

PAPER DETAILS

TITLE: TÜRKİYE'DE SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIGA ETKİSİ: SİSTEMATİK DERLEME ÇALIŞMASI

AUTHORS: Mine Arabacı, Arzu Yigit

PAGES: 129-146

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3508569>

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

TÜRKİYE’DE SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: SİSTEMATİK DERLEME ÇALIŞMASI

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTH INSTITUTIONS IN TURKEY: A SYSTEMATIC REVIEW STUDY

Öğr. Gör. Mine ARABACI¹

Doç. Dr. Arzu YİĞİT²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisini sistematik derleme yöntemi ile tespit etmektir. Araştırmada 01.01.2000 –10.10.2023 tarihleri arasında, Google Akademik, Yök Tez, Scopus, Ulakbim, Emerald veri tabanlarından Türkçe ve İngilizce dillerinde anahtar kelimeler kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan taramalar sonucunda sistematik derlemeye dâhil edilebilecek 15 çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda tüm çalışmaların veri toplama yönteminin nicel olduğu, veri analiz yöntemlerinin farklılık gösterdiği ve toplam katılımcı sayısının 5355 olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sağlık kurumlarında örgütsel adaletin bağlılığa etkisi göz önünde bulundurarak örgütsel iklimi güçlendirecek çalışmalar yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık sektörü, Örgütsel adalet, Örgütsel bağlılık, Sistematik derleme

ABSTRACT

The purpose of this research; The aim is to determine the effect of organizational justice perception on organizational commitment in health institutions in Turkey by systematic compilation method. In the research, between 01.01.2000 and 10.10.2023, a search was conducted using keywords in Turkish and English languages from Google Scholar, Yök Tez, Scopus, Ulakbim, Emerald databases. As a result of the screening, 15 studies that could be included in the systematic review were found. As a result of the research, it was seen that the data collection method of all studies was quantitative, data analysis methods differed and the total number of participants was 5355. It has been determined that there is a positive significant relationship between organizational justice and organizational commitment. Studies should be carried out to strengthen the organizational climate in health institutions, taking into account the effect of organizational justice on commitment..

Keywords: Health sector, Organizational justice, Organizational commitment, Systematic review

¹ Pamukkale Üniversitesi, Çivril Atasay Kamer MYO, malaoglu@pau.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, arzuwigit@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık hem bireysel hem de kurumsal açıdan önemli kavramlardır. Sağlık kurumlarının kendilerini diğer işletmelerden ayıran özellikleri sebebiyle farklı ve zor bir alan olduğu açıktır. Profesyonel yönetim gerektiren sağlık kurumlarının amacı toplum üyelerine ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmeti ulaştırmaktır. İnsan sağlığı söz konusu olduğunda bireylere sağlık hizmeti ulaştırmanın yanı sıra hizmetin kalitesi de büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple sağlık sektöründen beklenti oldukça yüksektir. Sektörün emek yoğun olması sebebiyle sağlık insan gücü sağlık hizmeti üretim sürecinde kalitenin belirleyicisi olarak rol almaktadır.

Adalet, hakların hukuk ve hakkaniyet kurallarına göre belirlenmesidir (Emini, 1995, s. 224-226). Bireyin, dolayısıyla toplumun gelişmesi, toplumun adaletli olması ve adaleti idaresi ile yakından ilişkilidir. Adalet sözcüğü anlam olarak İngilizce “justice” kelimesine karşılık gelmektedir ve kelime kökü olan just, bir sistemin olması gerektiği gibi işlemesi için gerekli her koşulun sağlanması anlamını taşır (İçerli, 2010, s. 68-69). Adalet insan davranışlarını etik açıdan inceleyen, sınırlayan nesnel bir olgudur. Bu sebeptendir ki; İnsan toplulukları tarih boyunca kendini geliştirmek için adaleti ve onu yönetmeyi sorgulamıştır (Cevizci, 1996, s. 11).

Adalet sosyal hayatın düzenli bir şekilde sürmesi için en değerli kriter olmakla birlikte aynı durum örgütler için de geçerlidir. Organizasyonların huzuru, devamlılığı ve başarısı için örgütsel adalet kavramına dikkat edilmeli ve doğru yönetilmelidir (Bidarian ve Jafari, 2012, s. 1622). Örgütsel adalet, örgütle ilgili tüm süreçlerde adil olunması konusu ile ilgilidir ve örgütün faaliyet, davranış ve eğilimlerini kapsar. Temel olarak örgütsel adalet, çalışanların adalet ve eşitlik algılarını ifade eder (Cropanzano vd., 2007, s. 35-36). Örgütsel adalet, çalışanların görev, mal, hizmet, ödül, ceza ve ücret gibi kazanımların dağıtılması ve dağıtımına ilişkin kararların alınması sürecinde adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algılardır (Wan, 2016, s. 38).

Örgütsel adalet alan yazında dağıtım adaleti, işlemsel (prosedürel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 farklı başlıkta bulunmaktadır. Dağıtım adaleti örgüt içerisinde elde edilen ödül, ceza, rol, terfi, statü, ücret, mal ve hizmetlerin kullanımı gibi tüm kazanımların hakkaniyetli dağıtımı ile ilgilidir ve Adams’ın Eşitlik Teorisine dayanmaktadır (Ünler ve Gürel, 2015, s. 4-6). Eşitlik kuramı, toplumda ve iş yerinde adalet algılarının önemine dair iç görü sunar. Teoriye göre; bireyler çalışmalarının karşılığında elde ettikleri ödülleri veya kazançlarını kendileri ile aynı seviyede ve aynı işi yapan iş arkadaşları ile kıyaslama yapar burada ödül adaletini test eder. Kendi kazançları ile benzerlik gördüğü zaman eşitlik algısı oluşur ve devam eder. Tam tersi durum söz konusu olduğunda ise, eşitsizlik algısı ve duyguları oluşur ve devam eder (Tuncer vd., 2016, s. 225). Ortaya çıkan bu eşitlik veya eşitsizlik algısı durumları çalışan motivasyonunu etkiler ve davranışlarına yön verir. Örgütsel adalet bireylerin bir arada huzurla çalışmasını sağlar ve örgütsel adaletin olduğu kurumlarda yüksek verimlilik vardır. Çalışanlarda adaletin varlığı algısının olduğu durumlarda çalışan motivasyonu artar ve kuruma sunduğu katkılarda artış görülür (Chegini, 2009, s. 173). Adalet algısının ortadan kalktığı durumlarda kişi dengenin aleyhinde bozulduğunu hisseder ve kendinde oluşan tatminsizlik ve olumsuz duyguları ortadan kaldırmak için adaleti sağlamak adına sağladığı katkılarını azaltma veya dedikodu, yıpratma faaliyeti gibi diğer kişilerin moral ve ödülleri dolayısıyla katkılarını azaltma yoluna gidebilirler (Eren, 2016, s. 578). Dağıtım adaleti kapsamında bulunan diğer bir model 1976 yılında Leventhal tarafından geliştirilen Adalet yargı modelidir. Model örgüt içinde kazanımların adaletli dağılımında yöneticiyi sorumlu tutar. Modele göre; tutarlılık,

önyargılı olmamak, etik, düzeltibilme, temsilcilik, doğruluk gibi örgütte adalet algısını etkileyecek 6 temel ilke bulunmaktadır (Poyraz, 2009, s. 75-76). Modelde adaletli dağılım sağlamak için ise üç adet kural mevcuttur ve bu kurallar şu şekildedir (İçerli, 2010, s. 81) :

- Eşit Paylaşım: Katkısına bakılmaksızın kazanımların tüm örgüt üyelerine eşit şekilde dağıtılmasıdır.
- Eşit Temelli Paylaşım: Örgüte yapılan katkılar dikkate alınarak kazanımların eşit şekilde dağıtılmasıdır.
- İhtiyaç Kuralı: İhtiyaç durumu ön planda tutularak kazanımların dağıtılmasıdır.

İşlemsel adalet kavramının temeli 1975 yılında Thibaut ve Walker tarafından adli davalara ilişkin araştırmalar ile ortaya çıkmıştır (Korkmazer ve Pirol, 2021, s. 46). Örgüt içinde karar alma süreçlerinde gerçekleşen prosedürlere ilişkin adaleti ifade eder (Robbins ve Judge, 2013, s. 224-225). İşlemsel adalet kavramı yönetici ve çalışan arasındaki bağı güçlendirmesi sebebiyle örgüt açısından önem taşımaktadır. Yöneticilerin karar alma süreçlerinde çalışanları düşünerek hareket etmesi, karar gerektiren konularda çalışanlara fikrini beyan etme ve katkıda bulunma imkânı verilmesi örgüt üyelerinde işlemsel adalet algısı yaratmaktadır (Gül Öztürk ve Koşar, 2021, s. 1954-1955).

1986 yılında Bies ve Moag tarafından ortaya atılan etkileşim adaleti, çalışanların ilişkilerine odaklanmakta, ilişkide kalite aramakta, kişilerarası, iletişimin adaletini ifade etmektedir (Atalay, 2019, s. 433). Örgütsel adaletin insan ilişkileri boyutu olarak tanımlanan etkileşimsel adalet üstlerin astlarla beşeri ilişkiler kurarken eşdeğer davranmasını gerektirir. Yönetim kararlarının tüm çalışanlarla eşit şekilde paylaşılması onlarda etkileşim adaleti algısı yaratır (Önal Sandal, 2012, s. 31-32). Yöneticiler veya karar alıcılar, kararları paylaşırken doğrudan, açık ve dürüst, iletişim kurarken nazik ve olumlu, kimseyi ayırtırmadan farklılıkları doğru yöneten bir tutumda olmalıdır. Aktarılabilecek her gerekçeli ve anlaşılır bir dille ifade edilmelidir. Etkileşimsel adalet çalışanlarda aidiyet duygusunu artırdığı için önem taşımaktadır (Yalçıntaş ve San, 2017, s. 504).

Örgütsel adaletin etkilenmesine neden olan birçok kişisel ve kurumsal neden vardır. Yaş, unvan, kıdem, medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumu kişisel nedenleri temsil ederken; örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve değişim, yönetici davranışı, örgütsel vatandaşlık eylemleri örgütsel adaleti etkileyen kurumsal nedenlerdir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlere olan inancı ve kabulü örgüt adına çaba göstermeye istekli olmayı ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü istektir. Çalışanların bireysel işlerine ve organizasyonlarına bağlılığını ifade eder. Çalışanın şirketine olan psikolojik bağlılığıdır (Liou, 2008, s. 118). Örgütsel bağlılığın önemini bilen işletmeler, çalışanlarına değer verir ve onların bağlılıklarını güçlendirirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların işten ayrılma olasılığı da düşüktür. Profesyoneller bağlılıkları sayesinde, başka yerlerde iş fırsatı aramak yerine mevcut işlerinde kalmayı tercih ederler (Allen ve Meyer, 1990, s. 1). Kuruluşlarına bağlı olan çalışanlar, kararlı, verimlilikleri yüksek ve proaktif yapıdadırlar. Kurumlarına katkıda bulunmak için gönüllüdürler. Örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere kendilerini adanlar ve organizasyonlarıyla bir bağlantı ve uyum hissederler (Radosavljević et al., 2017, s. 19). İş dünyasında yaşanan gelişmeler ve dünyanın küreselleşmesi ile ortaya çıkan koşullar, insan gücü faktörünün önemini artırmıştır. İnsan faktörünün örgüt içerisindeki rolünün önem kazanması yönetimleri çalışanların beklentilerini, bağlılıklarını, tatmin düzeylerini ölçmek ve bunu dikkate almaya itmiştir. Çünkü, ürün ve

hizmet sağlamanın sürekliliği, kalitenin optimum seviyede gerçekleştirilmesi çalışanların işlerini nasıl yaptıkları ile ilgilidir. Burum ise ancak; çalışanların işine olan bağlılığı örgüte olan sadakatı ile mümkündür (İnce ve Gül, 2005, s. 3). Örgütsel bağlılık, kişinin örgüt amaçlarını benimsemesi ve kendi çıkarlarının üstünde tutmasıdır. Örgütsel bağlılık kişinin tatmin düzeyine bakılmaksızın kendini işine bağlı hissetmesidir. Örgütsel bağlılık bireysel ve örgütsel olmak üzere bazı faktörlerden etkilenir. Örgütsel bağlılığın, işe devamsızlık yani aidiyet duygusu, personel devir hızı ve çalışan performansı ve memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi vardır. Çalışan bağlılığını, memnuniyetini ve liderliğin dağılımını tatmin etmeye yardımcı olur (Doğan, 2013, s. 66). Örgütsel bağlılık yaklaşımları ise; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık şeklinde incelenir. Tutum, bireyleri belli bir davranışa sevk eden eğilimdir (Ceylan, 1998, s. 72). Kişilerin örgütle arasındaki bağı dolayısıyla da davranış ve tutumları bireyin belli davranışlarda bulunmasına zemin oluşturur. Bu davranışlar, işe devam etme, devamsızlık, örgüt yararına çaba gibi davranışlardan oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 27). Tutumsal bağlılık üzerine yapılan en önemli çalışmalardan biri Allen ve Mayer' e aittir. Bu sınıflandırma üç kategoride yer almakla birlikte çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik bir yaklaşımdır. Allen ve Mayer, örgütsel bağlılığı tek boyutlu tanımlamazlar, onlara göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üçe ayrılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 1-3).

- Duygusal bağlılık: Bir çalışanın kuruluşuna karşı duyduğu duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılığın yüksek olması çalışanın mutlu olduğunu, tartışmalara ve toplantılara katılmak için istekli olduğunu, organizasyona değer katacak öneri ve çabada bulunduğunu göstermektedir (Mahdi vd., 2014, p. 1079; Lambert vd., 2014, s. 480).
- Devam Bağlılığı: Kişi kurumuna verdiği emek ve çabalar sonucunda belli bir noktaya geldiği için kurumunu terk etmek istemez. Çalışanın bir kuruluştaki ayrılmanın maliyeti olacağını düşünerek işinden ayrılmasına engel olan bir bağlılıktır (Carbery vd., 2000, s. 657).
- Normatif Bağlılık: Bireyin sosyal ve etik sebeplerle çalışanın organizasyonda kalmak zorunda hissettiği, organizasyonda kalmanın yapılacak en doğru şey olduğunu hissettiği bağlılıktır (Stephens vd., 2004, s. 398).

Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş deneyimleri ve statüleriyle ilişkili olarak ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Bireyler bu bağlılık türünde örgütün kendisinden ziyade davranışlara bağlılık gösterirler. Herhangi bir davranış geliştirdikten sonra çeşitli nedenlerle bu davranışı tekrar ederler ve bir süre sonra bu davranışa bağlılık ortaya çıkar. Zaman içerisinde bu davranışı uygun ve haklı gösteren tutumlar geliştirirler (Bayram, 2006, s. 129). Çoklu bağlılık yaklaşımı; örgüte duyulan bağlılık birden fazla sebeple olabileceği gibi kişiden kişiye de değişebilmektedir. Kimi çalışanın bağlılık sebebi statü kimisinin samimiyet, ürün kalitesi, sadakat duygusu, itaat, iş ortamı, kendisine gösterilen ilgiden memnuniyet gibi farklı örgütsel bağlılık nedeni olabilir (Ağiroğlu Bakır, 2013, s. 59-60).

Örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan birçok olumlu yönü bulunmaktadır. Birey için şartlar iyi, memnuniyet yüksek ise örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Bağlılık arttıkça da performans ve adanmışlık seviyesi yükselir. Memnun, kendini adanmış ve performansı yüksek çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırıcı faktörler olması sebebiyle önem taşımaktadır. Organizasyonlar bu sebepten örgütsel bağlılığı artıracak çalışmalar yapmaya çalışanların istek ve arzularına kulak vermeye çalışmaktadır. Bu tür geliştirici çalışmalar yaparken örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bilmekte fayda vardır. Bu faktörler; Kişisel, örgütsel ve diğer faktörler olmak üzere üç grupta yer alırlar (Tamer ve Boyazkut Bük, 2020, s.140).

- Kişisel Faktörler: Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, örgütteki iş tecrübesi kişisel faktörlerdendir. Bireyler farklılık gösteren özellikleri sebebiyle iş hayatından ve kurumlarından beklentileri de farklılık göstermektedir. Örneğin; İş yerinde geçirdiği süre arttıkça yani kıdem yükseldikçe bireylerin örgütsel bağlılığının yüksel olduğu görülmektedir (Güçlü, 2006, s. 36-48).
- Örgütsel Faktörler: ücret düzeyi, örgütsel destek, örgütsel kazanımlar, örgütsel adalet, örgüt kültürü, örgütsel iletişim ve güven, yönetim tarzı ve liderin tutumu, işin niteliği ve önemi bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdir.
- Diğer Faktörler: İş örgütünün büyüklüğü, ödüllerdeki iyileşme, ödemelerin yani kazançların artışı, alternatif iş fırsatları ya da sınırlı iş fırsatları durumu bağlılığı etkileyen diğer faktörlerdendir (Balay, 2000, s. 67-68).

Örgütsel bağlılık kurum ile çalışan arasındaki ilişkiyi gösteren önemli bir kavramdır (Mowday vd., 1979, s. 225). Örgütsel bağlılığın varlığı örgüte olan yararları sebebiyle olumlu karşılanırken, örgütsel bağlılığın düşük seviyede olması veya yokluğu olumsuz karşılanmakla birlikte, bazı örgütsel tehlikelerin habercisi sayılabilir. Bazı kişisel veya örgütsel faktörler sebebiyle bağlılığın düşük olması; düşük iş performansı, işe devamsızlıklar ve yüksek personel devir hızı demektir (Bayrak Kök ve Uçar, 2018, s. 235).

Örgütsel bağlılık seviyesinin yükselmesi ise; yüksek performans, kuruma duyulan aidiyet ve adanmışlık hissi, gönüllü katılım ve katkılar, personel devir hızında düşüş, mutlu ve memnuniyeti yüksek çalışanlar demektir. Tüm bu bilgiler ışığında kurumların, yönetimlerin ve yöneticilerin örgütsel bağlılığı artırıcı politikalar üzerine çalışmaları son derece yararlı olacaktır (Salihoğlu, 2013, s. 301).

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları kendi başlıkları altında detaylı bir şekilde incelenmiş, örgüte kattıkları değer ve olumlu yönler hakkında bilgi verilmiştir. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak söylenebilir ki; bireylerin çalıştıkları kurumla ilgili adalet algıları ne kadar güçlü ise örgütsel bağlılık düzeylerinde orantılı bir şekilde artış olacağı ortadadır. Çünkü bireyler kendilerine adil davranıldığını düşündükleri ortamlarda kalmayı tercih ederler. Adalet algısı örgütsel bağlılığı güçlendirir ve çalışanların olumlu yönlerinin ortaya çıkmasına yarar ve mutlu çalışanlar güçlü örgütleri oluştururlar (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010, s. 2).

Sağlık kurumları; nihai amaçları sağlık hizmetine ihtiyaç duyan bireylere etkili ve kaliteli hizmet sunmak olan emek yoğun örgütlerdir. Sağlık hizmetinin istenen seviyede, etkili, verimli ve kaliteli bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlık çalışanlarının moral, davranış ve tutumlarıyla yakından ilişkilidir (Kavita Bhatnagar ve Srivastava, 2012, s. 2). Öyle ki; Sağlık Bakanlığı (2010) yayınladığı raporda sağlıkta insan gücünü “sağlığın kalbi” olarak tanımlamıştır (Sağlık Bakanlığı, 2010, s. 1). Tüm bunlar sağlık çalışanlarının davranışlarının ve beklentilerinin önemli olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ne kadar yüksek ise örgütsel bağlılıkları bir o kadar artacaktır (Çaylıkoca, 2017, s. 6).

Örgütsel adalet algısı yüksek sağlık çalışanı yaptığı işin karşılığını alacağını bildiğinden yaptığı işi önemsemekte ve özveriyle yerine getirmektedir. Bu durum sağlık hizmetinin kalitesini artırmakta ve istenen seviyeye getirmektedir. Yaptığı katkının miktarı ne olursa olsun fark edilen ve takdir edilen sağlık çalışanı performansını her daim yüksek tutacak ve kurumuna büyük katkılar sağlamaktadır. Huzur ve güven içinde çalışabilen bu bireylerde

örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği görülebilmektedir. Bu durum işte kalınan sürenin artışı sağlayarak personel devir hızının düşmesini sağlamaktadır (Işık vd., 2012, s. 263).

2. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisini sistematik derleme yöntemi ile tespit etmektir. “Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?” sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Araştırma sorusu tespit edildikten sonra, literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sistematik derleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sistematik derleme, mevcut tüm kanıtları bulmak, seçmek ve sentezlemek için tekrarlanabilir yöntem kullanan bir inceleme türüdür (Karaçam, 2013, s. 27). Araştırma sistematik incelemelerin raporlamasında kullanılan PRISMA 2020 Checklist (Page et al, 2021) kalite standartlarına uygun olarak planlanmış, yürütülmüş ve rapor edilmiştir.

2.1. Dâhil Etme ve Dışlama Kriterleri

Literatür taramasında araştırma sorusuna uygun bir şekilde cevap verebilmek için araştırmada kullanılan dil, kanıt düzeyi, araştırma tarihi, veri kaynakları, anahtar kelimeler ile ilgili dışlama ve dâhil etme kriterlerini de içeren literatür tarama stratejileri geliştirilmiştir. Buna göre;

- Araştırmaya sağlık kurumlarında yapılmış olan çalışmalar dâhil edilmiş olup diğer kurumlarda yapılan çalışmalar dışlanmıştır.
- Araştırmaya 01.01.2000 – 10.10.2023 tarihleri arasında yapılmış olan çalışmalar dâhil edilmiştir. Bu tarihlerin seçilmesinin ilk nedeni tarih aralığını geniş tutarak daha fazla çalışmaya ulaşabilmektir. Diğer bir neden ise literatür incelendiğinde Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık konularına ilişkin çalışmaların 2000 yıllar ve sonrasında çalışıldığının görülmesidir. Araştırmaya güncel çalışmaların eklenmesinin araştırma kalitesini yükselteceği düşünülmüştür.
- Araştırmada Google Akademik, Yök Tez, Scopus, Ulakbim, Emerald veri tabanlarında Türkçe ve İngilizce dillerinde belirlenen anahtar kelimeler kullanılarak tarama yapılmıştır. Bu veri tabanları geniş bir ağı sahip olması ve yayınlanmış olan tüm çalışmalara ulaşabilmek amacıyla tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere aşağıda yer verilmiştir. Bunlar:
- **Türkçe Anahtar Kelimeler**
“Sağlık kurumu” OR “hastane işletmesi” OR “hastane” AND “örgütsel adalet” AND “örgütsel bağlılık”
- **İngilizce Anahtar Kelimeler**
“Health institution” OR “hospital enterprise” OR “hospital” AND “organizational justice” AND “organizational commitment”
- Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisini konu edinen tam metin makale, yüksek lisans ve doktora tezleri araştırmanın veri kaynaklarını oluşturmaktadır.

- Araştırmada genel örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış olup alt boyutlar ayrıca değerlendirilmemiştir.

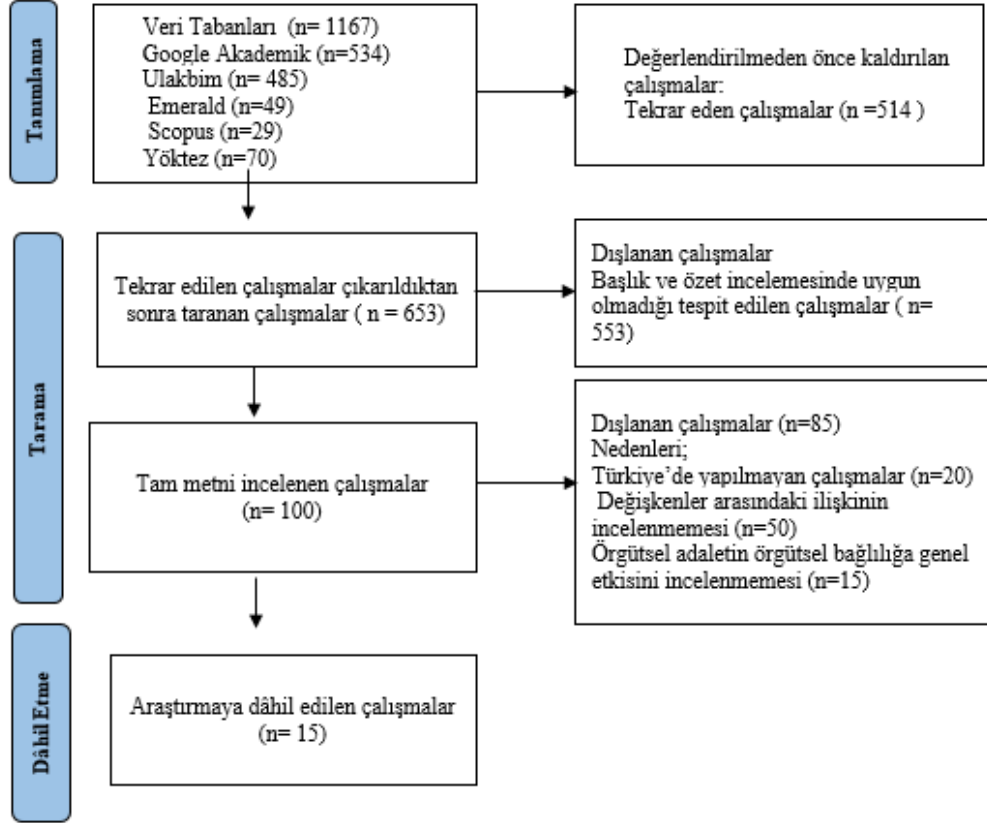
Dâhil etme ve dışlama kriterlerine göre kaynaklar, elektronik ortamda temin edilmiştir. Bütün veri tabanlarından elde edilen araştırma makaleleri dublikasyona yer vermemek, araştırma anahtar kelimelerinin geçtiği makaleleri tespit etmek ve araştırma konu başlıklarına göre araştırma kaynaklarını tasnifleyebilmek için Mendeley programına yüklenmiştir. Araştırmanın bir sistematik derleme çalışması olması sebebiyle etik kurul iznine gerek duyulmamıştır.

3. BULGULAR

Sistematik derlemeye dâhil edilen çalışmalar Şekil 1’de arama stratejisi akış diyagramında sunulmuştur. Araştırma kapsamında literatür tarama stratejisine uygun olarak belirtilen veri tabanlarından örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisini konu alan 1167 adet çalışma tespit edilmiştir. Tekrar eden çalışmalar çıkarıldıktan sonra 653 çalışmanın başlık ve özetleri incelenmiştir. Başlık ve özetleri incelendikten sonra kalan 100 çalışmanın tam metni araştırma stratejilerine, dışlama ve dâhil etme kriterlerine uygun olarak okunmuştur. 85 çalışmadan 20 adeti Türkiye’de yapılmaması sebebiyle, 50 adeti belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi incelememesi ve 15 adeti örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa genel etkisini incelememesi sebebiyle dışlanmıştır. 15 adet çalışmanın tam metni her iki yazar tarafından ayrı ayrı okunarak içerik bakımından irdelenerek oluşturulan kodlama formuna aktarılmış ve sistematik derlemeye dâhil edilmiştir. Sistematik derleme ve meta analiz çalışmalarında geçerliliğin temelini araştırmaya eklene bireysel çalışmaların geçerliliği oluşturur. Bu nedenle de araştırmaya dâhil edilen çalışmalar çalışma kalitesi derecelendirme kontrol listesi dikkate alınarak değerlendirilmekte ve puanlanmaktadır (Cook Campbell, 1979; Valentine, 2009; Wortman, 1994).

Bu araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite düzeylerinin değerlendirilmesi “Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) Version 2018 User Guide” kullanılarak yapılmıştır. Bu rehber nitel, nicel ve karma yöntemli çalışmaların kalite değerlendirilmesinde kullanılan bir değerlendirme aracıdır (Hong et al.,2018). Bu değerlendirme aracının içerik geçerliliği Hong et al (2019) tarafından yapılmıştır. Kalite değerlendirmesi bir yazar (MA) tarafından yapılmış ve diğer yazar (AY) tarafından kontrol edilmiştir. Kalite değerlendirme çalışması sonucunda ortaya çıkan sonuçların puan aralıkları; 8-10+ Güçlü, 5-7 Orta, 4-daha az değer ise Zayıf olarak kategorilendirilmiştir (Quality assesmen tool dictionary, 2018). Yapılan kalite değerlendirmeleri sonucunda puan derecesi 13 olup “güçlü” olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 1. Tarama Stratejisine Uygun Akış Diyagramı



Kaynak: Page et al. 2021

Araştırmada benimsenen dâhil etme kriterleri doğrultusunda Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran 15 adet çalışma sistematik derlemeye dâhil edildiğinden araştırmanın örneklemini bu araştırmalar oluşturmaktadır. Araştırmayı oluşturan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre araştırmanın örneklemine, yayın türüne yayın yılına ve çalışmanın yapıldığı kurumlara ait bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmanın örneklemini 5355 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Ayrıca bu araştırmalar türüne göre; 6 adet yüksek lisans tezi ve 9 adet araştırma makalesinden oluşmaktadır. Çalışmaların 2 adetinin dili İngilizce’dir.

Tablo 1. Dâhil Edilen Araştırmalar, Örneklem Sayıları ve Yayın Türü

No	Çalışma/Yazar	Örneklem Sayısı	Yayın Türü	Çalışmanın Yapıldığı Kurum
1.	Cihangiroğlu,2011	900	Makale	Askeri Hastane
2.	Özdemir, 2020	340	Makale	Özel Sağlık Kuruluşları
3.	Arı vd., 2017	433	Makale	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
4.	Taşkaya ve Şahin, 2011	477	Makale	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
5.	Çöl ve Avunduk, 2019	170	Makale	Devlet Hastanesi
6.	Umutlu, 2017	200	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
7.	Şahin ve Ayyıldız Ünnü, 2021	406	Makale	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
8.	Işık vd., 2012	423	Makale	Kamu ve Özel Hastane
9.	Tabak, 2020	300	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
10.	Korkut, 2018	489	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim ve Araştırma Hastanesi
11.	Özkan, 2017	300	Yüksek Lisans Tezi	Devlet Hastanesi
12.	Öztürk ve Çınarbay, 2020	164	Makale	Devlet Hastanesi
13.	Aydoğan, 2020	190	Yüksek Lisans Tezi	Devlet Hastanesi
14.	Öztürk, 2008	131	Yüksek Lisans Tezi	Devlet Hastanesi
15.	Aksoy ve Yalçınsoy, 2018	432	Makale	-
Toplam Örneklem Sayısı		5355		

Sistematiik derleme çalışmalarının özeti Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya dâhil edilen bütün çalışmalarda örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler, korelasyon analizi, regresyon analizi, frekans dağılımları, non-parametrik testlerden, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Testleri, parametrik testlerden varyans analizi, t-testi, tukey testi, ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı, yapısal eşitlik modeli, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, sobel testi, varimax rotasyonlu, keşifsel faktör analizi, barlett testi, ki-kare testi, anova testi, normallik testi (shapiro wilks), post-hoc testi, kolmogrov smirno, yüzde analizi gibi yöntemlerle analiz edilmiştir.

Cihangiroğlu (2011), yaptığı çalışmada "örgütsel adaletin varlığı örgütsel bağlılığı artırmaktadır" bulgusu yer almaktadır. Özdemir (2020) yaptığı çalışmada, 0,540 regresyon değeri ile "analizler sonucunda özel sektör sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır " bulgusu yer almaktadır. Arı vd. (2017), yaptığı çalışmada "örgütsel adaletin algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir" bulgusu yer almaktadır. Taşkaya ve Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmada $R^2=0,688$ başlangıç ve $R^2=0,681$ iyileştirilmiş regresyon değerleri ile sağlık çalışanlarının adalet algılarının örgüte bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çöl ve Avunduk (2019)’un yaptığı çalışmada "örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir " bulgusu yer almaktadır. Umutlu (2017) tarafından yapılan çalışmada $r=0,41$ korelasyon değeri ile "örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur". Şahin ve Ayyıldız Ünnü (2021) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adaletin algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Işık vd. (2012) yaptığı çalışma sonucunda "sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının örgütsel adalet tutumları ile ilişkilidir" bulgusuna ulaşmıştır. Tabak (2020) tarafından yapılan

çalışmada çalışanların örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Korkut (2018) yaptığı çalışmada $r=0,482$ korelasyon değeri ile "*Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür*" bulgusu yer almaktadır. Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmada $r=0,591$ korelasyon değeri ile örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk ve Çınarbay (2020) tarafından yapılan çalışmada "*anlamlı bir şekilde örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında muhtemel olumlu bir bağ olduğu hipotezimiz desteklenmektedir*" bulgusu yer almaktadır. (Aydoğan, 2020) yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk (2008) yaptığı çalışmada $r=0,544$ korelasyon değeri "tıp doktorlarının bağlılık düzeyleri örgütsel adaletleriyle ilişkilidir" bulgusu yer almaktadır. Aksoy ve Yalçınsoy (2018) yaptıkları çalışmada $r=0,573$ korelasyon değeri ile örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırma Kapsamında İncelenen Çalışmalara İlişkin Özet Tablosu

No	Yazarlar	Çalışma Başlığı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Analiz Yöntemi	Örneklem	Bulgular
1.	Cihangiroğlu, 2011	Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi	Nicel	Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	900	Örgütsel adaletin varlığı örgütsel bağlılığı artırmaktadır.
2.	Özdemir, 2020	Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanması	Nicel	Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	340	Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
3.	Arı vd., 2017	Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma	Nicel	Frekans Dağılımları, T Testi, Frekans Analizleri, Tek Yönlü, MannWhitney U, Kruskal Wallis Testleri, Varyans Analizi, T-Testi, Tukey Testi	433	Örgütsel adaletin algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir
4	Taşkaya ve Şahin, 2011	Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Değerlendirilmesi	Nicel	Ortalama, Standart Sapma, Frekans ve Yüzde Dağılımı, Yapısal Eşitlik Modeli	477	Araştırmanın diğer önemli bir sonucu da sağlık çalışanlarının adalet algılarının örgüte bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediğidir.
5.	Çöl ve Avunduk, 2019	Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kamu Hastanesinde Bir Uygulama	Nicel	Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi	170	Araştırmanın diğer önemli bir sonucu da sağlık çalışanlarının adalet algılarının örgüte bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediğidir.
6.	Umutlu, 2017	Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Nicel	Frekans Dağılımları, MannWhitney U Ve Kruskal Wallis Testleri, Varyans Analizi, T-Testi, Korelasyon, Tukey Testi, Regresyon, Sobel Testi	200	Örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

7.	Şahin ve Ayyıldız Ünnü, 2021	Örgütsel Adalet ile Bağlılık Kavramlarının Doğası ve İlişkisi: Sağlık Sektörü Bağlamında Bir Araştırma	Nicel	Varimax Rotasyonlu, Keşifsel Faktör Analizi, Barlett Testi, Ki-Kare Testi, T Testi ve Anova Testi, Korelasyon Ve Regresyon Analizi	406	Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir
8.	Işık vd. 2012	Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	Nicel	Korelasyon Analizi Regresyon Analizi	423	Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ve bağlılıklarının örgütsel adalet tutumları ile ilişkilidir
9.	Tabak, 2020	Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	Nicel	Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Faktör Analizi Güvenilirlik Analizi	300	Araştırmada çalışanların örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.
10.	Korkut, 2018	Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma)	Nicel	Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi, Güvenilirlik Analizi, Faktör Analizi, Sobel Testi, Normal Dağılım Analizi, Faktör Analizi	489	Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.
11.	Özkan, 2017	İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma	Nicel	Tek Yönlü Anova Testi, Post-Hoc Testi, Korelasyon Regresyon	300	Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.
12.	Öztürk ve Çınarbay, 2020	Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kamu Hastanesinde Bir Uygulama	Nicel	Yüzde Analizi	164	Çalışmamızda anlamlı bir şekilde örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında muhtemel olumlu bir bağ olduğu hipotezimiz desteklenmektedir.
13.	Aydoğan, 2020	Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa, İş Tatminine ve İşle Bütünleşmeye Etkisi: Sağlık Alanında Bir Araştırma	Nicel	Frekans Dağılımları, T Testi, Frekans Analizleri, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova), İkiyönlü Fazla Değişkenlere Yönelik Anova Testi, Korelasyon Regresyon, Sobel Testi	190	Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.
14.	Öztürk, 2008	An Empirical Study Of Relationships Between Organizational justice And Organizational Commitment İn Public Healthcare Companies İn İstanbul	Nicel	Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	131	Tıp doktorlarının bağlılık düzeyleri örgütsel adaletleriyle ilişkilidir.
15.	Aksoy ve Yalçınsoy, 2018	Investigation on the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice and Supervisor Support: an Application in the Health Sector	Nicel	Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	432	Çalışanların Örgütsel Adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırma kapsamında literatür tarama stratejisine uygun olarak belirtilen veri tabanlarından örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisini konu alan 1167 adet çalışma tespit edilmiştir. Tekrar eden çalışmalar çıkarıldıktan sonra 653 çalışmanın başlık ve özetleri incelenmiştir. Başlık ve özetleri incelendikten sonra kalan 100 çalışmanın tam metni araştırma stratejilerine, dışlama ve dâhil etme kriterlerine uygun olarak okunmuştur. 85 çalışmadan 20 adeti Türkiye’de yapılmaması sebebiyle, 50 adeti belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi incelememesi ve 15 adeti örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa genel etkisini incelememesi sebebiyle dışlanmıştır. 15 adet çalışmanın tam metni her iki yazar tarafından ayrı ayrı okunarak içerik bakımından irdelenerek oluşturulan kodlama formuna aktarılmış ve sistematik derlemeye dâhil edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 5355 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Ayrıca bu araştırmalar türüne göre; 6 adet yüksek lisans tezi ve 9 adet araştırma makalesinden oluşmaktadır. Çalışmaların tamamı sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sistematik derleme kapsamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili veriler dikkate alınmış ve tabloya aktarılmıştır. Tüm çalışmaların veri toplama yönteminin nicel olduğu görülmektedir. Çalışmalarda tercih edilen veri analiz yöntemleri ise farklılık göstermektedir.

Sistematik derlemeye dâhil edilen çalışmalarda genel örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları; Taşkaya ve Şahin (2011) tarafından Adana ilinde faaliyet gösteren bir kamu sağlık kuruluşunda yapılan çalışmada yapısal eşit modeli kullanılmış ve çalışanların örgütsel adalet algılarının örgüte olan bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çöl ve Avunduk (2017)’nin İstanbul ilinde bir kamu hastanesinde geçici kadroda çalışan iş görenler üzerinde yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özdemir (2020) tarafından Kayseri ilindeki özel sağlık kuruluşlarında yapılan çalışmada çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şahin ve Ayyıldız (2021) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan analizler sonucunda iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu, adalet algısının örgüte olan bağlılığı etkilediği ve demografik değişkenlere göre örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Salim (2005) Pakistan’da sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel adalet algısı yüksek olan çalışanların işle ilgili tüm olumsuzluklara rağmen (maddi kaynak kısıtlılığı, belirsizlik vb) örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırmada ulaşılan sonuç ile benzerdir.

Araştırmaya dâhil edilen makalelerin sonuçlarına bakıldığında bazı çalışmalarda genel örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yanı sıra her iki değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular da yer almaktadır. Cihangiroğlu (2011) askeri hastanede çalışan doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arı vd. (2017) İzmir ilinde bir kamu hastanesinde yapılan çalışmada benzer şekilde örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Işık vd. (2012) Sakarya ilinde beş hastanede yaptıkları araştırmada örgütsel adaletin alt boyutlarının duygusal ve normatif bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deressa vd. (2022) tarafından Etiyopya’nın Jimna bölgesinde sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada örgütsel adalet boyutlarının, tüm örgütsel bağlılık boyutlarıyla pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermiştir. Dolayısıyla bulgu, genel örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin güçlü ve pozitif

bir korelasyona sahip olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar sistematik derlemeye dâhil edilen ve yukarıda ayrıntıları verilen makalelerin bulguları ile benzer olup farklı bir ülkede de olsa sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde sağlık alanı dışında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda araştırmaya dâhil edilen çalışmaların sonuçları ile benzer şekilde örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bakhshi et al (2009), tıp fakültesi çalışanları üzerinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında hem dağıtım hem de süreç adaletinin örgütsel bağlılık ile önemli derecede ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Yıldız ve Atilla (2019) tarafından yapılan çalışmada otel çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Çalışma 191 otel çalışanı ile gerçekleştirilmiş ve sonuç olarak örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmiştir. San ve Yalçıntaş (2017), yaptıkları çalışmada özel sektörde faaliyet gösteren bir iş kolunda çalışan işçilerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyini incelemiştir. 299 kişi ile yapılan araştırma sonucunda örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit. Şahin ve Kavas (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlere yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. 95 öğretmenin dâhil edildiği araştırmada örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve bu iki değişken arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Jameel et al. (2020) yaptıkları çalışmalarında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini test etmeyi amaçlamışlardır. 98 öğretmenin dahil edildiği çalışma sonucunda iki değişken arasında yüksek oranda ilişki olduğu tespit edilmiştir (Jameel vd., 2020, s. 1). Crow et al. 2012 yılında yaptıkları çalışmalarında Güney Koreli polis memurlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 418 polis memurunun katıldığı araştırma sonucunda örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Yapılan sistematik derleme sonucunda örgütsel adalet algısının varlığının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu görülmüş ve örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar ışığında sağlık kuruluşları yöneticilerine kurumlarında örgütsel bağlılığı sağlayabilmek aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Çalışanların adalet algılarının olumlu olup olmadığı tespit edilmelidir.
- Örgüt üyelerinin örgütsel adalet algısını güçlendirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Çalışanlara eşit mesafede durulmalıdır.
- Uygulama ve işlemlerle ilgili adil bir yaklaşım sergilenmelidir.
- Tüm meslek grupları ile ilgili ilişkilerde ve her türlü bilgi paylaşımında eşit ve adil davranılmalıdır.

YAZARLARIN BEYANLARI/DECLARATION OF THE AUTHORS

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştı.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ağroğlu Bakır, A. (2013). Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi. [Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Aksoy, C. ve Yalçınsoy, A. (2017). Investigation on the relationship between job satisfaction, organizational commitment, organizational justice and supervisor support: an application in the health sector. *Journal of Management Research*.10(1). 26-45.
- Allen, N. & Mayer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arı, M., Gülova, A. A. ve Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Atalay, M. Ö. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 430-444.
- Aydoğan, S. (2020). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa, iş tatminine ve işle bütünleşmeye etkisi: sağlık alanında bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Sütçü İmam Üniversitesi
- Bakhshi, A., Kumar, K. & Rani, E. (2009). İş tatmini ve örgüt bağlılığının yordayıcısı olarak örgütsel adalet algısı. *Uluslararası İşletme Ve Yönetim Dergisi*, 4(9), 145- 154.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayrak Kök, S., ve Uçar, P. (2018). Özel banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. *Asia Minor Studies*, 6(Ağp Sempozyum Özel Sayısı1), 234-245.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* , (59), 125-139.
- Bhatnagar, K., & Srivastava, K. (2012). Job satisfaction in health-care organizations. *Industrial Psychiatry Journal*, 21(1), 75.
- Bidarian, S. & Jafari, P. (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust. *procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622–1626.
- Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien, F. & Mc Donnell, J. (2003). Predicting Hotel Managers' Turnover Cognitions, *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 649-679.
- Cevizci, A. (1996). Felsefe sözlüğü, Ankara: Ekin Yayınları.

- Ceylan, A. (1998). Örgütsel davranışın bireysel boyutu, Gebze: GYTE Yayınları.
- Chegini, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların uygunluk uygunlukları ile büyüklüklerin arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.
- Cook, T. D. & Campbell, D. T. (1979). Quasi-experimentation design & analysis issues for field settings. In Chicago: Rand McNally.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of rganizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Crow, M.S., Lee, C. & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator, *Policing: An International Journal*, Vol. 35 No. 2, pp. 402-423.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çöl, G., ve Avunduk, Z. B. (2019). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: kamu hastanesinde bir uygulama. *Turkish Studies*, 14(7), 3713-3731.
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A. & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in ethiopian jimma zone public health facilities. *Journal of Healthcare Leadership*. 14 5–16
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., ... & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in Ethiopian Jimma Zone public health facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 5-16.
- Doğan, M. (1995). İşletme ekonomisi ve yönetimi, Nobel Yayıncılık, İzmir.
- Emini, M. E. (1995). Pozitif hukuk uygulamasında adalet idesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 223–234.
- Eren, E. (2016). Yönetim ve organizasyon. Beta Yayıncılık.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık örgütsel davranışta güncel konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Gül Öztürk, A. ve Koşar, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir olgubilim çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1951-1991.
- Hong, Q. N., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., Pluye, P. (2018). The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Education for information*, 34(4), 285-291.

- Hong, Q. N., Pluye, P., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., ... & Vedel, I. (2019). Improving the content validity of the mixed methods appraisal tool: a modified e-Delphi study. *Journal of clinical epidemiology*, 111, 49-59.
- Instructions for completion: Criteria Yes No Moderate Weak.
- 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, girişimcilik ve kalkınma dergisi, 5(1), 68-69.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, çizgi kitabevi yayınları, Ankara.
- Jameel, A.S., Mahmood, Y.N., Jwmaa, S.J. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers, *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1-6.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Korkmazer, F. ve Pirol, M. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışlarına etkisi: bir hastane örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 43-62.
- Korkut, Y. (2018). Çalışanın adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi: örgütsel bağlılığın aracılık rolü (hekimler üzerine bir araştırma). [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Kelley, T. M., Kim, B. ve Garland, B. (2014), When domains spill over: the relationships of affective and continuance commitment with work-family conflict among correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 25(4), 476-502.
- Liou, S. R. (2008, July). An analysis of the concept of organizational commitment. In *Nursing Forum* (Vol. 43, No. 3, pp. 116-125). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc..
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G. ve Almsafir, M. K. (2014). Empirical study on the impact of leadership behavior on organizational commitment in plantation companies in malaysia. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 109, 1076-1087.
- Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W.(1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Önal Sandal, E. (2012). Çalışanların adalet kavramı ve bazı iş davranışları ile ilişkisi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, 278, 28-33.
- Özdemir, H.Ö. (2020). Sağlığın çalışanlarının anahtarlıklarının anahtarlıkları ile diğer özelliklerden yordanması. *İşletme Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 172- 181.
- Özkan, N. (2017). İstanbul çekmece bölgesi genel sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan doktorlarda ve hemşirelerde örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma. [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi

- Öztürk, C. ve Çınarbay, Ö. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir alan araştırması: van muradiye ilçesindeki sağlık meslek mensupları. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 13(75), 647-657.
- Öztürk, P. (2008). An empirical study of relationships between organizational justice and organizational commitment in public health care companies in İstanbul. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Page, M. J., Mckenzie J. E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffman, T. C. & Mulrow, C. D. et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews.
- Poyraz, K. ve Kara, H. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (9), 71-91.
- Quality assesmen tool dictionary. (2018). Quality Assessment Tool-Review Articles
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., ve Dragić, M. (2017). Employee organizational commitment. Business Economics and Entrepreneurship International Review, 1(2), 18–26.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior. İ. Erdem, Organizational behavior 14, 204-226.,
- Sağlık Bakanlığı. (2010). Health Personnel s' Satisfaction Survey.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması) . Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1) , 300-310.
- Salim L. (2005) Organizational commitment in healt ngo in Pakistan [Unpublished Doctorate Thesis]. University Of Toronto.
- Stephens, R. D., Dawley, David. D. ve Stephens, D. B. (2004). Director role potential as antecedents of normative and affective commitment on nonprofit boards. Organizational Analysis,12(4).395–413.
- Şahin, R. Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14) , 119-140.
- Şahin, S., Ayyıldız, N. (2021). Örgütsel adalet ile bağlılık kavramlarının doğası ve ilişkisi: sağlık sektörü bağlamında bir araştırma. Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, 76(4), 955-990.
- Tabak, Y. (2020). Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Tamer, İ., ve Bozaykut Bük, T. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(2), 139-147.
- Taşkaya, S., ve Şahin, B. (2011). Hastane çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgüte bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29(1), 165-185.

- Tuncer, D., Ayhan, D. Y. ve Varoğlu, D. (2016). Genel işletmecilik bilgleri. Siyasal Kitabevi.
- Umutlu, F. (2017). Hemşirelerde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: üniversite hastanesi örneği [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Ünler, E. ve Gürel, H.(Ed.), 2015. Örgütsel adaletin peşinde. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Valentine, J. C. (2009). Judging the quality of primary research. In H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) (pp. 129–146). New York: Russell Sage Foundation.
- Wan, H. L. (2016). Organisational justice and citizenship behaviour in Malaysia. Singapore: Springer.
- Wortman, P. M. (1994). Judging research quality. In H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) (pp. 97–109). New York: Russell Sage.
- Yalçıntaş, M. ve San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 503-514.
- Yıldız, A. ve Atilla, G. (2019). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(19), 39-64.