

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMAYA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Zübeyir BAĞCI*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, gerek bireysel gerekse de çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir mesleği icra eden hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma, bir devlet hastanesinde görev yapan 246 hemşire arasından kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiş 155 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin değerlendirilmesinde frekans ve yüzde analizleri kullanılmıştır. Örgütsel adalet alt boyutlarının (dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti) kendi aralarındaki ve iş tatmini alt boyutlarıyla (içsel tatmin ve dışsal tatmin) olan ilişkisinin değerlendirilmesinde korelasyon analizinden ve bunların iş tatmini alt boyutları üzerindeki etkisini değerlendirmede ise çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular hemşirelerin içsel ve dışsal tatminlerinin her üç adalet algısından da pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilendiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler; *Örgütsel Adalet, İş Tatmini, Hemşireler*

AN INVESTIGATION TO EXAMINE THE EFFECT OF NURSES' ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS ON THEIR JOB SATISFACTIONS

ABSTRACT

This study aims at examining the effect of nurses' organizational justice perceptions on their job satisfactions, who, because of many individual or work environmental negative factors, have a stressful job with a heavy workload. The study was conducted among 155 participants who had been picked from 246 nurses working for a state hospital by convenience sampling method. SPSS program was used to analyze the collected data. To assess the demographic properties of participants, frequency and percentage analyses were used. In order to assess the relationships of organizational justice's sub-dimensions (distributive justice, procedural justice and interactional justice) with both one another and job satisfaction's sub-dimensions (internal satisfaction and external satisfaction), correlation analysis was used. To analyze the effect of organizational justice's sub-dimensions on job satisfaction's sub-dimensions multiple regression analysis was utilized. The findings of analyses indicated that nurses' internal and external job satisfactions are influenced positively and significantly by each of the three justice perceptions.

Key words; *Organizational Justice, Job Satisfactions, Nurses*

* Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Denizli.
e-posta: zbagci@pau.edu.tr

1. GİRİŞ

Sürekli gelişen ve değişen günümüz iş dünyasında insan faktörünün örgütler için taşıdığı önemin her geçen gün daha fazla hissedilmeye başlanması ile birlikte örgütlerde insan davranışları üzerine yapılan çalışmaların sayısında gözle görülür bir artış yaşanmaktadır. Bu çalışmalarda öne çıkan yargılardan biri de sağlıklı ve işinden memnun çalışanlara sahip örgütlerin daha etkili ve verimli olduklarıdır (Altınışık, 1997:140). Çalışanın işinden ve işyerinden duyduğu memnuniyeti ifade etmede kullanılan iş tatmini kavramı (Eğinli, 2009: 36) bu anlamda araştırmalarda en sık başvurulan değişkenlerden biridir. İş tatmini hiç şüphesiz çalışanların bireysel yaşamlarını olumlu etkilediği gibi örgütsel etkililik ve verimlilik üzerinde de olumlu etkilere sahiptir. Çalışanın iş tatmininin yüksek olması bir yandan iş performansını artırırken diğer yandan da örgütsel amaçları benimsemesini kolaylaştırır (Mercanlıoğlu, 2012: 121). İş tatminsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan işten ayrılmalar nedeniyle boşalan yerlere yeni işgörenlerin seçimi, yerleştirilmesi, eğitimi ve işe alıştırılması sürecinde yaşanan zaman ve kaynak israfının işletmeye getireceği mali yükler düşünüldüğünde işgörenin iş tatmininin örgüt ve yönetim açısından ne denli önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır (Aydın vd., 2014: 59).

Örgütler çalışanların gündelik yaşamda zamanlarının önemli bir kısmını geçirdikleri ve sosyal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ortamlardır. Yaşanan bu yoğun sosyal ilişkiler ister istemez rekabeti ve çatışmaları da beraberinde getirmektedir. Özellikle sınırlı sayıda ve miktardaki kaynakların bu sosyal ilişkiler içerisinde nasıl tahsis edildiği ile ilgili çalışanların tepkisini belirleyen onların

adalet algılarıdır (Cropanzano, 2003:9). Herkesin eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğunun kabullenilmesi şeklinde iki temel ilkeye sahip olan adalet kavramı, belirli amaçlar etrafında bir araya gelip ortak çabalar ile ortak çıkarları elde etmek isteyen insan gruplarının, dolayısıyla örgütlerin, en önde gelen niteliklerinden birini oluşturmaktadır (Eker, 2006:2; Başar, 2011: 21). Çalışanların örgüt içinde kendilerine ne kadar adil davranıldığına yönelik algılarını ifade eden örgütsel adalet ile ilgili yapılan birçok araştırma iş yerindeki adalet algısının iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermiştir (Keklik ve Coşkun Us, 2013; Bakhshi et al, 2009; Özer ve Urtekin, 2007; Arnold ve Spell, 2006).

Hemşirelik, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı, gerek bireysel gerekse de çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir (Aytaş, Kartalcı ve Ünal, 2011: 27). Hemşirelerin hastayı doğru bir şekilde anlaması, gereksinimlerini belirlemesi ve olumlu sonuçlar elde edebilmesi, empati yeteneği ve becerisi ile ilişkilidir (Ergin vd., 2009:52). Ağır iş yükü, zaman baskısı, hastanın canını acıtan tıbbi girişimleri uygulama zorunluluğu ve istenmeyen sonuçlarla karşılaşma olasılığı hemşirenin suçluluk, korku, gerginlik gibi duyguları yaşamasına neden olabilir. Bu özel durumlar hemşireler için duygusal yük getirmekte ve onların işleriyle ilgili tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Tunç vd., 2014:47).

Bu noktadan hareketle bu çalışmada hemşirelerin örgüt içinde ne kadar adil bulunduğu ile ilgili algılamalarının işlerinden duydukları tatminleri üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılacaktır.

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet, “örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi” olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010: 69). Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüt içinde kendilerine karşı tutum ve davranışların, görev paylaşımı ve ödüllerin dağılımındaki süreç ve işleyişlerin adil bir biçimde yapılıp yapılmadığı konusundaki öznel yargılarıyla ilgilidir (Çetin vd., 2011:74). Bu anlamda görev, sorumluluk ve yararların ayrımcılığa yol açmayacak şekilde eşit dağıtıldığı, kuralların uygulanmasında tamamıyla tarafsız bulunduğu, herşeye rağmen eşitsizlik ve ayrımcılık nedeniyle zarara uğrayanlar söz konusu ise bunların zararlarının en kısa sürede karşılandığı bir örgütte çalışanların adalet algılarının yüksek olacağı söylenebilir (İşcan ve Sayın, 2010:196). Çalışanların adalet algılarının yüksek olması yöneticilerin davranışlarını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirmelerini sağlar. Bu anlamda örgütsel adalet algısı hem yönetim hem de çalışanlar açısından son derece önem arz eder. Örgütlerde adalet algısı olumlu tutum ve davranışlara neden olurken, tersi durumda hem çalışanların hem de örgüt yönetiminin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyen olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabilir. Özellikle gereğinden az emek sarf etmek, üretim kalitesini düşürmek, kendini olduğundan daha önemli görmek, karşılaştırma yaparken kullandığı referansları ilgisiz kişi veya konulardan seçmek ya da yaptığı işi yapmaktan vaz geçmek yani işi terk etmek söz konusu olumsuz tutum ve davranışlar arasında sayılabilir (Eker, 2006: 5; Başar,

2011: 22-23 içinde Robbins ve Judge, 2007: 204).

Literatürde örgütsel adalet konusu ile ilgili yapılan çalışmalar dikkate alındığında, örgütsel adaletin genel olarak dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelendiği görülmektedir (Sobieralski ve Nordstrom, 2012; Kutanis ve Mesci, 2010; Martínez-Tur, 2006; Blodgett, 1993). Dağıtım adaleti, görevler, maddeler, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavramdır (Özer ve Urtekin, 2007: 109). Bu yönüyle bakıldığında dağıtım adaleti çalışanın örgüt içinde geçirdiği süre boyunca sahip olduğu bilgi ve deneyimi kullanmak suretiyle örgüte kattığı değere karşılık almayı beklediği kazanımların miktarlarına ilişkin adalet algılamalarıyla ilgili olup Adams’ın (1965) eşitlik teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar devamlı olarak örgütlerine yapmış oldukları yatırımları (eğitim düzeyi, deneyim, performans vb.) ile elde ettikleri kazanımlarını (ücret, terfi, tanınma vb.) kendileriyle aynı statüde olan diğer çalışanlarla karşılaştırarak bir eşitsizlik olup olmadığını kontrol ederler (Bağcı, 2013: 164-165). Süreç adaleti, karar vermede kullanılan politika ve süreçlerin adil olduğuna ilişkin algılamayla ilgilidir (Greenberg, 1990: 402). İşlemlerin gerçekleştirilmesi sırasında herkese eşit mesafede olma, çalışanların mümkün olduğunca alınacak kararlara katılımını sağlama, önyargıların etkisinde kalmamaya gayret gösterme ve çalışanlara adaletli davranılması gibi hususlar süreç adaletiyle ilgilidir (Kutanis ve Mesci, 2010: 529). Süreç adaletini çalışanlar açısından önemli kılan husus karar verme ve bu kararların sonuçlarını kontrol etme imkânı elde etmeleridir.

Bu sayede çalışanlar bir yandan uzun vadede kazanımlarının adil olacağına ilişkin bir güven duygusuna sahip olurlarken, diğer yandan da örgüt içindeki

Etkileşim adaleti, örgüt içindeki kişilerarası ilişkilere odaklanan, karar vericilerin saygı ve hassasiyetle muamele ettikleri ve aldıkları kararların mantıklı gerekçelerini açıkladıkları zaman artan adalet algılamalarıyla ilgilidir (Colquitt, 2001: 386). Örgüt içindeki süreçlerin uygulanma biçiminin birbirinden farklı olmasının bireylerin bu uygulamalara verecekleri tepkinin de farklılaşmasına neden olacağı düşüncesine dayanan etkileşim adaleti, süreçleri uygulamakla görevli kişilerin karşı tarafa gösterdikleri tutum ve davranışlarla ilgili olduğu için, süreç adaletine bağlı bir ek boyut olarak geliştirilmiştir (Yıldızhan, 2011: 18). Bununla birlikte Greenberg (1993), etkileşim adaletinin mantıksal olarak kendi içinde kişilerarası adalet (bireylerin birbirine saygın ve duyarlı davranıp davranmadığıyla ilgili adalet algısı) ve bilgisel adalet (alınan kararlarla ilgili gerekçelerin kişilere açıklanıp açıklanmadığıyla ilgili adalet algısı) olmak üzere ikiye ayrılabilceğini belirtmiş ve bu iki farklı adalet türünün birbirinden bağımsız etkiye sahip olduğunu öne sürmüştür (Colquitt vd., 2001: 427). Ancak bu görüş ilgili literatürde yeterince test edilmediği ve konuyla ilgili yapılan çalışmalarda birbiriyle çelişen sonuçlar elde edildiği için (Bağcı, 2013: 166) mevcut çalışmada genel kabul gören biçimiyle üç boyutlu (dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti) örgütsel adalet algısı modeli benimsenmiştir.

3. İŞ TATMİNİ

Literatürde “iş doyumu”, “iş morali” veya “iş tutumu” gibi farklı

pozisyonlarının farkına varmak suretiyle sahip oldukları değeri hissetmiş olurlar (Bağcı, 2013: 165 içinde Paterson vd.,2002:394).

kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılabilirdiği görülen iş tatmini, esas itibariyle bireylerin zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş ortamını meydana getiren çeşitli durumlar karşısında gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygu ve tepkiler olarak ifade edilebilir (Yıldızhan, 2011: 28). Daha da genişletmek gerekirse çalışanın işiyle ilgili başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi etmeye dayalı görev değişikliği gibi içsel faktörlere veya ücret, çalışma koşulları ve iş çevresi gibi dışsal faktörlere yönelik düşünceleri, hisleri, olumlu tutumları ya da sevme derecesi olarak tanımlamak da mümkündür (Çetin, 2011: 74).

İş tatmini çalışan ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyuma bağlı olarak ortaya çıkan bir memnuniyet duygusudur ve bu noktada bireylerin algılamaları önem arz eder. Her bireyin çeşitli konulara ilişkin algılamaları birbirinden farklıdır ve bu farklılıklar bireylerin tutumlarına da yansımaktadır. Bu durum, algılamaları farklı olan bireylerin işlerinden duyacakları tatminin de farklılaşacağını göstermektedir. Sonuç olarak herhangi bir birey kişisel, toplumsal ve çevresel birçok faktörün etkisiyle bir başka bireyin tatmin sağladığı koşullarda daha az ya da daha çok tatmin olabileceği gibi hiç tatmin olmayabilir (Bağcı, 2014: 60). Bu nedenle örgütlerde çalışanların iş tatminine etki eden etmenlerin neler olduğu ile ilgili çalışmalarda genel itibariyle kişisel özellikler ve örgütsel özellikler üzerinde durulduğu görülmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 254; Akıncı, 2002: 4).

Bunlardan kişisel özellikler olarak ifade edilen yaş, cinsiyet, değer yargıları, iş tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal çevre ve zihinsel yetenekler gibi özelliklerin çalışanların iş tatmini ve işle ilgili tutumları üzerinde önemli etkileri olduğu ancak ne yönetici ne de örgüt tarafından değiştirilemedikleri için de kontrol

Böyle çalışanlara sahip örgütlerde çalışanlar arasında uyum, işbirliği, güç birliği gibi olumlu sistemlerin gelişmesine bağlı olarak verimlilik artışı, üretim maliyetlerinde azalma, rekabet avantajı elde etme, mevcut pazar payı ve karlılığında artış görülebilir (Özkaya vd., 2008:165; Keser, 2006:105). Aksine çalışanları yeterince tatmin olamamış örgütlerde ise yüksek işgücü devir oranı, devamsızlıklarda artışlar, çalışanın işine ve örgütüne olan sadakatinde azalma, işine yabancılaşma, stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkan çeşitli zihinsel veya bedensel rahatsızlıklar, çalışanın fiziksel ve ruhsal anlamda yaşadığı sağlık problemleri, verimsizlik ve iş başarısında düşme gibi pek çok olumsuz sonuçların yaşanabileceği söylenebilir (Turan ve Parsak, 2011: 6; Gerekan ve Pehlivan, 2010: 31; Kim vd., 2009: 185; Yüksel, 2002: 69).

4. ÖRGÜTSEL ADALET VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Örgütlerde alınan kararlar kadar, kararların alınış ve uygulanış biçimi de çalışanlar açısından önem arz eder. Çünkü çalışanlar ilgili kararların etkilenecek kişiler arasında herhangi bir ayrıma ya da eşitsizliğe sebebiyet verip vermediğini yakinen takip ederler. Eğer çalışanlar örgütsel kararların veya yönetimsel faaliyetlerin haksız ya da adaletsiz olduğunu algıarlarsa dargınlık ve kızgınlık hisleriyle davranabilmekte ve kendilerince bu haksızlığa neden olan tutum ve

edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Yelboğa, 2012: 172).

Bir çalışanın işine karşı olumlu ya da olumsuz tutumu elde ettiği kazanımlarının beklentilerinin ne kadarlık bir kısmını karşıladığıyla yakından ilişkilidir. Beklentileri büyük oranda karşılanan bir çalışan mutlu ve bir o kadar da tatmin olmuş demektir.

davranışa tepki olarak iş aksatma, devamsızlık, hırsızlık ve sabotaj gibi misillemelerde bulunabilmektedirler. Bu durumun aksine olarak örgüt içerisinde alınan kararların ve uygulanan süreçlerin adil bir biçimde düzenlenmiş olduğunu algıarlarsa bu olumlu duruma karşılık olumlu tutum ve davranış sergilemekten de geri kalmazlar (Skarlicki vd., 1999: 100; Murphy vd., 2003: 65).

İlgili literatür incelendiğinde çalışanların işleriyle ilgili olumlu tutumlarını içeren iş tatminlerinin görevler, maaşlar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımıyla, örgüt içindeki süreçlerin uygulanma biçimiyle ve süreçleri uygulamakla görevli kişilerin karşı tarafa gösterdikleri tutum ve davranışlarıyla ilgili adalet algılarından etkilendiği söylenebilir. Örneğin, McFarlin ve Sweeney (1992) tarafından banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada örgütsel adalet boyutlarından dağıtım ve süreç adaletinin iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Masterson ve arkadaşlarının (2000) süreç ve etkileşim adaletinin sosyal değişim ilişkileri aracılığıyla iş çıktıları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla üniversite çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında her iki adalet boyutunun da iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bakhshi ve arkadaşlarının (2009) tıp koleji çalışanlarının örgütsel adalet algılarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada ise dağıtım adaletinin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemesine karşılık süreç adaletinin herhangi bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Konuyla ilgili ülkemizde gerçekleştirilen az sayıdaki araştırmalarda da benzer bulgulara rastlandığı görülmektedir. Bunlardan bazıları şunlardır: Yıldızhan (2011)

Çetin ve arkadaşlarının (2011) hemşirelerin problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolünü inceledikleri çalışmalarında ise her üç adalet algısının da içsel, dışsal ve genel tatmin üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Keklik ve Us tarafından (2013) hastane çalışanlarının adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yürütülen çalışmada da örgütsel adaletin tüm boyutlarının içsel, dışsal ve genel tatmin üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Özer ve Urtekin tarafından (2007) İskenderun Demir ve Çelik Fabrikası'nda çalışan beyaz yakalı çalışanların örgütsel adalet algılarını inceleyerek, adalet algılarının iş tatminleriyle ilişkisini sorgulamak amacıyla yürütülen çalışmada sadece kişilerarası adalet ve dağıtım adaletinin iş tatmini üzerinde etkileri olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışma da Kutanis ve Mesci tarafından (2010) turizm alanında eğitim veren bir yükseköğretim kurumundaki akademik ve idari personelin örgütsel adalet algılamaları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlgili analizler sonucunda örgütsel adalet boyutlarından dağıtım ve süreç adaleti boyutlarının, içsel ve dışsal iş tatmini üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu belirlenmiştir.

tarafından eğitim teknolojileri genel müdürlüğünde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülen çalışmada gerek içsel gerekse de dışsal tatminin süreç ve etkileşim adaleti algılamalarından pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilendiği belirlenmiştir. Aynı çalışmada dağıtım adaleti algılamasının iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

İlgili literatür incelemesi ve yukarıda sözü geçen araştırma bulgularına dayanarak aşağıda ifade edilen hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Dağıtım adaleti algısı ile içsel tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Süreç adaleti algısı ile içsel tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Etkileşim adaleti algısı ile içsel tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Dağıtım adaleti algısı ile dışsal tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Süreç adaleti algısı ile dışsal tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Etkileşim adaleti algısı ile dışsal tatmin arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

5. METODOLOJİ

5.1. Örneklem

Çalışma, bir devlet hastanesinde görev yapan 246 hemşire arasından kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiş 155 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Katılım oranı % 63'tür.

5.2. . Ölçekler

Veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan ankette üç bölüm yer almaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölüm örgütsel adalet, üçüncü bölüm ise iş tatmini ile ilgili ifadeleri içermektedir. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Moorman (1991) tarafından geliştirilen ölçek süreç adaleti 7, etkileşim adaleti 6 ve dağıtım adaleti 5 olmak üzere toplam 18 ifadeden oluşmaktadır. Her bir maddesi 5’li likert ölçeği ile değerlendirilmiş olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği çeşitli araştırmalarda test edilmiştir (Söyük, 2007; Yürür, 2005). Bu çalışmada elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri de (süreç adaleti=0.89, etkileşim adaleti=0.90 ve dağıtım adaleti=0.87) ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Orjinali Weiss, Dawis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmış olan ölçeğin her bir ifadesi yine 5’li Likert tipi ölçekle hazırlanmış olup değerlendirmede “ 1= hiç memnun değilim” ve “5=çok memnunum”

seçenekleri kullanılmıştır. İçsel tatmini ölçen 12 ve dışsal tatmini ölçen 8 olmak üzere toplam 2 boyut ve 20 ifadeden meydana gelen ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği çeşitli araştırmalarda test edilmiş (Koroğlu, 2012; Mercanlıoğlu, 2012; Eğinli, 2009) olmakla birlikte bu çalışmada hesaplanan iç tutarlılık katsayıları içsel tatmin için $\alpha=0.89$ ve dışsal tatmin için $\alpha=0.83$ ’tür.

5.3. Analiz Yöntemi

Araştırmada kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin değerlendirilmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, örgütsel adalet alt boyutlarının kendi aralarındaki ve iş tatmini alt boyutlarıyla olan ilişkisinin değerlendirilmesinde korelasyon analizinden ve bunların iş tatmini alt boyutları üzerindeki etkisini değerlendirmede ise çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

5.4. Bulgular

5.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde %
Medeni Durum	Evli	97	63
	Bekâr	58	37
Yaş	20-30 Yaş	28	18,1
	31-40 Yaş	72	46,5
	41-50 Yaş	40	25,8
	51 Yaş ve üzeri	15	9,7
Eğitim	Lise ve dengi okul	29	18,7
	Önlisans ve lisans	116	74,8
	Lisansüstü	10	6,5
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	45	29
	6-10 Yıl	41	26,5
	11-15 Yıl	33	21,3
	16 Yıl ve üzeri	36	23,2

Tablo 1'e göre katılımcıların % 63'n evli ve % 37'sini de bekr çalışanlar oluşturmaktadır. Yaş değişkeni dikkate alındığında katılımcıların % 18,1'i 20 ile 30 yaş, % 46,5' 31 ile 40 yaş, % 25,8'i 41 ile 50 yaş ve % 9,7'si 51 yaşın üzerindedir. Katılımcıların % 18,7'si lise ve denęi okullar, % 74,8'i nlisans ve lisans ve % 6,5'i lisansüstü düzeyinde bir eğitime sahiptir. Hizmet süresi 1-5 yıl arasında olanların oranı % 29, 6-10 yıl arasında olanların oranı % 26,5, 11-15 yıl arasında olanların oranı % 21,3, 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olanların oranı ise % 23,2'dir.

5.4.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliği faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Örneklem sayısının yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) lt ve Barlett testi ile değerlendirilmiştir. Varimax döndürme metodu kullanılmış olup faktör sayısında herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. z değeri 1'den büyük olan faktörler ölçeğe alınmış ve faktör yük değerinin alt sınırı 0,40 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ise Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	ÖRGÜTSEL ADALET			İŞ TATMİNİ	
	Süreç Adaleti	Dağıtım Adaleti	Etkileşim Adaleti	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
SUREC1	,709				
SUREC2	,734				
SUREC3	,857				
SUREC4	,793				
SUREC5	,771				
SUREC6	,593				
SUREC7	,690				
DAGITIM1		,807			
DAGITIM2		,873			
DAGITIM3		,822			
DAGITIM4		,787			
ETKILESİM1			,826		
ETKILESİM2			,776		
ETKILESİM3			,784		
ETKILESİM4			,738		
ETKILESİM5			,816		
ETKILESİM6			,681		
IC1				,707	
IC2				,724	
IC3				,644	
IC4				,523	
IC5				,501	
IC6				,516	
IC7				,658	
IC8				,656	
IC9				,644	
IC10				,653	
IC11				,586	
IC12				,547	
DIS1					,760
DIS2					,777
DIS3					,601
DIS4					,652
DIS5					,599
DIS6					,550
DIS7					,554
DIS8					,610
Özdeğer	7,325	2,228	1,876	8,626	1,323
Varyans (%)	24,796	23,871	18,558	25,559	24,191
Açık.Top.Var.(%)	67,225			49,749	
Cronbach's Alpha	0,89	0,87	0,90	0,89	0,83
KMO	0,887			0,908	
Bartlett's Test	2390,219			2068,669	
Significant	0,000			0,000	

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeğinin KMO değerinin 0,887 olarak hesaplandığı ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı olduğu görülmektedir (\bar{x} = 2390,219; $p < 0,01$). Bu sonuçlar dikkate alındığında örgütsel adalet ölçeğinin faktör

analizi için uygun bir yapıda olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet ölçeğinin dağıtım adaleti alt boyutunda yer alan bir ifade faktör yük değerinin alt sınırı olan 0,40'ın altında bir değere sahip olduğu gerekçesiyle ölçekten çıkartılmıştır.

Süreç adaleti alt boyutu tarafından açıklanan varyans %24,796, dağıtım adaleti alt boyutu tarafından açıklanan varyans %23,871 ve etkileşim adaleti alt boyutu tarafından açıklanan varyans %18,558'dir. Her üç alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans ise %67,225'dir. Güvenirlilik analizi için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları süreç adaleti için 0,89, dağıtım adaleti için 0,87 ve etkileşim adaleti için 0,90'dır. Yine aynı tabloda iş tatmini ölçeğinin KMO değerinin 0,908 olarak hesaplandığı ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 2068,669$; $p < 0,01$). İçsel tatmin alt boyutu tarafından açıklanan varyans %25,559 ve dışsal tatmin alt boyutu tarafından açıklanan varyans

%24,191 iken her iki alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans ise %49,749'dur. Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayılarının içsel tatmin için 0,89 ve dışsal tatmin için 0,83 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre gerek örgütsel adalet ölçeğinin gerekse iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

5.4.3. Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel adalet algılamaları alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Ort. (\bar{x})	S.S.	1	2	3	4	5
1. Süreç Adaleti	3,210	0,86485	1				
2. Dağıtım Adaleti	3,179	1,05187	0,361*	1			
3. Etkileşim Adaleti	3,491	0,90267	0,546*	0,419*	1		
4. İç Tatmin	3,492	0,69548	0,576*	0,463*	0,634*	1	
5. Dış Tatmin	3,265	0,76808	0,629*	0,467*	0,661*	0,820*	1

* $p < 0,01$

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların süreç adaleti algılarının ortalamasının 3,210, dağıtım adaleti algılarının ortalamasının 3,179 ve etkileşim adaleti algılarının ortalamasının 3,491 olduğu görülmektedir. Buna göre en yüksek ortalamaya etkileşim adaleti algısı sahip olmakla birlikte her üç adalet algısının da ortalamasının üzerinde bir değere sahip olduğu söylenebilir. Benzer şekilde iş tatmini ortalamalarının da yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle dışsal tatminleriyle karşılaştırıldığında ($\bar{x} = 3,265$) katılımcıların içsel tatminleri daha yüksek bir ortalamaya ($\bar{x} = 3,492$) sahiptir.

Adalet algılamaları alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları incelendiğinde, içsel tatmin puanları ile

süreç adaleti ($r = 0,576$, $p < 0,01$), dağıtım adaleti ($r = 0,463$, $p < 0,01$) ve etkileşim adaleti ($r = 0,634$, $p < 0,01$) algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, çalışanların dışsal tatmin puanları da süreç adaleti ($r = 0,629$, $p < 0,01$), dağıtım adaleti ($r = 0,467$, $p < 0,01$) ve etkileşim adaleti ($r = 0,661$, $p < 0,01$) puanlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Buna göre içsel tatmin puanlarının süreç, dağıtım ve etkileşim adaleti alt boyutları tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet ve İçsel Tatmin İle İlgili Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std.	β	t	p
Sabit	1,274	0,152		8,367	0,000
Süreç Adaleti	0,235	0,046	0,292	5,053	0,000
Dağıtım Adaleti	0,127	0,035	0,192	3,611	0,000
Etkileşim Adaleti	0,303	0,046	0,395	6,655	0,000

F = 74,565 p < 0,000
R = 0,712 R² = 0,508

Tabo 4'e göre süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti birlikte içsel tatmin puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir (R=0,712, p<0,01). Her üç adalet boyutunun birlikte içsel tatmin puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %51'ini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β) yordayıcı değişkenlerin önem sırası; etkileşim adaleti ($\beta=0,395$), süreç adaleti ($\beta=0,292$) ve dağıtım adaleti ($\beta=0,192$) şeklindedir. Bu katsayıların anlamlılığına ilişkin t değerleri dikkate alındığında etkileşim adaleti (t=6.655, p<0,01), süreç adaleti (t=5,053,

p<0,01) ve dağıtım adaleti (t=3.611, p<0,01) değişkenlerinden her üçünün de içsel tatmin puanlarının açıklanmasında anlamlı birer yordayıcı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla çalışanların süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algılamalarındaki artış, onların işlerine yönelik içsel tatminlerini de artıracaktır. Bu sonuçlara göre H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Dışsal tatmin puanlarının süreç, dağıtım ve etkileşim adaleti alt boyutları tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adalet ve Dışsal Tatmin İle İlgili Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std.	β	t	p
Sabit	0,685	0,158		4,328	0,000
Süreç Adaleti	0,310	0,048	0,349	6,431	0,000
Dağıtım Adaleti	0,127	0,037	0,174	3,470	0,001
Etkileşim Adaleti	0,338	0,047	0,397	7,119	0,000

F =93,460 p < 0,000
R =0,751 R² = 0,564

Tabo 5 incelendiğinde süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti değişkenlerinin birlikte dışsal tatmin puanları ile de yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmektedir (R=0,751, p<0,01). Söz konusu bu üç değişken birlikte dışsal tatmin puanlarındaki toplam varyansın %56'sını açıklamaktadır. Benzer şekilde standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin önem sırası da etkileşim adaleti ($\beta=0,397$), süreç adaleti ($\beta=0,349$) ve dağıtım adaleti ($\beta=0,174$) biçiminde gerçekleşmiştir. Bu katsayıların

anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde etkileşim adaleti (t=7.119, p<0,01), süreç adaleti (t=6,431, p<0,01) ve dağıtım adaleti (t=3.470, p<0,05) değişkenlerinden her üçünün de dışsal tatmin puanlarının açıklanmasında anlamlı birer yordayıcı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla çalışanların süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algılamalarındaki artışın, onların işlerine yönelik dışsal tatminlerini de artıracakını söylemek mümkündür. Bu sonuçlara göre H4, H5 ve H6 hipotezleri de kabul edilmiştir.

5.5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin örgütlerindeki uygulamalara yönelik dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti algılamalarının işlerine yönelik içsel ve dışsal tatminleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Elde edilen bulgular hemşirelerin içsel ve dışsal tatminlerinin her üç adalet algısından da pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilendiği yönündedir.

Çalışma kapsamında öncelikle katılımcıların adalet algıları ve iş tatmini düzeyleri incelenmiştir. Analizler sonucunda her üç adalet algısının da ortalamanın üzerinde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bunlar içerisinde etkileşim adaleti algılamaları en yüksek değere sahip iken bunu süreç adaleti ve dağıtım adaleti izlemektedir. Buna göre katılımcıların örgüt içindeki kişilerarası ilişkilere daha fazla odaklandıkları, karar vericilerin kendilerine yönelik uygulamalarında daha saygılı ve hassasiyetli olmalarını arzu ettikleri ve aldıkları kararlarla ilgili mantıklı gerekçeleri kendileriyle paylaşmalarını önemsedikleri söylenebilir. Erkuş ve arkadaşları (2011) banka çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında en yüksek ortalama sahip adalet boyutunun etkileşim adaleti olduğunu ve bunu sırasıyla dağıtım ve süreç adaletinin izlediğini tespit etmişlerdir. Keklik ve Us (2013) sağlık çalışanları, Şeşen ve Basım (2010) ise çeşitli bakanlıklarda görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların süreç adaleti algılarının en yüksek ortalama sahip olduğunu ve bunu etkileşim ve dağıtım adaleti algılamalarına ilişkin ortalama takip ettiğini belirlemişlerdir. İşcan ve Sayın (2010) üretim sektöründe, Çakar ve Yıldız (2009) bankacılık sektöründe,

Kumar ve arkadaşları (2009) ise sağlık sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmalarında işgörenlerin süreç adaleti algılarının dağıtım adaleti algılarından daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Dolayısıyla elde edilen bu bulguların literatürdeki benzer çalışmalarla tutarlı olduğu söylenebilir. Benzer şekilde katılımcıların iş tatmini ortalama düzeyinin de yüksek olduğu ve dışsal tatminleriyle karşılaştırıldığında içsel tatminlerinin daha yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların genel itibarıyla örgütlerinden beklentilerini büyük ölçüde karşıladıkları ve işleriyle ilgili başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu gibi içsel faktörlere ücret, çalışma koşulları ve iş çevresi gibi dışsal faktörlerden daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Bu bulgular literatürdeki çeşitli araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Örneğin, Keklik ve Us (2013), sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin genel itibarıyla ortalamanın üzerinde olduğunu ve çalışanların içsel tatminlerinin dışsal tatminlerine göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde Ulusoy ve Alpar (2013) da hemşirelerin içsel tatminlerinin dışsal tatminlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşılık Karakuş (2011) yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun mesleklerinde iş tatmini yaşamadıklarını tespit etmiş ve bunun hemşirelik mesleğinin, çalışma koşulları, fiziksel ortamları, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu, çalışmalarının takdir görmemesi, terfi, yükselme olanaklarını yeterli olmaması, adil ve şeffaf yönetim anlayışının olmaması, rol ve iş tanımındaki belirsizlikler, mesleğin toplumdaki imajının iyi olmaması ve eşitsizlik gibi faktörlerden kaynaklandığını öne sürmüştür.

Bu çalışmada her üç adalet değişkeninin de içsel tatmin puanlarının açıklanmasında anlamlı birer yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla katılımcıların süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algılamalarındaki artış, onların işlerine yönelik içsel tatminlerini de artıracaktır. Ayrıca içsel tatmin üzerinde en fazla etkiye sahip olan adalet algısı değişkeni etkileşim adaletidir. Bunu süreç ve dağıtım adaleti algısı izlemektedir. Bununla ilgili literatürde farklı sonuçlar göze çarpmaktadır. Yıldırım (2007) her üç adalet algısının da çalışanların iş tatminlerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu ve iş tatminlerini yordayan en güçlü değişkenin de etkileşim adaleti olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çetin ve arkadaşları (2011) hemşirelerin içsel tatminlerinin her üç adalet algısından da pozitif ve anlamlı etkilendiğini ve en güçlü etkinin de dağıtım adaleti tarafından gerçekleştiğini belirlemiştir. Yıldızhan (2011), süreç adaleti ve etkileşim adaleti algılarının çalışanların içsel tatminleri üzerinde etkili olduğunu ve bunlardan süreç adaletinin daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Kutanis ve Mesci (2010) ise dağıtım adaleti ve süreç adaletinin içsel tatmini etkilediği ve bunlar içinden en çok etkiye sahip olan değişkenin de dağıtım adaleti olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu çalışmada elde edilen bir başka sonuç da her üç adalet değişkeninin dışsal tatmin puanlarının açıklanmasında anlamlı birer yordayıcı olduğu ve dışsal tatmini yordayan en güçlü değişkenin etkileşim adaleti algısı olduğudur. Bu bulgu da mevcut literatürdeki çeşitli araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Örneğin Çetin ve arkadaşları (2011) hemşirelerin dışsal tatminlerinin her üç adalet algısından pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilendiğini ve en güçlü etkiye sahip olan değişkenin de etkileşim adaleti olduğunu belirlemiştir. Erkuş ve

arkadaşları (2011) çalışmalarında dışsal tatminin etkileşim ve dağıtım adaleti algılarından pozitif ve anlamlı olarak etkilendiğini ve etkileşim adaleti değişkeninin dışsal tatmin üzerindeki etkisinin dağıtım adaleti değişkenine göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yıldızhan (2011) ise süreç adaleti ve etkileşim adaleti değişkenlerinin dışsal tatmin puanlarının açıklanmasında anlamlı yordayıcılar olduğunu ancak dağıtım adaleti değişkeninin dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını belirlemiştir.

Sonuç olarak denilebilir ki çalışanların işleriyle ilgili olumlu tutumlarını içeren iş tatminleri görevler, maaşlar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımıyla, örgüt içindeki süreçlerin uygulanma biçimiyle ve süreçleri uygulamakla görevli kişilerin karşı tarafa gösterdikleri tutum ve davranışlarıyla ilgili adalet algılarından etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışanlarının işe yönelik olumlu tutumlarını etkilemek ve örgütsel amaçlar doğrultusunda daha istekli olmalarını sağlamak isteyen yöneticilerin adil bir örgütsel ortam oluşturmaları son derece önem arz etmektedir. Bu çalışma yalnızca bir kamu hastanesinde çalışan belli sayıdaki hemşireler üzerinde yürütüldüğü için sonuçları tüm hemşirelere ya da tüm çalışanlara genellenemez. Ayrıca hemşirelerin iş tatminlerini etkileyebilecek başka değişkenlerin de doğrudan ya da dolaylı etkilerinin olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda farklı alanlarda çalışan işgörenlerin de dâhil edildiği geniş çaplı bir örneklemin kullanılması ve farklı değişkenlerin ayrı ayrı ve birlikte etkilerinin değerlendirilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı.4, 1-25.
- Altınışık, S. (1997). “Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi”, **Eğitim Yönetimi**, 3/2, 135-153.
- Arnold, T. ve SPELL, C. S.(2006). “The Relationship Between Justice And Benefits Satisfaction”, **Journal of Business and Psychology**, 20/4, 599-620.
- Aydın, A., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2014). “İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6/11, 57-72.
- Aytaş,Ö., Kartalcı,Ş. ve Ünal,S. (2011). “Bir Grup Hemşirenin Sosyodemografik Verileri ve Tükenmişlik Düzeyleri Bağlamında Organ Bağışına Bakış Açıları”, **İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 18/1, 26-32.
- Bağcı, Z. (2013). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 9/19, 163-184.
- Bağcı, Z. (2014). “Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, S.24, 58-72.
- Bakhshi, A., Kumar, K. ve Rani, E. (2009). “Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment”, **International Journal of Business and Management**, 4/9, 145-154.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Blodgett, J.G. (1993). “The Effects of Distributive and Interactional Justice on Complainants’ Repatronage Intentions and Negative Word-Of-Mouth Intentions”, **Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior**, 6, 100-110.
- Colquitt, J. A. (2001), “On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure”, **Journal of Applied Psychology**, 86/3, 386-400.
- Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (2003). “Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms”, **Human Resource Management Review**, 13/1, 7-39.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S.(2009). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8/28, 68 – 90, <http://www.esosder.org/index.php>.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Karataş, M.(2011). “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi**, 18/1, 71-85.

- Çetinkaya Ulusoy, E. ve Ecevit Alpar, Ş. (2013). “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi, **F.N. Hem. Derg.**, 21/3, 154-163.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23/3, 35-52.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergin, D., Celasin,N., Akış, Ş., Altan,Ö., Bakırlıoğlu, Ö. ve Bozkurt,S. (2009). “Dâhili Kliniklerde Görev Yapan Hemşirelerin Tükenme ve Empatik Beceri Düzeyleri ve Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi**, 4/11, 49-64.
- Erkuş,A., Turunç, Ö. ve Yücel, R. (2011). “Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel Ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6/1, 245-270.
- Gerekan, B. ve pehlivan, A. (2010), “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 12/1, 29-54.
- Greenberg, J. (1990), “Organizational Justice: Yesterday, Today And Tomorrow”, **Journal Of Management**, 16/2, 399-432.
- İçerli, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5/1, 67-92.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24/4, 195-216.
- Karakuş, H. (2011). “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3/6, 46-57.
- Keklik, B. ve Coşkun Us, N. (2013). “Örgütsel Adalet Algulamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18/2, 143-161.
- Keser, A. (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sbe Dergisi**, 11/1, 100 – 119.
- Kim, H. J., Tavitiyaman, P. ve Kim W. G. (2009), “The Effect Of Management Commitment To Service On Employee Service Behaviors: The Mediating Role Of Job Satisfaction”, **Journal Of Hospitality & Tourism Research**, 33/3, 369-390.
- Koroğlu, Ö. (2012). “İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 /2, 275 – 289.
- Kumar, K., Bakhshi, A. ve Rani, E. (2009). “Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organizational Commitment”, **The Iup Journal Of Management Research**, 8/10, 24 – 37.

- Kutanic, R. Ö. ve Mesci, M. (2010). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması”, **Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 19, 527-552.
- Martinez-Tur, V., Peiro, J., Ramos, J. ve Moliner, C. (2006). “Justice Perceptions As Predictors Of Customer Satisfaction: The Impact Of Distributive, Procedural, And Interactional Justice”, **Journal Of Applied Social Psychology**, 36/1, 100–119.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., ve Taylor, M. S. (2000). “Integrating Justice And Social Exchange: The Differing Effects Of Fair Procedures And Treatment On Work Relationships”, **Academy of Management Journal**, 43, 738-748.
- Mcfarlin, D. B., ve Sweeney, P. D. (1992). “Distributive And Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes”, **Academy Of Management Journal**, 35/3, 626-637.
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). “Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma”, **Öneri**,10/37, 121-138.
- Moorman, R. H. (1991). “Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, **Journal of Applied Psychology**, 76/6, 845-855.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R .C., ve Erdoğan, B. (2003). “Understanding social loafing: the role of justice perceptions and exchange relationships”, **Human Relations January**, 56/1, 61-84.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6/1, 251-281.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007).“Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28, 107-125.
- Özkaya, O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **Yönetim Ve Ekonomi**,15/1, 163-180.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., ve Tesluk, P. (1999). “Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation”, **Academy of Management Journal**, 42/1, 100–108.
- Sobieralski, J. ve Nordstrom, C. R. (2012). “An Examination Of Employee Layoffs And Organizational Justice Perceptions”, **Journal of Organizational Psychology**, 12/3/4, 11-20.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). “Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 37, 171-193.

- Tunç,P., Gitmez, A., ve Boothby, M.R.K. (2014). “Yoğun Bakım Ve Yataklı Servis Hemşirelerinde Duygusal Emek Stratejilerinin Empatik Eğilim Açısından İncelenmesi”, **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 15/1, 45-54.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). “Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20/2, 1-20.
- Yelboğa, A. (2012).“Örgütsel Adalet İle İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, **Ege Akademik Bakış**, 12/2, 171-182.
- Yıldırım, F. (2007) “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi**, 62/1, 253-278.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel Adalet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, İ. (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sbe Dergisi**, 3/1, 67 - 78.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi Ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.