-nöbet. %25.17 (73)'si sadece gündüz, %3.79 (11)'u sadece akşam çalışmaktadır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %9.66 (28)'si sorumlu hemşire, %90.34 (262)'si hemşiredir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin %6.21 (18)'i gelirini çok yetersiz, %22.07 (64)'si yetersiz, %50.69 (147)'u ne yeterli ne yetersiz, %21.03 (61)'ü yeterli görmektedir. Hemşirelerin %7.59 (22)'u işini sevmemekte, %34.14 (99)'ü kısmen sevmekte, %58.28 (169)'i işini severek yapmaktadır (Tablo 4.2)

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları

Çalışmaya katılan hemşirelerin genel örgütsel adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.67 ± 0.79 , kamu hastanesinde 2.71 ± 0.83 , özel hastanede 2.56 ± 0.70 olarak tespit edildi.

Tablo 4.3. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Dağılımı

	Kamu		Özel		Toplam		Min	Max	n
	Mean	ss	Mean	ss	Mean	ss			
Dağıtımsal Adalet	2.49	1.02	2.28	0.92	2.43	0.99	1.00	5.00	290
İşlemsel Adalet	2.64	0.91	2.61	0.73	2.63	0.86	1.00	4.57	290
Kişilerarası Adalet	2.96	0.77	2.83	0.93	2.92	0.83	1.00	5.00	290
Bilgisel Adalet	2.73	1.04	2.43	0.98	2.64	1.03	1.00	5.00	290
Genel Adalet	2.71	0.83	2.56	0.70	2.67	0.79	1.00	4.60	290

Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel adalet alt boyutlarından;

- Dağıtım adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.43 ± 0.99 , kamu hastanesinde 2.49 ± 1.02 iken özel hastanede 2.28 ± 0.92 'dir. Dağıtım adalet puan ortalaması düşük düzeydedir.
- İşlemsel adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.63 ± 0.86 , kamu hastanesinde 2.64 ± 0.91 . özel hastanede 2.61 ± 0.71 'dir. İşlemsel adalet algı puan ortalaması orta düzeydedir.

- Kişilerarası adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.92 ± 0.83 , kamu hastanesinde 2.96 ± 0.77 , özel hastanede 2.83 ± 0.93 'tür. Kişilerarası adalet puan ortalaması orta düzeydedir.
- Bilgisel adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.64 ± 1.03 , kamu hastanesinde 2.73 ± 1.04 , özel hastanede 2.43 ± 0.98 'dir. Bilgisel adalet puan ortalaması, çalışma grubunda ve kamuda orta düzey iken özel hastanede düşük düzeydedir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Hastane Tipi Arasındaki Farklılığa Dair Dağılım

		Çalışılan Hastane Tipi					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Dağıtım Adalet	Kamu Hastanesi	204	2.49	2.25	1.00	5.00	1.02	150.38	-1.531	0.126
	Özel Hastane	86	2.28	2.25	1.00	4.50	0.92	133.93		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	Kamu Hastanesi	204	2.64	2.43	1.00	4.57	0.91	145.87	-0.115	0.908
	Özel Hastane	86	2.61	2.71	1.29	4.43	0.73	144.63		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	Kamu Hastanesi	204	2.96	3.00	1.00	5.00	0.77	149.50	-1.255	0.21
	Özel Hastane	86	2.83	2.90	1.20	5.00	0.93	136.02		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Kamu Hastanesi	204	2.73	2.75	1.00	5.00	1.04	153.39	-2.48	0.013
	Özel Hastane	86	2.43	2.50	1.00	5.00	0.98	126.77		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Örgütsel Adalet	Kamu Hastanesi	204	2.71	2.50	1.00	4.60	0.83	149.17	-1.149	0.251
	Özel Hastane	86	2.56	2.55	1.30	4.20	0.70	136.79		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Genel Örgütsel Adalet puan ortalamaları bakımından çalışılan yerler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($z=-1.149$, $p=0,251$). Sadece bilgisayarlı adalet alt boyutunda kamu hastanesi ($z=-2.48$, $p=0.01$) lehine anlamlı farklılık belirlendi (Tablo 4.4)

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Karşılaştırılması

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik veriler karşılaştırıldı. Hemşirelerin bireysel özellikleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu olarak, mesleki özellikler; meslekte süre, kurumda süre, çalışılan birim, çalışma şekli, çalıştığı görev, çalışılan kadro, gelir algısı, işini sevme durumu olarak değerlendirildi.

Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

	Yaş	Kruskal Wallis H Testi							X ²	p
		n	Mean	Media n	Min	Max	ss	Sıra Ort.		
Dağıtım Adaleti	18-23 arası	60	2.66	2.50	1.00	4.25	0.89	168.82	23.78	0.001
	24-28 arası	66	2.44	2.25	1.00	4.75	0.94	146.47		
	29-34 arası	72	2.74	2.50	1.00	5.00	1.11	166.81		
	35-39 arası	60	2.08	2.00	1.00	4.50	0.93	117.06		
	40 ve üzeri	32	1.95	2.00	1.00	3.75	0.77	105.16		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	18-23 arası	60	2.73	2.71	1.00	4.43	0.78	158.71	25.46	0.001
	24-28 arası	66	2.63	2.43	1.00	4.14	0.78	147.05		
	29-34 arası	72	2.95	2.93	1.57	4.57	0.84	175.54		
	35-39 arası	60	2.35	2.14	1.00	4.43	0.88	114.90		
	40 ve üzeri	32	2.29	2.00	1.14	4.00	0.90	107.31		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişilerar ası Adalet	18-23 arası	60	3.14	3.00	1.60	4.80	0.78	168.49	12.23	0.016
	24-28 arası	66	2.75	2.70	1.60	5.00	0.77	127.20		
	29-34 arası	72	3.06	3.20	1.20	5.00	0.93	160.06		
	35-39 arası	60	2.76	2.90	1.00	4.80	0.77	131.87		
	40 ve üzeri	32	2.82	2.70	1.80	4.20	0.75	132.94		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	18-23 arası	60	2.90	2.75	1.25	5.00	0.88	168.18	19.82	0.001
	24-28 arası	66	2.63	2.50	1.00	5.00	0.91	146.12		
	29-34 arası	72	2.89	2.75	1.00	5.00	1.16	163.63		
	35-39 arası	60	2.24	2.00	1.00	4.50	0.98	111.23		
	40 ve üzeri	32	2.35	2.25	1.00	4.00	1.05	125.16		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			

Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Genel Adalet	18-23 arası	60	2.85	2.85	1.35	4.20	0.67	169.58	25.22	0.001
	24-28 arası	66	2.62	2.50	1.30	4.55	0.73	142.09		
	29-34 arası	72	2.92	2.88	1.60	4.60	0.85	170.16		
	35-39 arası	60	2.38	2.25	1.00	4.00	0.78	114.49		
	40 ve üzeri	32	2.37	2.10	1.30	3.85	0.80	110.05		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Yaş grupları açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=25.22$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($x^2=23.78$, $p=0.001$); işlemsel adalet ($x^2=25.46$, $p=0.001$); kişilerarası adalet ($x^2=12.23$, $p=0.016$); bilgisel adalet ($x^2=19.82$, $p=0.001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 4.5)

Tablo 4.6. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Yaş	Dağıtım adaleti	İşlemsel adalet	Kişilerarası adalet	Bilgisel adalet	Genel Adalet
	P	P	P	P	P
40 ve üzeri-35-39 arası	1.000	1.000	0.953	1.000	1.000
40 ve üzeri-24-28 arası	0.217	0.275	0.75	1.000	0.760
40 ve üzeri-18-23 arası	0.005	0.051	0.052	0.186	0.012
40 ve üzeri-29-34 arası	0.005	0.001	0.126	0.301	0.007
35-39 arası-24-28 arası	0.484	0.313	0.754	0.192	0.649
35-39 arası-18-23 arası	0.007	0.042	0.016	0.002	0.003
35-39 arası-29-34 arası	0.007	0.001	0.053	0.003	0.001
24-28 arası-18-23 arası	1.000	1.000	0.006	1.000	0.661
24-28 arası-29-34 arası	1.000	0.458	0.021	1.000	0.494
18-23 arası-29-34 arası	1.000	1.000	0.564	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısında 35-39 yaş arası ile 40 yaş ve üzeri grubun 18-23 ve 29-34 yaş grubuna göre adalet algılarının
- Dağıtım adaleti alt boyutunda 35-39 yaş arası ile 40 yaş ve üzeri grubun 18-23 ve 29-34 yaş grubuna göre adalet algılarının

- İşlemsel adalet alt boyutunda 40 yaş ve üzeri grubun 29-34 arası yaşa, 35-39 arası yaş grubunun ise 18-23 ve 29-34 yaş grubuna göre adalet algılarının
- Kişilerarası adalet alt boyutunda 35-39 yaş arasında olanların 18-23 yaşa, 24-28 yaş arasında olanların 18-23 yaş arasında ve 29-34 yaş arasında olanlara göre adalet algılarının,
- Bilgisel adalet alt boyutunda 40 yaş ve üzeri grubun 18-23 ve 29-34 arası yaşa göre adalet algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6)

Tablo 4.7. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Cinsiyetler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

	Cinsiyet	Cinsiyet						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Dağıtım Adalet	Kadın	234	2.32	2.25	1.00	4.75	0.94	137.37	-3.38	0.001
	Erkek	56	2.88	3.00	1.00	5.00	1.10	179.46		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	Kadın	234	2.51	2.29	1.00	4.57	0.78	135.00	-4.36	0.001
	Erkek	56	3.13	3.71	1.29	4.43	0.99	189.37		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişilerarası Adalet	Kadın	234	2.84	2.90	1.00	5.00	0.75	138.96	-2.72	0.006
	Erkek	56	3.26	3.20	1.80	5.00	1.01	172.81		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Kadın	234	2.50	2.50	1.00	5.00	0.94	135.31	-4.24	0.001
	Erkek	56	3.21	3.25	1.00	5.00	1.18	188.06		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	Kadın	234	2.55	2.45	1.00	4.20	0.71	135.15	-4.29	0.001
	Erkek	56	3.13	3.15	1.30	4.60	0.95	188.73		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Cinsiyet açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($z=-4.29, p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları ile dağıtım adaleti ($z=-3.38, p=0.001$), işlemsel adalet ($z=-4.365, p=0.001$), kişilerarası adalet ($z=-2.72, p=0.016$), bilgisel adalet ($z=-4.24, p=0.001$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadınların genel örgütsel adalet puanı ve örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet puanları erkeklere göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Medeni Durum Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Medeni Durum					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Dağıtım Adalet	Evli	156	2.24	2.00	1.00	4.75	1.02	127.64	-3.92	0.001
	Bekar	134	2.65	2.50	1.00	5.00	0.93	166.29		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	Evli	156	2.46	2.14	1.00	4.57	0.91	125.18	-4.46	0.001
	Bekar	134	2.83	2.86	1.00	4.43	0.75	169.16		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişilerarası Adalet	Evli	156	2.83	2.90	1.00	5.00	0.77	138.01	-1.64	0.099
	Bekar	134	3.02	3.00	1.20	4.80	0.88	154.22		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Evli	156	2.43	2.25	1.00	5.00	1.02	128.20	-3.80	0.001
	Bekar	134	2.88	2.75	1.00	5.00	1.00	165.65		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	Evli	156	2.50	2.35	1.00	4.55	0.81	126.44	-4.17	0.001
	Bekar	134	2.85	2.70	1.35	4.60	0.73	167.69		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Medeni durum açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($z=-4.17$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($z=-3.92$, $p=0.001$); işlemsel adalet ($z=-4.46$, $p=0.001$); bilgisel adalet ($z=-3.80$, $p=0.001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Evli olanların adalet puanı bekar olanlara göre anlamlı derecede düşüktür. Kişilerarası adalet ($z=-1.648$, $p=0.099$) puanları bakımından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4.8)

Tablo 4.9. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Eğitim Düzeyi					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Dağıtım Adaleti	SML*	115	2.66	2.50	1.00	5.00	1.02	165.07	13.68	0.003
	Önlisans	65	2.43	2.25	1.00	4.25	1.01	144.96		
	Lisans	101	2.16	2.00	1.00	4.75	0.87	123.01		
	Yüksek Lisans	9	2.53	3.50	1.00	3.75	1.25	151.72		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	SML*	115	2.75	2.71	1.00	4.43	0.88	157.64	8.90	0.031
	Önlisans	65	2.73	2.43	1.14	4.43	0.90	152.69		
	Lisans	101	2.42	2.14	1.00	4.57	0.76	125.63		
	Yüksek Lisans	9	2.82	3.14	1.43	4.00	1.04	161.39		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			

Tablo 4.9. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Kişilerarası Adalet	SML*	115	3.00	3.00	1.00	5.00	0.95	150.80	1.49	0.684
	Önlisans	65	2.91	3.00	1.20	4.60	0.73	149.01		
	Lisans	101	2.83	2.80	1.00	4.60	0.70	137.91		
	Yüksek Lisans	9	2.84	3.20	1.60	5.00	1.11	137.61		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	SML*	115	2.81	2.75	1.00	5.00	1.01	159.70	15.93	0.001
	Önlisans	65	2.82	2.75	1.00	5.00	1.05	159.54		
	Lisans	101	2.32	2.25	1.00	5.00	0.96	118.74		
	Yüksek Lisans	9	2.75	3.00	1.00	4.50	1.15	163.00		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	SML*	115	2.81	2.70	1.00	4.60	0.84	160.88	11.87	0.008
	Önlisans	65	2.73	2.55	1.50	4.10	0.78	152.22		
	Lisans	101	2.45	2.35	1.00	4.20	0.69	122.73		
	Yüksek Lisans	9	2.76	3.25	1.30	4.20	1.04	155.94		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

*SML: Sağlık Meslek Lisesi

Eğitim durumu açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($\chi^2=11.87$, $p=0.008$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağılım adaleti ($\chi^2=13.68$, $p=0.003$); işlemsel adalet ($\chi^2=8.90$, $p=0.031$); bilgisel adalet ($\chi^2=15.93$, $p=0.001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kişilerarası adalet ($\chi^2=1.49$, $p=0.016$) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmedi (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Eğitim Durumu	Dağılım adaleti	İşlemsel adalet	Bilgisel adalet	Genel Adalet
	p	p	p	p
Lisans-Önlisans	0.591	0.253	0.013	0.162
Lisans-SML*	0.001	0.030	0.002	0.005
Lisans-Yüksek Lisans	1.000	1.000	0.765	1.000
Önlisans-SML*	0.725	1.000	1.000	1.000
Önlisans-Yüksek Lisans	1.000	1.000	1.000	1.000
SML*-Yükseklisans	1.000	1.000	1.000	1.000

* SML : Sağlık Meslek Lisesi

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısı ve dağıtım adaleti ile işlemsel adalet alt boyutlarında lisans mezunu olanların adalet puan ortalamaları sağlık meslek lisesi mezunu olanlara göre daha düşük olarak belirlendi.
- Bilgisel adalet alt boyutunda lisans mezunu olanların adalet puan ortalamaları ön lisans ve sağlık meslek lisesi mezunu olanlara göre daha düşük olduğu tespit edildi (Tablo 4.10)

Tablo 4.11. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Mesleğinizdeki toplam çalışma yılı					Kruskal Wallis H Testi				
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p	
Dağıtım Adalet	2 yıldan az	50	2.52	2.50	1.00	4.25	0.80	159.41	20.99	0.001	
	2-5 yıl arası	75	2.58	2.50	1.00	4.75	0.88	160.68			
	5-10 yıl arası	55	2.68	2.25	1.00	5.00	1.24	158.40			
	10-15 yıl arası	45	2.47	2.25	1.00	4.25	1.01	148.40			
	15 yıldan fazla	65	1.95	1.75	1.00	4.50	0.86	104.36			
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99				
İşlemsel Adalet	2 yıldan az	50	2.70	2.71	1.57	4.43	0.67	156.72	18.25	0.001	
	2-5 yıl arası	75	2.66	2.71	1.00	4.14	0.77	151.67			
	5-10 yıl arası	55	2.86	2.71	1.43	4.29	0.89	166.37			
	10-15 yıl arası	45	2.74	2.43	1.29	4.57	0.98	151.87			
	15 yıldan fazla	65	2.28	2.00	1.00	4.14	0.88	107.68			
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86				
Kişiler arası Adalet	2 yıldan az	50	3.08	3.00	1.60	4.80	0.83	164.92	4.80	0.308	
	2-5 yıl arası	75	2.92	2.80	1.60	4.80	0.73	145.78			
	5-10 yıl arası	55	2.99	3.00	1.20	5.00	0.99	148.74			
	10-15 yıl arası	45	2.83	3.00	1.60	5.00	0.74	139.46			
	15 yıldan fazla	65	2.79	2.80	1.00	4.80	0.82	131.68			
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83				
Bilgisel Adalet	2 yıldan az	50	2.76	2.63	1.50	5.00	0.88	156.15	9.82	0.043	
	2-5 yıl arası	75	2.69	2.50	1.00	4.50	0.79	150.89			
	5-10 yıl arası	55	2.89	3.00	1.00	5.00	1.28	162.57			
	10-15 yıl arası	45	2.58	2.50	1.00	5.00	1.17	141.34			
	15 yıldan fazla	65	2.32	2.25	1.00	4.50	0.99	119.52			
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03				
Genel Adalet	2 yıldan az	50	2.77	2.68	1.75	4.10	0.63	162.26	16.49	0.003	
	2-5 yıl arası	75	2.72	2.60	1.30	4.20	0.65	156.37			
	5-10 yıl arası	55	2.86	2.55	1.40	4.60	0.96	158.35			
	10-15 yıl arası	45	2.68	2.55	1.30	4.20	0.85	144.94			
	15 yıldan fazla	65	2.35	2.15	1.00	4.00	0.80	109.58			
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79				

Meslekte çalışma süresi açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=16.49$, $p= 0.003$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($x^2=20.99$, $p=0.001$); işlemsel adalet ($x^2=18.25$, $p=0.001$); bilgisel adalet ($H=9.82$, $p=0.043$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kişilerarası adalet ($x^2=4.80$, $p=0.308$) alt boyut puan ortalamasına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Meslekte çalışma	Dağıtım Adaleti	İşlemse Adalet	Bilgisel Adalet	Genel Adalet
	P	P	P	P
2 yıldan az-15 yıldan fazla	1.000	1.000	1.000	1.000
2 yıldan az-2-5 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
2 yıldan az-5-10 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
2 yıldan az-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
15 yıldan fazla-2yıldan az	0.005	0.018	0.197	0.008
15 yıldan fazla-2-5 yıl arası	0.001	0.019	0.267	0.010
15 yıldan fazla-5-10 yıl arası	0.004	0.001	0.049	0.015
15 yıldan fazla-10-15 yıl arası	0.066	0.065	1.000	0.296
2-5 yıl arası-5-10 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
2-5 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
5-10 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısı ve dağıtım adaleti ile işlemsel adalet alt boyutunda 15 yıldan fazla çalışanların 2 yıldan az çalışanlar, 2-5 yıl arası ve 5-10 yıl arası çalışanlara göre puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlendi.
- Bilgisel adalet alt boyutunda 15 yıldan fazla çalışanların 5-10 yıl arasında çalışanlara göre adalet algılarının daha düşük olduğu tespit edildi (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kurumunuzdaki çalışma süresi					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Dağıtım Adalet	2 yıldan az	86	2.38	2.25	1.00	4.50	0.84	144.72	15.70	0.003
	2-5 yıl arası	109	2.33	2.25	1.00	4.75	0.91	138.47		
	5-10 yıl arası	56	2.94	3.25	1.00	5.00	1.26	180.84		
	10-15 yıl arası	19	2.05	2.00	1.00	4.00	0.91	112.16		
	15 yıldan fazla	20	2.10	2.13	1.00	3.75	0.83	119.93		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	2 yıldan az	86	2.54	2.43	1.00	4.43	0.70	139.33	22.10	0.001
	2-5 yıl arası	109	2.56	2.43	1.00	4.14	0.80	140.79		
	5-10 yıl arası	56	3.12	3.14	1.00	4.57	0.97	188.04		
	10-15 yıl arası	19	2.25	1.86	1.00	3.86	0.87	103.87		
	15 yıldan fazla	20	2.42	2.00	1.29	4.00	0.98	118.15		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	2 yıldan az	86	2.88	2.80	1.60	4.80	0.74	141.47	7.31	0.12
	2-5 yıl arası	109	2.82	2.80	1.00	4.80	0.78	138.04		
	5-10 yıl arası	56	3.21	3.10	1.60	5.00	0.95	171.63		
	10-15 yıl arası	19	2.88	3.00	1.00	4.20	0.73	146.66		
	15 yıldan fazla	20	2.85	2.60	1.80	4.80	1.03	129.25		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	2 yıldan az	86	2.56	2.50	1.00	5.00	0.87	138.74	11.50	0.021
	2-5 yıl arası	109	2.49	2.50	1.00	4.50	0.89	136.94		
	5-10 yıl arası	56	3.15	3.00	1.00	5.00	1.27	179.43		
	10-15 yıl arası	19	2.51	2.25	1.00	4.50	1.01	136.42		
	15 yıldan fazla	20	2.50	2.38	1.00	4.50	1.26	134.85		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	2 yıldan az	86	2.60	2.55	1.55	4.10	0.62	141.26	16.11	0.003
	2-5 yıl arası	109	2.57	2.50	1.00	4.20	0.70	139.14		
	5-10 yıl arası	56	3.11	3.23	1.50	4.60	0.99	183.09		
	10-15 yıl arası	19	2.42	2.30	1.00	4.00	0.78	117.24		
	15 yıldan fazla	20	2.48	2.28	1.30	4.00	0.96	120.03		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Kurumda çalışma süresi açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=16.11$, $p=0.003$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($x^2=15.70$, $p=0.003$); işlemsel adalet ($x^2=22.10$, $p=0.001$); bilgisel adalet ($x^2=11.50$, $p=0.021$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kişilerarası adalet ($x^2=7.31$, $p=0.012$).alt boyut puan ortalamasına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4.13).

Tablo 4.14. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Kurumda çalışma süresi	Dağıtım adaleti	İşlemsel adalet	Bilgisel adalet	Genel adalet
	p	p	p	p
2 yıldan az-15 yıldan fazla	1.000	1.000	1.000	1.000
2 yıldan az-2-5 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
2 yıldan az-5-10 yıl arası	0.118	0.037	0.045	0.037
2 yıldan az-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
15 yıldan fazla-2-5 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
15 yıldan fazla-5-10 yıl arası	0.051	0.039	0.404	0.039
15 yıldan fazla-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
2-5 yıl arası-5-10 yıl arası	0.020	0.014	0.020	0.014
2-5 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000
10-15 yıl arası -5-10 yıl arası	0.020	0.031	0.524	0.031

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısında 5-10 yıl arası çalışanların 2 yıldan az, 2-5 yıl, 10-15 yıl,15 yıldan fazla çalışanlara göre,
- Dağıtım adaleti alt boyutunda 5-10 yıl arası çalışanların 2-5 yıl ve 10-15 yıl arası çalışanlara göre,
- İşlemsel adalet boyutunda 5-10 yıl arası çalışanların, 2 yıldan az, 2-5 yıl, 10-15 yıl,15 yıldan fazla çalışanlara göre,
- Bilgisel adalet alt boyutunda5-10 yıl arası çalışanların 2 yıldan az ve 2-5 yıl çalışanlara göre adalet algıları daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Çalışılan Birim					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Dağıtım	İç hastalıklar	68	2.54	2.5	1.0	5.00	1.08	153.73	1.42	0.700
	Adalet	Cerrahi bölümler	82	2.33	2.13	1.0	4.75	0.97	137.65	
		YBÜ-Acil-Aml	99	2.42	2.25	1.0	4.50	0.93	145.27	
		Doğum-Çocuk	41	2.46	2.5	1.0	4.75	1.07	148.10	

Tablo 4.15. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

İşlemsel Adalet	İç hastalıklar	68	2.72	2.71	1.0	4.29	0.87	158.32	4.44	0.217
	Cerrahi bölümler	82	2.60	2.14	1.0	4.57	0.91	139.65		
	YBÜ-Acil-Aml	99	2.55	2.29	1.4	4.14	0.80	135.80		
	Doğum-Çocuk	41	2.77	2.86	1.4	4.43	0.85	159.35		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.0	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	İç hastalıklar	68	2.83	2.90	1.0	4.80	0.81	138.97	5.21	0.156
	Cerrahi bölümler	82	2.80	2.80	1.6	4.80	0.77	131.66		
	YBÜ-Acil-Aml	99	3.06	3.00	1.8	5.00	0.87	156.75		
	Doğum-Çocuk	41	2.95	3.20	1.6	5.00	0.80	156.83		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.0	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	İç hastalıklar	68	2.87	3.00	1.0	5.00	0.99	167.90	8.36	0.039
	Cerrahi bölümler	82	2.48	2.50	1.0	5.00	1.12	131.98		
	YBÜ-Acil-Aml	99	2.69	2.50	1.0	5.00	1.03	147.41		
	Doğum-Çocuk	41	2.46	2.50	1.0	4.50	0.83	130.78		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.0	5.00	1.03			
Genel Adalet	İç hastalıklar	68	2.74	2.65	1.0	4.60	0.82	155.37	3.08	0.397
	Cerrahi bölümler	82	2.57	2.35	1.3	4.50	0.82	132.87		
	YBÜ-Acil-Aml	99	2.68	2.55	1.4	4.55	0.78	146.37		
	Doğum-Çocuk	41	2.69	2.75	1.3	4.20	0.73	152.28		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.0	4.60	0.79			

* YBÜ-Acil-Aml: Yoğun Bakım – Acil-Ameliyathane

Kurumda çalışılan birimler açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=3.08$, $p=0.397$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($x^2=1.42$, $p=0.700$); işlemsel adalet ($x^2=4.44$, $p=0.217$); kişilerarası adalet ($x^2=5.21$, $p=0.156$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Sadece bilgisel adalet ($x^2=8.36$, $p=0.039$) alt boyut puan ortalamasına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 4.15).

Tablo 4.16. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Çalışılan Birimler	Bilgisel adalet
	p
Yoğun bakım-Acil-Ameliyathane/ İç hastalıklar	0.119
Yoğun bakım-Acil-Ameliyathane-Cerrahi bölümler	0.216
Yoğun bakım-Acil-Ameliyathane-Doğum-Çocuk	0.283
Doğum-Çocuk/ İç hastalıklar	0.025
Cerrahi bölümler-Doğum-Çocuk	0.940
Cerrahi bölümler- İç hastalıklar	0.009

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Bilgisel adalet alt boyutunda iç hastalıkları servisinde çalışanların, cerrahi bölümler ve doğum-çocuk servisi çalışanlarına göre adalet algıları daha yüksek bulundu (Tablo 4.16).

Tablo 4.17. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekilleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

	Çalışma Şekli	Kruskal Wallis H Testi								
		X ²	p							
Dağıtım Adalet	Vrdy-gndz-nöb.	n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	5.52	0.063
	Sadece gündüz	206	2.33	2.25	1.00	4.75	0.93	138.20		
	Sadece akşam	73	2.70	2.75	1.00	5.00	1.14	164.44		
	Toplam	11	2.52	2.50	1.50	3.75	0.83	156.59		
İşlemsel Adalet	Vrdy-gndz-nöb	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99		11.3	0.003
	Sadece gündüz	206	2.52	2.29	1.00	4.57	0.81	135.01		
	Sadece akşam	73	2.94	3.00	1.00	4.43	0.94	172.68		
	Toplam	11	2.69	2.57	2.29	4.29	0.57	161.50		
Kişiler arası Adalet	Vrdy-gndz-nöb	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86		2.82	0.244
	Sadece gündüz	206	2.85	2.80	1.00	5.00	0.74	140.31		
	Sadece akşam	73	3.08	3.00	1.00	5.00	1.03	157.29		
	Toplam	11	3.02	3.20	1.60	4.40	0.83	164.45		
Bilgisel Adalet	Vrdy-gndz-nöb	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83		6.84	0.033
	Sadece gündüz	206	2.54	2.50	1.00	5.00	0.96	137.56		
	Sadece akşam	73	2.86	3.00	1.00	5.00	1.19	162.70		
	Toplam	11	2.98	3.00	1.50	4.50	0.95	180.09		
		290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			

Tablo 4.17. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekilleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

	Vrdy-gndz-nöb	206	2.57	2.50	1.00	4.20	0.72	136.93	7.43	0.024
Genel Adalet	Sadece gündüz	73	2.91	2.75	1.00	4.60	0.95	166.44		
	Sadece akşam	11	2.80	2.70	1.85	4.00	0.67	167.09		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

* Vrdy-gndz-nöb : Vardiya-Gündüz- Nöbet

Çalışma şekli açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=7.438$, $p=0.024$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında işlemsel adalet ($x^2=11.32$, $p=0.003$); bilgisel adalet ($x^2=6.84$, $p=0.033$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Dağıtım adalet ($x^2=5.52$, $p=0.063$) ve kişilerarası adalet ($x^2=2.82$, $p=0.244$) alt boyut puan ortalamasına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4.17).

Tablo 4.18. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Şekli Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Çalışma şekli	İşlemsel adalet	Bilgisel adalet	Genel adalet
	P	P	P
Vardiya-gündüz ve nöbet-Sadece akşam	0.920	0.100	0.735
Vardiya-gündüz ve nöbet-Sadece gündüz	0.003	0.027	0.029
Sadece akşam-Sadece gündüz	1.000	0.520	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısı ve işlemsel adalet ile bilgisel adalet alt boyutlarında vardiya gündüz ve nöbet şeklinde çalışanların, sadece gündüz çalışanlara göre puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 4.18).

Tablo 4.19. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumdaki Görevler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kurumdaki Görev					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Dağıtım Adalet	Servis sorumlusu	28	2.65	2.75	1.00	4.00	1.05	163.30	-1.18	0.235
	Hemşire	262	2.41	2.25	1.00	5.00	0.99	143.60		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	Servis sorumlusu	28	2.93	2.93	1.43	4.14	0.89	172.73	-1.81	0.07
	Hemşire	262	2.60	2.43	1.00	4.57	0.85	142.59		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	Servis sorumlusu	28	3.10	3.00	1.80	5.00	0.83	165.38	-1.32	0.185
	Hemşire	262	2.90	3.00	1.00	5.00	0.82	143.38		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Servis sorumlusu	28	2.62	2.75	1.00	4.50	0.96	148.89	-0.22	0.821
	Hemşire	262	2.64	2.50	1.00	5.00	1.04	145.14		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	Servis sorumlusu	28	2.86	3.00	1.40	4.20	0.8	164.96	-1.29	0.196
	Hemşire	262	2.64	2.50	1.00	4.60	0.79	143.42		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Kurumdaki görev açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($z=-1.29$, $p=0.196$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($z=-1.18$, $p=0.235$); işlemsel adalet ($z=-1.81$, $p=0.070$); kişilerarası adalet ($z=-1.32$, $p=0.185$); bilgisel adalet ($z=-0.22$, $p=0.821$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4.19).

Tablo 4.20. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kadro Durumu					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Dağıtım Adaleti	4-A	181	2.44	2.25	1.00	5.00	1.02	146.03	6.69	0.035
	4-B	23	2.89	3.25	1.00	4.75	0.94	184.61		
	Sözleşmeli	86	2.28	2.25	1.00	4.50	0.92	133.93		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	4-A	181	2.59	2.29	1.00	4.57	0.92	140.20	7.38	0.025
	4-B	23	3.05	2.86	2.14	4.29	0.68	190.50		
	Sözleşmeli	86	2.61	2.71	1.29	4.43	0.73	144.63		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	4-A	181	2.96	3.00	1.00	5.00	0.8	149.17	1.59	0.45
	4-B	23	2.92	3.00	1.80	4.00	0.58	152.04		
	Sözleşmeli	86	2.83	2.90	1.20	5.00	0.93	136.02		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	4-A	181	2.72	2.75	1.00	5.00	1.08	151.86	6.68	0.035
	4-B	23	2.80	3.00	2.00	4.50	0.65	165.46		
	Sözleşmeli	86	2.43	2.50	1.00	5.00	0.98	126.77		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	4-A	181	2.68	2.50	1.00	4.60	0.86	144.75	5.78	0.05
	4-B	23	2.94	3.10	2.20	3.75	0.45	183.98		
	Sözleşmeli	86	2.56	2.55	1.30	4.20	0.7	136.79		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

Kadro durumu açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=5.78$, $p=0.05$) ve alt boyutlarından kişilerarası adalet ($x^2=1.59$, $p=0.45$) ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Dağıtım adaleti ($x^2=6.69$, $p=0.035$), işlemsel adalet ($x^2=7.38$, $p=0.025$), bilgisel adalet ($x^2=6.68$, $p=0.035$) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlendi (Tablo 4.20).

Tablo 4.21. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Kadro Durumu	Dağıtım adaleti	İşlemsel adalet	Bilgisel adalet
	p	p	p
Sözleşmeli-4-A	0.807	1.000	0.022
Sözleşmeli-4-B	0.029	0.059	0.048
4-A-4-B	0.111	0.02	0.462

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Dağıtım adalet algısında sözleşmeli personelin, 4-B kadrosuna göre,
- İşlemsel adalet algısında 4-A kadrosunun 4-B kadrosuna göre,
- Bilgisel adalet algısında sözleşmeli personelin 4-A ve 4-B kadrosuna göre adalet alguları daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 4.21)

Tablo 4.22. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Aylık Gelir Durumu						Kruskal Wallis H Testi		
		n	Mean	Median	min	max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Dağıtım Adalet	Çok yetersiz	18	2.19	1.88	1.00	4.25	1.02	123.44	13.56	0.004
	Yetersiz	64	2.07	2.00	1.00	4.00	.94	115.08		
	Ne yeterli ne yetersiz	147	2.57	2.50	1.00	5.00	1.04	156.07		
	Yeterli	61	2.54	2.25	1.00	4.00	0.83	158.46		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			
İşlemsel Adalet	Çok yetersiz	18	2.88	2.93	1.29	4.43	0.86	168.83	6.85	0.077
	Yetersiz	64	2.39	2.29	1.00	3.86	0.73	122.86		
	Ne yeterli ne yetersiz	147	2.70	2.57	1.00	4.57	0.91	151.26		
	Yeterli	61	2.66	2.43	1.00	4.43	0.81	148.48		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	Çok yetersiz	18	2.78	2.60	1.80	4.20	0.91	134.31	17.17	0.001
	Yetersiz	64	2.59	2.40	1.20	5.00	0.84	108.92		
	Ne yeterli ne yetersiz	147	3.03	3.00	1.00	5.00	0.85	156.47		
	Yeterli	61	3.03	3.00	1.60	4.80	0.62	160.75		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Çok yetersiz	18	2.49	2.38	1.00	5.00	1.01	129.83	25.15	0.001
	Yetersiz	64	2.14	2.00	1.00	4.50	0.91	103.49		
	Ne yeterli ne yetersiz	147	2.76	2.75	1.00	5.00	1.06	154.20		
	Yeterli	61	2.91	3.00	1.00	4.50	0.92	173.24		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	Çok yetersiz	18	2.64	2.53	1.30	3.90	0.66	148.94	16.78	0.001
	Yetersiz	64	2.33	2.10	1.30	4.20	0.74	107.95		
	Ne yeterli ne yetersiz	147	2.77	2.55	1.00	4.60	0.84	155.26		
	Yeterli	61	2.78	2.70	1.70	4.10	.66	160.38		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	.79			

Aylık gelir durumu açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=16.78$, $p= 0.001$) ve alt boyutlarından dağıtım adaleti ($x^2=13.56$, $p=0.004$), kişilerarası adalet ($x^2=17.17$, $p=0.001$), bilgisel adalet ($x^2=25.15$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlendi. İşlemsel adalet ($x^2=6.85$, $p=0.077$), alt boyutu puan ortalamasında anlamlı farklılık bulunmadı (Tablo 4. 22).

Tablo 4.23. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Aylık gelir durumu	Dağıtım Adaleti	Kişilerarası Adalet	Bilgisel Adalet	Genel Adalet
	P	P	P	P
Yetersiz-Ne yeterli ne yetersiz	0.006	0.001	0.001	0.001
Yetersiz-Çok yetersiz	1.000	1.000	1.000	0.401
Yetersiz-Yeterli	0.022	0.003	0.001	0.003
Ne yeterli ne yetersiz-Çok yetersiz	0.707	1.000	1.000	1.000
Ne yeterli ne yetersiz-Yeterli	1.000	1.000	0.806	1.000
Çok yetersiz-Yeterli	0.709	1.000	0.316	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel örgütsel adalet algısında gelirini yetersiz bulanlar, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanlara göre,
- Dağıtım adaleti, kişilerarası adalet, bilgisel adalet alt boyutunda gelirini yetersiz bulanların, gelirini ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanlara göre daha düşük adalet algısına sahip oldukları tespit edildi (Tablo 4.23)

Tablo 4.24. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		İşini Sevme Durumu					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Dağıtım Adalet	Hayır	22	2.13	1.75	1.00	4.25	1.12	115.45	3.75	0.153
	Kısmen	99	2.38	2.25	1.00	5.00	0.93	142.50		
	Evet	169	2.50	2.50	1.00	4.75	1.01	151.17		
	Toplam	290	2.43	2.25	1.00	5.00	0.99			

Tablo 4.24. Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

İşlemsel Adalet	Hayır	22	2.69	2.14	1.14	4.57	1.10	146.09	2.93	0.230
	Kısmen	99	2.51	2.29	1.29	4.29	0.74	134.00		
	Evet	169	2.70	2.71	1.00	4.43	0.88	152.16		
	Toplam	290	2.63	2.43	1.00	4.57	0.86			
Kişiler arası Adalet	Hayır	22	2.59	2.60	1.60	3.60	0.61	112.70	3.70	0.157
	Kısmen	99	2.91	3.00	1.60	5.00	0.73	146.93		
	Evet	169	2.96	3.00	1.00	5.00	0.89	148.93		
	Toplam	290	2.92	3.00	1.00	5.00	0.83			
Bilgisel Adalet	Hayır	22	2.31	2.50	1.00	4.25	1.11	119.27	4.15	0.125
	Kısmen	99	2.55	2.50	1.00	5.00	0.91	138.69		
	Evet	169	2.73	2.50	1.00	5.00	1.08	152.90		
	Toplam	290	2.64	2.50	1.00	5.00	1.03			
Genel Adalet	Hayır	22	2.48	2.28	1.50	4.20	0.88	119.91	3.97	0.137
	Kısmen	99	2.59	2.50	1.30	4.60	0.72	138.73		
	Evet	169	2.73	2.60	1.00	4.55	0.82	152.80		
	Toplam	290	2.67	2.53	1.00	4.60	0.79			

İşini sevme durumu açısından genel örgütsel adalet puan ortalamaları ($x^2=3.97$, $p=0.137$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları arasında dağıtım adaleti ($x^2=3.75$, $p=0.153$); işlemsel adalet ($x^2=2.93$, $p=0.230$); kişilerarası adalet ($x^2=3.70$, $p=0.157$); bilgisel adalet ($x^2=4.15$, $p=0.125$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 24)

Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları

Çalışmada genel iş tatmini (3.25 ± 0.50) ile kamu hastanesi (3.31 ± 0.47) ve özel hastanede (3.11 ± 0.53) çalışan hemşirelerin iş tatmini puan ortalamaları orta düzey olarak tespit edildi.

Tablo 4.25. Hemşirelerin İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Dağılımı

	Kamu		Özel		Çalışma grubu				
	Mean	ss	Mean	ss	Mean	ss	Min	Max	n
Ücret	2.80	0.96	2.17	1.06	2.62	1.03	1.00	4.50	290
Terfi	2.88	0.91	3.21	1.03	2.98	0.96	1.00	6.00	290
Yönetim	3.36	0.89	3.29	1.07	3.34	0.95	1.00	5.25	290
Ek Ödeme	3.09	0.90	2.67	1.16	2.97	1.00	1.00	5.75	290
Ödüller	3.00	0.84	2.62	1.00	2.89	0.91	1.00	5.75	290
Faaliyet Pros.	3.03	0.69	2.91	0.70	3.00	0.69	1.00	5.50	290

Tablo 4.25. Hemşirelerin İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Dağılımı (Devamı)

İş Ar. İle İlişkiler	4.13	0.80	3.80	0.97	4.03	0.86	1.00	6.00	290
İşin Doğası	3.85	0.90	4.13	1.13	3.93	0.98	1.00	6.00	290
İletişim	3.60	0.75	3.25	0.95	3.49	0.83	1.00	5.00	290
Genel İşTatmini	3.31	0.47	3.11	0.53	3.25	0.50	1.61	4.61	290

Hemşirelerin iş tatminin alt boyutlarından;

- Ücret puan ortalaması toplamda (2.62 ± 1.03), kamu hastanesinde (2.80 ± 0.96) ve özel hastanede (2.17 ± 1.06) düşük düzeyde olduğu belirlendi.
- Terfi puan ortalaması toplamda (2.98 ± 0.96) ve kamu hastanesinde (2.88 ± 0.91) düşük düzeyde iken, özel hastanede (3.21 ± 1.03) orta düzeyde olduğu tespit edildi.
- Yönetim puan ortalaması toplamda (3.34 ± 0.95), kamu hastanesinde (3.36 ± 0.89) ve özel hastanede (3.29 ± 1.07) orta düzey olarak tespit edildi.
- Ek ödeme puan ortalaması toplamda (2.97 ± 1.00) ve özel hastanede (2.67 ± 1.16) düşük düzey iken, kamu hastanesinde (3.09 ± 0.90) orta düzey olarak tespit edildi.
- Ödüller puan ortalaması toplamda (2.89 ± 0.91) ve özel hastanede (2.62 ± 1.00) düşük düzeyde iken, kamu hastanesinde (3 ± 0.84) orta düzey olarak belirlendi.
- Faaliyet prosedürleri puan ortalaması toplamda (3.00 ± 0.69) ve kamu hastanesinde (3.03 ± 0.69) orta seviyede iken, özel hastanede (2.91 ± 0.70) düşük düzeyde bulundu.
- İş arkadaşları ile ilişkiler puan ortalaması toplamda (4.03 ± 0.86), kamu hastanesinde (4.13 ± 0.80) ve özel hastanede (3.8 ± 0.97) orta düzey olarak tespit edildi.
- İşin doğası puan ortalaması toplamda (3.93 ± 0.98), kamu hastanesinde (3.85 ± 0.90) ve özel hastanede (4.13 ± 1.13) orta seviyede tespit edildi..
- İletişim puan ortalaması toplamda (3.49 ± 0.83), kamu hastanesinde (3.6 ± 0.75) ve özel hastanede (3.25 ± 0.95) orta düzey olarak belirlend. (Tablo 4.25)

Tablo 4.26. Hemşirelerin İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Hastane Tipi Arasındaki Farklılığa Dair Dağılımı

		Çalışılan Hastane Tipi					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Ücret	Kamu Hasta	204	2.80	3.00	1.00	4.50	0.96	160.57	-4.733	0.001
	Özel Hastane	86	2.17	2.00	1.00	4.50	1.06	109.75		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Kamu Hastanesi	204	2.88	2.75	1.00	6.00	0.91	135.96	-2.993	0.003
	Özel Hastane	86	3.21	3.50	1.00	5.25	1.03	168.12		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	Kamu Hastanesi	204	3.36	3.25	1.00	5.25	0.89	146.35	-0.267	0.789
	Özel Hastane	86	3.29	3.38	1.00	5.25	1.07	143.48		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Kamu Hastanesi	204	3.09	3.25	1.00	5.00	0.90	156.11	-3.332	0.001
	Özel Hastane	86	2.67	2.38	1.00	5.75	1.16	120.33		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Kamu Hastanesi	204	3	3.25	1.00	4.75	0.84	157.41	-3.741	0.001
	Özel Hastane	86	2.62	2.50	1.00	5.75	1.00	117.25		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	Kamu Hastanesi	204	3.03	3.00	1.00	4.75	0.69	151.4	-1.858	0.063
	Özel Hastane	86	2.91	2.75	1.75	5.50	0.70	131.51		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Kamu Hastanesi	204	4.13	4.25	2.00	6.00	0.80	153.6	-2.544	0.011
	Özel Hastane	86	3.80	3.75	1.00	5.75	0.97	126.28		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	Kamu Hastanesi	204	3.85	3.75	1.50	6.00	0.90	138.42	-2.223	0.026
	Özel Hastane	86	4.13	4.13	1.00	6.00	1.13	162.29		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Kamu Hastanesi	204	3.60	3.50	1.00	5.00	0.75	155.65	-3.193	0.001
	Özel Hastane	86	3.25	3.25	1.75	5.00	0.95	121.41		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	Kamu Hastanesi	204	3.31	3.39	1.61	4.58	0.47	157.39	-3.72	0.001
	Özel Hastane	86	3.11	3.15	2.19	4.61	0.53	117.3		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

- Genel iş tatmini puan ortalaması ($z=-3.72$, $p=0.001$) özel hastanede çalışanların kamu hastanesinde çalışanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi.
- Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini alt boyutlarından ücret, ek ödeme, ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iletişim puan ortalamalarının kamu hastanesine göre düşük olduğu saptandı.
- Kamu hastanesinde terfi ve işin doğası alt boyutlarının puan ortalamalarının özel hastaneye göre daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 26).

Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Karşılaştırılması

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik veriler karşılaştırıldı. Hemşirelerin bireysel özellikleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu olarak, mesleki özellikler; meslekte süre, kurumda süre, çalışılan birim, çalışma şekli, çalıştığı görev, çalışılan kadro, gelir algısı, işini sevme durumu olarak değerlendirildi.

Tablo 4.27. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

	Yaş	Kruskal Wallis H Testi								
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Ücret	18-23 arası	60	2.42	2.50	1.00	4.25	1.08	129.83	3.71	0.446
	24-28 arası	66	2.74	3.00	1.00	4.50	0.96	153.42		
	29-34 arası	72	2.72	3.00	1.00	4.50	1.08	154.35		
	35-39 arası	60	2.54	2.50	1.00	4.25	1.06	140.85		
	40 ve üzeri	32	2.64	2.75	1.00	3.75	0.91	147.34		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	18-23 arası	60	3.12	3.00	1.50	5.25	0.81	156.98	21.45	0.001
	24-28 arası	66	3.05	3.25	1.00	5.25	0.97	154.37		
	29-34 arası	72	3.24	3.25	1.00	5.25	0.88	169.07		
	35-39 arası	60	2.63	2.50	1.00	4.75	0.91	115.24		
	40 ve üzeri	32	2.66	2.38	1.00	6.00	1.17	109.38		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	18-23 arası	60	3.65	3.50	1.50	5.25	0.85	170.8	18.22	0.001
	24-28 arası	66	3.20	3.25	1.00	5.00	0.89	134.43		
	29-34 arası	72	3.28	3.25	1.50	5.25	0.92	139.35		
	35-39 arası	60	3.49	3.75	1.00	5.25	1.13	162.83		
	40 ve üzeri	32	2.89	3.00	1.75	4.25	0.69	102.23		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			

Tablo 4.27. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Ek Ödeme	18-23 arası	60	2.97	3.00	1.00	5.75	1.12	145.57	7.12	0.129
	24-28 arası	66	3.01	3.25	1.00	5.00	0.85	147.22		
	29-34 arası	72	3.02	3.25	1.00	5.25	1.09	152.43		
	35-39 arası	60	2.73	2.88	1.00	5.00	0.92	123.2		
	40 ve üzeri	32	3.20	3.50	1.50	4.25	0.98	168.05		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	18-23 arası	60	2.92	3.00	1.00	5.50	0.87	145.73	6.19	0.185
	24-28 arası	66	2.70	2.75	1.00	4.75	0.74	124.87		
	29-34 arası	72	2.90	3.13	1.00	4.75	1.00	148.78		
	35-39 arası	60	2.99	3.00	1.00	5.75	0.93	155.31		
	40 ve üzeri	32	3.03	3.13	1.00	4.25	1.01	161.84		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	18-23 arası	60	3.02	3.00	1.25	5.50	0.71	146.92	4.08	0.394
	24-28 arası	66	2.97	3.00	1.75	4.75	0.67	142.26		
	29-34 arası	72	3.07	3.00	1.25	4.25	0.67	157.15		
	35-39 arası	60	2.88	2.75	1.00	4.25	0.67	129.35		
	40 ve üzeri	32	3.06	3.25	1.50	4.75	0.78	153.59		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	18-23 arası	60	4.18	4.25	1.00	6.00	1.04	159.23	3.11	0.539
	24-28 arası	66	4.02	3.88	2.25	5.75	0.79	144.6		
	29-34 arası	72	3.97	4.00	2.50	5.75	0.9	135.99		
	35-39 arası	60	4.03	4.00	1.75	5.50	0.77	149.31		
	40 ve üzeri	32	3.94	4.13	2.75	5.75	0.73	135.86		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	18-23 arası	60	4.23	4.25	1.00	6.00	1.04	172.18	9.17	0.057
	24-28 arası	66	3.74	3.75	1.50	6.00	0.87	132.26		
	29-34 arası	72	3.88	3.50	2.00	6.00	1.05	134.31		
	35-39 arası	60	3.88	4.00	1.50	6.00	0.99	144.48		
	40 ve üzeri	32	3.97	4.00	2.00	5.50	0.84	149.91		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	18-23 arası	60	3.65	3.50	1.75	5.00	0.93	158.47	5.90	0.207
	24-28 arası	66	3.47	3.63	1.75	4.50	0.66	145.73		
	29-34 arası	72	3.59	3.50	1.75	5.00	0.86	153.6		
	35-39 arası	60	3.27	3.25	1.00	5.00	0.90	124.83		
	40 ve üzeri	32	3.46	3.50	2.00	4.50	0.66	141.25		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmin	18-23 arası	60	3.35	3.38	2.19	4.58	0.48	158.96	4.61	0.329
	24-28 arası	66	3.21	3.32	2.08	4.58	0.50	139.26		
	29-34 arası	72	3.30	3.35	2.31	4.61	0.42	152.67		
	35-39 arası	60	3.16	3.24	1.61	4.33	0.59	129.58		
	40 ve üzeri	32	3.21	3.46	1.94	3.72	0.48	146.88		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Genel iş tatmini ($x^2=4.61$, $p=0.329$) puan ortalamalarına ilişkin anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Terfi ($x^2=21.45$, $p=0.001$) ve yönetim ($x^2=18.22$, $p=0.001$) alt boyutlarının puan ortalamalarına ilişkin anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 27).

Tablo 4.28. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Yaş Grupları Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Yaş Grupları	Terfi	Yönetim
	p	p
40 ve üzeri-35-39 arası	1.000	0.009
40 ve üzeri-24-28 arası	0.124	0.735
40 ve üzeri-18-23 arası	0.092	0.002
40 ve üzeri-29-34 arası	0.008	0.364
35-39 arası-24-28 arası	0.087	0.566
35-39 arası-18-23 arası	0.062	1.000
35-39 arası-29-34 arası	0.002	1.000
24-28 arası-18-23 arası	1.000	0.146
24-28 arası-29-34 arası	1.000	1.000
18-23 arası-29-34 arası	1.000	0.312

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni Post-Hoc analizine göre;

- Terfi boyutunda 35-39 ve 40 yaş ve üzeri grubun, 29-34 yaş grubunda ve yönetim boyutunda 40 yaş ve üzeri grubun, 35-39 yaş ve 18-23 yaş arası gruba göre iş tatminlerinin anlamlı derecede düşük olduğu tespit edildi (Tablo 28).

Tablo 4.29. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Cinsiyetler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

	Cinsiyet	Mann Whitney U Testi								
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Ücret	Kadın	234	2.51	2.50	1.00	4.50	1.02	137.76	-3.22	0.001
	Erkek	56	3.04	3.25	1.00	4.50	0.96	177.84		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Kadın	234	2.89	2.75	1.00	5.25	0.95	137.55	-3.31	0.001
	Erkek	56	3.38	3.50	1.75	6.00	0.88	178.72		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			

Tablo 4.29. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Cinsiyetler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Yönetim	Kadın	234	3.27	3.25	1.00	5.25	0.93	141.09	-1.83	0.066
	Erkek	56	3.61	3.50	1.50	5.25	0.98	163.93		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Kadın	234	2.95	3.00	1.00	5.25	1.02	143.84	-0.69	0.489
	Erkek	56	3.05	3.25	1.00	5.75	0.95	152.45		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Kadın	234	2.84	3.00	1.00	5.75	0.93	141.77	-1.55	0.12
	Erkek	56	3.10	3.00	1.75	5.50	0.76	161.08		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	Kadın	234	2.99	3.00	1.00	5.50	0.69	143.75	-0.73	0.465
	Erkek	56	3.04	3.00	1.25	4.50	0.68	152.8		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Kadın	234	4.09	4.13	1.75	5.75	0.86	150.57	-2.11	0.035
	Erkek	56	3.80	3.75	1.00	6.00	0.83	124.31		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	Kadın	234	3.95	4.00	1.50	6.00	1.02	147.19	-0.70	0.482
	Erkek	56	3.85	3.63	1.00	5.75	0.82	138.45		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Kadın	234	3.46	3.50	1.00	5.00	0.86	142.85	-1.10	0.269
	Erkek	56	3.63	3.50	1.75	5.00	0.68	156.57		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmin	Kadın	234	3.22	3.33	1.61	4.61	0.51	139.82	-2.36	0.018
	Erkek	56	3.39	3.43	2.19	4.33	0.43	169.25		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Cinsiyet açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($z=-2.36$, $p=0.018$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($z=-3.22$, $p=0.001$), terfi ($z=-3.31$, $p=0.001$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($z=-2.11$, $p=0.035$) açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yönetim ($z=-1.83$, $p=0.066$), ek ödeme ($z=0.69$, $p=0.489$), ödüller ($z=-1.55$, $p=0.12$), faaliyet prosedürleri ($z=0.73$, $p=0.465$), işin doğası ($z=-0.70$, $p=0.482$) ve iletişim ($z=-1.10$, $p=0.269$) alt boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

- Kadınların genel iş tatmin puanı erkeklere göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi
- Kadınların ücret, terfi puanları erkeklere göre anlamlı derecede düşük iken, erkeklerin iş arkadaşları ile ilişkiler puanı kadınlara göre anlamlı derecede düşüktür (Tablo 29).

Tablo 4.30. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Medeni Durum					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Ücret	Evli	156	2.68	3.00	1.00	4.50	1.05	150.95	-1.19	0.231
	Bekar	134	2.54	2.75	1.00	4.25	1.01	139.16		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Evli	156	2.85	2.75	1.00	6.00	1.00	134.9	-2.33	0.020
	Bekar	134	3.13	3.25	1.00	5.25	0.89	157.84		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	Evli	156	3.27	3.25	1.00	5.25	0.94	141.71	-0.83	0.404
	Bekar	134	3.41	3.25	1.00	5.25	0.95	149.91		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Evli	156	2.93	3.00	1.00	5.75	0.99	141.5	-0.88	0.379
	Bekar	134	3.01	3.25	1.00	5.00	1.02	150.16		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Evli	156	2.92	3.00	1.00	5.75	0.93	147.77	-0.50	0.617
	Bekar	134	2.86	3.00	1.00	4.75	0.88	142.85		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürle ri	Evli	156	3.00	2.75	1.00	4.75	0.72	144.75	-0.16	0.869
	Bekar	134	2.99	3.00	1.25	5.50	0.65	146.37		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaş ları ile İlişkiler	Evli	156	3.94	4.00	1.75	5.75	0.81	136.89	-1.89	0.058
	Bekar	134	4.14	4.25	1.00	6.00	0.91	155.52		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	Evli	156	3.86	3.75	1.50	6.00	0.92	139.26	-1.37	0.170
	Bekar	134	4.01	4.00	1.00	6.00	1.04	152.76		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Evli	156	3.36	3.50	1.00	5.00	0.81	133.08	-2.73	0.006
	Bekar	134	3.65	3.63	1.75	5.00	0.83	159.96		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmin	Evli	156	3.20	3.29	1.61	4.61	0.52	139.65	-1.28	0.200
	Bekar	134	3.31	3.36	2.08	4.58	0.46	152.31		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Medeni durum açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($z=-1.28$, $p=0.200$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($z=-1.19$, $p=0.231$), yönetim ($z=-0.83$, $p=0.404$), ek ödeme ($z=-0.88$, $p=0.379$), ödüller ($z=-0.5$, $p=0.617$), faaliyet

prosedürleri ($z=-0.16$, $p=0.869$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($z=-1.89$, $p=0.058$), işin doğası ($z=-1.37$, $p=0.170$) açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Terfi ($z=-2.33$, $p=0.02$) ve iletişim ($z=2.73$, $p=0.006$) alt boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmaktadır.

- Evli olanların terfi ve iletişim puanları bekar olanlara göre anlamlı derecede düşüktür (Tablo 30)

Tablo 4.31. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Eğitim Durumu					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Ücret	SML*	115	2.68	3.00	1.00	4.50	1.08	149.90	4.46	0.215
	Önlisans	65	2.39	2.50	1.00	4.00	0.92	126.32		
	Lisans	101	2.69	3.00	1.00	4.25	1.02	152.24		
	Yüksek Lisans	9	2.67	3.00	1.25	4.50	1.23	152.17		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	SML*	115	3.29	3.25	1.00	6.00	0.85	174.43	30.35	0.001
	Önlisans	65	2.81	2.50	1.00	5.25	1.15	126.75		
	Lisans	101	2.69	2.75	1.00	5.00	0.83	119.82		
	Yüksek Lisans	9	3.56	4.25	2.50	4.25	0.84	199.50		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	SML*	115	3.52	3.50	1.00	5.25	0.99	159.04	13.13	0.004
	Önlisans	65	2.96	3.00	1.00	5.25	1.02	114.96		
	Lisans	101	3.34	3.50	1.00	4.75	0.78	146.80		
	Yüksek Lisans	9	3.72	3.50	2.25	4.75	0.86	178.44		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	SML*	115	2.97	3.25	1.00	5.75	0.97	144.72	2.20	0.532
	Önlisans	65	2.82	3.00	1.00	4.50	1.02	134.38		
	Lisans	101	3.06	3.25	1.00	5.25	1.04	153.90		
	Yüksek Lisans	9	3.00	2.75	1.50	4.50	0.85	141.56		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	SML*	115	2.99	3.00	1.25	5.75	0.87	151.14	1.83	0.607
	Önlisans	65	2.74	3.00	1.00	4.25	1.02	134.58		
	Lisans	101	2.87	3.00	1.00	4.25	0.83	145.01		
	Yüksek Lisans	9	2.97	3.25	1.00	4.75	1.21	157.78		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			

Tablo 4.31. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Faaliyet Prosedürleri	SML*	115	2.98	3.00	1.25	5.50	0.72	144.33	14.45	0.002
	Önlisans	65	2.82	2.75	1.50	4.25	0.47	122.89		
	Lisans	101	3.06	3.00	1.00	4.75	0.73	154.14		
	Yüksek Lisan	9	3.72	4.00	2.50	4.50	0.67	226.67		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	SML*	115	3.94	3.75	1.00	6.00	0.93	136.47	7.07	0.070
	Önlisans	65	4.03	4.00	2.50	5.75	0.82	145.25		
	Lisans	101	4.18	4.25	1.75	5.75	0.80	160		
	Yüksek Lisan	9	3.56	4.00	2.75	4.75	0.80	99.94		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	SML*	115	4.10	4.00	1.00	6.00	0.95	157.11	5.03	0.169
	Önlisans	65	3.69	3.75	1.50	5.75	0.99	128.77		
	Lisans	101	3.90	4.00	1.50	5.50	0.99	144.07		
	Yüksek Lisan	9	3.86	4.25	3.00	5.50	0.86	133.94		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	SML*	115	3.60	3.50	1.75	5.00	0.85	157.42	3.89	0.273
	Önlisans	65	3.38	3.50	1.00	5.00	0.87	137.98		
	Lisans	101	3.44	3.25	1.50	5.00	0.78	137.5		
	Yüksek Lisan	9	3.50	3.50	2.75	5.00	0.68	137.28		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	SML*	115	3.34	3.39	2.19	4.58	0.50	159.93	9.71	0.021
	Önlisans	65	3.07	3.19	1.61	3.97	0.54	119.65		
	Lisans	101	3.25	3.31	1.89	4.08	0.42	144.87		
	Yüksek Lisan	9	3.40	3.39	2.67	4.61	0.58	154.89		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

*SML: Sağlık Meslek Lisesi

Eğitim durumu açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($x^2=9.71$, $p=0.021$) ve iş tatmini alt boyutlarından terfi ($x^2=30.35$, $p=0.001$), yönetim ($x^2=13.13$, $p=0.004$), faaliyet prosedürleri ($x^2=14.45$, $p=0.002$) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ücret ($x^2=4.46$, $p=0.215$), ek ödeme ($x^2=2.20$, $p=0.532$), ödüller ($x^2=1.83$, $p=0.607$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($x^2=7.07$, $p=0.07$), işin doğası ($x^2=5.03$, $p=0.169$), iletişime ($x^2=3.89$, $p=0.273$) ilişkin puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 31).

Tablo 4.32. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analizi

Eğitim Durumu	Terfi	Yönetim	Faaliyet Prosedürleri	Genel İş tatmini
	p	p	p	p
Lisans-Önlisans	1.000	0.099	0.110	0.350
Lisans-Sağlık Meslek Lisesi	0.001	1.000	1.000	1.000
Lisans-Yüksek Lisans	0.037	1.000	0.074	1.000
Önlisans-Sağlık Meslek Lisesi	0.001	0.004	0.582	0.012
Önlisans-Yüksek Lisans	0.086	0.195	0.003	1.000
Sağlık Meslek Lisesi-Yükseklisans	1.000	1.000	0.026	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Terfi boyutunda lisans mezunu olanların, sağlık meslek lisesi ve yüksek lisans mezunu olanlara göre, ön lisans mezunu olanların ise sağlık meslek lisesi mezunu olanlara göre,
- Yönetim boyutunda ön lisans mezunu olanların sağlık meslek lisesi mezunu olanlara göre iş tatminleri anlamlı derecede düşük bulundu.
- Genel iş tatmininde ön lisans mezunu olanların, sağlık meslek lisesi mezunlarına göre, faaliyet prosedürleri açısından ön lisans ve sağlık meslek lisesi mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre iş tatminleri anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi (Tablo 32).

Tablo 4.33. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı

		Meslekteki Çalışma Yılı					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Ücret	2 yıldan az	50	2.35	2.50	1.00	4.00	0.99	121.93	12.87	0.012
	2-5 yıl arası	75	2.57	2.75	1.00	4.50	1.06	141.94		
	5-10 yıl arası	55	2.85	3.00	1.00	4.50	0.92	163.99		
	10-15 yıl arası	45	2.94	3.25	1.00	4.50	1.11	172.49		
	15 yıldan fazla	65	2.45	2.50	1.00	4.25	1.00	133.41		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			

Tablo 4.33. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Terfi	2 yıldan az	50	3.14	3.25	1.00	4.50	0.82		18.76	0.001
	2-5 yıl arası	75	3.05	3.00	1.25	5.25	0.95	151.51		
	5-10 yıl arası	55	3.15	3.25	1.00	5.25	0.91	160.8		
	10-15 yıl arası	45	3.07	3.00	1.75	4.75	0.77	152.16		
	15 yıldan fazla	65	2.57	2.50	1.00	6.00	1.12	106.93		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	2 yıldan az	50	3.75	3.75	2.25	5.25	0.79	182.48	18.86	0.001
	2-5 yıl arası	75	3.14	3.25	1.50	5.00	0.80	123.97		
	5-10 yıl arası	55	3.46	3.50	1.00	5.25	0.97	159.37		
	10-15 yıl arası	45	3.36	3.50	1.50	5.25	0.96	147.18		
	15 yıldan fazla	65	3.14	3.25	1.00	5.25	1.08	129		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	2 yıldan az	50	2.98	3.00	1.00	5.75	1.10	145.87	1.19	0.879
	2-5 yıl arası	75	2.89	3.00	1.00	5.00	1.01	139.73		
	5-10 yıl arası	55	3.06	3.25	1.00	5.25	1.04	154.62		
	10-15 yıl arası	45	3.05	3.00	1.25	5.00	0.85	148.67		
	15 yıldan fazla	65	2.91	3.00	1.00	4.25	1.00	141.97		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	2 yıldan az	50	2.86	3.00	1.00	5.50	0.92	142.52	6.56	0.161
	2-5 yıl arası	75	2.73	2.75	1.25	4.75	0.77	126.39		
	5-10 yıl arası	55	3.00	3.25	1.00	4.50	0.88	159.25		
	10-15 yıl arası	45	3.01	3.00	1.25	4.75	0.84	157.17		
	15 yıldan fazla	65	2.92	3.00	1.00	5.75	1.08	150.13		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	2 yıldan az	50	3.04	3.00	1.25	5.50	0.74	147.07	3.85	0.426
	2-5 yıl arası	75	3.00	3.00	1.75	4.50	0.65	148.81		
	5-10 yıl arası	55	3.11	3.00	1.25	4.50	0.63	160.54		
	10-15 yıl arası	45	2.88	2.75	1.25	4.00	0.68	130.98		
	15 yıldan fazla	65	2.94	2.75	1.00	4.75	0.75	137.81		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	2 yıldan az	50	4.24	4.25	2.75	6.00	0.89	162.89	9.96	0.041
	2-5 yıl arası	75	4.15	4.25	1.00	5.75	0.94	158.41		
	5-10 yıl arası	55	3.89	3.75	2.25	5.75	0.86	128.59		
	10-15 yıl arası	45	3.77	3.75	1.75	5.50	0.83	121.59		
	15 yıldan fazla	65	4.04	4.00	2.00	5.75	0.71	148.09		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			

Tablo 4.33. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

İşin Doğası	2 yıldan az	50	4.28	4.25	1.75	6.00	0.94	177.59	13.46	0.009
	2-5 yıl arası	75	3.78	3.50	1.00	6.00	1.01	133.25		
	5-10 yıl arası	55	3.85	3.75	2.50	5.50	0.84	135.09		
	10-15 yıl arası	45	3.78	3.50	2.00	6.00	0.99	126.33		
	15 yıldan fazla	65	4.01	4.25	1.50	6.00	1.04	157.03		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	2 yıldan az	50	3.59	3.50	1.75	5.00	0.91	150.88	4.46	0.347
	2-5 yıl arası	75	3.58	3.75	1.75	5.00	0.76	155.86		
	5-10 yıl arası	55	3.58	3.50	1.75	5.00	0.78	152.23		
	10-15 yıl arası	45	3.42	3.50	1.75	5.00	0.77	135.96		
	15 yıldan fazla	65	3.30	3.50	1.00	5.00	0.9	130.32		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	2 yıldan az	50	3.36	3.36	2.28	4.22	0.44	162.44	7.12	0.130
	2-5 yıl arası	75	3.21	3.28	2.08	4.58	0.49	132.13		
	5-10 yıl arası	55	3.33	3.44	2.56	4.22	0.4	162.33		
	10-15 yıl arası	45	3.25	3.33	2.31	4.61	0.44	142.69		
	15 yıldan fazla	65	3.14	3.28	1.61	4.33	0.62	135.60		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Meslekte çalışma süresi açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($\chi^2=7.12$, $p=0.130$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ek ödeme ($\chi^2=1.19$, $p=0.879$), ödüller ($\chi^2=6.56$, $p=0.161$) faaliyet prosedürleri ($\chi^2=3.85$, $p=0.426$) ve iletişim ($\chi^2=4.46$, $p=0.347$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ücret ($\chi^2=12.87$, $p=0.012$), terfi ($\chi^2=18.76$, $p=0.001$), yönetime ($\chi^2=18.86$, $p=0.001$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($\chi^2=9.96$, $p=0.041$) ve işin doğası ($\chi^2=13.46$, $p=0.009$) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 33).

Tablo 4.34. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Meslekte Çalışma Süresine Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Meslekte Çalışma	Ücret	Terfi	Yönetim	İş ark. İle İlişkiler	İşin Doğası
	P	P	P	P	P
2 yıldan az-15 yıldan fazla	1.000	1.000	1.000	0.346	1.000
2yıldan az -10-15 yıl arası	0.032	1.000	1.000	1.000	1.000
5-10 yıl arası- 2 yıldan az	0.1	1.000	1.000	0.036	0.092
10-15 yıl arası -2 yıldan az	1.000	1.000	0.397	0.016	0.028
15 yıldan fazla – 2 yıldan az	1.000	0.003	0.007	1.000	1.000
15 yıldan fazla-2-5 yıl arası	1.000	0.016	1.000	0.466	0.928
15 yıldan fazla-5-10 yıl arası	0.456	0.004	0.471	0.203	1.000
15 yıldan fazla-10-15 yıl arası	0.158	0.053	1.000	0.102	0.58
2-5 yıl arası- 2yıldan az	1.000	1.000	0.001	0.769	0.036
2-5 yıl arası-5-10 yıl arası	1.000	1.000	0.169	0.044	1.000
2-5 yıl arası-10-15 yıl arası	0.524	1.000	1.000	0.019	1.000
5-10 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Ücret alt boyutunda 2 yıldan az çalışanların 10-15 yıl arası çalışanlara göre,
- Terfi alt boyutunda 15 yıldan fazla çalışanların 2 yıldan az, 2-5 yıl, 5-10 yıl arası çalışanlara göre,
- Yönetim alt boyutunda 2-5 yıl ve 15 yıldan fazla çalışanların, 2 yıldan az çalışanlara göre iş tatminleri anlamlı derecede düşük bulundu.
- İş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda 5-10 yıl ve 10-15 yıl arası çalışanların 2 yıldan az ve 2-5 yıl arası çalışanlara göre,
- İşin doğası boyutunda 10-15 yıl ve 2-5 yıl arası çalışanların iş tatminlerinin 2 yıldan az çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 34).

Tablo 4.35. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kurumdaki çalışma yılı					Kruskal Wallis H Testi				
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p	
Ücret	2 yıldan az	86	2.38	2.50	1.00	4.25	1.00	124.73	16.55	0.002	
	2-5 yıl arası	109	2.53	2.50	1.00	4.50	1.00	139.24			
	5-10 yıl arası	56	3.03	3.25	1.00	4.50	1.02	179.53			
	10-15 yıl arası	19	2.72	2.75	1.00	4.50	1.05	154.5			
	15 yıldan fazla	20	2.79	3.25	1.25	4.25	1.06	165.13			
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03				
Terfi	2 yıldan az	86	2.94	2.75	1.00	4.50	0.85	142.06	6.25	0.181	
	2-5 yıl arası	109	3.06	3.00	1.00	5.25	0.99	152.13			
	5-10 yıl arası	56	3.06	3.25	1.00	5.00	0.91	156.37			
	10-15 yıl arası	19	2.53	2.75	1.00	4.25	0.93	108.89			
	15 yıldan fazla	20	2.98	2.75	1.75	6.00	1.29	128.48			
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96				
Yönetim	2 yıldan az	86	3.59	3.50	1.50	5.25	0.84	167.6	19.51	0.001	
	2-5 yıl arası	109	3.11	3.25	1.00	5.25	0.92	125.14			
	5-10 yıl arası	56	3.56	3.50	1.00	5.25	1.00	167.57			
	10-15 yıl arası	19	3.03	3.25	1.00	4.50	1.02	121.39			
	15 yıldan fazla	20	3.16	2.88	2.25	5.25	0.94	122.5			
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95				
Ek Ödeme	2 yıldan az	86	2.92	3.00	1.00	5.75	1.06	142.13	3.30	0.508	
	2-5 yıl arası	109	2.94	3.00	1.00	5.25	1.06	143.52			
	5-10 yıl arası	56	3.04	3.13	1.00	4.50	0.83	150.49			
	10-15 yıl arası	19	2.78	2.75	1.00	4.25	0.98	128.66			
	15 yıldan fazla	20	3.28	3.50	1.75	4.25	0.90	172.8			
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00				
Ödüller	2 yıldan az	86	2.89	2.88	1.00	5.50	0.82	143.8	9.58	0.048	
	2-5 yıl arası	109	2.75	2.75	1.00	5.75	0.91	130.43			
	5-10 yıl arası	56	3.07	3.50	1.00	4.75	1.00	167.8			
	10-15 yıl arası	19	2.87	3.00	1.00	4.50	1.05	146.13			
	15 yıldan fazla	20	3.19	3.13	2.25	4.25	0.67	171.9			
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91				

Kurumda çalışma süresi açısından iş tatmini alt boyutlarında ücret ($\chi^2=16.55$, $p=0.002$), yönetim ($\chi^2=19.51$, $p=0.001$), ödüller ($\chi^2=9.58$, $p=0.048$) ilişkin puan ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Terfi ($\chi^2=6.25$, $p=0.181$), ek ödeme ($\chi^2=3.30$, $p=0.508$), alt boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 35).

Tablo 4.35. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı (Devamı)

		Kurumdaki toplam çalışma yılı					Kruskal Wallis H Testi				
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p	
Faaliyet Prosedürleri	2 yıldan az	86	2.99	3.00	1.25	5.5	0.73	142.42	0.48	0.975	
	2-5 yıl arası	109	3.02	3.00	1.5	4.5	0.62	149.63			
	5-10 yıl arası	56	2.97	3.00	1.25	4.5	0.72	143.15			
	10-15 yıl arası	19	3.01	3.00	1.00	4.75	0.82	147.00			
	15 yıldan fazla	20	2.96	2.75	1.75	4.25	0.73	141.40			
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69				
İş Arkadaşları ile İlişkiler	2 yıldan az	86	4.24	4.25	2.25	6.00	0.85	164.17	8.04	0.09	
	2-5 yıl arası	109	3.88	3.75	1.00	5.75	1.00	131.23			
	5-10 yıl arası	56	4.01	4.00	2.50	5.75	0.65	142.89			
	10-15 yıl arası	19	4.13	4.25	2.75	5.50	0.66	157.47			
	15 yıldan fazla	20	3.95	4.00	2.75	5.00	0.68	138.93			
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86				
İşin Doğası	2 yıldan az	86	4.20	4.25	1.50	6.00	0.89	172.22	18.6	0.001	
	2-5 yıl arası	109	3.87	3.75	1.00	6.00	1.06	137.31			
	5-10 yıl arası	56	3.60	3.50	1.50	5.50	0.99	117.41			
	10-15 yıl arası	19	3.75	3.75	2.00	5.00	0.75	128.66			
	15 yıldan fazla	20	4.21	4.00	3.25	5.50	0.74	169.90			
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98				
İletişim	2 yıldan az	86	3.56	3.50	1.75	5.00	0.86	150.56	2.90	0.574	
	2-5 yıl arası	109	3.39	3.50	1.75	5.00	0.83	135.93			
	5-10 yıl arası	56	3.58	3.50	1.00	5.00	0.85	154.64			
	10-15 yıl arası	19	3.38	3.50	1.50	4.25	0.74	138.79			
	15 yıldan fazla	20	3.63	3.75	2.25	4.75	0.73	156.65			
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83				
Genel İş Tatmini	2 yıldan az	86	3.30	3.33	2.22	4.28	0.46	150.21	9.47	0.051	
	2-5 yıl arası	109	3.17	3.25	1.94	4.58	0.48	128.95			
	5-10 yıl arası	56	3.32	3.44	1.61	4.61	0.58	167.45			
	10-15 yıl arası	19	3.13	3.33	1.89	3.75	0.55	136.03			
	15 yıldan fazla	20	3.35	3.47	2.67	3.94	0.35	163.00			
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50				

Kurumda çalışma süresi açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($\chi^2=9.47$, $p=0.051$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından faaliyet prosedürleri ($\chi^2=0.48$, $p=0.975$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($\chi^2=8.04$, $p=0.09$) ve iletişim ($\chi^2=2.90$, $p=0.574$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. İşin doğası ($\chi^2=18.66$, $p=0.001$) alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 35 devam)

Tablo 4.36. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Kurumda Çalışma	Ücret	Yönetim	Ödüller	İşin Doğası
	p	p	p	p
2 yıldan az-15 yıldan fazla	0.513	0.296	0.175	1.000
2 yıldan az-2-5 yıl arası	1.000	0.004	0.267	0.037
2 yıldan az-5-10 yıl arası	0.001	1.000	0.094	0.001
2 yıldan az-10-15 yıl arası	1.000	0.291	0.912	0.396
15 yıldan fazla-2-5 yıl arası	1.000	1.000	0.041	1.000
15 yıldan fazla-5-10 yıl arası	1.000	0.383	0.851	0.158
15 yıldan fazla-10-15 yıl arası	1.000	1.000	0.335	1.000
2-5 yıl arası-5-10 yıl arası	0.033	0.020	0.006	1.000
2-5 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	1.000	0.449	1.000
5-10 yıl arası-10-15 yıl arası	1.000	0.373	0.328	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Ücret alt boyutunda 2 yıldan az ve 2-5 yıl arası çalışanların 5-10 yıl arası çalışanlara göre,
- Yönetim alt boyutunda 2-5 yıl arası çalışanların 2 yıldan az ve 5-10 yıl arası çalışanlara göre,
- Ödüller alt boyutunda 2-5 yıl arası çalışanların, 5-10 yıl ve 15 yıldan fazla çalışanlara göre iş tatmini algıları daha düşük bulundu.
- İşin doğası boyutunda kurumda 2 yıldan az çalışanların iş tatmin düzeylerinin 2-5 yıl ve 5-10 yıl arası çalışanların iş tatminlerinden daha yüksek olduğu belirlendi (Tablo 36).

Tablo 4.37. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Çalışılan Birim					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Media	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
				n						
Ücret	İç hastalıklar	68	2.62	2.88	1.00	4.50	1.07	146.08	0.84	0.838
	Cerrahi bölümler	82	2.65	3.00	1.00	4.25	1.04	149.99		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	2.56	2.75	1.00	4.50	0.99	139.59		
	Doğum-Çocuk	41	2.68	2.50	1.00	4.50	1.09	149.83		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	İç hastalıklar	68	2.97	3.00	1.00	5.25	1.05	146.04	5.03	0.17
	Cerrahi bölümler	82	3.18	3.25	1.00	6.00	0.98	161.67		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	2.86	2.75	1.00	4.75	0.83	134.680		
	Doğum-Çocuk	41	2.90	2.75	1.00	4.75	1.00	138.390		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	İç hastalıklar	68	3.10	3.25	1.00	5.25	0.90	123.5	14.1	0.003
	Cerrahi bölümler	82	3.33	3.25	1.00	5.25	1.05	145.04		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	3.35	3.25	1.75	5.25	0.88	144.40		
	Doğum-Çocuk	41	3.72	3.75	1.50	4.75	0.86	185.57		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	İç hastalıklar	68	3.03	3.25	1.00	5.75	1.05	151.10	5.84	0.119
	Cerrahi bölümler	82	3.14	3.25	1.00	5.25	0.92	159.96		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	2.86	3.00	1.00	5.00	1.06	137.77		
	Doğum-Çocuk	41	2.77	2.75	1.00	4.50	0.90	125.98		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	İç hastalıklar	68	2.68	2.75	1.00	5.50	0.93	124.90	13.3	0.004
	Cerrahi bölümler	82	3.02	3.25	1.00	5.75	0.84	157.79		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	3.04	3.25	1.25	4.75	0.92	160.57		
	Doğum-Çocuk	41	2.62	2.50	1.00	4.75	0.87	118.70		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedür leri	İç hastalıklar	68	2.90	3.00	1.00	5.50	0.73	132.29	5.21	0.157
	Cerrahi bölümler	82	3.03	3.00	1.25	4.75	0.65	151.29		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	2.95	2.75	1.75	4.50	0.64	140.78		
	Doğum-Çocuk	41	3.20	3.25	1.75	4.75	0.80	167.21		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			

Tablo 4.37. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

İş Arkdaş ile İlişkiler	İç hastalıklar	68	4.06	4.25	1.75	5.50	0.89	148.82	1.59	0.66
	Cerrahi bölümler	82	3.98	3.75	2.50	6.00	0.8	138.8		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	4.01	4.00	1.00	5.75	0.87	143.61		
	Doğum-Çocuk	41	4.15	4.25	2.50	5.75	0.96	157.95		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	İç hastalıklar	68	3.71	3.63	1.50	5.50	0.8	124.6	15.9	0.001
	Cerrahi bölümler	82	3.78	3.75	1.50	6.00	1.04	131.72		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	4.05	4.00	1.00	6.00	0.95	156.2		
	Doğum-Çocuk	41	4.33	4.25	1.75	5.75	1.06	181.9		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	İç hastalıklar	68	3.47	3.50	1.75	5.00	0.83	144.71	6.54	0.088
	Cerrahi bölümler	82	3.59	3.50	1.00	5.00	0.79	156.76		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	3.54	3.50	1.50	5.00	0.86	148.65		
	Doğum-Çocuk	41	3.24	3.25	1.75	5.00	0.81	116.67		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	İç hastalıklar	68	3.17	3.31	1.89	4.08	0.54	136.19	3.28	0.35
	Cerrahi bölümler	82	3.30	3.40	1.61	4.22	0.5	159.09		
	YBÜ-Acil-Aml*	99	3.25	3.33	2.19	4.58	0.49	141.00		
	Doğum-Çocuk	41	3.29	3.33	2.58	4.61	0.42	144.62		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

*Aml: Ameliyathane

Çalışılan birim açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($x^2=3.28$, $p=0.35$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($x^2=0.84$, $p=0.838$), terfi ($x^2=5.03$, $p=0.17$), ek ödeme ($x^2=5.84$, $p=0.119$), faaliyet prosedürleri ($x^2=5.21$, $p=0.157$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($x^2=1.59$, $p=0.66$) ve iletişim ($x^2=6.54$, $p=0.088$) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yönetim ($x^2=14.17$, $p=0.003$), ödüller ($x^2=13.36$, $p=0.004$) ve işin doğası ($x^2=15.90$, $p=0.001$) alt boyutları puan ortalamalarında ise anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 37).

Tablo 4.38. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumda Çalışılan Birimler Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Çalışılan Birim	Yönetim	Ödüller	İşin doğası
	P	P	P
İç hastalıklar-YBÜ-Acil-Ameliyathane	0.673	0.04	0.098
İç hastalıklar-Cerrahi bölümler	0.695	0.098	1.000
İç hastalıklar-Doğum-Çocuk	0.001	1.000	0.003
YBÜ-Acil-Ameliyathane-Cerrahi bölümler	1.000	1.000	0.298
YBÜ-Acil-Ameliyathane-Doğum-Çocuk	0.048	1.000	0.585
Doğum-Çocuk-YBÜ-Acil-Ameliyathane	1.000	0.042	1.000
Cerrahi bölümler-Doğum-Çocuk	0.067	0.086	0.010

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Yönetim alt boyutunda, doğum-çocuk servisinin iç hastalıklar, yoğun bakım-acil- ameliyathane çalışanlarına göre,
- Ödüller alt boyutunda yoğun bakım- acil –ameliyathane servislerinin, iç hastalıklar ve doğum çocuk servisine göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlendi. İşin doğası boyutunda doğum-çocuk servisinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin iç hastalıkları ve cerrahi bölümlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlendi (Tablo 38).

Çalışma şekli açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($x^2=7.24$, $p=0.027$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($x^2=7.65$, $p=0.022$), terfi ($x^2=6.22$, $p=0.045$) alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yönetim ($x^2=5.93$, $p=0.051$), ek ödeme ($x^2=2.46$, $p=0.292$), ödüller ($x^2=3.77$, $p=0.152$), faaliyet prosedürleri ($x^2=0.003$, $p=0.999$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($x^2=1.72$, $p=0.422$), işin doğası ($x^2=4.13$, $p=0.127$) ve iletişim ($x^2=4.21$, $p=0.0121$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 39).

Tablo 4.39. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekilleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Çalışma şekli							Kruskal Wallis H Testi	
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Ücret	Vrdy-Gün. N*	206	2.52	2.75	1.00	4.50	1.02	137.19	7.65	0.022
	Sadece gündüz	73	2.87	3.25	1.00	4.50	1.05	168.64		
	Sadece akşam	11	2.68	2.75	1.00	4.50	1.00	147.5		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Vrdy-Gün. N*	206	2.90	2.75	1.00	6.00	0.97	138.25	6.22	0.045
	Sadece gündüz	73	3.21	3.25	1.00	5.25	0.90	166.58		
	Sadece akşam	11	2.93	3.00	1.50	4.50	0.87	141.36		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	Vrdy-Gün. N*	206	3.25	3.25	1.00	5.25	0.89	138.03	5.93	0.051
	Sadece gündüz	73	3.54	3.50	1.00	5.25	1.07	162.08		
	Sadece akşam	11	3.73	3.50	2.50	5.25	0.96	175.41		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Vrdy-Gün. N*	206	2.90	3.00	1.00	5.75	0.90	140.63	2.46	0.292
	Sadece gündüz	73	3.14	3.25	1.00	5.25	1.01	158.22		
	Sadece akşam	11	3.00	3.00	1.00	4.00	1.07	152.27		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Vrdy-Gün. N*	206	2.84	3.00	1.00	5.50	0.90	141.94	3.77	0.152
	Sadece gündüz	73	3.07	3.25	1.00	5.75	0.95	159.79		
	Sadece akşam	11	2.64	2.75	1.75	3.50	0.64	117.27		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	Vrdy-Gün. N*	206	3.00	3.00	1.00	5.50	0.70	145.64	0.00	0.999
	Sadece gündüz	73	2.99	2.75	1.25	4.75	0.68	145.25		
	Sadece akşam	11	3.00	2.75	2.25	3.75	0.57	144.5		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Vrdy-Gün. N*	206	4.05	4.00	1.00	6.00	0.86	146.84	1.72	0.422
	Sadece gündüz	73	3.95	4.00	2.00	5.75	0.89	137.82		
	Sadece akşam	11	4.32	4.25	3.25	5.50	0.77	171.36		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	Vrdy-Gün. N*	206	3.86	3.75	1.00	6.00	1.00	141.99	4.13	0.127
	Sadece gündüz	73	4.17	4.00	2.50	6.00	0.95	160.12		
	Sadece akşam	11	3.59	3.75	2.50	4.25	0.48	114.32		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Vrdy-Gün. N*	206	3.48	3.50	1.00	5.00	0.83	144.61	4.21	0.121
	Sadece gündüz	73	3.47	3.50	1.75	5.00	0.82	140.5		
	Sadece akşam	11	3.89	4.25	1.75	4.75	0.95	195.36		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	Vrdy-Gün. N*	206	3.20	3.31	1.61	4.61	0.50	137.05	7.24	0.027
	Sadece gündüz	73	3.38	3.44	2.25	4.58	0.48	166.76		
	Sadece akşam	11	3.31	3.36	2.28	3.64	0.39	162.64		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Vrdy-Gün.N*:Vardiya-Gündüz ve Nöbet

Tablo 4.40. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Çalışma Şekli Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analizi

Çalışma şekli	Ücret	Terfi	Genel iş tatmini
	p	p	p
Vardiya-gündüz ve nöbet-Sadece akşam	1.000	1.000	0.972
Vardiya-gündüz ve nöbet-Sadece gündüz	0.017	0.038	0.028
Sadece akşam-Sadece gündüz	1.000	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre; Genel iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutlarından ücret ve terfi boyutunda vardiya-gündüz ve nöbet usulü çalışanların iş tatmin düzeylerinin sadece gündüz çalışanlardan daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 40).

Tablo 4.41. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumdaki Görevler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kurumdaki Görev Durumu					Mann Whitney U Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Ücret	Servis Sor*	28	2.90	3.13	1.50	4.50	0.89	170.2	-1.64	0.100
	Hemşire	262	2.58	2.75	1.00	4.50	1.04	142.86		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Servis Sor*	28	3.32	3.38	1.00	5.00	1.01	180.96	-2.36	0.018
	Hemşire	262	2.94	3.00	1.00	6.00	0.95	141.71		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	Servis Sor*	28	3.41	3.25	2.25	5.25	0.79	144.32	-0.07	0.937
	Hemşire	262	3.33	3.25	1.00	5.25	0.96	145.63		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Servis Sor*	28	3.34	3.50	1.00	5.25	1.24	174.75	-1.94	0.051
	Hemşire	262	2.93	3.00	1.00	5.75	0.97	142.37		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Servis Sor*	28	3.11	3.13	1.00	5.75	1.11	155.88	-0.69	0.489
	Hemşire	262	2.87	3.00	1.00	5.50	0.88	144.39		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	Servis Sor*	28	3.10	3.00	2.00	4.50	0.69	155.27	-0.65	0.514
	Hemşire	262	2.99	3.00	1.00	5.50	0.69	144.46		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaş ile İlişkiler	Servis Sor*	28	3.95	4.00	2.25	5.75	0.90	136.02	-0.63	0.527
	Hemşire	262	4.04	4.00	1.00	6.00	0.86	146.51		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			

Tablo 4.41. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kurumdaki Görevler Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

İşin Doğası	Servis Sor*	28	4.38	4.25	3.00	6.00	1.08	175.55	-2.00	0.045
		Hemşire	262	3.88	3.75	1.00	6.00	0.96		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Servis Sor*	28	3.23	3.25	1.75	5.00	0.83	115.63	-1.99	0.046
	Hemşire	262	3.52	3.50	1.00	5.00	0.83	148.69		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	Servis Sor*	28	3.42	3.39	2.56	4.61	0.57	164.8	-1.28	0.2
	Hemşire	262	3.23	3.33	1.61	4.33	0.49	143.44		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

*Servis Sor: Servis Sorumlusu

Kurumdaki görevler açısından genel iş tatmini puan ortalamaları $z=-1.28$, $p=0.2$ 'dir. İş tatmininin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarından ücret ($z=-1.64$, $p=0.1$), yönetim ($z=-0.079$, $p=0.937$), ek ödeme ($z=-1.94$, $p=0.051$), ödüller ($z=-0.69$, $p=0.489$), faaliyet prosedürleri ($z=-0.65$, $p=0.514$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($z=-0.63$, $p=0.527$), boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Terfi ($z=-2.36$, $p=0.018$), işin doğası ($z=-2.00$, $p=0.045$) ve iletişim ($z=-1.99$, $p=0.046$) alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Terfi ve işin doğası puanlarında servis sorumlularının iş tatmin düzeylerinin hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 41).

Tablo 4.42. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım

		Kadro Durumu					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Ücret	4-A	181	2.80	3.00	1.00	4.50	0.96	160.19	22.43	0.001
	4-B	23	2.82	3.25	1.00	4.25	0.99	163.57		
	Sözleşmeli	86	2.17	2.00	1.00	4.50	1.06	109.75		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	4-A	181	2.85	2.75	1.00	6.00	0.91	132.69	11.42	0.003
	4-B	23	3.16	3.00	2.00	4.50	0.82	161.72		
	Sözleşmeli	86	3.21	3.50	1.00	5.25	1.03	168.12		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	4-A	181	3.35	3.25	1.00	5.25	0.88	146.87	0.13	0.935
	4-B	23	3.41	3.25	2.25	5.25	0.99	142.26		
	Sözleşmeli	86	3.29	3.38	1.00	5.25	1.07	143.48		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			

Tablo 4.42. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılım (Devamı)

Ek Ödeme	4-A	181	3.13	3.25	1.00	5.00	0.89	158.83	12.80	0.002
	4-B	23	2.82	3.25	1.00	4.00	0.99	134.7		
	Sözleşmeli	86	2.67	2.38	1.00	5.75	1.16	120.33		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	4-A	181	3.03	3.25	1.00	4.75	0.84	160.75	16.56	0.001
	4-B	23	2.77	2.75	1.00	4.25	0.78	131.11		
	Sözleşmeli	86	2.62	2.50	1.00	5.75	1.00	117.25		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	4-A	181	3.01	3.00	1.00	4.75	0.66	148.35	5.60	0.061
	4-B	23	3.21	3.00	1.25	4.25	0.85	175.39		
	Sözleşmeli	86	2.91	2.75	1.75	5.50	0.70	131.51		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	4-A	181	4.13	4.25	2.00	6.00	0.77	153.11	6.52	0.038
	4-B	23	4.16	4.25	2.50	5.50	0.98	157.48		
	Sözleşmeli	86	3.80	3.75	1.00	5.75	0.97	126.28		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	4-A	181	3.84	3.75	1.50	6.00	0.92	137.95	4.99	0.082
	4-B	23	3.93	3.75	2.75	5.25	0.81	142.11		
	Sözleşmeli	86	4.13	4.13	1.00	6.00	1.13	162.29		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	4-A	181	3.58	3.50	1.00	5.00	0.77	154.76	10.38	0.006
	4-B	23	3.73	3.50	3.00	4.75	0.63	162.7		
	Sözleşmeli	86	3.25	3.25	1.75	5.00	0.95	121.41		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	4-A	181	3.30	3.42	1.61	4.58	0.49	157.69	13.85	0.001
	4-B	23	3.33	3.33	2.83	3.83	0.28	155.02		
	Sözleşmeli	86	3.11	3.15	2.19	4.61	0.53	117.3		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

Kadro durumu açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($x^2=13.85$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($x^2=22.43$, $p=0.001$), terfi ($x^2=11.42$, $p=0.003$), ek ödeme ($x^2=12.80$, $p=0.002$), ödüller ($x^2=16.56$, $p=0.001$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($x^2=6.52$, $p=0.038$) ve iletişim ($x^2=10.38$, $p=0.006$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yönetim ($x^2=0.13$, $p=0.935$), faaliyet prosedürleri ($x^2=5.60$, $p=0.061$), işin doğası ($x^2=4.99$, $p=0.082$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 42)

Tablo 4.43. İş Tatmini Ve İş Alt Boyutları Puanları Bakımından Kadro Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Kadro Durumu	Ücret	Terfi	Ek ödeme	Ödüller	Arkadaş ilişkileri	İletişim	Genel iş tatmini
	p	p	p	p	p	p	p
Sözleşmeli-4-A	0.001	1.000	0.001	0.001	0.043	0.007	0.001
Sözleşmeli-4-B	0.018	1.000	1.000	1.000	0.335	0.105	0.166
4-A-4-B	1.000	0.350	0.575	0.326	1.000	1.000	1.000
4-A-Sözleşmeli	1.000	0.004	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni Post-Hoc analizine göre;

- Ücret alt boyutunda sözleşmeli çalışanların. 4-A ve 4-B kadrosunda çalışanlara göre, terfi alt boyutunda 4-A kadrosunda çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre, ek ödeme ve ödüller alt boyutlarında sözleşmeli çalışanların 4-A kadrosunda çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu belirlendi.
- Genel iş tatmini ve iş tatminin alt boyutlarından iş arkadaşları ile ilişkiler ve iletişim boyutlarında sözleşmelilerin iş tatmin düzeyinin 4-A kadrosunda çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 43).

Tablo 4.44. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı

		Aylık gelir durumu					Kruskal Wallis H Testi				
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p	
Ücret	Çok yetersiz	18	2.92	3.00	1.00	4.50	0.86	165.42	25.64	0.001	
	Yetersiz	64	2.13	1.75	1.00	4.50	1.11	107.92			
	Ne ytrl ne yetersiz	147	2.59	2.75	1.00	4.25	1.04	144.29			
	Yeterli	61	3.09	3.25	1.00	4.25	0.71	181.98			
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03				
Terfi	Çok yetersiz	18	3.99	3.88	2.00	5.25	0.79	232.47	23.76	0.001	
	Yetersiz	64	2.75	2.50	1.00	6.00	1.15	124.11			
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	2.95	3.00	1.00	5.25	0.89	143.8			
	Yeterli	61	3.00	3.00	1.50	5.00	0.75	146.37			
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96				
Yöne tim	Çok yetersiz	18	3.31	3.13	2.25	5.25	0.77	133.86	6.18	0.103	
	Yetersiz	64	3.03	3.25	1.00	5.25	1.08	124.27			
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	3.43	3.50	1.00	5.25	0.94	153.24			
	Yeterli	61	3.45	3.50	2.00	5.25	0.78	152.56			

Tablo 4.44. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı (Devamı)

Ek Ödeme	Çok yetersiz	18	3.40	3.50	1.00	5.00	1.01	185.47	25.44	0.001
	Yetersiz	64	2.51	2.25	1.00	4.75	1.07	109.54		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	2.94	3.00	1.00	5.25	0.96	142.72		
	Yeterli	61	3.38	3.50	1.50	5.75	0.82	178.12		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Çok yetersiz	18	2.60	2.50	1.75	3.75	0.61	112.03	12.06	0.007
	Yetersiz	64	2.64	2.50	1.00	4.75	0.99	122.03		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	2.94	3.25	1.00	4.75	0.9	151.77		
	Yeterli	61	3.14	3.00	1.00	5.75	0.81	164.9		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			
Faaliyet Prosedürleri	Çok yetersiz	18	2.97	2.75	2.25	3.75	0.52	142.33	8.24	0.041
	Yetersiz	64	2.82	2.75	1.75	5.50	0.71	121.12		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	3.01	3.00	1.00	4.75	0.72	149.71		
	Yeterli	61	3.15	3.00	2.00	4.75	0.61	161.88		
	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Çok yetersiz	18	3.53	3.38	1.75	5.75	1.01	98.72	8.51	0.037
	Yetersiz	64	4.00	4.00	2.50	5.50	0.82	144.82		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	4.03	4.00	2.00	5.75	0.85	144.07		
	Yeterli	61	4.21	4.25	1.00	6.00	0.86	163.46		
	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
İşin Doğası	Çok yetersiz	18	4.04	4.00	2.50	5.25	0.87	155.17	2.57	0.463
	Yetersiz	64	3.95	4.00	1.50	6.00	1.13	149.52		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	3.86	3.75	1.50	6.00	0.97	138.08		
	Yeterli	61	4.05	3.75	1.00	6.00	0.88	156.30		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
İletişim	Çok yetersiz	18	2.78	2.50	1.75	4.25	0.95	88.61	17.0	0.001
	Yetersiz	64	3.23	3.25	1.00	5.00	0.98	124.06		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	3.61	3.50	1.50	5.00	0.73	154.40		
	Yeterli	61	3.71	3.75	2.25	5.00	0.67	163.33		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
Genel İş Tatmini	Çok yetersiz	18	3.28	3.33	2.39	3.61	0.27	143.19	29.1	0.001
	Yetersiz	64	3.01	3.14	1.61	4.61	0.57	102.64		
	Ne ytrl ne yetersiz*	147	3.26	3.36	1.89	4.58	0.49	148.93		
	Yeterli	61	3.47	3.47	2.19	4.22	0.34	182.89		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

*Ne ytrl ne yetersiz: Ne yeterli ne yetersiz

Aylık gelir durumu açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($\chi^2=29.13$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($\chi^2=25.64$, $p=0.001$), terfi ($\chi^2=23.76$, $p=0.003$), ek ödeme ($\chi^2=25.44$, $p=0.001$), ödüller ($\chi^2=12.06$, $p=0.007$), faaliyet prosedürleri ($\chi^2=8.24$, $p=0.041$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler

($x^2=8.51$, $p=0.037$) ve iletişim ($x^2=17.06$, $p=0.001$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yönetim ($x^2=6.182$, $p=0.103$) ve işin doğası ($x^2=2.57$, $p=0.463$) alt boyut puan ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 44)

Tablo 4.45. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından Aylık Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin İleri Analiz

Aylık Gelir Durumu	Ücret	Terfi	Ek ödeme	Ödüller	Faaliyet prosedürleri	Arkadaş ilişkileri	İletişim	Genel iş tatmini
	p	p	p	p	p	p	p	p
Yetersiz-Ne yeterli ne yetersiz	0.022	0.693	0.048	0.105	0.131	1.000	0.091	0.001
Yetersiz-Çok yetersiz	0.059	0.001	0.004	1.000	1.000	0.231	0.667	0.419
Yetersiz-Yeterli	0.001	0.819	0.001	0.025	0.037	1.000	0.051	0.001
Ne yeterli ne yetersiz-Çok yetersiz	1.000	0.001	0.243	0.34	1.000	0.178	1.000	1.000
Ne yeterli ne yetersiz-Yeterli	0.018	1.000	0.032	1.000	1.000	0.765	1.000	0.047
Çok yetersiz-Yeterli	1.000	1.000	1.000	0.109	1.000	0.023	0.005	0.465
Çok yetersiz-Ne yeterli ne yetersiz	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.01	1.000
Yeterli-Çok yetersiz	1.000	0.001	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel iş tatmininde aylık gelirini yetersiz görenlerin, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanlara göre ve aylık gelirini bulanların yeterli bulanlara göre,
- Ücret alt boyutunda gelir gelirini yetersiz bulanların, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanlara göre, ne yeterli ne yetersiz bulanların ise yeterli bulanlara göre,
- Terfi alt boyutunda aylık gelirini, yetersiz, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanların çok yetersiz bulanlara göre,

- Ek ödeme alt boyutunda aylık gelirini yetersiz görenlerin, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli ve çok yetersiz bulanlara göre ve aylık gelirini ne yeterli ne yetersiz bulanların yeterli bulanlara göre,
- Ödüller, faaliyet prosedürü ve iş arkadaşları ile ilişkiler boyutlarında aylık gelirini yetersiz görenlerin yeterli görenlere göre,
- İletişim boyutunda aylık gelirini çok yetersiz görenlerin, ne yeterli ne yetersiz ve yeterli bulanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 45).

Tablo 4.46. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı

		İşini sevme durumu					Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	X ²	p
Ücret	Hayır	22	2.30	2.50	1.00	3.50	1.09	120.61	3.12	0.21
	Kısmen	99	2.56	2.50	1.00	4.50	1.03	140.86		
	Evet	169	2.69	3.00	1.00	4.50	1.02	151.46		
	Toplam	290	2.62	2.75	1.00	4.50	1.03			
Terfi	Hayır	22	2.57	2.75	1.00	4.75	1.20	117.02	3.169	0.205
	Kısmen	99	3.04	3.00	1.00	5.25	0.88	152.08		
	Evet	169	3.00	3.00	1.00	6.00	0.96	145.36		
	Toplam	290	2.98	3.00	1.00	6.00	0.96			
Yönetim	Hayır	22	2.64	2.88	1.00	4.5	1.05	92.95	10.007	0.007
	Kısmen	99	3.43	3.50	1.50	5.25	0.92	154.90		
	Evet	169	3.38	3.25	1.00	5.25	0.92	146.83		
	Toplam	290	3.34	3.25	1.00	5.25	0.95			
Ek Ödeme	Hayır	22	2.59	3.00	1.00	4.25	1.15	121.30	7.46	0.024
	Kısmen	99	2.81	3.00	1.00	4.5	0.91	131.90		
	Evet	169	3.11	3.25	1.00	5.75	1.02	156.62		
	Toplam	290	2.97	3.00	1.00	5.75	1.00			
Ödüller	Hayır	22	2.39	2.63	1.00	4.00	1.14	110.61	4.202	0.122
	Kısmen	99	2.89	3.00	1.00	4.75	0.81	146.92		
	Evet	169	2.96	3.00	1.00	5.75	0.91	149.21		
	Toplam	290	2.89	3.00	1.00	5.75	0.91			

Tablo 4.46. İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Bakımından İşini Sevme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Dağılımı (Devamı)

	Hayır	22	2.84	2.75	1.50	4.50	0.68	121.89	4.205	0.122
Faaliyet	Kısmen	99	3.10	3.25	1.25	5.50	0.75	157.49		
Prosedürle	Evet	169	2.96	3.00	1.00	4.75	0.65	141.55		
ri	Toplam	290	3.00	3.00	1.00	5.50	0.69			
İş	Hayır	22	3.85	4.13	1.00	5.75	1.17	137.02	0.986	0.611
Arkadaşlar	Kısmen	99	4.10	4.25	1.75	5.75	0.87	151.93		
ı ile	Evet	169	4.01	4.00	2.00	6.00	0.81	142.83		
İlişkiler	Toplam	290	4.03	4.00	1.00	6.00	0.86			
	Hayır	22	2.61	2.75	1.00	3.75	0.81	43.61	60.181	0.001
	Kısmen	99	3.68	3.50	1.75	6.00	0.82	120.71		
İşin Doğası	Evet	169	4.25	4.25	1.50	6.00	0.90	173.29		
	Toplam	290	3.93	3.88	1.00	6.00	0.98			
	Hayır	22	3.05	3.25	1.00	5.00	1.16	115.39	4.747	0.093
	Kısmen	99	3.61	3.50	1.75	5.00	0.75	156.51		
İletişim	Evet	169	3.49	3.50	1.50	5.00	0.81	142.97		
	Toplam	290	3.49	3.50	1.00	5.00	0.83			
	Hayır	22	2.76	2.88	1.61	3.72	0.73	90.840	10.9	0.004
Genel İş	Kısmen	99	3.25	3.36	2.22	4.61	0.45	144.09		
Tatmini	Evet	169	3.31	3.33	1.89	4.58	0.45	153.44		
	Toplam	290	3.25	3.33	1.61	4.61	0.50			

İşini sevme durumu açısından genel iş tatmini puan ortalamaları ($x^2=10.9$, $p=0.004$) iş tatmininin alt boyutlarından yönetim ($x^2=10.00$, $p=0.007$), ek ödeme ($x^2=7.46$, $p=0.024$), işin doğası ($x^2=260.18$, $p=0.001$) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 46). Ücret ($x^2=3.12$, $p=0.21$), terfi ($x^2=3.16$, $p=0.205$), ödüller ($x^2=4.20$, $p=0.122$), faaliyet prosedürleri ($x^2=4.20$, $p=0.122$), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ($x^2=0.98$, $p=0.611$) ve iletişim ($x^2=4.74$, $p=0.093$) alt boyutları puan ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Farklılığın kaynağını değerlendirmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi ile Post-Hoc analizine göre;

- Genel iş tatmini açısından işini sevmeyenlerin iş tatmin düzeyleri işini kısmen seven ve sevenlere ve işini kısmen sevenlerin işini sevenlere göre,

- Yönetim ve ek ödeme alt boyutlarında işini sevmeyenlerin iş tatmin düzeyleri işini kısmen seven ve sevenlere göre,
- İletişim alt boyutunda işini sevmeyenlerin iş tatmin düzeyleri işini kısmen seven ve sevenlere göre daha düşük bulundu.

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular incelenmiştir. Normal dağılımdan gelmeyen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Spearman's Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır.

Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kullanılmıştır. Bu araştırmada korelasyon katsayısı aralıklarının yorumlamasında; 0.70-1.00 aralığının yüksek; 0.70-0.30 aralığının orta ve 0.30-0.00 aralığının ise düşük olduğu göz önüne alınmıştır (Büyüköztürk 2017).

Genel örgütsel adalet puanı ile genel iş tatmini ($r=0.44$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($r=0.32$, $p=0.001$), terfi ($r=0.40$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.28$, $p=0.001$), ek ödeme ($r=0.16$, $p=0.005$), ödüller ($r=0.26$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.17$, $p=0.003$), işin doğası ($r=0.13$, $p=0.018$) ve iletişim ($r=0.29$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini alt boyutlarından iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.08$, $p=0.155$) puan ortalaması arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.47. Genel Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları ile Genel İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Dağılım

	Dağıtım Adaleti		İşlemsel Adalet		Kişilerarası Adalet		Bilgisel adalet		Genel örgütsel Adalet	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Ücret	0.311	0.001	0.352	0.001	0.197	0.001	0.278	0.001	0.327	0.001

Tablo 4.47. Genel Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları ile Genel İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Dağılım (Devam)

Terfi	0.362	0.001	0.461	0.001	0.197	0.001	0.301	0.001	0.409	0.001
Yönetim	0.258	0.001	0.169	0.004	0.295	0.001	0.240	0.001	0.282	0.001
Ek Ödeme	0.095	0.108	0.213	0.001	0.053	0.367	0.192	0.001	0.165	0.005
Ödüller	0.293	0.001	0.193	0.001	0.234	0.001	0.216	0.001	0.263	0.001
Faaliyet Prosedürleri	0.162	0.055	0.141	0.179	0.130	0.227	0.106	0.087	0.174	0.003
İş İlişkileri	0.010	0.191	0.032	-0.034	0.064	0.340	-0.010	-0.012	0.084	0.155
İşin Doğası	0.145	0.174	0.032	0.078	0.214	0.203	0.136	0.002	0.139	0.018
İletişim	0.268	0.302	0.308	0.18	0.130	0.273	0.291	0.196	0.298	0.001
Genel İş Tatmini	0.482	0.187	0.473	0.266	0.277	0.477	0.390	0.285	0.445	0.001
Toplam	204	86	204	86	204	86	204	86	204	86

*r Spearman's korelasyon katsayısı ile kıyaslandı

- Genel örgütsel adalet puanı ile genel iş tatmini, ücret ve terfi arasında ilişki aynı yönlü ve orta,
- Genel Örgütsel adalet puanı ile yönetim, ek ödeme, ödüller, faaliyet prosedürleri, işin doğası ve iletişim arasında ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlendi.
- Genel örgütsel adalet puanı arttıkça iş tatmini puanı da artmaktadır.

Dağıtım adalet puan ortalaması ile genel iş tatmini ($r=0.40$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarından ücret ($r=0.31$, $p=0.001$), terfi ($r=0.36$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.25$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.29$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.14$, $p=0.012$), işin doğası ($r=0.13$, $p=0.02$), iletişim ($r=0.29$, $p=0.001$) arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ek ödeme ($r=0.09$, $p=0.108$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.08$, $p=0.166$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- Dağıtım adalet puanı ile genel iş tatmini, ücret ve terfi arasındaki ilişki aynı yönlü ve orta düzeyde,
- Yönetim, ödüller, faaliyet prosedürleri, işin doğası ve iletişim arasında ise yine aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlendi.
- Dağıtım adalet puanı arttıkça iş tatmini puanı da artmaktadır.

İşlemsel adalet puanı ile genel iş tatmini ($r=0.40$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin ücret ($r=0.35$, $p=0.001$), terfi ($r=0.46$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.16$, $p=0.004$), ek ödeme ($r=0.21$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.19$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.15$, $p=0.007$), iletişim ($r=0.26$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.02$, $p=0.686$), işin doğası ($r=0.04$, $p=0.41$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- İşlemsel adalet puanı ile genel iş tatmini, ücret ve terfi arasında ilişki aynı yönlü ve orta,
- Yönetim, ek ödeme, ödüller, faaliyet prosedürleri ve iletişim arasında ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlendi.
- İşlemsel adalet puanı arttıkça iş tatmini puanı da artmaktadır.

Kişilerarası adalet puanı ile genel iş tatmini ($r=0.35$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin ücret ($r=0.197$, $p=0.001$), terfi ($r=0.197$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.295$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.234$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.187$, $p=0.001$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.181$, $p=0.002$), işin doğası ($r=0.193$, $p=0.001$) ve iletişim ($r=0.217$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ek ödeme boyutunda ($r=0.053$, $p=0.367$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- Kişilerarası adalet puanı ile genel iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişki aynı yönlü ve zayıftır.
- Kişilerarası adalet puanı arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

Bilgisel adalet puan ortalaması ile genel iş tatmini ($r=0.37$, $p=0.001$) ve alt boyutlara ilişkin ücret ($r=0.27$, $p=0.001$), terfi ($r=0.30$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.24$, $p=0.001$), ek ödeme ($r=0.19$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.21$, $p=0.001$) ve iletişim ($r=0.27$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Faaliyet prosedürleri ($r=0.11$, $p=0.139$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.02$, $p=0.662$), işin doğası ($r=0.08$, $p=0.139$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- Bilgisel adalet puanı ile genel iş tatmini ve terfi arasında aynı yönlü ve orta,
- Ücret, yönetim, ek ödeme, ödüller ve iletişim ile aynı yönlü ve zayıf düzeyde ilişki belirlendi.
- Bilgisel adalet puanı arttıkça iş tatmini puanı da artmaktadır.

Hemşirelerin Kamu ve Özel Hastanede Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

Bu bölümde bir kamu hastanesinde ve bir özel hastanede çalışan hemşirelere göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular incelenmiştir. Normal dağılımdan gelmeyen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Spearman's Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak $p<0.05$ kullanılmıştır.

Bu araştırmada korelasyon katsayısının aralıklarının yorumlamasında; 1.00-0.70 aralığının yüksek; 0.70-0.30 aralığının orta ve 0.30-0.00 aralığının ise düşük olduğu göz önüne alınmıştır (Büyüköztürk. 2017).

Hem kamu ($r=0.46$, $p=0.001$) hem de özel hastanede ($r=0.40$, $p=0.001$) çalışan hemşirelerin genel örgütsel adalet puan ortalamaları ve iş tatmin puan ortalamaları arasında orta düzey ve aynı yönlü ilişki mevcuttur.

Tablo 4.48. Bir Kamu Hastanesinde ve Özel Hastanede Genel Örgütsel Adalet Puanları ve Genel İş Tatmini Puanları İle Arasındaki Dağılımı

		Dağıtım		İşlemsel Adalet		Kişilerarası		Bilgisel adalet		Genel örgütsel	
		Adaleti		Adalet		Adalet		Adalet		Adalet	
		Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Ücret	r	0.413	0.027	0.416	0.178	0.216	0.064	0.298	0.110	0.383	0.126
	p	0.001	0.802	0.001	0.101	0.002	0.559	0.001	0.311	0.001	0.249
Terfi	r	0.484	0.137	0.471	0.517	0.210	0.173	0.319	0.359	0.429	0.392
	p	0.001	0.207	0.001	0.001	0.003	0.112	0.001	0.001	0.001	0.001
Yönetim	r	0.230	0.307	0.168	0.179	0.156	0.528	0.172	0.366	0.213	0.442
	p	0.001	0.004	0.016	0.098	0.026	0.001	0.014	0.001	0.002	0.001
Ek Ödeme	r	0.231	-0.220	0.256	0.090	0.051	-	0.213	0.071	0.214	-0.02
	p	0.002	0.035	0.001	0.408	0.471	0.051	0.002	0.518	0.002	0.852
Ödüller	r	0.350	0.062	0.291	-0.117	0.160	0.351	0.237	0.035	0.304	0.115
	p	0.001	0.571	0.001	0.285	0.022	0.004	0.001	0.749	0.001	0.291
Faaliyet	r	0.162	0.055	0.141	0.179	0.130	0.227	0.106	0.087	0.144	0.214
	p	0.021	0.616	0.044	0.098	0.063	0.036	0.132	0.428	0.04	0.048
İş Ark. İlişkiler	r	0.010	0.191	0.032	-0.034	0.064	0.340	-0.010	-	0.039	0.161
	p	0.886	0.079	0.654	0.751	0.364	0.001	0.887	0.915	0.584	0.139
İşin Doğası	r	0.145	0.174	0.032	0.078	0.214	0.203	0.136	0.002	0.160	0.129
	p	0.038	0.109	0.646	0.475	0.002	0.061	0.053	0.984	0.023	0.235
İletişim	r	0.268	0.302	0.308	0.18	0.130	0.273	0.291	0.196	0.286	0.289
	p	0.001	0.005	0.001	0.098	0.063	0.011	0.001	0.071	0.001	0.007
Genel İş Tatmini	r	0.482	0.187	0.473	0.266	0.277	0.477	0.390	0.285	0.468	0.408
	p	0.001	0.085	0.001	0.013	0.001	0.001	0.001	0.008	0.001	0.001
Toplam	n	204	86	204	86	204	86	204	86	204	86

*r Spearman's korelasyon katsayısı ile kıyaslandı ve $p < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre yorumlandı.

Dağıtım Adaleti: Kamu hastanesinde çalışanlarda dağıtım adalet puanı ile genel iş tatmini ($r=0.48$, $p=0.001$) ve iş tatmininin alt boyutlarında ücret ($r=0.41$, $p=0.001$), terfi ($r=0.48$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.23$, $p=0.001$), ek ödeme ($r=0.21$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.35$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.16$, $p=0.021$), işin doğası ($r=0.14$, $p=0.038$) ve iletişim ($r=0.26$, $p=0.001$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş arkadaşları ile ilişkiler ($r=0.010$, $p=0.886$) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Özel hastanede çalışanlarda dağıtım adalet puanı ile genel iş tatmini ($r=0.18$, $p=0.085$) ve iş tatmininin alt boyutlarından ücret ($r=-0.02$, $p=0.802$), terfi ($r=0.13$, $p=0.207$), ödüller ($r=0.06$, $p=0.571$), faaliyet prosedürleri ($r=0.05$, $p=0.616$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-0.19$, $p=0.079$) ve işin doğası ($r=0.17$, $p=0.109$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Yönetim ($r=0.30$, $p=0.004$), ek ödeme ($r=-0.22$, $p=0.035$) ve iletişim ($r=0.30$, $p=0.005$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

- Kamu hastanesinde dağıtım adaleti puan ortalamaları ile genel iş tatmini arasında orta düzey ve aynı yönde ilişki belirlenirken özel hastanede bu ilişki aynı yönde ancak zayıf olarak saptandı.
- Kamu hastanesinde dağıtım adaleti puan ortalamaları ile ücret, terfi, ödüller, özel hastanede yönetim ve iletişim puan ortalamaları arasında aynı yönlü ve orta düzey ilişki saptandı.
- Kamu hastanesinde dağıtım adaleti puan ortalamaları ile yönetim, ek ödeme, faaliyet prosedürleri, işin doğası ve iletişim arasında ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlendi. Özel hastanede ek ödeme puan ortalaması ile dağıtım adaleti arasında ters yönlü ve zayıf ilişki saptandı.

İşlemsel Adalet: Kamu hastanesinde çalışanlarda işlemsel adalet puan ortalaması ile genel iş tatmini ($r=0.473$, $p=0.001$) ve iş tatmininin alt boyutlarından ücret ($r=0.41$, $p=0.001$), terfi ($r=0.47$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.16$, $p=0.016$), ek ödeme ($r=0.25$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.29$, $p=0.001$), faaliyet prosedürleri ($r=0.14$, $p=0.044$) ve iletişim ($r=0.30$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak

anlamli bir iliŒki bulunmaktadir. İŒ arkadaŒları ile iliŒkiler ($r=0.03$, $p=0.654$) ve iŒin doğası ($r=0.03$, $p=0.646$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki bulunmamaktadır.

Özel hastanede alıŒanlarda iŒlemsel adalet puanı ile genel iŒ tatmini ($r=0.26$, $p=0.013$) ve iŒ tatmininin terfi ($r=0.57$, $p=0.001$) boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki bulunmaktadir. Ücret ($r=-0.17$, $p=0.101$), yönetim ($r=0.17$, $p=0.098$), ek ödeme ($r=-0.09$, $p=0.408$), ödüller ($r=-0.11$, $p=0.285$), faaliyet prosedürleri ($r=0.17$, $p=0.098$). iŒ arkadaŒları ile iliŒkiler ($r=-0.035$, $p=0.751$), iŒin doğası ($r=0.07$, $p=0.475$) ve iletiŒim ($r=0.18$, $p=0.098$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki bulunmamaktadır.

- Kamu hastanesinde iŒlemsel adalet puan ortalaması ile genel iŒ tatmini puan ortalaması arasında aynı yönlü ve orta düzeyde iliŒki belirlenirken, özel hastanede bu iliŒki aynı yönlü ve zayıf olarak tespit edildi.
- Kamu hastanesinde ücret, terfi, iletiŒim, özel hastanede sadece terfi ile iŒ tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzey iliŒki belirlendi.
- Kamu hastanesinde yönetim, ek ödeme, ödüller, faaliyet prosedürleri ve iŒin doğası, özel hastanede sadece iletiŒim ile iŒ tatmini arasında aynı yönlü ve zayıf bir iliŒki tespit edildi.

KiŒilerarası Adalet: Kamu hastanesinde alıŒanlarda kiŒilerarası adalet puan ortalaması ile genel iŒ tatmini ($r=0.27$, $p=0.001$) ve iŒ tatmininin alt boyutlarından ücret ($r=0.21$, $p=0.002$), terfi ($r=0.21$, $p=0.003$), yönetim ($r=0.15$, $p=0.026$), ödüller ($r=0.16$, $p=0.022$) ve iŒin doğası ($r=0.214$, $p=0.002$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki bulunmaktadir. Ek ödeme ($r=0.05$, $p=0.471$), faaliyet prosedürleri ($r=0.13$, $p=0.063$), iŒ arkadaŒları ile iliŒkiler ($r=0.06$, $p=0.364$) ve iletiŒim ($r=0.13$, $p=0.063$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki bulunmamaktadır.

Özel hastanede alıŒanlarda kiŒilerarası adalet puan ortalaması ile genel iŒ tatmini ($r=0.47$, $p=0.001$), iŒ tatmininin alt boyutlarından yönetim ($r=0.52$, $p=0.001$), ödüller ($r=0.30$, $p=0.004$), faaliyet prosedürleri ($r=0.22$, $p=0.036$), iŒ arkadaŒları ile

ilişkiler ($r=0.34$, $p=0.001$) ve iletişim ($r=0.27$, $p=0.011$) puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ücret ($r=0.06$, $p=0.559$), terfi ($r=0.17$, $p=0.112$), ek ödeme ($r=-0.05$, $p=0.643$) ve işin doğası ($r=0.20$, $p=0.061$) boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- Kamu hastanesinde kişilerarası adalet puan ortalamaları ile genel iş tatmini puan ortalamaları arasında aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlenirken, özel hastanede bu ilişki aynı yönlü ve orta düzeyde tespit edildi.
- Kamu hastanesinde kişilerarası adaletin puan ortalamaları ile iş tatmininin alt boyutları puan ortalamaları arasında orta düzeyde anlamlılık tespit edilirken, özel hastanede yönetim, ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler boyutlarında aynı yönlü ve orta düzey ilişki saptandı.
- Kamu hastanesinde ücret, terfi, yönetim, ödüller, işin doğası alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzey ilişki belirlenirken, özel hastanede faaliyet prosedürleri iletişim boyutlarında aynı yönlü ve zayıf bir ilişki belirlendi.

Bilgisel Adalet: Kamu hastanesinde çalışanlarda bilgisayarlı adalet puan ortalaması ile genel iş tatmini ($r=0.39$, $p=0.001$) ve iş tatmininin alt boyutlarından ücret ($r=0.29$, $p=0.001$), terfi ($r=0.31$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.17$, $p=0.014$), ek ödeme ($r=0.21$, $p=0.002$), ödüller ($r=0.23$, $p=0.001$) ve iletişim ($r=0.29$, $p=0.001$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Faaliyet prosedürleri ($r=0.10$, $p=0.132$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-0.01$, $p=0.887$) ve işin doğası ($r=0.13$, $p=0.053$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Özel hastanede çalışanlarda bilgisayarlı adalet puan ortalamaları ile genel iş tatmini ($r=0.28$, $p=0.008$) ve iş tatmininin alt boyutlarından terfi ($r=0.35$, $p=0.001$), yönetim ($r=0.36$, $p=0.001$) puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ücret ($r=0.11$, $p=0.311$), ek ödeme ($r=0.07$, $p=0.518$), ödüller ($r=0.035$, $p=0.749$), faaliyet prosedürleri ($r=0.08$, $p=0.036$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-0.01$, $p=0.915$), işin doğası ($r=0.002$, $p=0.984$) ve iletişim ($r=0.19$, $p=0.071$) boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- Kamu hastanesinde bilgisel adalet ile genel iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzey ilişki belirlenirken, özel hastanede aynı yönlü ve zayıf ilişki tespit edildi.
- Kamu hastanesinde terfi ve iletişim boyutlarında özel hastanede terfi, yönetim alt boyutlarında aynı yönlü ve orta düzey ilişki belirlendi.
- Kamu hastanesinde ücret, yönetim, ek ödeme, ödüller ve iletişim puanları arasındaki ilişki aynı yönlü ve zayıf olduğu tespit edildi.



5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular, literatür bilgileri doğrultusunda 6 başlık altında tartışıldı.

- 1) Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamalarına yönelik bulguların tartışılması,
- 2) Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik ve mesleki özellikleri karşılaştırılmasına ilişkin bulguların tartışılması,
- 3) Hemşirelerin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları puan ortalamalarına yönelik bulguların tartışılması,
- 4) Hemşirelerin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları puan ortalamaları ile sosyodemografik ve mesleki özellikleri karşılaştırılmasına ilişkin bulguların tartışılması
- 5) Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tartışılması,
- 6) Hemşirelerin kamu ve özel hastanede çalışma durumuna göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tartışılması yapılmıştır.

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları Puan Ortalamaları ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarına Yönelik Bulguların Tartışılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin genel örgütsel adalet puan ortalaması çalışma grubunda 2.67 ± 0.79 , kamu hastanesinde 2.71 ± 0.83 , özel hastanede 2.56 ± 0.70 olarak tespit edildi. Tüm gruplarda örgütsel adalet puan ortalaması orta düzey olarak tespit edildi.

Çalışma grubunda örgütsel adaletin alt boyutlarında kişilerarası adalet puan ortalaması yüksek olarak belirlendi. Dağıtım adalet puan ortalaması ise örgütsel adalet alt boyutları arasında en düşük puan ortalamasını aldı.

Çalışanların yaşam standartlarının düzenlenmesini ve devam ettirilmesini sağlayan en önemli faktör yapılan iş karşılığı alınan ücrettir. Çalışanlar aldıkları ücreti diğer çalışanlarla karşılaştırarak bir değerlendirme yapmaktadır. Çalışmada hemşirelerin dağıtım adalet algısının adalet algıları içinde düşük olarak belirlenmesi, hemşirelerin yaptıkları işe karşılık aldıkları ücreti veya ücret dağılımını adaletli bulmadıklarının göstergesidir. Çalışmamıza benzer olarak Söyük (2007)'te çalışmasında, hemşirelerin örgütsel adalet algıları arasında, en yüksek puan ortalamasının etkileşim adaleti algısının, en düşük puan ortalamasının ise dağıtım adaleti algısı olduğunu belirlemiştir.

Kyu Eun Lee et al (2016) yaptıkları çalışmada hemşirelerin adalet algı puan ortalamasını 5 değeri üzerinden 2.97 bulmuştur. Çalışmada örgütsel adalet alt boyutlarından işlemsel adalet algısının (3.21) puan ortalamasını yüksek bulunmuştur. Etkileşim adaletinin puan ortalamasını 2.87 ve dağıtım adaleti puan ortalamasını 2.85 olarak saptamıştır.

Chen SY et al (2015)'in çalışmasında örgütsel adalet üç alt boyut üzerinden incelenmiştir. Çalışmada dağıtım adaleti örgütsel adalet algısında en büyük etkiye sahip alt boyut olarak tespit edilirken, işlemsel adalet ve etkileşim adaletinin daha az etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Seyrek (2013) çalışmasında hemşirelerde bilgisel adalet algısının diğer adalet algısı boyutlarına göre daha yüksek çıktığını belirterek, bilgisel adaleti sırasıyla kişilerarası adalet, işlemsel adalet ve dağıtım adaletinin izlediğini tespit etmiştir.

Salwa Attia (2014) çalışmasında, çalışmamızı destekler nitelikte hemşirelerin kişilerarası adalet algısını örgütsel adalet algısında en yüksek etkiye sahip alt boyut olarak tespit etmiştir. İşlemsel adaleti ise en düşük etkiye sahip adalet algısı olarak belirlemiştir. Lambert (2003) çalışmasında, kişilerarası adalet algısının çalışanlar üzerinde adalet boyutlarından en önemli etkiye alt boyut olarak belirlerken, dağıtım adaletinin en düşük etkiye sahip olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel adalet algının alt boyutlarında sadece bilgisel adalet algısı kamuda yüksek çıkmış, diğer sonuçlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Hatam Et al

(2013) yaptığı çalışmada özel hastanelerde genel örgütsel adalet işlemsel adalet ve etkileşim adaleti kamu hastanesinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Yaş: Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları ile genel örgütsel adalet algıları arasında ve örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Çalışmamızda yaş arttıkça özellikle 35 yaş sonrası adalet algısının anlamlı derecede düştüğü tespit edildi. Kişilerin yaşı arttıkça olaylara bakış açısının farklılaşması ve hayata daha objektif bakmaları, kurumu tanınmaları ve kurum politikalarını bilmeleri olayların adil olup olmadığını karşılaştırma şanslarını artırmaktadır. Literatür tarandığında yaş ile örgütsel adalet çalışmalarında farklı bulgularla karşılaşmıştır. Söyük (2007) ve Altan (2014)'in devlet hastanesi ve özel hastanede çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada yaş ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Kyu Eun Lee et al (2016) yaş arttıkça hemşirelerde örgütsel adaletinde arttığını tespit etmiştir.

Sağlık çalışanları ile yapılan bazı çalışmalarda örgütsel adalet ve yaş arasında farklılık saptanmazken (Keklik ve Us 2013), bazı çalışmalarda yaş arttıkça adalet algısının da artışı belirlenmiştir (Cihangiroğlu, Şahin ve Naktiyok 2010).

Sağlık sektörü dışında yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ve yaş arasında anlamlı farklılık belirlenmezken (Nasurdin ve Khuan 2011; Yüksekbilgili 2015), bazı çalışmalarda katılımcıların yaşı arttıkça adalet algısının olumlu yönde arttığı belirlenmiştir (Robinson 2004; Yürür 2005).

Cinsiyet: Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık belirlendi ve kadınların genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında erkeklerden daha düşük adalet algısına sahip oldukları belirlendi. Kadınların adalet algılarının erkeklere oranla daha düşük olması,

kadınların iş hayatlarından beklentilerinin daha yüksek olması, erkeklere oranla ayrıntılara ve olaylara daha irdeleyici bir bakış açısıyla bakmaları ile açıklanabilir.

Cohen-Charash ve Spector (2001) yaptıkları meta-analiz çalışmasında cinsiyetin örgütsel adalet üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Hatam et al (2013) Shiraz üniversitesinde hemşirelerle gerçekleştirdiği araştırmada bizim çalışmamızı destekler nitelikte erkeklerin adalet algılarını kadınlara oranla daha yüksek bulmuşlardır ve bu durumu erkeklerin hayattan beklentilerinin daha düşük olmasıyla açıklamıştır. Söyük (2007) ve Altan çalışmalarında örgütsel adalet ile cinsiyet arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Sağlık sektöründe (Şahin ve Taşkaya 2010; Keklik ve Us 2013) bazı çalışmalarda örgütsel adalet ve cinsiyet arasında ilişki tespit edilmemiştir. Deniz (2016) örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal ve kişilerarası ilişkiler açısından cinsiyetin farklılık göstermediğini, işlemsel ve bilgisel adalet açısından farklılık tespit edildiğini belirlemiştir. Farklılıklar incelendiğinde her iki boyutta da erkeklerin puan ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık sektörü dışında yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet ve örgütsel adalet arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır (Altınkurt ve Yılmaz 2010; Yavuz 2010; Yüksekbilgili 2015). Tuna (2013) ise yaptığı araştırmada dağıtım adaleti boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit etmiş ve erkeklerin dağıtım adaleti algısının kadınlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Medeni Durum: Çalışmaya katılan hemşirelerden evli olanların adalet puanı bekar olanlara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Evli çalışanların geçindirmek zorunda oldukları bir ailenin olması, yaşam standartlarını yüksek tutmak istemeleri bu duruma neden olabilir. Akduman ve ark (2015)'nın çalışmasında bekarların örgütsel adalet algılarının evlilere göre daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Buna gerekçe olarak evlilerin sosyal hayatlarında sorumluluk alanlarının bekarlardan daha fazla olmasını göstererek, evlilerin örgütlerinden beklentilerini yükselttiği ve kendilerini diğer çalışanlarla daha dikkatli kıyasladıklarını belirtilmektedir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan bazı çalışmalarda

ise örgütsel adalet ile medeni durum arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Söyük 2007; Keklik ve Us 2013; Altan 2014).

Eğitim Durumu: Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeyleri ile genel örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde dağıtım adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve bilgisel adalet algısı boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusu iken kişilerarası adalet algısında anlamlı bir farklılık belirlenmedi. Lisans mezunlarının genel örgütsel adalet puanı, dağıtım adaleti puanı, işlemsel adalet puanı, bilgisel adalet puan ortalamasının sağlık meslek lisesi grubuna oranla daha düşük olduğu tespit edildi. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin işlemsel ve bilgisel adalet algılarının daha yüksek olduğu belirlendi. Bu duruma neden olarak, ülkemizde sağlık meslek lisesi mezunu ve lisans eğitimi almış olan hemşireler arasında ücret ve görev dağılımı olarak anlamlı bir farklılığın olmaması gösterilebilir. 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. Çalışmaya katılan hemşirelerin adalet algıları boyutları arasında ortalamalarının anlamlılık düzeyine bakıldığında yüksek lisans grubunun adalet algısının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde eğitim düzeyinin örgütsel adaletle ilişkisine bakıldığında, eğitim düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir (Şahin, Taşkaya 2010).

Söyük (2007)'ün çalışmasında örgütsel adaletin alt boyutları ile eğitim durumu arasında yapılan değerlendirmede etkileşim adalet algısının eğitim durumu arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. 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 artışın olmaması nedeniyle adalet algılarının olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmiştir. Söyük (2007) özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentilerinin, eğitim düzeyi düşük

olan çalışanlara göre daha fazla olduğunu belirterek, eğitim düzeyi yüksek çalışanın mevcut iş bu beklentileri karşılayamazsa çalışanın tatminsizlik yaşayacağını dile getirmiştir.

Altan (2014) çalışmasında hemşirelerin eğitim durumlarının adalet algıları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Hatam et al (2013) çalışmasında eğitilmiş çalışanların adalet algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durumu hemşirelerin eğitimlerine göre daha iyi pozisyonlarda çalışmak istemesi ve daha çok saygı görmek istemeleriyle açıklamaktadır.

Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyinin örgütsel adaletle ilişkisine bakıldığında, eğitim düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir (Şahin ve Taşkaya 2010; Deniz 2016).

Meslekte Çalışma Yılı: Meslekte 15 yıldan fazla çalışanların genel örgütsel adalet diğer gruplara göre anlamlı derecede düşüktür. Kişilerarası adalet alt boyut puan ortalaması ile örgütsel adalet arasında anlamlı farklılık tespit edilmezken, diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edildi.

Söyük (2007)'ün hemşireler üzerine yaptığı çalışmada mesleki deneyim ve çalışma süreleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Çalışmada bir yıldan az çalışanların prosedür adaletinin 1 yıldan daha uzun süre çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum ise 1 yıldan az çalışanların kurum hakkında ve kişilerarası ilişkiler hakkında bir yargıya varmak için bir yıldan daha az sürenin yeterli olmadığı şeklinde belirtilmiştir. İş yerindeki çalışma süresi ile dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti arasındaki ilişkiye bakıldığında yine 1 yıldan az çalışanların 1 yıldan daha uzun süre çalışanlara oranla adalet algıları daha yüksek bulunmuştur. Kişilerin kurumda çalışma süreleri arttıkça kurum beklentileri artmakta ve bu beklentilere yanıt alamazlarsa dağıtım adalet ve etkileşim adalet algıları düşmektedir. Altan (2014) çalışmasında hemşirelerin kıdemlerine göre genel örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir.

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 çalışmada iş deneyimi (kıdem) ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Yelboğa bu ilişkiyi eşitlik kuramı ile açıklamaktadır. Kurama göre çalışanlar kendi katkı ve kazanımları benzer düzeyde olan çalışanlarla kıyaslarlar ve eşitlik, eşitsizlik derecesini gözlemlerler. Kurudirek (2014) çalışmasında genelde örgütteki kıdemle terfi arasında doğru orantılı bir ilişkisinin olması gerektiği bu ilişkinin olmadığı ya da belirsiz olan kurumlarda çalışan için artan kıdemle örgütsel adalet algısını düşürdüğünü belirtmiştir.

Kurumda Çalışma Süresi: Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalıştıkları süre ile genel örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve bilgisel adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusu iken kişilerarası adalet boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmadı. Genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına bakıldığında 5-10 yıl arası çalışanların dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve bilgisel adalet boyutlarında adalet algılarının yüksek olduğu belirlendi.

Söyük (2007), 1 yıldan az çalışan hemşirelerin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adalet algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durumu 1 yıldan az çalışanların iş yerini, işle ilgili prosedürleri ve kişileri yeterince tanımaması ile açıklamıştır.

Kyu Eun et al (2016) çalışmasında toplam klinik deneyimi ve mevcut istihdam süresi ile ilgili olarak bir yıllık tecrübenin altındaki hemşirelerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Sağlık sektöründe yapılan bazı çalışmalarda ise kurum kıdem süreleri ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Keklik ve Us 2013; Deniz 2016)

Sektör dışında yapılan çalışmalara bakıldığında Yüksekbilgili (2015), aynı iş yerinde 2 yıldan az çalışanların örgütsel adalet algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğunu belirlemiştir. Tuna (2013) ise meslekteki kıdem ve iş yerindeki kıdem algılamalarının örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşim ve işlemsel adalet boyutlarına bir farklılık tespit etmemiş, dağıtım adaleti ile işyerindeki kıdem arasında farklılaşma belirlemiştir.

Çalışılan Birim: Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile genel örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık belirlenmedi. Sadece bilgisel adalet bakımından anlamlı farklılık belirlendi. Farklılığın tespiti için yapılan ileri analizde iç hastalıkları servisinde çalışan hemşirelerin bilgisel adalet algıları yüksek bulundu.

Altan (2014)'ın çalışmasında hemşirelerin görev yaptıkları bölümlere göre hem genel örgütsel adalet algısında hem de adaletin alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Hatam et al (2013) çalışmasında cerrahi servisinde çalışan hemşirelerin genel adalet ve adaletin alt boyutlarında algılarının yoğun bakım, nöroloji, transplantasyon, doğum, onkoloji ve dahiliye servisi çalışanlarından yüksek olduğu belirtilmiştir.

Söyük (2007)'ün çalışmasında dahiliye ve cerrahi servislerinde çalışan hemşirelerin adalet algılarını, yoğun bakım, ameliyathane ve diğer bölümlerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışma Şekli: Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma şekli ile genel örgütsel adalet ve adaletin alt boyutlarından bilgisel ve işlemsel adalet algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İleri analizde sadece gündüz çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının vardiya-gündüz ve nöbet şeklinde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Söyük (2007) çalışmasında sürekli gündüz çalışanların adalet algılarını ve alt boyutlarında dağıtım adalet algısını gündüz-nöbetli çalışanlara ve vardiyalı

çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. İşlemsel adalet algısında ise herhangi bir farklılık tespit etmemiştir. Altan (2014)'ın çalışmasında hemşirelerin çalışma şekline göre genel örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamına alınan hemşirelerin aylık çalışma saatlerine bakılarak yapılan değerlendirmede aylık 41 saat ve üzeri çalışan hemşirelerin 40 saat ve altında görev yapan hemşirelere göre dağıtım adaleti alt boyutunda daha yüksek puan almış olup, dağıtım adaleti alt ölçeğinde yer alan ifadeleri daha çok benimsedikleri tespit edilmiştir.

Çalışılan Pozisyon: Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile genel örgütsel adalet algıları ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık belirlenmedi.

Altan (2014)'ın çalışmasında bizim çalışmamızı destekler nitelikte, hemşirelerin pozisyonlarına göre genel örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adaletin alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Söyük (2007) çalışmasında sorumlu hemşirelerin, hemşirelere göre daha yüksek dağıtım adaleti algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Buna gerekçe olarak da özel hastanelerde kamu hastanelerinden farklı olarak sorumlu hemşirelerin daha yüksek ücretlendirildiği için adalet algılarının hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuştur.

Şahin ve Taşkaya (2010) sağlık çalışanlarının kurumdaki pozisyonunun örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini incelediği çalışmalarında, yönetsel pozisyonu olan çalışanların, örgütsel adaletle ilgili değerlendirmelerinin yönetsel pozisyonu olmayan çalışanlardan daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir. Yöneticilerin adalet algılarının daha yüksek olmasının nedeninin kararlara katılımlarının ve uygulamalarda söz sahibi olmalarının etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel pozisyonlar ile adalet algıları arasındaki ilişki örgütün hiyerarşik yapısıyla ilişkilidir (Ferris ve Buckley 1996). Bu sistemlerde bireyin örgüt içindeki yükselmesi sonucu farklı ödüllendirme sistemi nedeni ile farklı adalet algılarına sahip olacakları ifade edilmektedir. Yürür (2008) örgüt çalışanları daha üst kademelere geldiklerinde daha fazla ücret ve ücret dışı kazanım elde ediyorlarsa, bu ödüllendirmenin geleneksel hiyerarşiyi desteklediğini belirtmiştir.

Sağlık sektörü dışında Tuna (2013)'nin çalışanların konumlarına göre örgütsel adalet algılarını incelediğinde araştırmasında adalet algının tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Çalışanların konumu üst kademelere doğru yükseldikçe hem işlemsel adalet, hem dağıtım adaleti, hem de etkileşim adaleti algılamalarının olumlu yönde farklılaştığını belirterek, alt kademelerde ise adalet algısında düşüş olduğu tespitinde bulunmuştur.

Kadro Durumu: Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumu ile genel örgütsel adalet algıları arasında herhangi bir ilişki saptanmadı. Örgütsel adaletin alt boyutlarına bakıldığında dağıtım adaleti, işlemsel adalet, bilgisel adalet boyutlarında farklılık saptanırken, kişilerarası adalet boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sözleşmeli personelin adalet algısının diğer kadrolara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kurudirek (2014) çalışmasında kadro durumuna göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir fark belirlememiştir. Ancak kadro durumu bazında kadrolu çalışanların örgütsel adalet algısının sözleşmeli çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çalışmasında kadro durumunun kişilere kazandırdığı statü ve özlük haklarındaki farklılık açısından değerlendirmenin doğru olacağı belirtmiştir.

Gelir Algısı: Çalışmaya katılan hemşirelerin gelir algıları ile genel adalet ve işlemsel adalet dışında adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık belirlendi. Aylık gelirini yetersiz gören çalışanların genel örgütsel adalet algılarının daha düşük olduğu tespit edildi. Söyük (2007)'ün çalışmasında örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti ile gelirleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sağlık sektöründe adaletle ilgili yapılan çalışmalarda gelir düzeyi düştükçe algılanan adaletinde düştüğünü tespit eden araştırmalar mevcuttur (Keklik ve Us 2013; Deniz 2016).

İşini Seme Durumu: Çalışmaya katılan hemşirelerin işini sevme durumları ile genel örgütsel adalet algıları ve adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, çalışmaya katılan hemşirelerin genel örgütsel adalet ve sosyo demografik özelliklerine bakıldığında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte toplam çalışma yılı, kurumdaki toplam çalışma yılı, çalışma şekli, aylık gelir durumu, bakımında istatistiki olarak anlamlı farklılık belirlendi. Çalışılan hastane tipi, çalışılan birimler, kurumdaki görevler, kadro durumu ve işini sevme durumu bakımından istatistiksel olarak fark tespit edilmedi.

Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatminin Alt Boyutları Puan Ortalamalarına Yönelik Bulguların Tartışılması

Çalışmamızda hemşirelerin genel iş tatmin ve iş tatmininin alt boyutlarında puan ortalaması ortanın üzerinde bulundu. Faaliyet prosedürleri, iş arkadaşları ile ilişkiler işin doğası ve iletişim alt boyutlarında puan ortalaması ortanın üstü iken, ücret, terfi, ek ödeme, ödüller alt boyutları puan ortalaması ortanın altındadır. Özellikle elde edilen kazanç, alınan terfi, ek ödemeler ve ödüller iş tatmini üzerinde oldukça etkilidir. Ülkemizde kamu hastanelerinde dağıtılan döner sermayenin dağılım adaleti tartışmalı bir konudur. Dolayısıyla çalışmamız da bu durum destekler sonuçlar çıkmıştır. Özel hastanelerde ise hemşire çalışan gücü çok ucuza mal edilmekte ve asgari ücretle hemşireler çalıştırılmaktadır. Servis Sorumlu hemşireleri ve özellikleri birimlerde çalışan hemşirelerin elde ettikleri gelir hemşirelere oranla görece daha fazladır. Çalışmamızı destekler nitelikte Davis et al (2007) ve Munyewende et al (2014) çalışmalarında hemşirelerin işlerinden orta düzeyde memnuniyet duydukları saptamışlardır.

A.B.D Sağlık Profesyonelleri Ülke Ofisi (Bureau of Health Professionals 2008) tarafından A.B.D’de çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin %70 düzeylerinde olduğunu ve bu düzeyin ülke genelinde tüm çalışanların iş tatmin düzeylerinden (%85) daha düşük olduğu rapor edilmiştir. Durmuş ve Günay (2007)’in çalışmasında hemşirelerin iş tatminleri düşük olarak belirlenmiştir. Çimen ve Şahin (2008)’in çalışmasında sağlıkla ilgili yedi meslek grubu içerisinde hemşirelerin en düşük iş tatmin düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Söyük (2007) çalışmasında hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğunu belirtmiştir. Tilev ve

Beydağ (2014)'ın yaptığı ve 167 hemşirenin katıldığı çalışmada hemşirelerin iş tatmin düzeyleri orta olarak bulunmuştur. Ülkemizde yapılan çalışmalarda hemşirelerin iş tatminlerinin ortanın biraz üzerinde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (Seren İntepeler ve ark. 2014).

Hemşirelerin İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerde iş tatminin bireysel (yaş, medeni durum, kişilik özellikleri, eğitim ve sosyo- kültürel çevre) ve kurumsal (çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerle ilişkiler, iş yerindeki iletişim, gelişme yükselme olanakları) faktörlerden etkilendiği belirtilmiştir (Çam ve Yıldırım 2010). Söylemez, Sur ve Cebeci (2005)'in sağlık personellerinin iş tatmini ile ilgili meta analiz çalışmasında 1989-2002 yılları arasında iş tatmini ile ilgili yapılan 8 çalışmayı incelemiş ve sonuç olarak yaş, servis, görev, çalışma şekli ve süresi açısından hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yaş: Çalışmaya katılan hemşirelerin genel iş tatminleri ve yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı. İş tatminin alt boyutlarında ise 40 yaş ve üzeri, 35-39 yaş arasında çalışanların terfi ve yönetim boyutlarında iş tatminlerinin daha düşük olduğu tespit edildi.

Tilev ve Beydağ (2014) hemşirelerin yaş grupları ile iş tatminleri arasında ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında bizim çalışmamızı destekler nitelikte iki değişken arasında ilişki saptamamıştır.

Decker (1997) ve Munyewende, Rispel, Chirwa (2014) çalışmasında yaş ilerledikçe hemşire yöneticilerin iş tatminlerinin düştüğünü tespit etmişlerdir. Bare (2004) ve Mottaz (1987) emeklilik zamanı yaklaşan çalışanların iş tatminlerinde azalma olduğu bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı kaygısı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Luthans ve Thomas (1987) ise yaşı büyük çalışanların

teknolojideki değişikliklere ayak uydurarama, iş yükünün artması ve değişime direnç göstermeleri nedeniyle iş tatminlerinin azaldığını saptamışlardır.

Yıldız ve Kanan (2005) 'ın çalışmalarında yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde yaş ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı belirlemiştir. Derin (2007) çalışmasında en yüksek iş tatmininin 60 yaş ve üstü çalışanlarda, en düşük iş tatmininin ise 21-30 yaş grubu sağlık çalışanlarında görüldüğünü tespit etmiştir.

San (2002) çalışmasında araştırmacıların yaş değişkeni ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu vurguladıklarını ancak yaşın sadece hizmet sektöründe iş tatmini ile çok önemli bağlantısı olmadığını dile getirmiştir. Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007)'in hizmet sektörü olan otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada çalışanların yaş bakımından iş tatmin düzeylerinde önemli bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Türkiye 'de 1999 yılında 5510 sayılı kanun ve 24.05.2002 tarihi itibari ile emeklilik için kademeli sisteme geçiş ile emeklilik koşulları değiştirilmiş ve emeklilikte yaş doldurma şartı getirilmiştir. Daha önce kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl şartı yerine getirildiğinde emekli olunabilirken kanun değişikliklerinden sonra kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş sınırını doldurma koşulu getirilmiştir. Çalışmamızda 35-39-40 yaş ve üzeri grubunun iş tatminlerinin düşük olması bu şekilde açıklanabilir. Ng ve Feldman (2010) 800 makaleyi kapsayan meta analiz çalışmalarında iş tatmini ve yaşlanma arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Genç iş görenlerde deneyimsizlik, aşırı beklentiler, uzmanlık alanının olmaması vb. nedenlerden iş tatmini daha düşüktür. İş görenlerin yaşı ilerledikçe alternatif iş bulma güçlüğü, mesleki deneyimin artması, ekonomik rahatlık vb. nedenlerden iş tatmini artmaktadır.

Cinsiyet: Çalışmamızda kadınların iş tatminlerinin erkeklere oranla daha düşük olduğu tespit edildi. İş tatmininin alt boyutlarına bakıldığında, iş arkadaşlarıyla ilişkiler de kadınların iş tatminleri erkeklere oranla daha yüksek iken, ücret ve terfi boyutlarında erkeklerin iş tatminleri kadınlarınkinden daha yüksek bulundu.

Kantek (2015) hemşirelerde cinsiyetin iş tatmini üzerine etkisini araştırdığı meta analiz çalışmasında, Türkiye'de yapılan 9 adet çalışmayı incelenmiş ve sonuç olarak kadın ve erkek hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin kadınlar lehine önemsiz düzeyde

farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Sağlık çalışanları üzerine Kalay ve ark. (2013) yaptığı çalışmada hekim dışı sağlık personellerinin cinsiyet ve iş tatminleri arasında ilişki belirlenmemiştir. Nur (2011) kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık personelleri ile gerçekleştirdiği çalışmasında erkeklerin iş tatminlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kadınların iş tatmininin erkeklere oranlara düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışma saatlerinin düzensizliği ve kadınların aile, iş gibi toplumda üstlendikleri rollerin iş tatminsizliğini önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir.

Medeni Durum: Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile genel iş tatmini arasında bir ilişki belirlenmedi. Hemşirelerle yapılan çalışmalarda medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık belirlenmeyen çalışmalar mevcuttur. (Söyük 2007; Durmuş ve Günay 2007; Cerit 2009; Kundak, Üzel Taş, Keleş, Eğicioğlu 2014). Ayrıca bazı araştırmalarda çocuk sahibi olmanın iş tatminine etkisi araştırılmış ve çocuk sahibi olmanın iş tatminini artırdığı belirlenmiştir (Derin 2007; Kahraman, Engin, Dülgerler, Öztürk 2011). Sağlık çalışanları üzerine Kalay ve ark. (2013) yaptığı çalışmada hekim dışı sağlık personellerinin medeni durum ve iş tatminleri arasında ilişki tespit etmemiştir.

Eğitim Durumu: Çalışmamızda eğitim durumu ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki tespit edildi. İş tatmininin alt boyutlarından faaliyet prosedürleri ve terfi boyutunda yüksek lisans mezunlarının iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulundu. Çalışma bulgularımızı destekler nitelikte genelde sağlık sektöründe ve özelde hemşirelerle ilgili eğitimin iş tatminini artırdığı yönünde çalışmalar mevcuttur (Söyük 2007; Derin 2007; Akşit 2010; Kahraman 2011). Finn (2001) hemşirelerin mesleki tecrübe ve eğitim düzeyleri yükseldikçe mesleki otonomisinin arttığı ve iş tatmininin de buna bağlı olarak arttığını belirtmiştir.

Sağlık bakım hizmetleri müdürlüğü, supervisor, eğitim hemşiresi, enfeksiyon kontrol hemşiresi, servis sorumlu hemşiresi unvanları belirlenirken hemşirelerin aldıkları kariyer eğitiminin göz önünde bulundurulması, eğitim ile birlikte mesleki bilincin artması, yeteneklerin daha etkin biçimde kullanması hemşirelerin iş tatminini arttırdığı söylenebilir. Çalışmamızda yaptığımız ileri analiz sonucu iş tatmininin alt

boyutlarından terfi boyutunda lisans mezunlarının iş tatminlerinin sağlık meslek lisesi ve yüksek lisans mezunlarında daha düşük olduğu tespit edildi. Bu durum sağlık meslek lisesi mezunlarının işle ilgili beklentilerinin daha az olması, yüksek lisans mezunlarının ise alanlarında uzmanlaşmasına paralel beklentilerinin artması ile açıklanabilir.

Mezun olunan okul, meslekte yükselme olanağı ile iş tatmini ilişkisinin incelendiği çalışmalarda hemşirelerin iş tatminlerinin düşük olduğuna dair çalışmalar saptandı (Yıldız ve Kanan 2005; Gölbaşı, Kelleci; Doğan 2008).

Merih ve Arslan (2012)'ın hemşire ve ebelerin mesleki bilinç örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş tatminlerinin belirlendiği çalışmasında lisans ve üzeri eğitim alan ebe ve hemşirelerin iş tatminlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durumu eğitim düzeyi yüksek olan hemşire ve ebelerin alanına ilişkin beklentilerinin yüksek olması ve bunların karşılanmaması olarak açıklamışlardır. Tilev ve Beydağ'ın (2014) çalışmasında hemşirelerde eğitim durumunun iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Duygulu ve ark (2008)'nın çalışmasında hemşirelerde ilerleme olanaklarının az olmasından dolayı iş tatminini en az etkileyen faktör olduğunu saptamıştır. İlerleme olanaklarının olmaması hemşirelerde işten ayrılma niyetini de etkilediğini tespit etmiştir.

Sağlık çalışanları üzerine Kalay ve ark. (2013) yaptığı çalışmada hekim dışı sağlık personellerinin eğitim durumu ve iş tatminleri arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Meslekte Çalışma Süresi: Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile iş tatminleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. İş tatmininin alt boyutlarında ücret, terfi, yönetim, iş arkadaşları ile ilişkiler ve işin doğası alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edildi ve 2 yılda az çalışanların iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu belirlendi. Bu durum ülkemizde sağlık meslek lisesi mezunlarının işe erken başlamaları, çalışma şartları ve elde ettikleri gelirin lisans mezunları ile hemen hemen aynı olması ile açıklanabilir.

Çalışmamızı destekler nitelikte çalışma yılı arttıkça iş tatmini puan ortalamalarının düştüğünü belirten araştırmalar mevcuttur (Derin 2007; Kahraman ve ark 2011). Söyük (2007) çalışmasında meslekte ve aynı kurumda 1 yıldan az çalışan hemşirelerin iş tatminlerini daha yüksek bulmuştur.

Meslekte çalışma yılı arttıkça iş tatminlerinin arttığını belirleyen çalışmalarda mevcuttur (Pillay 2009; Hu J. and Liu H. 2004). Çalışmaya yeni başlayan hemşirelerde genelde ideal beklentilerinin olduğu ve bu beklentilerini karşılayamamaları, denetim fazlalığı, meslek seçimi, iş güvencesi ile ilgili kaygılar ve statü yoksunluğu iş tatminin düşmesine sebep olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda hastanelerde iş yükünün az olduğu ve daha iyi pozisyonlarda çalışma yılı fazla olanların tercih edilmesi bu durumu açıklayabilir (Wang, Ni and Xie 2006; Cerit 2009; Pillay 2009).

Toplam çalışma süresinin iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı saptayan çalışmalar da mevcuttur (Yıldız, Kanan 2005; Durmuş ve Günay 2007; Gölbaşı ve ark.2008; Kundak, Üzel Taş, Keleş, Eğicioğlu 2014).

Kurumda Çalışma Süresi: Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresi ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Kundak ve ark (2014) üniversite hastanesinde hemşirelerin iş tatmini ve motivasyonları üzerine yaptıkları çalışmada kurumda geçen süreler ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler saptamamışlardır.

Nur (2011) kamu hastanesinde çalışan sağlık personellerinin iş doyumunu ve stres ilişkisini incelediği çalışmasında kurumda hizmet süresi arttıkça iş tatminin de arttığını tespit etmiştir.

Cerit (2009) çalışmasında aynı örgütte çalışma yılına göre fark tespit etmemiştir. Bu durumun üzerinde çalışılan örneklemin özellikleri ile açıklanabileceği belirtilmiştir.

Çalışılan Birim: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimler ve genel iş tatminleri arasında bir ilişki saptanmadı. Literatürde de çalışmamızı destekleyen bulgulara rastlandı. Kundak ve ark (2014) çalışmasında çalışılan birimlere göre (acil servis, poliklinikler, kan alma, ameliyathane, dahili ve cerrahi servisler) iş tatminleri

düzeyleri arasında bir fark olmadığı belirtilmiştir. Çalışılan birimlerin, hastane türlerinin, çalışılan ilin ve ülkenin bile iş tatmini açısından farklı sonuçlar oluşturabileceğini belirtmişlerdir (Kahraman ve ark. 2011; Kundak ve ark 2014).

Hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki ilişkiler, iş yükü, hedefler, hasta profili, ücret, hatta çalışılan ülkenin gelişmişlik düzeyi gibi farklı iş koşullardan dolayı farklı iş tatminlerine sahip olabilecekleri üzerinde durulmaktadır (Tzeng 2002; Albion Fogarty and Machin 2005; Munyewende, Rispel, Chirwa 2014). Bazı çalışmalarda çalışılan birimin hemşirelerin iş tatminini etkilediği, ancak sonuçların birbirleri ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Tilev ve Beydağ (2014) çalışmasında dahili birimlerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş tatminlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Cerit (2009) çalışmasında poliklinik, özel dal ve yönetim birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Derin (2007) yaptığı çalışmada en yüksek iş doyum puan ortalamasının hemodiyalizde çalışanlarda daha sonra sırayla yönetim, acil servis, laboratuvar, poliklinikler, dahili birimler, cerrahi birimler, yoğun bakımlar, radyoloji biriminde çalışanlar ve en düşük iş doyumunun ise ameliyathanede çalışanlarda olduğunu saptamışlardır.

Çalışma Şekli: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekilleri ve genel iş tatminleri arasında ilişki saptandı. Sadece gündüz çalışan hemşirelerin genel iş tatminleri vardiya, gündüz ve nöbet şeklinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulundu.

Tilev ve Beydağ (2014) çalışmasında haftalık çalışma saatleri düşen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin arttığını tespit etmiştir. Haftada 45 saatin altında görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin 45 saat üstü çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Cerit (2009) çalışmasında sadece gündüz çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin sadece gece ve hem gündüz hem de gece çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada hafta sonu çalışmayan hemşirelerin iş tatminlerinin hafta sonu çalışanlara oranla daha yüksek bulunmuştur.

Durmuş ve Günay (2007)'in çalışmasında hafta sonu çalışan hemşirelerde iş tatmini sadece hafta içi çalışanlardan önemli ölçüde düşük bulunmuştur.

Söyük (2007) hemşirelerle yaptığı çalışmada gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiş ve vardiyalarda daha az eleman çalışması ve çalışma koşullarının iş tatminini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Literatürde çalışma çizelgelerinin hazırlanmasında esneklik sağlama, nöbetlerin yansız ve çalışılan konuma uygun düzenlenmesi, kişisel tercihlerin dikkate alınması hemşirelerin iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Mrayan 2005. Pillary 2009).

Kurumdaki Pozisyon: Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber servis sorumlu hemşirelerinin genel iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edildi. Servis sorumlu hemşirelerinin gündüz çalışması yönetim kademesiyle daha fazla beraber olması, karar verme sürecinde etkin olmaları, nöbet tutmamaları ve ücret olanaklarının daha iyi olması bu durumu açıklayabilir.

Tovey ve Adams (1999) ve Siqueira vd (2012), Durmuş ve Günay (2007) çalışmalarında yönetici hemşirelere göre klinik hemşirelerinin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Kantek (2016) yılında yaptığı meta analiz çalışmasında çalışma statüsünün hemşirelerin iş tatminlerini orta düzeyde etkilediğini ve yönetici hemşirelerin serviste çalışan hemşirelere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Kadro Durumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin kadro durumları ve genel iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edildi. 4-A kadrosunda çalışıp kamu personeli olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri, sözleşmeli olarak özel sektörde çalışan hemşirelerden daha yüksek bulundu. Kamu personellerinin iş güvencesi olması ve özel sektörün ücret olarak kamuya göre hemşirelere daha düşük ücret ödemesi bu durumu açıklayabilir. Sağlık sisteminde yaşanan değişimler ve hemşire iş

gücünün azalması hemşirelikte yeni iş oluşumlarını da beraberinde getirmiştir. Geçici, sözleşmeli, yarı zamanlı çalışma gibi, bu yeni yapılanma örgüt içerisinde hemşirelerin yönetim ve diğer çalışanlarla ilişkilerini işten ayrılma niyetlerini, örgüte bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkilemektedir.

Slay (2004) kadrolu çalışmanın ve iş güvencesi hakkının hemşirelerin iş tatminlerini olumlu yönde etkilediğini belirlenmiş ancak Cerit (2009) ve Güneş (2007) çalışmalarında kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışmanın hemşirelerin iş tatminine etkisi olmadığını belirtmiştir.

Sağlık sektöründe Kalay ve ark. (2013) yaptıkları çalışmada hekim dışı personellerin 4-A ve 4-B kadrosunda çalışanların genel iş tatmin düzeyleri arasında farklılık tespit etmemiştir. Bunun yanında 4-B çalışanlarının iş tatminlerinin daha düşük olduğunu belirlemiştir.

Gelir Durumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin gelir durumu algılamalarının genel iş tatmini puanları bakımından aylık gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu. İleri analizde aylık geliri yetersiz olanların genel iş tatmini puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi.

Söyük (2007) ve Derin (2007)'in hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalarda aylık gelirini yeterli gören çalışanların iş tatminlerinin aylık gelirini yetersiz görenler çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Özgen ve Yalçın (2010) performansa uygun olarak adil dağıtılan ödüllerin iş tatminini olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Duygulu ve ark (2008)'nin çalışmasında hemşirelerin işten ayrılmalarına neden olabilecek nedenlerin başında ekonomik nedenler ve ilerleme olanaklarının olmaması tespitinde bulunmuştur. Kahraman ve ark.(2011) yılında hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada gelir durumu ve iş tatmini arasında ilişki saptanmamıştır.

İşini Sevme Durumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin işini sevme durumları ve iş tatminleri arasında anlamlı ilişki saptandı. İşini severek yapanların iş tatmin düzeylerinin işini sevmeden yapanlara oranla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Duygulu ve ark (2008)'nin 237 hemşire üzere yaptığı çalışmada hemşirelerin %53.6'sının yaptıkları işten memnun olduklarını tespit etmiştir. Benzer şekilde işini severek yapan hemşirelerin sevmeden çalıştığını ifade eden çalışanlara göre daha yüksek bulunan çalışmalar mevcuttur (Durmuş ve Günay 2007; Söyük 2007. Kahraman ve ark. 2011). Mesleğini severek yapan hemşirelerin mesleğe bağlılığı artmakta, mesleki gelişim için gösterdiği çaba çoğalmakta, mesleği başkalarına önerme oranı artmaktadır (Kundak ve ark 2014).

Sonuç olarak, çalışmaya katılan hemşirelerin genel iş tatminleri ve sosyo demografik özelliklerine bakıldığında yaş, medeni durum, meslekte toplam çalışma yılı, kurumdaki toplam çalışma yılı, kurumdaki görevler bakımında istatistiki bir ilişki belirlenmedi. Cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan hastane tipi, çalışma şekli, kadro durumu, aylık gelir ve işini sevme durumu bakımından istatistiksel olarak fark tespit edildi.

Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısı ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları İle İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Çalışmamızda genel örgütsel adalet algısı ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet, bilgisel adalet ve genel iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzeyde, kişilerarası adalet boyutunda ise aynı yönlüve zayıf bir ilişki tespit edildi. Örgütsel adaletin alt boyutlarından iş tatmini arasında ile en kuvvetli ilişki dağıtım adaletinde belirlenirken, bunu sırasıyla işlemsel adalet, bilgisel adalet ve kişilerarası adalet takip etmektedir.

Bağcı (2016) 'nın hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada her üç adalet algısının da iş tatminini etkilediği tespit edilmiş ve örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşim adaletinin en fazla iş tatminini etkilediği ve bunu süreç adaleti ve dağıtım adaletinin izlediğini belirtmiştir. Dolayısıyla hemşirelerin kişilerarası ilişkilere daha fazla odaklandıkları, yöneticilerin kendilerine yönelik uygulamalarında daha saygılı

ve duyarlı olmalarını, aldıkları kararlarla ilgili mantıklı gerekçeleri kendileriyle paylaşmalarını önemsediklerini dile getirmiştir

Faheem, Norashikin (2015) Pakistan’da çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada örgütsel adalet ve alt boyutlarından dağıtım, işlemsel ve bilgisel adalet ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir.

Söyük (2007) çalışmasında örgütsel adalet ve iş tatmini arasında orta düzey anlamlı ilişkiler bulmuştur. İş tatminindeki değişiklikleri %32 oranında örgütsel adalet algısı ile açıklanabileceğini dile getirmiştir. Söyük (2007) çalışmasında örgütlerin tamamında yüksek adalet algısının çalışarlarda pozitif tutum ve davranışlara neden olduğunu bu yüzden örgütlerin adalet kavramı üzerinde durulması gerekliliğini, çalışanın iş tatmininde adalet kavramının önemli olduğunu dile getirmiştir.

Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda örgütsel adaletin iş tatminine yüksek etkisinin olduğu saptayan çalışmalar mevcuttur (Keklik ve Us 2013, McAuliffe et al 2009). Sağlık çalışanlarının adalet ve iş tatmin algılarını yöneticilerin aldığı kararlar ve çalışanların bu kararlarla ilgili ne kadar bilgilendirildiğine dair algılarının etkili olduğunu belirlemiştir.

Sağlık sektörü dışında yapılan çalışmalarda da örgütsel adalet ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptayan çalışmalar mevcuttur (Yürür 2008; Çakar ve Yıldız 2009; Al-Zubi2010; Yelboğa 2012; Lotfi ve Pour 2013. Kurudirek 2014).

Palamutçuoğlu, Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu (2016) ‘nun 64 çalışma üzerinde gerçekleştirdiği örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiye meta analitik olarak yaklaştığı çalışmasında örgütsel adalet ile iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olduğu belirtmiştir.

Çetinöz ve Turhan (2016)’ın Alanya’da 5 yıldızlı otellerde çalışan 209 personel üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel adalet algılarının dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaletinin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığını tespit

etmiş ve bu bulgunun daha önce yapılmış çalışmalardan farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Dağıtım Adaleti ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışmamızda dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında orta düzeyli ilişki tespit edildi. Söyük (2007) çalışmasında hemşire çalışanların dağıtım adalet algılarının; çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine ve çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Ancak genel olarak hemşirelerde dağıtım adalet algısının adaletin diğer alt boyutlarına göre ortalamanın altında puan aldığı belirlenmiştir.

Seyrek (2013) çalışmasında hemşirelerin en çok dağıtım adalet boyutunda kendilerine haksızlık yapıldığını düşündüklerini tespit etmiştir. Hemşireler “elde edilen kazanımların performansa uygunluğu” konusunda adaletsizlik algıladıklarını dile getirmiştir. Genel anlamda hemşirelere ödül, ücret, terfilerin dağılımı konusunda adaletsizlik algıladıklarını saptamasında bulunmuştur.

Keklik ve Us (2013)’un çalışmasında örgütsel adaletin alt boyutlarında dağıtım adaletinin iç tatmini ve dış tatmini etkileyen en önemli değişken olduğunu tespit edilmiştir. İşlemsel adalet algısının dış tatmin üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir.

Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisinin örgütsel adaletin diğer boyutlarında daha yüksek olması literatür ile uygunluk göstermektedir (Mc Farlin ve Sweeney 1992; Martin and Bennett 1996; Robinson 2004; Rifai 2005; Yürür 2008; Al-Zubi 2010; Danish ve Umsan; Yeşil ve Dereli 2012)

İşlemsel Adalet İle İş Tatmini İlişkisi

Çalışmamızda işlemsel adalet, dağıtım adaletinden sonra iş tatminini orta düzeyde etkilediği bulundu.

Rifai (2005) 383 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada işlemsel adalet ve dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Söyük (2007) işlemsel adalet algısının çalışanların çalıştıkları bölüme, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine ve çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Altan(2014) etkileşim adaletinden sonra işlemsel adalet algısının hemşireler üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

McAuliffe et al (2009) çalışmasında sağlık çalışanlarının işlemsel adalet algılarının tamamının iş tatmininde etkilendiğini ve aralarında pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmiştir. Sağlık çalışanlarının dağıtım adaletinde iş tatminleri düşük iken iş arkadaşları ile ilişkilerde iş tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sağlık sektörü dışında, Lotfi ve Pour (2013) üniversite çalışanları ile örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisini incelediği çalışmasında örgütsel adalet ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve sadece işlemsel adalet iş tatminini tahmin etmemize olanak sağladığı belirlemiştir.

Li ve Cropanzano (2009), işlemsel ve dağıtımsal adalete ilişkin yapılan çalışmaların meta analizinde örgütsel adaletin iş tatminine, bağlılık, güven ve işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olduğu sonucuna varan birçok araştırma olduğunu belirtmiştir. Yelboğa (2012) çalışmasında işlemsel adalet algısının iş doyumu üzerinde bir etkisi olmadığını tespit etmiştir.

Kişilerarası Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Kişilerarası adalet etkileşimsel adaletin bir boyutu olarak ele alınmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından kişilerarası adalet ve iş tatmini arasında zayıf bir ilişki belirlendi. Altan (2014)'ın ve Söyük (2007) 'ün çalışmasına benzer olarak hemşirelerin etkileşim adaletini, dağıtım ve işlemsel adalet algısından yüksek bulunmuştur. Keklik ve Us (2013) 'un çalışmasında iç tatmini etkileyen boyutlardan birinin etkileşim (Kişilerarası adalet ve bilgisel adalet) adaleti olduğu, ancak etkileşim adaletinin dış tatmin üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Sağlık sektörü dışında yapılan çalışmalarda kişilerarası adaletin iş tatmini etkileyen faktörlerden biri olduğunu tespit eden çalışmalar mevcuttur. (Özer ve Urtekin 2007; Yürür 2008).

Bilgisel Adalet İle İş Tatmini İlişkisi

Bilgisel adalet etkileşimsel adaletin bir boyutu olarak ele alınmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutlarından bilgisel adalet ve iş tatmini ilişkisine bakıldığında, iş tatmini ile bilgisel adalet arasında orta düzeyde ilişki belirlendi.

Söyük (2007) çalışmasında hemşirelerin bilgisel ve kişilerarası adaleti kapsayan etkileşimsel adalet algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Ayrıca etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkinin diğer adalet türlerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Söyük (2007) çalışanların etkileşim adalet algıları çalışma şekillerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, eğitim durumlarına, çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Colquitt ve Rodell (2011) çalışmasında, örgütsel adalet boyutlarından sadece bilgi adaletinin güven üzerinde anlamlı olduğu belirterek nedenini de çalışanların karar süreçlerini doğru ve dürüst bir şekilde açıklayan yöneticiye daha fazla güvendiklerini belirtmiştir.

Robinson (2004) çalışmasında, regresyon analizi sonucunda örgütsel adaletin çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemiştir. Özellikle dağıtım adaletinin iş doyumunu düzeyini belirlemede en fazla etkisinin olduğunu ancak bilgisel adaletin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Hemşirelerin Kamu ve Özel Hastanede Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları ile İş Tatmini ve Alt Boyutları Puan Ortalaması Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Kamu hastanesinde ve özel hastanede çalışan hemşirelerin genel örgütsel adalet algıları ile genel iş tatmini arasındaki ilişki aynı yönlü ve orta düzeyde bulundu.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına bakıldığında özel hastanede çalışan hemşirelerin yaşlarının, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere oranla daha düşük olduğu tespit edildi. Kamu ve özel hastanede çalışan kadınların oranı erkeklerden daha yüksek olduğu belirlendi. Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin eğitim düzeylerin, özel hastanede çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlendi. Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin özel hastanede çalışan hemşirelere oranlara mesleki deneyim olarak daha tecrübeli oldukları tespit edildi. Özel hastanede 2 yıldan az çalışan hemşirelerin sayısının %45'lerde olması iş devir hızının özel hastanelerde daha yüksek olduğunun göstergesidir. Kamu hastanelerinin özel hastanelere oranla hemşirelere daha iyi gelir sağladığı tespit edildi.

İş tatminin özel hastanelerde kamu hastanelerine göre daha düşük olduğu belirlendi. Özel hastanede çalışan hemşirelerin ücret, ek ödeme, ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iletişimleri kamu hastanesine göre daha düşük iken, kamu hastanesinde terfi anlamında tatmin özel hastanede çalışanlara göre daha düşüktür. Son yıllarda kamu hastanelerinin iş ortamları, çalışma olanakları ve ücretlendirme sistemi özel hastanelerden daha iyi olması bu durumu açıklayabilir. Ayrıca özel hastanede iş devir hızının yüksek olması terfi olanakları artırdığı için kamuda terfi etme olasılığı daha azdır.

Altan (2014)'in yaptığı çalışmada devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin adalet algılarının özel hastanelerde çalışan hemşirelere oranla daha düşük olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları hastane türüne göre, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işlemsel adalet algıları, dağıtım adalet algıları, kişilerarası ve bilgisel adalet algıları kamu hastanesinde çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Tutar (2007) Erzurum'da özel ve devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelleri ile yaptığı çalışmada, devlet hastanesinde çalışan sağlık personellerinin işlem adalet puan ortalamalarının, özel hastanede çalışan sağlık personellerinden kısmen daha yüksek olduğunu belirlemiştir. İş tatmini bakımından hastanelerin puan ortalamalarını aynı düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Hatam et al (2013)'in 400 hemşire üzerine yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunun örgütsel adalet konusundaki algılarını yüksek bulunmuştur. Ayrıca özel

hastanelerde çalışan hemşirelerin adalet algılarının devlet hastanelerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özel hastanelerde işlemsel ve etkileşim adaleti yüksek bulunurken, etkileşim adaletinin ortalaması örgütsel adaletin diğer alt boyutlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Seyrek (2013)'in yaptığı çalışmada özel ve üniversitede hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları karşılaştırmış; özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının üniversite hastanesinde çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada özel hastanelerin varlıklarını sürdürebilmek ve hemşireleri elinde tutmak için çeşitli yenilikler yaptığını, çalışanlarını gelişme ve sürekli eğitim yönünde desteklediklerini belirtmiştir. Ancak sağlık bakanlığına bağlı hastanelerde ve üniversite hastanelerinde daha çok kararlar alınırken ilişkilerin göz önünde bulundurulduğu bu durumda hemşireler üzerinde adaletsizlik algısı oluşturduğunu dile getirmiştir.

Tekingündüz ve ark.(2014) örgütsel adalet düzeyinin Türkiye'de kamu sektöründe (eğitim kurumları, hastaneler, kamu özel işletmeler, sanayi sektörü, turizm sektörü, savunma sektörü vb) yapılan çalışmalarda genelde orta veya yüksek seviyede çıktığı belirlemiştir.

Durmuş ve ark. (2007)'nin çalışmasında özel ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri üzerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri kamu hastanesinde çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Sağlık sektörü dışında Yavuz (2010)'un çalışmasında kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine yaptığı araştırmada kamu sektöründe çalışanların adalet algılarının özel sektörde çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarına göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Yavuz (2010) araştırmasında gerek özel sektör, gerekse kamu sektöründe çalışanların gelirlerinden memnun olanların örgütsel adaleti algılama düzeyi, gelirinden memnun olmayan gruba göre daha yüksek bulunmuştur.

Tuna (2013) çalışmasında kamu ve özel sektör çalışanlarının gelir düzeyleri ile dağıtım adaleti arasında farklılaşma tespit etmiş, işlemsel adaleti ve etkileşim adaleti arasında farklılaşmaya rastlamamıştır. En yüksek gelire sahip grubun dağıtım adalet algısı yüksek iken, en düşük gelire sahip olanların ise dağıtım adaleti düşük bulduğu çalışmada çalışanların elde ettikleri kazanımlara yönelik algısının farklılaştığını tespit etmiştir.

Akşit (2010)'in kamu ve özel sektörde çalışanların iş tatminlerini kıyasladığı çalışmada kamu sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Kamu çalışanlarının karar verme yetkilerinin düşük olması, ücretin düşük olması, yönetici ve arkadaşlar arasındaki iletişim yetersizliği, iş saatlerinin esnek olmaması kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeylerini azalttığını belirtmiştir.

Eğimli (2009)'nin kamu ve sektör çalışanları arasında iş tatmini üzerine yaptığı çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin belirgin derecede farklı olduğu tespit edilmiş ve kamu sektöründe çalışanların iş tatmininin özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Çalışmamız 6 araştırma sorusu üzerine temellenmiştir.

Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve alt boyutları puan ortalamaları nedir?

- Çalışmamızda toplam çalışma grubunda (2.67 ± 0.79), kamu (2.71 ± 0.83) ve özel hastanede (2.56 ± 0.70) örgütsel adalet puan ortalaması ortanın üstü olarak belirlendi.
- Çalışmamızda toplam çalışma grubunda örgütsel adaletin alt boyutlarında kişilerarası adalet puan ortalaması yüksek olarak belirlendi. Dağıtım adalet puan ortalaması ise örgütsel adalet alt boyutları arasında en düşük puan ortalamasını aldı.

Hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları arasında sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık var mıdır?

- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları ile genel örgütsel adalet algıları arasında ve örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Çalışmamızda yaş arttıkça adalet algısının düştüğü tespit edildi.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık belirlendi ve kadınların genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında erkeklerden daha düşük adalet algısına sahip oldukları belirlendi.
- Çalışmaya katılan hemşirelerden evli olanların adalet puanı bekar olanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu saptandı.

- Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeyleri ile genel örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde dağıtım adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve bilgisel adalet algısı boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusu iken kişilerarası adalet algısında anlamlı bir farklılık belirlenmedi. Lisans mezunlarının genel örgütsel adalet puanı, dağıtım adaleti puanı, işlemsel adalet puanı, bilgisel adalet puan ortalamasının sağlık meslek lisesi grubuna oranla daha düşük olduğu tespit edildi. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin işlemsel ve bilgisel adalet algılarının daha yüksek olduğu belirlendi.
- Meslekte 15 yıldan fazla çalışanların genel örgütsel adalet diğer gruplara göre anlamlı derecede düşüktür. Kişilerarası adalet alt boyut puan ortalaması ile örgütsel adalet arasında anlamlı farklılık tespit edilmedi.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalıştıkları süre ile genel örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde dağıtım adalet, işlemsel adalet ve bilgisel adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusu iken kişilerarası adalet boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmadı. Genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına bakıldığında 5-10 yıl arası çalışanların dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve bilgisel adalet boyutlarında adalet algılarının yüksek olduğu belirlendi.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile genel örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık belirlenmedi. Sadece bilgisel adalet bakımından anlamlı farklılık belirlendi. İleri analizde iç hastalıkları servisinde çalışan hemşirelerin bilgisel adalet algıları yüksek bulundu.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma şekli ile genel örgütsel adalet ve adaletin alt boyutlarından bilgisel ve işlemsel adalet algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

tespit edilmiştir. Sadece gündüz çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının vardiya-gündüz ve nöbet şeklinde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile genel örgütsel adalet algıları ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık belirlenmedi.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumu ile genel örgütsel adalet algıları ile kadro durumları arasında herhangi bir ilişki saptanmadı. Örgütsel adaletin alt boyutlarına bakıldığında dağıtım adaleti, işlemsel adalet, bilgisel adalet boyutlarında farklılık saptanırken, kişilerarası adalet boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sözleşmeli personelin adalet algısının diğer kadrolara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin işini sevme durumları ile genel örgütsel adalet algıları ve adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları nedir?

Çalışmamızda hemşirelerin genel iş tatmin ve iş tatmininin alt boyutlarında puan ortalaması ortanın üzerinde bulunmuştur. Faaliyet prosedürleri, iş arkadaşları ile ilişkiler işin doğası ve iletişim alt boyutlarında puan ortalaması ortanın üstü iken, ücret, terfi, ek ödeme, ödüller alt boyutları puan ortalaması ortanın altındadır,

Hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasında sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık var mıdır?

- Çalışmaya katılan hemşirelerin genel iş tatminleri ve yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş tatmininin alt boyutlarında ise 40 yaş ve üzeri. 35-39 yaş arasında çalışanların terfi ve yönetim boyutlarında iş tatminlerinin daha düşük olduğu tespit edildi.

- Çalışmamızda kadınların iş tatminlerinin erkeklere oranla daha düşük olduğu tespit edildi. İş tatmininin alt boyutlarına bakıldığında, iş arkadaşlarıyla ilişkiler de kadınların iş tatminleri erkeklere oranla daha yüksek iken, ücret ve terfi boyutlarında erkeklerin iş tatminleri kadınlarınkinden daha yüksek bulundu.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarıyla genel iş tatmini arasında bir ilişki belirlenmedi.
- Çalışmamızda eğitim durumu ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki tespit edildi. İş tatmininin alt boyutlarından faaliyet prosedürleri ve terfi boyutunda yüksek lisans mezunlarının iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulundu.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile iş tatminleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. İş tatmininin alt boyutlarında ücret, terfi, yönetim iş arkadaşları ile ilişkiler ve işin doğası alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve 2 yılda az çalışanların iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu belirlendi.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresi ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimler ve genel iş tatminleri arasında bir ilişki saptanmadı.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekilleri ve genel iş tatminleri arasında ilişki saptandı. Sadece gündüz çalışan hemşirelerin genel iş tatminleri vardiya, gündüz ve nöbet şeklinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulundu.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin kadro durumları ve genel iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edildi. 4-A kadrosunda çalışıp kamu personeli olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri, sözleşmeli olarak özel sektörde çalışan hemşirelerden daha yüksek bulundu.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin gelir durumu algılamalarının genel iş tatmini puanları bakımından aylık gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. İleri analizde aylık geliri yetersiz olanların genel iş tatmini puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlendi.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin işini sevme durumları ve iş tatminleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. İşini severek yapanların iş tatmin düzeylerinin işini sevmeden yapanlara oranla anlamlı derecede yüksek bulundu.

Hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalaması arasında ilişki var mıdır?

Çalışmamızda genel örgütsel adalet algısı ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet, bilgisel adalet ve genel iş tatmini arasında aynı yönlü ve orta düzeyde, kişilerarası adalet boyutunda ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edildi.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından iş tatmini arasında ile en kuvvetli ilişki dağıtım adaletinde belirlenirken, bunu sırasıyla işlemsel adalet, bilgisel adalet ve kişilerarası adalet takip etmektedir

Hemşirelerin kamu ve özel hastanede çalışma durumuna göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutları puan ortalamaları ile iş tatmini ve alt boyutları puan ortalamaları arasında ilişki var mıdır?

Kamu hastanesinde ve özel hastanede çalışan hemşirelerin genel örgütsel adalet algıları ile genel iş tatmini arasındaki ilişki aynı yönlü ve orta düzeydedir.

Kamu Hastanesinde örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaletinin, özel hastanede ise kişilerarası adaletin hemşirelerin iş tatminlerini daha çok etkilediği belirlendi. Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına bakıldığında özel hastanede çalışan hemşirelerin yaşlarının, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere oranla daha düşük olduğu tespit edildi.

6.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda;

Adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı, adil çalışma saatleri, ödüllendirme, performansa dayalı görevlendirmeler, özlük haklarının korunması, görev kapsamının tam olarak belirlenmesi, sosyal faaliyetler, hemşirelere yönelik geliştirici ve eğitici faaliyetlerin artırılması hemşirelerin adalet algısının olumlu olması için önemlidir. Yöneticiler çalışanların itirazlarını dinlemek için zaman ayırmalı ve bu itirazları şikayet olarak değil işin daha iyi yapılmasını sağlayan öneriler olarak değerlendirmelidir. Ön yargıdan uzak, etik kararlar alınmalı ve dağıtım adaleti sağlanmalıdır.

Bu çalışma hemşirelerin adalet algılarının iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı. Çalışmamızda sağlık sektörün faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve iş tatminlerine bakıldı. Ancak çalışma Karabük ili ile sınırlı olduğundan daha büyük ölçekte örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisi kamu hastanesi ve özel hastane karşılaştırmaları yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akıncı Z. (2002). Turizm sektöründe çalışan doyumunu etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4):1-25.
- Al Maqbali AM.(2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review. *Nursing Management*, 22(2) 30-37
- Altinkurt Y,Yılmaz K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 16(4):465-484
- Albion MJ, Fogarty GJ, Machin MA. (2005). Benchmarking occupational stressors and strain levels for rural nurses and other health sector workers. *Journal of Nursing Management*. 13. 411–418.
- Ambrose LM. (2000). Drug testing and procedural fairness: The influence of situational variables *Social Justice Research*. 13(1):25-40.
- Akduman G, Hatipoğlu Z, Yüksekbilgili Z.(2015). Medeni durumuna göre örgütsel adalet algısı. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*.1(1):1-13
- Akşit N.(2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* (467):31-51
- Bağcı Z.(2016). Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25: 330-346
- Baldwin S. (2006). Organizational justice. Institute of Employment Studies. 1-13.

- Bare LL. (2004). Factors that most influence job satisfaction among cardiac nurses in an acute care setting. In partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science Nursing. Huntington. Thesis submitted to The Graduate College of Marshall University
- Barutçugil İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Kariyer Yayıncılık. İstanbul
- Barrett-Howard. Edith and Tom R.Tyler. (1986). Procedural justice as a criterion in allocation decisions. *Journal of Personality and Social Psychology* 50 (2) :296-304.
- Başar U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara. (Danışman: Doç.Dr. Basım HN)
- Beugre CD (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Greenwood Publishing Group Incorporated, Quorum Books Westport. Connecticut. London
- Beugre CD, Baron RA. (2001). Perceptions of systemic justice: The effects of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*.31(2):324-338.
- Beugre CD. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International journal of Human Resource Management* 13(7) :1091-1104.
- Bies RJ, Moag JS. (1986). Interactional justice. communication criteria for fairness. In. M. H. Bazerman. R. Sheppard. and B. Sheppard (Eds.). *Research in negotiations in organizations*. 1: 43-55.

- Bies RJ, Tyler TR. (1993). The litigation mentality in organizations: A test of alternative psychological explanations. *Organization Science*. 4(3) :352-366.
- Brockner J, De Witt RL, Grover S, Reed T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of layoff and survivors' reactions to the layoff. *Journal of Experimental Social Psychology*.26: 389 – 407.
- Büyüköztürk. Ş. (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 23. Baskı. Pegem Yayıncılık. Ankara
- Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY, Weng HC, Lin YT, Lee SI. (2015). Organizational justice, trust and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*.15.363
- Cihangiroğlu N, Yılmaz A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *SÜ İİBFSosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 13(19):195-213.
- Cohen-Charash Y, Spector PE.(2001). “The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.86(2) :278 – 321.
- Cojuharenco I,Patent D.(2013). Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86: 371–393.
- Colquitt JA, Conlon DE, Porter OLHC, Wesson MJ, Ng YK. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic Review of 25 years of organizational justiceresearch. *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 425-445

- Colquitt JA (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 386- 400.
- Colquitt JA, Greenberg J. Zapata-Phelan CP. (2005). What Is Organizational Justice? A Historical Overview. *The Handbook of Organizational Justice*. Eds: Greenberg et all. Mahwah. NJ Erlbaum.
- Colquitt, J A, Rodell JB.(2011). Justice, trust and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*. 54(6): 1183–1206.
- Crawshaw JR.(2006). Justice source and justice content: Evaluating the fairness of organisational career management practices. *Human Resource Management Journal*. 16 (1):98-120.
- Crawshaw JR, Cropanzano R, Bell CM, Nadisic T. (2013). Organizational justice: New insights from behavioural ethics. *Human Relations*. 166(7):885-904
- Cojuharencu I. Patient D. (2013). Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 86: 371–393.
- Cropanzano R, Ambrose ML. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. Eds: Greenberg J. Cropanzano R. *Advances In Organizational Justice*. 119-151. Stanford University Press. California
- Cropanzano R, Bowen DE, Gilliland SW (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(4):34-48.

- Crossman A, Abou-Zakı B.(2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*.18 (4):368-376
- Crossman A, Haris P.(2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*.34(1): 29-46.
- Currivan DB .(1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*.9(4):495-524
- Çakar ND, Yıldız S.(2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi:”Algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28):68-90.
- Çelik OT. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasında İlişki. Yüksek Lisans Tezi.Konya. (Danışman: Prof. Dr. Musa Gürsel)
- Cerit K.(2009). Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik Ve Çalışma Özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. (Danışman: Seren Ş.)
- Çetin F, Basım HN, Karataş M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 18(1):71-85
- Çetinkaya M, Çimenci S. (2014). Örgütsel adalet algısının vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*.12 (23) :237-278.

- Çimen M, Şahin İ.(2000). Bir kurumda çalışan sağlık personellerinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 5(4)
- Dailey RC, Kırk DJ .(1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*. XLV(3) :305 – 317.
- Davis BA, Ward C,Woodaa M, Shultz S, Davis H. (2007). Comparison of Job Satisfaction Between Experienced Medical Surgical Nurses and Experienced Critical Care Nurses. *Medsurg Nursing; Pitman*16(5): 311-6.
- Danish RQ, Umsan A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan, *International Journal Of Business and Management* . 5 (2):159-167
- Decker FH. (1997). Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Research In Nurse Health*. 20. 453-464.
- Deniz S, Çimen M, Özsarı H. (2016). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik bişr araştırma. *Jasss International Journal of Social Science*.42:329-343
- Derin N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Terakye G.)
- Durmuş S, Günay O.(2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29(2):139-146.
- Duygulu S, Korkmaz F.(2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2)

- Efil İ. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 13. Baskı. Dora Yayınları. İstanbul
- Eğimli AT (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3):35-51
- Eker G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.(Yrd. Doç. Dr. Özer PS)
- Elovainio M, Kivimaki M, Vahtera J.(2004). Job decision latitude, organizational justice and health: Multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine*. 58.1659-1669.
- Elovainio M, Van den Bos K, Linna A, Kivimaki M, Ala-Mursula L, Pentti J, Vahtera J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science and Medicine*. 61(12): 2501-2512.
- Eroğlu GŞ. (2009). Örgütsel Adalet Algılaması Ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Denizli (Danışman Doç. Dr. İrmış A.)
- Ertürk E, Keçecioglu T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*. 12(1):39-52
- Faheem MA, Norashikin M. (2015). The effects of organizational justice on workplace deviance and job satisfaction of employees: Evidence from a public

sector hospital of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.6 (5):342-352

Fathabad SH, Yazdanpanah A, Hessam S, Chimeh EE, Aghlmand S. (2014). Organizational Justice and the Shortage of Nurses in Medical & Educational Hospitals. in Urmia-2014. *Global Journal of Health Science*.8(2):99-105.

Feldman CD, Arnold JH .(1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. Mc. Graw-Hill International Book Company. Auckland

Finn CF. (2001).Autonomy an important component for nurses job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*. 38(3):349-357.

Folger R, Konovsky MA.(1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decision. *Academy of Management Journal*. 32(1):115-130.

Folger R.(1987). Distributive and procedural justice in the workplace. *Social Justice Research*. 1(2):143-159.

Folger R, Cropanzano R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks. CA: Sage.

Foley S, Kidder DL, Powell GN. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of hispanic law associates. *Journal of Management*. 28(4):471-496.

Friday SS. Friday E .(2003) .Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*.22 (5): 426-442.

- Furnham A, Petrides KV, Jackson CV, Cotter T. (2002). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction? *Personality and Individual Differences*.33(8): 1325–1342.
- Gauri S. Rai .(2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *Journal of Human Sciences*. 10(2).260-284
- Gelens J, Dries N, Hofmans J, Pepermans R. (2013). The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda. *Human Resource Management Review*.23(4) 341-353
- Greenberg J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*.12. 9-22
- Greenberg J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*. 16: 339.-342.
- Greenberg J, Bies RJ.(1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*.11(5) 433-444
- Greenberg J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 54: 81–103.
- Greenberg J. (1996). *The Quest For Justice on the Job: Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Gölbasi Z, Kelleci M, Dogan S.(2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*. 45(12):1800- 1806.
- Görgülür AA.(2013).Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Niğde.(Danışman: Prof. Dr. Doğan S.)
- Gül H, İnce M. (2014). Etik ve liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 7(2):127-150
- Güneş N.(2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Kocaman G)
- Güneş MA, Buluç B.(2012).İlköğretim okullarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*.10(3):411-437.
- Gürbüz S. (2008). İş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*.41 (4) 49-77
- Gürbüz S, Mert İS. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik uygulaması: Kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*.42 (3) 117-139.
- Hatam N,Fardid M, Kavosi Z.(2013). Perceptions of organizational justice among nurses working in university hospitals of shiraz: a comparison between general and specialty settings. *Nursing and Midwifery Studies*. 2 (4):77-82.
- Hodginson C.(2008). Yönetim Felsefesi. Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon.1. Baskı Çeviren: Anıl İ.Doğan B. Beta Yayınları. İstanbul

- Hu J, Liu H. (2004). Job satisfaction among nurses in China. *Home Health Care Management Practice*. 17 (1): 9-13.
- Işık O,Uğurluoğlu Ö, Akbolat M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(2):254-265.
- İçerli L.(2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development*. 5(1): 67-92.
- İntepeler ŞS,Güneş N, Bengü N, Yılmazmış F.(2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim.Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi, 7(1):2-6
- İşcan ÖF, Naktiyok A.(2004). Çalışanların örgütsel bağdaşmalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* .59 (1):181-201.
- İşcan ÖF. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.60 (1):149-171.
- İşcan ÖF, Sayın U.(2010). Örgütsel adalet. iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.24(4):195-216.
- İyigün ÖN.(2012). Örgütsel adalet kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11 (21):49-64.
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. (2011). Yoğunbakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 4(1):8-12

- Kalay F, Arslan H, Oflas Ş. (2013). Kadrolu ve 4-B sözleşmeli yardımcı sağlık personelinin iş doyumlarının karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29,111-121
- Kantek F (2015). Cinsiyetin hemşirelerin iş doyumuna üzerine etkisi: bir metaanaliz çalışması. *International Science and Technology Conference*, St. Petersburg Russia
- Kantek F, Kartal H.(2016). Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması.*Journal of Human Sciences* , 13(3):4268-4277
- Karapınar PB. (2011). Performans değerlendirme kriterlerinin örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisindeki düzenleyici etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.29 (2): 115-144
- Karkın N. (2004). Kamu ve özel sektör yöneticilerinin liderlik davranışları: Bir literatür analizi denemesi., *Türk İdare Dergisi*, 445
- Keklik B, Us NC.(2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.18(2):143-161
- Kesici ŞH, İzgar (Ed.) (2003). İşDoyumu. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde(75-124). Eğitim Kitabevi: Konya.
- Kivimaki M, Elovainio M, Vahter J, Ferrie JE. (2003).Organisational justice and health of employees: Prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*.60:27- 34.
- Koçel T.(2001). İşletme Yöneticiliği: Yönetici ve Organizasyonlarda Davranış. Klasik-Modern - ÇağdaşYaklaşımlar ve Güncel Yaklaşımlar. İstanbul: Beta Yayınevi

- Konovsky MA (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*. 26 (3) :489-511
- Kundak Z, Üzel Taş H, Keleş A, Eğicioğlu H.(2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*,16(1)
- Kuokkanen L.Leino-Kilpi H.Katajisto J.Heponiemi T.Sinervo T.Elovainio M.(2014). Does organizational justice predict empowerment? Nurses assess their work environment. *Journal Of Nursing Scholarship*.46(5):349-356
- Kutunis RÖ. Mesci M.(2010). Örgütsel adaletin çalışanların iş tatminine etkisi: Turizm alanında eğitim veren bir yükseköğretim kurumuna yönelik bir örnek olay çalışması. *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 19:527-552
- Kurudirek MA. (2014). Örgütsel Adalet Agısı ve İş Doyumu İlişkisi: Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mızrak O.)
- Kyu Eun Lee, Jee Hee Kim, Myong JK.(2016). Influence of perceived organizational justice on empowerment. organizational commitment and turnover intention in the hospital nurses. *Indian Journal of Science &Technology*. 9(20):1-8.
- Lambert E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*. 31(2) 155–168.
- Llorente RMB, Macias EF .(2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*.34.656–673.

- Lemons MA, Jones CA. (2001). Procedural justice in promotion decisions: using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*.16(4): 268–280.
- Lotfi M.H., Pour M.S (2013) The Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among The Employees of Tehran Payame Noor University, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 (2013) 2073 – 2079
- Lowe RH, Vodanovich SJ. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*.10 (1): 99–114.
- Luthans F.(1995). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Inc.
- Luthans F, Thomas T.(1987). The relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study: A research note. *Personel Review*.18(1):23-26.
- Markovsky B, Younts CW.(2001). Prospects for Distributive Justice Theory. *Social Justice Research*. 14 (1) 45-59.
- McAuliffe E, Manafa O, Maseko F, Bowie C, Whitee E.(2009).Understanding job satisfaction amongst mid-level cadres in Malawi: the contribution of organisational justice. *Reproductive Health Matters*. 17 (33). 80–90.
- Mc Farlin DB, Sweeney PD. (1992). Research Notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 35 (3): 626-637.
- Mc Shane SL, Von Glinow MA. (2009). *Organizational Behavior*. New York. McGraw-Hill/Irwin.

- Melo MB, Barbosa MA, Souza PR (2011). Job satisfaction of nursing staff: Integrative review. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 19 (4)
- Merih YD, Arslan H.(2012). Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç- örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 9(3):40-46
- Miner JB. (1992) . *Industrial/Organizational Psychology*. New York. McGraw Hill.
- Mohamed SA.(2014). The relationship between organizational justice and quality performance among healthcare workers: A pilot study. Hindawi Publishing Corporation the Scientific World Journal. 2014 -757425-7
- Mottaz CJ.(1987). Age And WorkSaticfaction. *Work And Occupations*. 14(3):389-408
- Mowday. RT, Steers RM, Porter LW. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.14(2): 224-247.
- Mrayyan MT.(2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*. 13. 40–50.
- Munywende PO, Rispel CL, Chirwa T.(2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human Resources HealthBiomedcentral*. 12(27)
- Nasurdin MA, Khuan LS.(2011). Organizational justice, age, and performance connection in Malaysia. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3): 273-290

- Nathan A Bowling, Terry A. Beehr, Lawrence R. Lepisto. (2006). Beyond job satisfaction: A five year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 69(318).
- Niehoff BP, Moorman RH. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36(3): 527-556.
- Ng TW, Feldman DC. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718
- Nowakowski JM, Conlon DM. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *The International Journal of Conflict Management*. 6(1):4-29.
- Nur D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 14:230-240
- Oshagbemi T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*. 27 (3): 213-226
- Oshagbemi T. (2003). Personal Correlates Of Job Satisfaction: Empirical Evidence From UK Universities. *International Journal Of Social Economics*. 30(12):1210-1226.
- Öğüt A, Kaplan M, Biçkes DM. (2009). Algılanan örgütsel adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri örneğinde bir analizi. 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. 158-164
- Önen L, Tüzün MB. (2005). Motivasyon. İstanbul. Epsilon Yayınları

- Örücü E. Kılıç R. Şimşir S.(2006). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Fener*
- Özdevecioğlu M. (2003).Algılanan örgütsel adaletin bireyler arası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. 21: 77-96
- Özer P, Urtekin GE. (2007). Örgütsel adalet algısıboyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 28, 107-125
- Özgen H, Yalçın A.(2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım, Nobel Kitapevi, Adana, 452s
- Özmen ÖNT, Arbak Y,Özer PS. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*.7(1): 17–33.
- Palamutçuoğlu BT, Çavuşoğlu S, Palamutçuoğlu AT.(2016).Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiye meta analitik bir yaklaşım. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 8(2)203-216
- Parker RJ, Kohlmeyer JM. (2005). Organizational justice and turnonev in public accounting firms. a research note. *Accounting Organizations and Society*.30.
- Pillay R. (2009). Work satisfaction of professional nurses in South Africa: A comparative analysis of the public and private sectors. *Human Resources for Health*.7:15.

- Ployhart RE, Ryan AM. (1997). Toward and explanation of applicant reactions: An examination of organization justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 72 (3):308–335.
- Pelit E, Bozdoğan İ.(2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. &(2):37-66.
- Rifai HA. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*. 7(2):131-154.
- Robbins SR, Judge TA.(2007). *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice Hall.
- Robinson KL.(2004). The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables. A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, San Diego, Alliant International University.
- San HÖ. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Saari LM, Judge T. (2004). “A employee attitudes and job satisfaction” *Human Resource Management*. 43 (4): 395–407 Wiley Periodicals. Inc. Published Online in Wiley InterScience.(www.interscience.wiley.com).DOI: 10.1002/hrm.20032. 395–407
- Salwa Attia Mohamed (2014). The relationship between organizational justice and quality performance among healthcare workers: A Pilot study. *Hindawi Publishing Corporation The Scientific World Journal*. Article ID 757425.

Seymen O.Girgin GK, Giritlioğlu İ, Aksu M. (2009).İşgörenlerin etkileşim adaleti algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi: Çanakkale ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma.17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

Seyrek H. (2013).Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara (Danışman Doç. Dr. Yıldırım D.)

Siavash KS, Ghaziani FG, Tayebi SM.(2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. *Scholars Research Library Annals of Biological Research*.3(8).p. 4229 – 4238.

Siqueira VTA, Kurcgant P.(2012). Job Satisfaction: a quality indicator in nursing human resource management. *Rev Esc Enferm USP*, 46(1):146-52

Silah M .(2005). Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi. Ankara: Seçkin

Slay TA.(2004). Intrinsic and extrensic factors affecting job satisfaction of nursing assistants in two long-term care. Thesis master of science, Cincinnati, The College of Design, Architecture, Art and Planning of the University of Cincinnati.

Söyük S.(2007).Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Semerciöz F).

Söylemez D, Sur H, Cebeci D.(2005). İş doyumuna yönelik meta-analiz çalışması. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Nisan – Mayıs – Haziran: 34 – 41.

- Spector PE.(1997). Job Satisfaction: Application. Assessment. Cause and Consequences. USA California. SAGE Publications
- Spence Laschinger HK.(2004). Hospital nurses perceptions of respect and organizational justice. *JONA*.34 (7-8) :354-364
- Şahin B, Taşkaya S.(2010). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*.13(12):85-114.
- Şanlımeşhur Ö.(2015). Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet İle Çatışma İlişkisi ve Bir Araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. Aslantaş CC)
- Tan FY. Ab Aziz Y.(2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.219:798-803
- Tan Ö. Çetin C. (Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Öneri Dergisi*.9 (35):1-13.
- Tang Thomas LP. Baldwin S. Linda J.(1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *Eric Institute of Education Science*. ED396117
- Taşcıoğlu H. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Etkisi Bir Örnek Olay. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya.
- Tekingündüz S,Aydın M, Polat H. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir devlet hastanesi örneği. *Sayıştay Dergisi*. 94:53-72

- Tietjen MA, Myers RM. (1998). Motivation And Job Satisfaction. *Management Decision*.36(4): 226-231.
- Tilev S, Beydağ KD.(2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelikte Yönetim Dergisi*,3(1): 140-147
- Top M.(2012).Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık. örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.41(2):258-277.
- Tuna M. (2013). Örgütsel adalet: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında bir araştırma. *Jasss International Journal of Social Science*.6(8):997-1023
- Turgut H, Mert İS. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4).
- Tutar H.(2007).Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.12(3):97-120.
- Tütüncü Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.2(4): 106-120.
- Tyler TR.(1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*.57(5):830-838.
- Tzeng HM. (2002). The influence of nurses working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*. 39. 867-878.

- Utriainen K.(2009). Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*. 17(8) 1002-1010
- Uluköy M.(2014). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.39: 213-226
- Ülbeği İD.(2016).Örgütsel adaletin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25(2):101-112.
- Ülker G. (2008). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yönetici ve örgüte duyulan güven üzerindeki etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(16):188-208.
- Üngüren E, Cengiz F, Algür S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler*. KIŞ-2009. C.8 S.27.
- Yavuz E .(2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11(2):302-312
- Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu IG. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 1(1):3-16.
- Yeğin M.(2009), “İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi” Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi(Danışman: Doç. Dr. Tütüncü Ö, Musal B.)
- Yelboğa A.(2009). Validity And Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey *World Applied Sciences Journal*. 6(8):1066-1072.

- Yelboğa A.(2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 12 (2): 171-182
- Yeniçeri Ö, Demirel Y, Seçkin Z. (2009). Örgütsel adalet ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*. Sayı 16.83-99.
- Yeşil S, Dereli SF.(2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *KSÜ İİBF Dergisi*.2(1):105-122
- Yıldırım F.(2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.62(1):253-278.
- Yıldırım MC, Ekinci A, Öter ÖM. (2012). The effect of education supervisor assistants' organizational justice perceptions on their level of professionalburnout. Ankara University. *Journal of Faculty of Educational Sciences*. 45(1): 327-345
- Yıldız N, Kanan N. (2005). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*. 9. 1-2. 8-13.
- Yıldız S.(2014).Örgütsel Adaletin Örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 14(2):199-210.
- Yılmaz K, Altinkurt Y. (2012). Okul yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 20 (2): 385-402
- Yılmaz K, Altinkurt Y. (2012).Okul yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.20(2):385-402

- Yüksekbilgili Z, Çöpoğlu M, Gür O. (2015) . Örgütsel adalet: Bir büyükşehir belediyesinde araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 14 (55) 45-53
- Yürür Ş. (2005). Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yürür Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13(2).295-312.
- Zahednezhad H, Manoochehri H, MZ Tafreshi, PF Afshar, RG Gheshlagh. (2015). Relationship between Organizational justice and nurses psychological empowerment. *Iran Journal of Nursing*.28(93):78-86
- Wang H, Ni Y&Xie B. (2006). Main factors influencing nurse job satisfaction –a cross-country study. Master dissertation. Kristianstad. International Business Department of Business Administration&Economics. Kristianstad University College.
- Wang X.Liao J.Xia D. Chang T .(2010) .The impact of organizational justice on work performance-mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*.31(6): 660-677.
- Xerri MJ.(2014). Examining the relationship between organisational justice. job satisfaction and the innovative behaviour of nursing employees. *International Journal of Innovation Managament*.18(1)

8. EKLER

EK. 1 BİLGİ FORMU

Değerli katılımcılar; Bu çalışma bir özel hastane ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş doyumuna etkisini belirlemek üzere planlanmıştır. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda saklı kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları eksiksiz olarak cevaplamanız çok önemlidir. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, ankette bulunan sorulara doğru cevap vermenizi rica eder, işbirliğiniz için teşekkür ederiz.

Şenay ŞENER ÖZALP
Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı Hemşirelik
Yükseklisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN
Yüksek Lisans Tez Danışmanı

1-Yaşınız (.....)

2-Cinsiyetiniz nedir?

Kadın Erkek

3-Medeni durumunuz nedir?

Evli Bekar

4. Eğitim düzeyiniz nedir?

Sağlık meslek lisesi Önlisans Lisans
 Yüksek lisans Doktora

5. Nerede çalışıyorsunuz?

Kamu Hastanesi Özel Hastane

6-Mesleğinizdeki toplam çalışma yılınız?.....yılay

7- Şu an çalıştığınız kurumda toplam çalışma süreniz?yıl.....ay

8- Çalıştığınız birimin adı?

- İç Hastalıklar
- Cerrahi Bölümler
- Yoğun Bakım- -Acil-Ameliyathane
- Doğum- Çocuk
- Diğer (Lütfen yazınız.)

9- Kurumdaki göreviniz nedir?

- İdari personel
- Servis sorumlusu
- Hemşire

10-Çalışma Şekliniz nedir?

- Vardiya- Gündüz ve Nöbet
- Sadece Gündüz
- Sadece Akşam (Nöbet)
- Diğer

11- İşini sevme durumunuz?

- Hayır
- Kısmen
- Evet

12-Aylık ortalama kişisel geliriniz?

- Çok yetersiz
- Yetersiz
- İe yeterli ne yetersiz
- Yeterli

13- Kadro durumunuz?

- Kadrolu 4-A
- Kadrolu 4-B
- Sözleşmeli
- İşverenFirma Elemanı
- Diğer

EK.2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre ; (1)Çok Nadir(2)Seyrek (3)Kısmen (4)Yeterince (5)Çok Sık seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		1- Çok Nadir	2-Seyrek	3- Kısmen	4- Yeterince	5- Çok Sık
İşlemsel Adalet	1- Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?					
	2- Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?					
	3- Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?					
	4- Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?					
	5- Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?					
	6- Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?					
	7- Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?					
Dağıtımsal adalet	8- Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?					
	9- Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?					
	10- Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?					
	11- Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?					
Kişilerarası Adalet	12-Size nazik davranır mı?					
	13-Size değer verir mi?					
	14-Size saygılı davranır mı?					
	15-Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?					
	16-Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?					
Bilgisel Adalet	17- Süreçleri bütünüyle açıklar mı?					
	18- Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?					
	19- Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktar mı?					
	20- Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?					

EK.3. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre ; (1)Hiç Katılmıyorum. (2)Katılmıyorum. (3)Kısmen katılmıyorum. (4)Kısmen Katılıyorum . (5)Katılıyorum. (6)Tamamen Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işimi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işin takdir edilmediğini düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerindeki kadar hızlı yükselmektedir.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.	1	2	3	4	5	6

24	İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu iş yerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artıştan memnunum	1	2	3	4	5	6
29	İşyerimde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar vardır.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın yeteri kadar ödüllendirildiğini düşünmüyorum	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
34	İş yerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

EK 4. BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

ASGARİ BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (ANKET ARAŞTIRMALARI İÇİN)

Sizi Ayşegül OKSAY ŞAHİN danışmanlığında Şenay ŞENER ÖZALP tarafından yürütülen **“Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının ve iş tatminlerinin incelenmesi”** başlıklı ankete dayalı bir araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, bir özel hastanede ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algısının iş doyumuna etkisini belirlemektir. Araştırma süresi 12 ay olarak belirlenmiş olup, evreni 450 kişiden oluşan araştırmaya 300 gönüllünün katılacağı varsayılmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas olup, gönüllü istediği zaman herhangi bir cezaya veya yaptırıma maruz kalmaksızın, hiçbir hakkını kaybetmeksizin araştırmaya katılmayı reddedebilir veya araştırmadan çekilebilir. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. İsterseniz bu bilgileri aileniz ve/veya yakınlarınız ile tartışınız. Eğer anlayamadığımız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Anket formunda 68 adet soru yer almaktadır. Sorulara yanıt verme süreniz yaklaşık 30 dakikadır. Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırma sürerken herhangi bir zamanda istemeniz durumunda sorumlu araştırmacıyı bilgilendirmek koşulu ile araştırmadan ayrılabilirsiniz. Anketi yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda saklı kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtın doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, ankette bulunan sorulara doğru yanıt vermenizi rica eder, işbirliğiniz için teşekkür ederiz.

Araştırma Sorumlusu

Danişman Yrd. Doç. Dr. Ayşegöl OKSAY şAHİN



Ben,.....[gönüllünün adı, soyadı (kendi el yazısı ile)]

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. Çalışma hakkında soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum.

Bu koşullarda; söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Adresi:

(varsa Telefon No, Faks No):

Tarih (gün/ay/yıl):/...../.....

Onay Alma İşlemine Başından Sonuna Kadar Tanıklık Eden Kuruluş Görevlisinin

Adı-Soyadı:

İmzası:

Görevi:

Tarih (gün/ay/yıl):...../...../.....

Açıklamaları Yapan Kişinin

Adı-Soyadı:

İmzası:

Tarih (gün/ay/yıl):.../.../.....

EK 5. ETİK KURUL İZİNİ



B.Ü.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı

TOPLANTI TARİHİ : 02/12/2015
TOPLANTI NO : 2015/12

KARARLAR :

- 15-** Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN'in sorumluluğunda yürütülecek olan 2015-129-02/12 Protokol no'lu "Bir Özel Hastanede ve Karma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Adaleti Algısının İş Doyurmasına Etkisinin Belirlenmesi" konulu çalışmanın Etik Kurul İlkelerine uygun olduğuna,

Oy birliği ile karar verilmiştir.

A S L I G İ B İ D İ R

Doç. Dr. Günür ÖZBEKİS DENGİZ
B.E.Ü. Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanı

EK 6. KURUM İZİNLERİ



Sayı: 2016/ 300

30.01.2016

T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

32469041-304.05/ 238307 sayılı göndermiş olduğunuz yazınıza istinaden, Yrd.Doç.Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN danışmanlığında, Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 2014528302015 numaralı öğrenciniz Şener ÖZALP, 'Bir Özel Hastanede ve Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısının İş Doyumuna Etkisinin Belirlenmesi' konulu tez çalışmasını hastanemizde uygulaması uygundur. Bilgilerinize arz/rica ederim.


Op.Dr. ZEYNEP DOĞANÇOĞLU
Genel Müdür / Başhekim
01.02.2016

Genel Müdür / Başhekim



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



Sayı : 88919140/663.08
Konu : Tez Çalışması Hk.

KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 12/01/2016 tarihli ve 238297 sayılı yazınız.


İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN danışmanlığında, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şenay ŞENER ÖZALP' in "Bir Özel Hastanede ve Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Adalet ve Algısının İş Doyumuna Etkisinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasını Bakanlığımızın bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla Genel Sekreterliğimize bağlı KBÜ Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Op. Dr. İsmail KARA
Genel Sekreter

Güvenli Elektronik İmza
Aynı ile Aynadır
12/02/2016
ER DEMİRCİ
VHKİ

EK-7 ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

 omur ozmen <omur.ozmen@deu.edu.tr> Yanıtla

22.10.2015 (Per), 13:10
Siz

Gelen Kutusu

Bu iletiyi 10.3.2017 14:26 tarihinde ilettiniz

Şenay hanım merhaba,

Adalet ölçeğini çalışmanızda kullanmanız bizi memnun eder. Ölçeğin kopyası ile ilgili olarak tekrar yazacağım.

Ömür

21 Ekim 2015 21:59 tarihinde şenay özalp <ssenerozalp@hotmail.com> yazdı:

Sayın Prof. Dr. Ömür Nezcân Timurcanday Özmen Hocam,

Ben Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim alanında Yüksek Lisans öğrencisiyim."Bir özel hastanede ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algısının iş doyumuna etkisinin belirlenmesi" konulu çalışmamda kullanmak üzere "Değerler ve Adalet " isimli çalışmanızda kullandığınız ve 2001 yılında Colquitt' in geliştirdiği, siz ve arkadaşlarınız tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış olan adalet ölçeğini yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum.İziniz ve katkılarınız benim için çok değerli olacaktır. Ölçeğin kullanımını onaylamanız halinde ölçeğin bir kopyası ve değerlendirilme şekli ile ilgili gerekli bilgileri paylaşırsanız çok memnun olurum.

Saygılarımla...

--
İyi çalışmalar...
Şenay ŞENER ÖZALP
Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

EK-8 İŞ TATMINİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

İŞ Tatmin ÖLçeğinin orijinal metninde ticari amaç dışında izin alınmadan kullanılabileceği belirtilmektedir (Colquitt 2001). Ancak yine de İŞ tatmin öLçeğini Törkçeye uyarlayan Yelboğa ile telefonla iletişime geçilerek izin alınmıştır.



9. ÖZGEÇMİŞ

Şenay ŞENER ÖZALP 1972’de Ankara’da doğdu; ilk ve orta öğrenimini aynı şehirde tamamladı; Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Koleji’nden mezun olduktan sonra 1990 yılında Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Kardiyoloji Anabilim Dalı Yoğun Bakım Ünitesin’de göreve başladı. 2001 Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi, 2011 Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Lisans Eğitimi’ni tamamladı. 2007 yılına kadar Ankara Üniversitesi Kardiyoloji ve Acil birimlerinde çalıştı. 2008 yılında İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesin’de Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalında çalıştıktan sonra 2008 yılında tekrar Ankara Üniversitesi’ne döndü ve Fizik tedavi biriminde çalıştı. 2013 yılında Safranbolu Devlet Hastanesi’ne tayin oldu. 2005 yılından beri aynı hastanenin Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Halen; 2015 yılında Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı’nda başlamış olduğu yüksek lisans programını sürdürmektedir.

ADRES BİLGİLERİ

Adres: Sadri Artunç cad. Halkevi sok.
No:7
Safranbolu /KARABÜK

Tel: (0370) 7121187
Faks: (0370) 7121191
E-posta: ssenerozalp@hotmail.com