



ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT'S EFFECT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON DOCTORS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2018.923

PAP- V.7-2018(76)-p.393-402

Yesim Korkut¹, Yurdagul Meral²

¹Istanbul Medipol University, Unkapanı Kampüsü, Beykoz, Istanbul, Turkey.

ykara@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8170-383X

²Istanbul Medipol University, Kavacık Kampüsü, Beykoz, Istanbul, Turkey.

ymeral@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9244-1994

To cite this document

Korkut, Y., Meral, Y. (2018). Organizational justice and organizational commitment's effect on job satisfaction: a research on doctors. PressAcademia Procedia (PAP), V.7, p.393-402.

Permenant link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.923>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- It is aimed to investigate the mediating effect of emotional commitment on the relationship between operational justice and job satisfaction on physicians. . At the same time, the relationship between organizational justice and organisational commitment, between organisational justice and job satisfaction and between organisation commitment and job satisfaction are also investigated. According to the demographic characteristics of physicians, perceptions of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction were measured.

Methodology- Our sample consisted of 489 physicians and the data were obtained by questionnaire method. Using the SPSS 22 statistical program, frequency and percentage breakdowns for participants' responses, factor analysis and normality distributions of data were made. After the reliability and validity analyzes of the scales were performed, Spearman correlation and regression analyzes were conducted to test the hypotheses.

Findings- As a result of the research, it was found that the relationship between transactional justice and job satisfaction is mediated by emotional commitment, and the relationships between organizational justice and organizational commitment, organizational justice and job satisfaction and organizational commitment and job satisfaction are significant and positive.

Conclusion- At the same time, when we look at the severity of relations among our variables, the strongest relationship is reached between organizational justice and job satisfaction.

Keywords: Organizational justice, organizational commitment, job satisfaction, doctors.

JEL Codes: M1, M10, J28

ÖRGÜTSEL ADALETİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİLERİ: HEKİMLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Amaç- Çalışmamızda hekimler üzerinde, işlemsel adalet ve iş doyumunu ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Aynı zamanda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırılması da amaçlanmıştır.

Yöntem- Örnekleminizi 489 hekim oluşturmakta olup, veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. SPSS 22 istatistik programı kullanılarak, katılımcıların cevaplarına yönelik frekans ve yüzde dökümleri, verilerin faktör analizi ve normallik dağılımları yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapıldıktan sonra, hipotezlerin testine yönelik Spearman Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular- Araştırma sonucunda, işlemsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki de duygusal bağlılığın aracılık rolünün olduğu, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Sonuç- Aynı zamanda değişkenlerimiz arasındaki ilişkilerin şiddetine bakıldığında en güçlü ilişki, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumunu.

JEL Kodları: M1, M10, J28

GİRİŞ

İnsan kaynağı kamu ve özel sektörde yer alan tüm örgütlerin başarılarında temel faktördür. Ancak yeterli bilgi ve donanımına sahip olan örgütler, varoluş amacı olan hizmet sunumunda üstünlük elde edebilmektedirler. Bu üstünlüğün devam edebilmesi için; nitelikli ve iyi yetişmiş olan çalışanlarda adaletli bir ortam sunarak çalışanların iş doyumunu ve örgüte olan bağlılığını sağlayabilmek esastır. Adaletin olmadığı bir çalışma ortamında, örgüte bağlılık ve iş doyumundan da söz edilemez.

Çalışanlar örgütteki diğer çalışanlarla kendilerini karşılaştırırlar ve haksız bir durumun varlığını hissettiklerinde örgütten fiziksel ve duygusal olarak uzaklaşırlar. Bunun neticesinde bireyin motivasyonu düşer ve örgütsel bağlılık düzeyi de olumsuz yönde etkilenir. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için, insan unsuruna gereken önemi vererek bireyin iş tatmininin artması yönünde yatırım yapmalıdırlar.

Çalışmamızın amacı, kamu ya da özel kurumda çalışan hekimlerin işlemsel adalet ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolünü, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında, örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönü ve gücünü belirlemektir.

Bu kapsamda yazarın yayınlanmamış yüksek lisans tezi baz alınarak yapılan bu çalışmada aşağıdaki soruların cevapları araştırılmaktadır.

Hekimlerin;

- 1) Hekimlerin duygusal bağlılığının, işlemsel adalet algıları ile iş doyumunu arasında aracılık etkisi var mıdır?
- 2) Hekimlerin adalet algısı ile örgütsel bağlılığı arasında olumlu ilişki var mıdır?
- 3) Hekimlerin adalet algısı ile iş doyumunu arasında olumlu ilişki var mıdır?
- 4) Hekimlerin örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu arasında olumlu ilişki var mıdır?

1. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet kavramı olarak, kurum içi karar ve politikaların herkes için aynı düzeyde uygulanması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel adalet kavramı 1980'lerden sonra ilk defa Greenberg (1987) tarafından kullanılması neticesinde ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet, bireyin yer aldığı örgütteki uygulamalar ile ilgili olarak algılanan adalettir (Greenberg,1996: 24).

Organizasyondaki idarenin herkese eşit kurallar uygulayıp uygulamadığı, ücret adilliği, izin ve diğer sosyal haklardan yararlanmak gibi konularda çalışanlar kendisini diğer çalışanlarla karşılaştırmaktadır. Ancak, çalışanlarda oluşan adalet algısının odağını sadece çıktılar oluşturmamaktadır. Örgüt tarafından çalışanlara uygulanan kurallar ve bunun neticesinde oluşan bireyler arasındaki etkileşime de odaklanılmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 185).

Organizasyon içindeki işleyişin devamlılığı için çalışanın adalet algısı oldukça önem arz ettiğinden, örgütsel adalet günümüzde yönetim bilimi araştırmacıları tarafından üzerinde durulan bir olgu haline gelmektedir.

1.1. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adalet üç boyuttan oluşmaktadır.

1.1.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet, Adams'ın Eşitlik Teorisine dayanmaktadır. Adams'ın Eşitlik Teorisi, bireyin kendi kazanımlarını diğer bireylerin kazanımlarıyla kıyaslayarak aralarında eşitliğin olup olmadığını araştırmasıdır (Yazıcıoğlu, 2009: 4).

Dağıtımsal adalet algısına ilişkin gösterge; çalışanın bilgi, yetenek ve becerisini örgütün amaçlarına kanalize etmesi ile doğru orantılı olacak şekilde, yöneticilerin geliştirecekleri eşdeğer karşılığın eşit işe eşit ücret, çalışma şartlarında iyileştirme, ödüllerin adil dağılımı gibi unsurların örtüşmesidir (Yeniçeri vd.,2009: 85).

Örgütte çalışan bireyler maaş, terfi, prim gibi kazançlarını başka bireylerin kazançları ile mukayese ederek sonuçların adaletli veya adaletsiz olup olmadığını algılamaktadır. Bunun neticesinde birey, kendi kazançlarında objektif hareket edilmediğini veya davranılmadığını düşünerek etki altında kalması durumunda negatif yönde etkilenebilir. Dağıtımsal adalet kazancında temel düşünce, çalışanların, dağıtılan kaynaklardan (prim, maaş, terfi, ve ceza gibi) adaletli bir şekilde pay aldığını düşüncesidir

Dağıtımsal adalet, örgütte çalışane hak ettiğini vermeyi gerektirdiğinden sonuçların dağıtımında eşitliğe, hakkaniyete ve ihtiyaca dikkat edilmelidir. Bu çerçevede sonuçlar dağıtıldığında çalışan memnuniyetinin artması ve örgüte bağlılığı da sağlanabilecektir.

1.1.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel (süreç) adalet elde edilen çıktıların nasıl elde edildiği ve bu aşamada hangi süreçlerin kullanıldığı ile ilgilidir (Aslantürk ve Şahan, 2012: 138). İşlemsel adalet algısının temeli, bireylerin elde ettikleri kazanımlar ve alınan kararların plan aşaması ve alınan kararların faaliyete geçirilme aşamalarının adaletli olması ile şekillenmektedir (Jeon, 2009: 20).

İşlemsel adalet, kararların alınmasında ve kuralların uygulanmasında kullanılan süreçlerin adaletli olması, ödemelerin eksiksiz yapılması, sonuçlar hakkında çalışanlara bilgi verme gibi işlemlerin tüm örgüt çalışanlarına adil olarak paylaşılmasıdır. İşlemsel adalet, dağıtım adaleti ile birlikte uygulanmalıdır (Meral ve Yaşlıoğlu, 2017: 954).

Bireyler örgütte alınan kararlarda ve uygulamalarda kendilerinin etkisinin olduğunu algıladıklarında yapılan işlemleri adil olarak görmekte ve bu süreçte elde edilen çıktı, arzulanmayan bir sonuç olsa bile, sonucu olumlu bir şekilde değerlendirilmektedir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22).

Örgüt içindeki yönetici, kararlardan etkilenen çalışanların bu kararların alınmasındaki süreçlerde onayını ve gerçekleşen sürecin tarafsızlığını sağlayabiliyorsa, işlemsel adaleti uygulamayı başarmaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187).

Levental'a göre, örgüt içinde adalet algılamalarını doğrudan etkileyecek 6 temel kural bulunmaktadır. Bu kurallar şunlardır (Leventhal, 1980: 42-48):

(a) Tutarlılık kuralı: Dağıtım kararlarıyla ilgili alınacak kararların birbirleriyle tutarlı olmasıdır.

(b) Önyargılı olmamak kuralı: Dağıtımda veya işlemde örgüt çalışanlarına karşı önyargılı olmamaktır.

(c) Doğruluk kuralı: Bilgilerin doğruluğu ile ilgili kuraldır.

(d) Düzeltibilme kuralı: Alınan bazı kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri veya o kararları düzeltirebilme haklarının olması ile ilgilidir.

(e) Temsilcilik kuralları: Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında onlardan temsilciler seçilmesi ve sorulmasıyla ilgilidir.

(f) Etik kuralı: Alınacak kararların, özellikle dağıtım ve işlemle ilgili, çalışanların etik değerleri ile aynı yönde olması gerektiğine yönelik kuraldır.

Bireyler içinde bulunduğu örgütte işlemsel adaletsizlikle karşılaşılırsa, adaletsizliğin neden olduğu kaynaktan çok örgütün tamamına karşı olumsuz bir tutum içinde bulunmaktadırlar (Özdevecioğlu, 2003: 79).

İşlemsel adaletin varlığı, örgütün global olduğunu ortaya koymakta olup, güçlü performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgüte devam belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Witt, Kocmar ve Andrews, 2001).

1.1.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, örgüt içi adaletin sosyal yanına dikkat çekmekte olup, kararların alınmasından sonra, alınan kararların çalışanlara söylenme biçimi ile ilgilenebilir. Organizasyonel işlerin insancıl yönünü ele alan etkileşimsel adalet, adaleti dağıtan ve adaleti ya da adaletsizliğe maruz kalan taraflar arasındaki diyaloglara dikkat etmektedir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22).

Greenberg, 1993 yılında yayınlamış olduğu çalışmasıyla adaleti hissetme olgusuna yeni boyutlar kazandırmış olup, etkileşimsel adaleti "kişilerarası adalet" ve "bilgisel adalet" olarak ikiye ayırmıştır. Birinci boyut olan kişilerarası adalet, karar uygulayıcılarının karardan etkilenen kişilere nazik ve saygın davranıp davranmamasıyla ilgilidir. İkinci boyut olan bilgisel adalet ise, kararını dayanağı olan temel düşüncenin, kararı etkileyen kişilere yeterli derecede açıklayıp açıklanmamasıyla ilgilidir (Cihangiroğlu, 2011: 10).

Kişilerarası adalet, yöneticilerin çalışanlara karşı saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde ve alınan kararlarda çalışanların haklarına uygun davranmalarını gerektirmektedir. Bilgisel adalet boyutundaysa, çalışanlara karşı yapılan açıklamalar ve sosyal değerlendirmeler yer almaktadır. Eğer çalışan herhangi bir şeyden mahrum kalıyorsa bu durumun çalışana açıklanması gerekmektedir. Bu boyutta yöneticilerin örgütsel işlemler, çalışanların özlük ve sosyal hakları konusunda astlarını bilgilendirmeleri, çalışanların bilgi edinme hakları ve çıkarlarının korunması konusunda da saygı duymaları gerekmektedir.

Örgüt içindeki iletişim sürecinde çalışanların adalet algılarını saygı dürüstlük ve nezaket gibi unsurlar etkilemektedir. Çalışanın örgütteki etkileşimsel adaleti düşük olarak algılaması da buna neden olan kişilere ya da birimlere karşı olumsuz bir tutum içine girmesine neden olmaktadır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Organizasyonların başarıları için önemli bir etken olan örgütsel bağlılık literatürde oldukça fazla çalışılan bir araştırma konusudur. "Morrow" literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğunu belirtmektedir" (Yüceler, 2009: 447). Yapılan bazı tanımlamalar şu şekildedir (Bakan, 2011: 7-10):

- Grusky'e göre (1966), örgütsel bağlılık "bireyin örgüte bağının gücü" dür.
- Leong'a göre, örgütsel bağlılık "bireyin bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücü" dür.
- Morris, Lydka ve O'Creavy, örgütsel bağlılığı "bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimi" olarak açıklamaktadır.
- McDonald ve Makin'e göre, örgütsel bağlılıkta kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilen psikolojik sözleşmedir.
- Meyer ve Allen'e göre, örgütsel bağlılık, "Çalışanın çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine düzenli olarak gelmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile bütünleşmesidir"
- Rusbult ve Farrel'a göre, "Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir" (Gül, 2002: 38).
- Rietzer ve Trice'e göre örgütsel bağlılık ise "örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur" (Yüceler, 2009:449).
- Weiner'a göre "örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır" (Gül, 2002: 38).

- Becker'a (1960) göre ise, "işletmeye bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır" (Gül, 2002: 39).

Örgütsel bağlılığın en çok kabul gören tanımlaması Porter, Mowday ve Steers'a ait olmaktadır ve bu tanıma göre de örgüte bağlılığın öğeleri aşağıda verilmektedir (Gül, 2002: 39) :

- Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
- Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Örgütler için, örgütsel bağlılık konusu son yıllarda ilk sıralardaki amaçlar arasında yerini almaktadır. Bunun nedeni de örgütlerin insan odaklı olması ve örgütte aidiyet duygusuyla çalışanların aynı zamanda yüksek seviyede üretken olmaları, sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin yanı sıra işi bırakma, devamsızlık gibi örgüte zarar verici durumlarda söz konusu olmamaktadır. Aynı zamanda örgüte bağlılığı yüksek olan çalışan örgütün maliyetlerini de düşündürmektedir.

Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modeli, son yıllarda literatürde en çok kullanılan ve araştırmacılar tarafından kabulü en fazla olan yaklaşımdır. Meyer ve Allen (1984) çalışmalarında örgütsel bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı olarak iki gruba ayırmışlardır. Daha sonra Weiner ve Vardi'nin (1980) önerisi ile üçüncü bir boyut olarak normatif ya da ahlaki bağlılık eklenmiş ve üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini oluşturmuşlardır (Allen ve Meyer, 1990: 2).

a) Duygusal Bağlılık

Bu bağlılık türü, çalışanların içinde yer aldığı örgüte karşı pozitif duygularla psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Chang,1999: 67). Çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılığı, örgütün amaçlarını, değerlerini ve hedeflerini benimsemesi ile doğru orantılı bir bağlılık türüdür. Çalışanın örgütün değerlerini benimsemesi, kendisini içinde bulunduğu örgütün bir parçası olarak görmesi ve bunun devamlılığını istemesi duygusal bağlılığından kaynaklanmaktadır. Örgüte karşı en güçlü sağlanabilecek bağlılık türü olan duygusal bağlılık, örgütlerin de çalışanlarında daima isteyeceği bir bağlılık türüdür. Çünkü bu şekilde örgütüne bağlı olan çalışan her zaman gerekenden fazla çaba sarf ettiği gibi işine karşı da olumlu bir tutum sergilemektedir (Bayram, 2005: 132).

b) Devamlılık Bağlılığı

Literatürde rasyonel bağlılık olarak da bilinen devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmalarının beraberinde gelecek olan maliyetlerin farkında olmaları anlamına gelmektedir. Bu maliyetler, başka bir örgüte uyum sağlayamamak, içinde olduğu örgütten tazminatlarını alamamak, işin gerektirdiği niteliklere sahip olamamak, işsiz kalmak gibi durumlarla oluşabilecek maliyetlerdir. Yani bu bağlılık türü çalışanların örgütte kalma ihtiyaçlarından doğmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2005: 45).

Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar mali kazanımlarını kaybetmemek için örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmesine ilave olarak başka bir iş alternatiflerinin de olmaması veya az olması nedeniyle örgütte devamlılıklarını sürdürmektedirler.

c) Normatif Bağlılık

Meyer ve Allen (1990), normatif bağlılığı çalışanların örgütteki devamlılıklarının temelinde çalışanın örgütte kalma zorunluluğu duygusunun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlılık türü, çalışanların örgütteki devamı ile ilgili olarak zorunluluk duymalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle de normatif bağlılığı yüksek olan kişiler örgütte çalışıyor olmalarını, bu durumun hem doğruluğuna inandıkları için hem de ahlaki duygulara dayandığından ve çıkara bağlı olmadan devam ettirmektedirler (Meyer ve Allen, 1997).

Normatif bağlılığı yüksek kişiler örgütteki varlığını sorumluluk bilinci ile sürdürmektedirler. Çalışanların örgüte duyduğu bağlılık, çalışanın kendi değerlerine uygun davrandığına inanmasından kaynaklanmaktadır. Yani çalışanın etik değerlerinin katkısı bu bağlılığın oluşumunda oldukça önemli bir faktördür.

3. İŞ DOYUMU

Hem örgütsel davranışın, hem de insan kaynakları disiplinlerinin konuları arasında önemli bir yer tutan iş doyumunu (Pekdemir, 2006: 11), çalışanın kurumda çalıştığı süre zarfında elde ettiği tecrübeler sonucu pozitif duyguları, işine ve çevresine karşı pozitif davranış ve algılamaları olarak tanımlanmaktadır (Pool, 1997: 11).

İş doyumunu, çalışanların örgüte girişleri sırasında oluşan beklentileri neticesinde, yaptıkları işten elde ettiklerinin kendisinde oluşturduğu olumlu duygular olarak da ifade edilebilir (Adams, 1965: 268).

Bu tanımdan yola çıkarak iki değişkenden söz etmek mümkün görülmektedir. Bunlar; yapılan iş ve elde edilenlerdir. Bu değişkenler arasında da bir oran mevcut olup, çalışanların memnuniyeti de bu iki değişken ile yaptıkları karşılaştırmalar neticesinde belirlenmektedir.

Araştırmacıların iş doyumunu konusuna ağırlık vermelerinin temel nedeni olarak, işe karşı çalışanlarda oluşan pozitif ve negatif tutumların örgütsel davranış üzerindeki güçlü etkisi olduğu söylenebilmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanın örgüte faydası daha fazla olmaktadır. İş doyumunu düşüğe, çalışanlarda bahanelerle işe gelmeme, işe karşı ilgisizlik, örgütün kural ve değerlerini önemsememe, sürekli şikâyetleri dile getirme gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu durumlarda iş doyumunun örgüt için neden bu kadar önemli olduğunun anlaşılmasını sağlamaktadır.

Bireyler günlük zamanlarının büyük kısmını çalışarak geçirdikleri için, çalışanların iş doyumunu sağlaması fizyolojik ve psikolojik sağlığı açısından oldukça önem arz etmektedir. İş doyumsuzluğu yukarıda saydığımız durumların yaşanmasına neden olurken, iş doyumunu yüksek olan çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan iyi oldukları ve örgüte yaptıkları katkının fazla olduğu gözlenmektedir.

Kimi çalışanı ücret motive ederken, kimini terfi olanakları motive edebilmektedir. Bu noktada çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. İş doyumunu, kişilik, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sosyo kültürel çevre gibi bireysel faktörler ve işin kendisi, ücret, yönetim, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, terfi olanakları gibi örgütsel faktörler etkilemektedir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULARI

4.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada literatür taraması sonucu çeşitli kaynaklardan yararlanılarak ölçekte kullanılacak sorular tespit edilerek, soru formu oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak anket dört bölümlü bir anket formu uygulanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcı hekimlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışılan kurum, toplam mesleki deneyim süresi, değerlendirilen kurumdaki deneyim süresine ilişkin ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde işlemsel adalet, üçüncü bölümde duygusal bağlılık, dördüncü bölümde de iş doyumunu algılarına yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Soru formunda kullanılan ölçeklere ilişkin ifadelerin daha anlaşılır olmasını sağlamak için, anket formu hazırlık sürecinde, gözden geçirilen ölçek soruları önce İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Türkçe'ye çevrilen ölçekler daha sonra tekrar İngilizce'ye çevrilerek, iki İngilizce metin karşılaştırılarak anket formu hazırlanmıştır.

İşlemsel adalet algısını ölçebilmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinin, işlemsel adalet boyutunu ölçen 6 ifade kullanılmıştır. Duygusal bağlılık algısını ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık boyutunu ölçen 6 ifade kullanılmıştır. İşlemsel adalet ve duygusal bağlılık ölçekleri beşli likert tipi olarak formda yer almış olup, "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "2= Katılmıyorum", "3= Kararsızım", "4= Katılıyorum" ve "5= Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını içermektedir.

İş doyum algısını ölçmek için Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)'nden yararlanılmıştır. Ölçek 20 ifadeden oluşmakta olup, 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16. ve 20. ifadeler içsel doyum, 5.6.12.13.14.17.18. ve 19. ifadeler dışsal doyumunu ölçmektedir. Ölçek beşli likert tipi olarak formda yer almakta olup, "1= Hiç Memnun Değilim", "2= Memnun Değilim", "3= Kararsızım", "4= Memnunum" ve "5= Çok Memnunum" cevaplarını içermektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi: Literatür taraması doğrultusunda, araştırmamızın temel amacı, çalışanın işlemsel adalet ve iş doyumunu ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolünü belirlemektir. Ayrıca örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti ölçülmüştür.

Çalışmamızın örneklemi oluşuran hekimlerin demografik özelliklerine göre, adalet, örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin algılarının ölçülmesi de ayrıca amaçlanmıştır.

Çalışmamızda kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimlerin algılarının yanı sıra kendi muayenehanesinde çalışan hekimlerinde en son çalıştıkları kamu veya özel sektörde bulunan hastanedeki örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarını ölçmeye yönelik bir çalışma yürütülmüştür. Bu anlamda da yine literatürde yer almayan bir çalışma olduğu ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma Hipotezleri

H₁: İşlemsel adalet algısı, duygusal bağlılık aracı değişkeni ile çalışanların (hekimlerin) iş doyumunu olumlu etkilemektedir.

H₂: Örgütsel adalet algısı ile hekimin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ilişki vardır.

H₃: Örgütsel adalet algısı ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır.

H₄: Örgütsel bağlılık ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır.

Ana Kütle ve Örneklem: Bu araştırma kapsam itibarı ile Türkiye'de kamu ve özel hastanelerde veya son çalıştıkları kuruma yönelik algılarının ölçülmesi amaçlanan, kendi özel muayenehanesinde çalışan hekimler üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırmanın evrenini İstanbul Medipol Üniversitesi Geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp araştırma Merkezinin, 6 aylık süre zarfında eğitimlerine katılan 700 hekim oluşturmaktadır.

700 adet anket formu 16 Eylül ve 2 Aralık 2017 tarihleri arasında, mail ve doğrudan dağıtım şeklinde hekimlere ulaştırılmıştır. Mail ile gönderilen 150 formun 45 tanesi, doldurularak tekrardan mail ile tarafımıza ulaştırılmıştır. 550 adet de elden dağıtılmış olan anket formlarının 444 adet anket formu doldurularak teslim edilmiştir. Toplam 489 adet anket veri girişi yapılmıştır.

Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler: Veriler toplandıktan sonra elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılarla ilgili genel bilgilerin frekans ve yüzde dökümleri elde edilmiştir. Hipotezlerin test edilebilmesi için öncelikle araştırmaya katılan hekimler ile ilgili genel bilgiler demografik özellikler başlığı altında incelenmiştir. Verilerin faktör analizi ve normallik dağılımları yapılmıştır. Araştırmada hekimlerin örgütsel adalet algısının, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine etkilerini ölçmek amacıyla, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış ve daha sonra hipotezlerin testine yönelik olarak spearman korelasyon analizi, regresyon analizi, mann whitney u analizi ve kruskal wallis analizi yapılmıştır.

Araştırma Değişkenleri Ölçekleri İfadeleri Güvenilirlik Analizleri (Cronbach Alfa Katsayı Değerleri): Tüm değişkenlerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı (Cronbach Alpha Coeficient- α) incelenmiştir. Ankette yer alan soruların birbiri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgili kavramı ne derece ölçtüğü bu değer aracılığıyla ortaya konmaktadır.

Cronbach Alfa Katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirlik sonuçları aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2009: 24) ;

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çalışmamızda yer alan değişkenlerin ölçekleri Tablo.1'de gösterilmektedir. Değişkenlere ve değişkenlerin alt boyutlarına ait güvenilirlik kat sayısı 0,958 ile 0,804 arasında değişmektedir.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları Tablosu

| Ölçek | Kullanılan Soru Sayısı | Güvenilirlik Katsayısı |
|-------------------|------------------------|------------------------|
| İşlemsel Adalet | 6 | 0,898 |
| Duygusal Bağlılık | 6 | 0,804 |
| İş Doyumu | 20 | 0,958 |
| İçsel Doyum | 12 | 0,937 |
| Dışsal Doyum | 8 | 0,913 |

İşlemsel adaletin %89, duygusal bağlılığın %80, iş doyumunun % 95 üzerinde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, araştırma verilerine ait aşağıdaki tablolarda verilen sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma Değişkenleri Ölçekleri Yapı Geçerliliği (Faktör Analizi):

Faktör analizi, aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden, az sayıda ve tanımlanabilir özellikte anlamlı değişkenler elde etmeye yönelik çok değişkenli bir istatistikî analizdir (Büyükoztürk, 2002: 485).

Faktör analizinin amacı, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi daha yakından inceleyip, sistemin işleyiş özelliklerini açıklamaktır.

Faktör analizinde örneklem yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-örnekleme yeterliliği istatistiği) ve tüm ölçeklere değişken bazında yapılan faktör analizi sonuçları paylaşılmıştır.

Toplanan verilerin, analize uygun olup olmadığını belirlemek için KMO değerinin 0,50' den büyük olması gerekmektedir.

Tablo 2: KMO Değerler Tablosu (Sipahi ve diğerleri, 2008: 54)

| KMO DEĞERİ | YORUM |
|---------------|----------------|
| 0,9 | Mükemmel |
| 0,8 | Çok iyi |
| 0,7 | İyi |
| 0,6 | Orta |
| 0,5 | Zayıf |
| 0,50'nin altı | Kabul Edilemez |

Çalışmamızda yer alan üç değişken için yapılan faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: Değişkenlerin Faktör Analizi

| | |
|--|-------|
| İşlemsel Adalet Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği | 0,956 |
| Duygusal Bağlılık Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği | 0,888 |
| İş Doyumu Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği | 0,956 |

Yapılan faktör analizi sonucuna göre %66 oranında Toplam Açıklanan Varyans (Total Variance Explains) elde edilmiş olup, faktör analizi için temel bileşenler analizi ile Varimax (dik) döndürme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin örgütsel adalet ve iş doyumunu değişkenleri için KMO katsayısı mükemmel, örgütsel bağlılık değişkeni için elde edilen değerinde çok iyi olarak tanımlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Bulunan KMO katsayıları verilerin analize uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırma Ölçekleri Normal Dağılım Analizi:

Araştırmalarda, uygulanacak istatistiki yöntemler verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bağlı olarak değiştiğinden, istatistiki çalışmalara başlamadan önce verilerin normal dağılım analizi yapılmalıdır.

İstatistiksel analizlere geçilmeden, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine örneklem büyüklüğü 29'dan büyük olduğunda Kolmogorov-Smirnov testi, örneklem büyüklüğünün 29'dan küçük olması durumunda Shapiro Wilks Testi yapılarak bakılmaktadır (Kalaycı, 2009: 45-48).

Test sonucunda, elde edilen p değeri ($p>0.05$) dağılımın normal olduğunu, anlamlı olması halinde ($p<0.05$) ise dağılımın normal dağılmadığını göstermektedir (Field, 2009: 48).

Değişken bazında verilerin dağılımı incelendiğinde 29'dan fazla sayıda veri elde etmiş olduğumuz için, Kolmogorov-Smirnov testi yapılarak Tablo 7.'deki Sig. değeri dikkate alınmaktadır. Örgütsel adaletin Sig. değerinin 0,2 olması normal dağıldığını, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerimizin Sig. değerlerinin 0,05'den küçük olması nedeniyle normal dağılmadıklarını göstermektedir.

Bu nedenle analizler de non-parametrik teknikler kullanılarak yapılmaktadır.

Tablo 4: Normal Dağılım Tablosu (N=489)

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Statistic | df | Sig. |
| İşlemsel Adalet | ,035 | 489 | ,200* |
| Duygusal Bağlılık | ,048 | 483 | ,010 |
| İş Doyumu | ,050 | 474 | ,006 |

4.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcıların anket formunun ilk kısmında yer alan demografik özelliklerine ilişkin ifadelerle verdikleri yanıtlar doğrultusunda frekans analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan hekimlerin cinsiyet, yaş aralığı, medeni durumu, unvanı, çalışılan kurum, toplam mesleki deneyim süresi ve değerlendirilen kurumdaki çalışma süresi ile ilgili bilgiler bu başlık altında yer almaktadır.

Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde, 262 kişi ile %53,6 oranla erkek, 227 kişi ile %46,4 oranla kadın olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan hekimlerden her iki cinsiyet oranının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Veriler katılımcıların yaş aralığına göre incelendiğinde, 218 katılımcının %44,6 oranla en fazla paya sahip olarak 41-55 yaş aralığında olduğu, ikinci olarak 163 katılımcı ile %33,3 oranla 31-40 yaş aralığında, sonrasında 76 katılımcı ile %15,5 oranla 21-30 yaş aralığında ve en az katılımcı sayısı da 32 kişi ile %6,5 oranla 56 ve üzeri yaş aralığında görülmektedir.

Katılımcı hekimlerin medeni durumları açısından bakıldığında, 354 kişinin %72,4 oranla evli, 135 kişinin de %27,6 oranla bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcılar unvanlarına göre incelendiğinde, katılımcılardan en fazla sahip olunan unvan 259 kişi ile %53 oranla Pratisyen Doktor olarak görülmektedir. 180 katılımcının %36,8 oranla Uzman Doktor, 21 katılımcının %4,3 oranla Yrd. Doç. Dr., 15 katılımcının %3,1 oranla Doç. Dr. ve 14 katılımcının %2,9 oranla Prof. Dr. oldukları görülmektedir.

Katılımcıların çalışılan kuruma yönelik ifade analizinde, 250 katılımcının %51,1 oranla kamu kurumunda, 198 katılımcının %40,5 oranla özel kurumda ve 41 katılımcının %8,4 oranla kendi işinde çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Kendi işinde çalışan hekimler son çalıştıkları kurumu dikkate alarak formu yanıtladıkları için, bu katılımcıların en son çalıştıkları kurumun kamu ya da özel sektör olmasına yönelik bir ifade de formda yer almaktadır. Bu ifadeye verilen yanıtlar neticesinde, kendi muayenehanesinde çalışan 41 hekimden, 19 hekimin kendi işinden önce kamu kurumunda, 19 hekiminde özel kurumda çalıştığı ve kendi muayenehanesinde çalışan 41 kişiden 3'ünün de son çalışılan kurumun kamu ya da özel kurum olmasına yönelik ifadeyi cevaplamadığı görülmektedir.

Demografik incelemelere yönelik katılımcıların deneyim sürelerine bakıldığında, 146 katılımcının %29,9 oranla 21 yıl ve üzeri, 82 katılımcının % 16,8 oranla 0-5 yıl aralığında, 82 katılımcının %16,8 oranla 6-10 yıl aralığında, 94 katılımcının %19,4 oranla 11-15 yıl aralığında, 85 katılımcının %17,4 oranla 16-20 yıl aralığında mesleki deneyim sürelerine sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Formda ele aldığımız değişkenlere yönelik algıların ölçümüne ilişkin olarak, katılımcıların değerlendirmelerini istediğimiz son çalıştıkları kurumdaki deneyim sürelerine de bakıldığında, en fazla oranın %50,3 olarak 246 katılımcının 0-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir. 112 katılımcı %22,9 oranla 6-10 yıl aralığında, 50 katılımcı %10,2 oranla 11-15 yıl aralığında, 41 katılımcı %8,4 oranla 16-20 yıl aralığında, 40 katılımcının %8,2 oranla 21 yıl ve üzeri zaman aralığında çalıştığı sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Araştırma Değişkenleri Spearman Korelasyon Analizi

Araştırmamızda elde ettiğimiz veriler normal dağılım göstermediği için değişkenlerin birbirleri arasında ilişkisinin yönüne ve gücüne Spearman Korelasyon analiz yöntemi ile bakılmıştır.

Tablo 5: Spearman Korelasyon Analiz Tablosu

| N=489 | | Örgütsel adalet | Örgütsel bağlılık | İş doyumunu |
|-------------------|--|-----------------|-------------------|--------------|
| Örgütsel adalet | Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) | 1 | 0,482** 0 | 0,604** 0 |
| Örgütsel bağlılık | Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) | 0,482** 0 | 1 | 0,421** 0 |
| İş doyumunu | Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) | 0,604** 0 | 0,421** 0 | 1 |

H₂, H₃, ve H₄ hipotezlerimizin analizine yönelik, değişkenlerimiz arasında ilişki olup olmadığını belirleyebilmek için, spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,482 şiddetinde, örgütsel adaletin iş doyumunu pozitif yönde 0,604 şiddetinde ve örgütsel bağlılığın iş doyumunu pozitif yönde 0,421 şiddetinde etkilediğini görmekteyiz. Non parametrik spearman korelasyon testi sonucunda üç hipotezimizin de doğruluğu ispatlanmıştır. Üç değişkenimiz arasında anlamlı bir ilişki olduğunun yanı sıra, en güçlü ilişkinin örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olduğu görülmektedir.

H₂: Örgütsel adalet algısı ile hekimin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ilişki vardır.

H₃: Örgütsel adalet algısı ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır.

H₄: Örgütsel bağlılık ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır.

H₂, H₃ ve H₄ hipotezlerimiz bu bilgiler ışığında kabul edilmiştir.

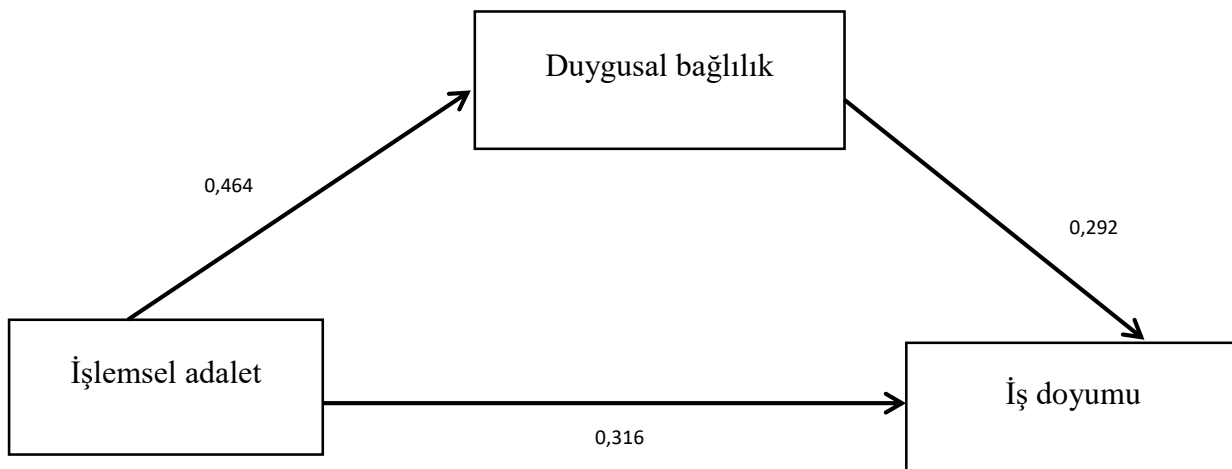
Araştırma Değişkenleri Regresyon Analizi

Sobel testi, sınırlı ya da tam aracılığın oluşmasında, yordayıcı değişkenin açıkladığı varyanstaki azalmanın anlamlılık düzeyini ölçen bir yöntem olarak tanımlanan bir testtir (Sobel, 1982: 290). Sobel test ile örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın, örgütsel adaletin alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarının aracılık rolü incelenmiştir.

Tablo 10: Regresyon -Sobel Test -Tablosu

| Bağımsız Değişken | Aracı Değişken | Bağımlı Değişken | Sobel Test | Standart Sapma | p Değeri |
|-------------------|-------------------|------------------|------------|----------------|----------|
| İşlemsel Adalet | Duygusal Bağlılık | İş Doyumu | 6.972 | 0.019 | 0 |

H₁ (Ana Hipotez): İşlemsel adalet algısı, duygusal bağlılık aracı değişkeni ile çalışanların (hekimlerin) iş doyumunu olumlu etkilemektedir.



Sobel testi sonucunda işlemsele adaletin iş doyumunu üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolünün anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sobel $t=6.972$, $p<0.05$). Buna göre, "İşlemsel adalet algısı, duygusal bağlılık aracı değişkeni ile çalışanların (hekimlerin) iş doyumunu olumlu etkilemektedir." (H₁) hipotezi kabul edilmiştir

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmamızda hekimlerin örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarının ölçülmesi ve demografik özelliklerinin üç değişkenimiz üzerindeki algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığı, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkisinde aracılık etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmış ve ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

H₁ "İşlemsel adalet algısı, duygusal bağlılık aracı değişkeni ile çalışanların (hekimlerin) iş doyumunu olumlu etkilemektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Yani duygusal bağlılık aracı değişkeni, işlemsel adaletin iş doyumunu üzerine olumlu ve aracı bir etkiye sahiptir.

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetine yönelik olarak Spearman Korelasyon analizi yapılmış ve aralarında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En güçlü ilişkinin de örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu verilerle, "Örgütsel adalet algısı ile hekimin örgütsel bağlılığı arasında olumlu ilişki vardır." H₂, "Örgütsel adalet ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır." H₃, ve "Örgütsel bağlılık ile hekimin iş doyumunu arasında olumlu ilişki vardır." H₄ hipotezlerimiz kabul edilmiştir.

Son yıllarda iş hayatında yaşanan en önemli problemlerden birinin çalışanların memnuniyeti olduğu düşünüldüğünde, bu sorunun çözümüne yönelik çalışanların örgüte olan bağlılıklarını sağlanması önem arz etmektedir. Örgütler devamlılıklarını sağlamak istiyorlarsa, mutlaka çalışanların örgüte bağlılığının olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığa sahip olan çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini benimser ve bunları kişisel amaçları haline getirir. Aynı zamanda örgüt üyeliğinin devamlılığı için güçlü bir istek duyar. Bu istek ve örgütle bütünleşme hali ile çalışanlara, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk getireceği gibi, örgütün refahını mümkün kılan bir atmosferin varlığına da imkân sağlayacaktır.

Çalışanın örgüte olan bağlılığını sağlamak için de, örgüt yönetiminin ödülleri, çalışan haklarının, bilgilerin ve görevlerin dağıtımında adil ve şeffaf olması gerekmektedir. Yönetimin, çalışanlarla arasındaki iletişimde oldukça önem arz etmektedir. Örgütün yapılacak işe uygun bilgiye ve yetkinliğe sahip bireyler ile çalışmaya önem vermeside önemlidir. Bu sayede işinde kendisini yeterli hisseden çalışanda, iş doyumunu da söz konusu olacaktır.

Sağlık sektörünün temelini oluşturan hekimlerin hastalara yaptığı yanlış bir uygulama geriye dönüşü olmayacak sonuçlara neden olabilmektedir. Diğer sektörlerde geriye dönük işlemler çoğu kez yapılabilirken, sağlık sektöründe bunu sağlayabilmek mümkün değildir. Bu nedenle, hekimler üzerindeki örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinde durulması gereken ciddi konulardandır.

Örnekleminizi oluşturan hekimlerin büyük bir kısmının İstanbul'da yaşayan ve çalışan hekimler oluşturduğunu varsaymaktayız. Bu nedenle elde edilen sonuçlarda yaşanan şehir şartlarında etkili olabileceğini düşünerek, İstanbul dışında başka bir şehirde yaşayan ve çalışan hekimlerin bu konular üzerindeki algıları ölçülmeli ve bizim çalışmamızla karşılaştırılmalıdır.

Üzerinde çok fazla çalışılan konular olmasına rağmen aracılık etkisine yönelik çalışmalar az olduğundan, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu konularının farklı meslek gruplarının algılarında bağlılığın aracılık etkisine yönelik çalışmalar yapılmalı ve hekimler üzerindeki çalışmamızın sonuçları ile karşılaştırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2. Academic Press, p. 267-299.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, vol 63, Academic Press 1, p.1-18.
- Arslantürk, G., Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin manisa il emniyet müdürlüğü örneğinde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, cilt 14, sayı 1, s.135-159.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı 59, s.125-139.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, Vol.52, Academic Press 10, p.1257-1278.
- Cihangiroğlu, N., Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, baskı 19, s. 194-213.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirilmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 29, s. 37-61.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications, 2009.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: essays and experiments*. Sage Publications, Incorporated, 1996.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 2 Sayı 1, s. 37-56.

- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 59, Sayı 1, s.181-201.
- Jeon, J. H. (2009). The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring mediating effect of trust in top management. Doctoral Dissertation (Phd Thesis), University Of Minnesota.
- Kalaycı, Ş. (2009). Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları. Ankara, 2009.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? Social exchange. Springer, Boston, MA, 1980, p. 27-55.
- Meral, Y., Yasloğlu, M. (2017). Süreç adaletinin, iş doyumunu ve banka birleşmesi sonrası yeni özdeşleşme üzerindeki etkileri ve yeni özdeşleşmenin bu ilişkideki aracı rolü. Global Business Research Congress 17, Cilt 2, Sayı 104, s.952-971.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 21, s.77-96.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y., Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen degerin adalet algilari uzerindeki etkisinin sorgulanmasına iliskin bir arastirma. Ege Akademik Bakış, Cilt 7, Sayı 1, s. 19-35.
- Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E., Arslantaş, C. C. (2006). Personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. Verimlilik Dergisi, Cilt 4, s. 11-36.
- Pool, S. W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation. The Journal of Psychology, Vol. 131, Akademik Press 3, p.271-283.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2008). Sosyal bilimlerde Spss'le veri analizi. İstanbul, 2008.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Sociological Methodology, Vol. 13, p. 290-312.
- Witt, L. A., Kacmar, M., Andrews, M. C. (2001). The interactive effects of procedural justice and exchange ideology on supervisor-rated commitment. Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, Akademik Press 5, p. 505-515.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 14, s.3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma'. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 22, s. 445-458.