T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

ÖZLEM KILIÇ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. ALİ ARSLANOĞLU

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
SAĞLIKTA KALİTE YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EYLÜL/2024

İTHAF

“Bu çalışmayı, hayatımda her zaman yanımda olan sevgili aileme ithaf ediyorum”

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecim boyunca bana yol gösteren, destekleri ve bilgi birikimi ile her zaman yanımda olan, öğrencisi olmaktan gurur ve mutluluk duyduğum, ilham veren yol gösteren ve çalışmanın her aşamasında bana büyük destek olan, danışman hocam Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU'na,

Yüksek lisans eğitimimde bana katkı sağlayan değerli hocalarıma,

Yüksek lisans eğitim ve tez sürecim boyunca desteğini hep hissettiğim canım arkadaşım Öznur YILMAZ'a,

Çalışmama katılımcı olarak değerli vakitlerini ayıran ve çalışma sırasında yardımlarını esirgemeyen değerli meslektaşlarım ve çalışma arkadaşlarıma,

Her zaman yanımda olduklarını hissettiğim, beni bugünlere getirdikleri için rahmetli babam Nizamettin ÇABUK'a, annem Işıl ÇABUK'a ve sevgili eşim Serhat KILIÇ'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

İTHAF iv
TEŞEKKÜR v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix
SİMGELER VE KISALTMALAR x
ÖZET xi
ABSTRACT xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 3
2.1. SAĞLIK HİZMETLERİNDE KALİTE 3
2.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK 4
2.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımı 4
2.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi 5
2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri 6
2.2.4. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler 7
2.2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları 8
2.2.5.1. İş tatmini ve örgütsel bağlılık 8
2.2.5.2. Performans ve verimlilik 8
2.2.5.3. Psikolojik ve duygusal refah 8
2.2.5.4. Örgütsel iklim ve kültür. 9
2.3. İŞ TATMİNİ 9
2.3.1. İş Tatmininin Önemi 9
2.3.2. İş Tatmini ve İlgili Kavramlar 10
2.3.2.1. Motivasyon 10
2.3.2.2. Örgütsel bağlılık 11
2.3.2.3. İş performansı 11
2.3.2.4. İş Stresi 11
2.3.2.5. Çalışan bağlılığı. 12
2.3.3. İş Tatmininin Sonuçları 12
2.3.3.1. İş performansı ve verimlilik 13
2.3.3.2. İşten ayrılma ve devamsızlık 13
2.3.3.3. Çalışan sağlığı ve psikolojik iyi oluş 14
2.3.3.4. Örgütsel bağlılık ve sadakat 14

2.4. ÖRGÜTSEL ADALET 15
2.4.1. Örgütsel Adaletin Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi 15
2.4.1.1. İşlemsel adalet 15
2.4.1.2. Dağıtımsal adalet 16
2.4.1.3. Etkileşimsel adalet 16
2.4.2. Örgütsel Adaletin Teorileri 16
2.4.2.1. Eşitlik Teorisi 17
2.4.2.2. Prosedürel adalet teorisi: 17
2.4.2.3. Etkileşim adalet teorisi 17
2.4.3. Örgütsel Adaletin Önemi ve Etkileri 18
2.4.4. Örgütsel Adaletin Etkileyen Faktörler 19
2.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ 20
3. GEREÇ VE YÖNTEM 23
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER 23
3.2. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ 23
3.3. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ 23
3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 24
3.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI 24
3.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI 24
3.6.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği 24
3.6.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 25
3.6.3. İş Tatmini Ölçeği 25
4. BULGULAR 26
4.1. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLERİ 26
4.2. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ 26
4.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİK 28
4.4. FARKLILIKLAR TESTİ 28
4.4.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları 28
4.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ ANALİZİ 32
4.6. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ ETKİ ANALİZİ 33
5. TARTIŞMA 36
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 47
KAYNAKLAR 49
EKLER 54

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilik sonuçları 26

Tablo 4.2: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik bulgular 27

Tablo 4.3: Ölçeklerin tanımlayıcı değerleri 28

Tablo 4.4: Değişkenlerin cinsiyete göre farklılıkları 28

Tablo 4.5: Değişkenlerin medeni durumlarına göre farklılıkları 29

Tablo 4.6: Değişkenlerin çalışılan sektöre göre farklılıkları 29

Tablo 4.7: Değişkenlerin yaşa göre farklılıkları 30

Tablo 4.8: Değişkenlerin eğitim durumlarına göre farklılıkları 31

Tablo 4.9: Değişkenlerin görevde çalışma süresine göre farklılıkları 32

Tablo 4.10: Değişkenler arası ilişki 33

Tablo 4.11: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini bağımlı değişkeni için etki analizi 33

Tablo 4.12: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet algısı bağımlı değişkeni için etki analizi 34

Tablo 4.13: Örgütsel adalet algısının iş tatmini bağımlı değişkeni için etki analizi 34

Tablo 4.14: Algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel adalet algısının iş tatmini bağımlı değişkeni için etki analizi 35

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Örgütsel adaletin üç boyutu 15

Şekil 3.1: Araştırmanın modeli 23

SİMGELER VE KISALTMALAR

SKS : Sağlıkta Kalite Standartları

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

ÖZET

Amaç: Kalite birim çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini ve örgütsel adaletin bu ilişkideki aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte planlanmış ve uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini içeren veri toplama aracı, cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, görevde çalışma süresi ve çalışılan sektör olmak üzere 6 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" , "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Bu araştırma, gönüllü katılım sağlayan 390 kalite birim çalışanı ile yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılanların; %71,8'i kadın, %66,7'si evli, %25,6'sı 36-40 yaş arasında, %66,7'si lisansüstü, %64,1 kamu çalışanı, %56,4'ünün 10 yıl ve altı çalışma süresi olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet algısı ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,427$, $p<0,001$). Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,412$, $p<0,001$). Örgütsel adalet algısının ise iş tatmini üzerinde düşük düzeyde bir etkisi olduğu bulunmuştur ($r=0,224$, $p<0,001$). Yapılan regresyon analizi sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde orta düzeyde bir etkisi olduğu ve anlamlı olduğu görülmüştür ($F=40,376$, $p<0,001$). Ancak, örgütsel adalet algısının bu etkide aracı bir rol üstlenmediği belirlenmiştir ($t=1,141$, $p>0,05$).

Sonuç: Algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel adaletin, iş tatminini etkilediği hipotezi desteklenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel adaletin aracı etkisi bulunduğuna dair hipotez reddedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini, Kalite Birimi, Örgütsel Adalet

THE MEDIATING ROLE OF ORGANISATIONAL JUSTICE IN THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Aim: It aims to examine the effect of organisational support perceived by quality unit employees on job satisfaction and the mediating role of organisational justice in this relationship.

Materials and Methods: The research was planned and applied in descriptive and cross-sectional type. The data collection tool, which was developed by the researcher and includes the socio-demographic characteristics of the participants, consists of 6 questions including gender, marital status, age, education level, length of service and sector of employment. In addition, 'Perception of Organisational Justice Scale', 'Perceived Organisational Support Scale' and 'Job Satisfaction Scale' were used. This research was conducted with 390 quality unit employees who participated voluntarily.

Results: It is seen that 71,8% of the participants are female, 66,7% are married, 25,6% are between the ages of 36-40, 66,7% are postgraduates, 64,1% are public employees, 56,4% have a working period of 10 years or less. A positive and significant relationship was found between perception of organisational justice and perceived organisational support ($r=0.427$, $p<0.001$). A positive and significant relationship was also found between perceived organisational support and job satisfaction ($r=0,412$, $p<0,001$). Perception of organisational justice was found to have a low level effect on job satisfaction ($r=0,224$, $p<0,001$). As a result of the regression analysis, it was found that perceived organisational support had a moderate effect on job satisfaction and was significant ($F=40,376$, $p<0,001$). However, it was determined that perception of organisational justice did not play a mediating role in this effect ($t=1,141$, $p>0,05$).

Conclusion: The hypothesis that perceived organisational support and organisational justice affect job satisfaction was supported. The hypothesis that organisational justice mediates the effect of perceived organisational support on job satisfaction is rejected.

Key Words: Job Satisfaction, Organisational Justice, Perceived Organisational Support, Quality Unit

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde iş dünyası, sadece ekonomik performanslarıyla değil, aynı zamanda çalışanların memnuniyet düzeyleriyle de ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, örgütlerin sürdürülebilirliği ve rekabet gücü açısından kritik öneme sahiptir. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili genel memnuniyet düzeylerini ifade ederken, bu memnuniyet düzeyleri, çalışanların performanslarını etkileyebilir, örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma isteklerini belirleyebilir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş tatmini üzerinde büyük bir tesire sahip olan faktörlerden birinin algılanan örgütsel destek olduğunu göstermektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini, önemsendiklerini ve değer gördüklerini hissettikleri algıdır. Bu destek, yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerindeki açıklık, adalet ve empati gibi davranışlarını içerebilir. Çalışanlar, yüksek düzeyde algılanan destek durumunda işlerinden daha fazla memnuniyet duymakta ve bu nedenle daha yüksek performans göstermektedirler.

Bu çalışma, algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini üzerinde oluşturduğu etkiyi ve bu ilişkide örgütsel adaletin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili genel memnuniyet düzeylerini ifade ederken, algılanan örgütsel destek ise çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini, önemsendiklerini ve değer gördüklerini hissettikleri algısını kapsar. Örgütsel adalet ise örgüt içindeki süreçlerin, karar mekanizmalarının ve kaynakların adil bir şekilde yönetildiği algısını ifade eder.

Çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini anlamak ve bu ilişkide örgütsel adaletin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma, iş tatminini artırmak için örgütlerin örgütsel adaleti nasıl güçlendirebileceklerini anlamada yöneticilere ve araştırmacılara katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın soruları ve hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

Araştırma Sorusu 1: Algılanan örgütsel destek iş tatminini etkiliyor mu?

Araştırma Sorusu 2: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmininde örgütsel adalet algısının aracılık rolü var mıdır?

H_1: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisi vardır.

H_2: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. SAĞLIK HİZMETLERİNDE KALİTE

Sağlık hizmetlerinin kalitesi, bireylerin sağlık ihtiyaçlarına en uygun, güvenli ve etkin hizmetlerin sunulması anlamına gelir. Bu kavram, sağlık hizmetlerinin hasta odaklı, güvenli, etkili, zamanında, verimli ve erişilebilir olmasını gerektirir. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması, toplumun genel sağlık düzeyinin yükseltilmesi için kritik öneme sahiptir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), kaliteli sağlık hizmetlerinin sağlık sistemlerinin temel taşı olduğunu vurgulamaktadır (1).

Türkiye'de sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla son yıllarda önemli reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, Sağlık Bakanlığı tarafından başlatılan "Sağlıkta Dönüşüm Programı" büyük bir rol oynamaktadır. Bu program, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak için kapsamlı bir strateji sunmakta ve sağlık kurumlarının performanslarını sürekli olarak değerlendirmeyi hedeflemektedir. Programın temel unsurları arasında, hizmet sunumunun iyileştirilmesi, sağlık çalışanlarının eğitimi ve gelişimi, teknolojik altyapının güçlendirilmesi ve hasta memnuniyetinin artırılması yer almaktadır. Ayrıca, program kapsamında kalite standartları ve performans göstergeleri belirlenmiş, bu standartlara uyum sağlanması için sağlık kurumlarına rehberlik edilmiştir. Böylece, sağlık hizmetlerinin her aşamasında kaliteyi güvence altına almak ve sürekli iyileştirme sağlamak amaçlanmaktadır (2).

Sağlık hizmetlerinde kaliteyi sağlamak için ulusal ve uluslararası akreditasyon standartlarına uyum sağlanması büyük önem taşır. Joint Commission International (JCI) gibi uluslararası akreditasyon kuruluşlarının belirlediği standartlar, sağlık hizmetlerinin kalitesini değerlendirmek ve sürekli iyileştirmek için rehberlik etmektedir (3). Türkiye'de birçok hastane, JCI akreditasyonunu alarak hizmet kalitesini uluslararası düzeyde güvence altına almaktadır.

Türkiye'de sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla uygulanan standartlar, ulusal ve uluslararası ölçekte belirlenmiş kriterleri kapsamaktadır. Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan "Sağlıkta Kalite Standartları" (SKS) rehberi, sağlık

hizmet sunucularının uyması gereken temel kalite kriterlerini içermektedir (4). Bu standartlar, hasta güvenliği, enfeksiyon kontrolü, hasta hakları, çalışan güvenliği ve hizmetin etkinliği gibi kritik alanlarda detaylı düzenlemeler ve performans göstergeleri sunmaktadır. SKS rehberi, sağlık kurumlarının kalite yönetim süreçlerini düzenleyerek, sürekli iyileştirme ve denetim mekanizmalarını güçlendirmeyi hedeflemektedir (5).

Sağlık hizmetlerinde kalitenin sağlanmasında sağlık çalışanlarının rolü de büyük bir önem taşır. Sağlık çalışanları, hizmetin her aşamasında kaliteyi doğrudan etkileyen faktörlerin başında gelir. Eğitimli ve motivasyonu yüksek sağlık çalışanları, hastalara daha güvenli ve etkili hizmet sunarak genel kaliteyi artırır. Sağlık hizmetlerinde çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sürekli mesleki gelişim imkanları, sunulan hizmetlerin kalitesine doğrudan yansır (6).

2.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımı

Günümüzün dinamik ve rekabetçi örgütsel ortamlarında, algılanan örgütsel destek kavramını anlamak giderek daha önemli hale gelmiştir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların işyerlerinin onların emeğine ve iyilik haline ne kadar önem verdiğine dair kişisel algılarını ifade eder. Bu algı, çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve genel olarak örgütsel çıktıları şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır (7).

Algılanan örgütsel destek üzerine yapılan araştırmalar, bunun çeşitli örgütsel alanlardaki çok yönlü etkisini vurgulamıştır. İlk olarak, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir (8). Daha yüksek düzeyde destek algılayan çalışanların işlerinden tatmin olma ve örgütlerine daha güçlü duygusal bağlar geliştirme olasılıkları daha yüksektir. Bu da örgütsel istikrar ve etkinlik için kritik faktörler olan işten ayrılma isteklerini azaltır ve elde tutma oranlarını artırır. Bu algılanan faydalar, ücret ve yan haklar gibi somut ödüllerin yanı sıra tanınma, destek ve gelişim ve büyüme fırsatları gibi soyut biçimleri de içerebilir (9). Çalışanlar kurumlarının kendilerine değer verdiğini ve ihtiyaçlarını desteklediğini algıladıklarında, kuruma fayda sağlayan olumlu tutum ve davranışlarla karşılık vermeleri daha mümkün olabilmektedir.

Aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin zorlukları da bulunmaktadır. Algının öznel yapısı, bireysel farklılıkların ve değişen yorumlar ile çalışanlar tarafından örgütsel desteğin nasıl algılandığını etkileyebilir. Ayrıca, örgütlerin dinamik yapısı ve değişen ekonomik koşullar, algılanan örgütsel desteğin zaman içindeki tutarlılığını ve istikrarını etkileyebilir (10). Sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin anlaşılması ve etkili bir şekilde yönetilmesi, olumlu bir çalışma ortamının teşvik edilmesi, çalışanların refahının artırılması ve örgütsel başarının desteklenmesi için gereklidir.

2.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin kendilerini ne ölçüde değerli gördüğü ve refahlarına ne kadar önem verdiğine ait genel inançlarını ifade eden kritik bir kavramdır. Bu kavram, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında, çalışan-işveren ilişkilerini anlamada merkezi bir rol oynamaktadır. Çalışanların örgütlerinden aldıkları destek düzeyine dair algıları, onların örgüte bağlılıklarını, iş tatminlerini ve performanslarını doğrudan etkiler. Bu nedenle hem çalışanlar hem de örgütler için önemi oldukça büyüktür (11).

Algılanan örgütsel desteğin önemi, sosyal değişim teorisiyle açıklanabilir. Bu teoriye göre, çalışanlar ve işverenler arasında olan ilişkiler karşılıklı fayda alışverişine dayanmaktadır. Çalışanlar, örgütlerinden yüksek düzeyde destek aldıklarında, örgütlerine karşı bir minnettarlık ve bağlılık hissederler. Bu duygular, çalışanların işlerinde daha fazla çaba göstermelerine, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine ve örgütün başarısına katkıda bulunmalarına yol açar (12). Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların işten ayrılma istekleri azalır ve iş tatmini artar. Bu durum, çalışan devir hızının düşmesine ve örgütsel verimliliğin artmasına katkıda bulunur (13).

Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek, hem çalışanların hem de örgütlerin başarısı için kritik bir faktördür. Çalışanların örgütlerinden aldıkları destek düzeyine dair algıları, onların iş performanslarını, tatminlerini ve örgüte olan bağlılıklarını doğrudan etkiler. Bu nedenle, örgütlerin, çalışanlarına destek sağlayan politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik için hayati öneme sahiptir. Algılanan örgütsel desteğin önemine dair bu anlayış, hem akademik araştırmalarda hem de uygulamalı yönetim pratiklerinde dikkate alınmalıdır (14).

2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri

Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin işyerlerinin onların katkılarının ne kadar takdir edildiği ve refah düzeylerine ne kadar önem verildiği konusundaki algılarını ifade eder. (15). Bu kavram, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, iş performanslarını ve genel iş tatminlerini etkileyen önemli bir faktördür (16). Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim teorisi çerçevesinde açıklanabilir. Bu teoriler, bireylerin kendilerine sağlanan destek ve iyiliğe karşılık verme eğiliminde olduklarını öne sürer (15,17). Dolayısıyla, çalışanlar örgütlerinden destek gördüklerinde, bu desteğin karşılığını verebilmek için daha yüksek düzeyde çaba gösterme ve bağlılık hissetme eğiliminde olurlar (18).

Algılanan örgütsel desteğin belirleyici özelliklerinden biri, örgütün çalışanların katkılarını ve emeklerini ne kadar takdir ettiğini yansıtmasıdır. Örgütler, çalışanların çabalarını fark edip ödüllendirdiklerinde, çalışanlar kendilerini değerli hissederler (19). Bu takdir, doğrudan övgü, performans değerlendirmeleri, terfi imkanları veya maddi ödüller şeklinde olabilir. Ayrıca, örgütlerin çalışanlarının refahına olan ilgileri de algılanan örgütsel desteği artıran bir diğer faktördür. Çalışanlar, örgütlerinin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumak için aldıkları önlemleri ve sağladıkları imkanları fark ettiklerinde, örgüte karşı daha güçlü bir bağ geliştirirler (19,20).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel destek algısının örgütsel bağlamla nasıl ilişkili olduğunu da ortaya koyar. Çalışanlar, örgüt kültürü, liderlik tarzı ve örgütsel politikalar gibi unsurlar üzerinden örgütsel desteği değerlendirirler (12). Örneğin, çalışanların katılımını teşvik eden ve onların fikirlerini değerli bulan bir liderlik tarzı, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyebilir. Benzer şekilde, adil ve şeffaf bir ödül ve tanıma sistemi, çalışanların örgütlerinden aldıkları desteği algılamalarını güçlendirir. Örgütsel politikalar da algılanan örgütsel destek üzerinde etkilidir; esnek çalışma saatleri, kariyer gelişim olanakları ve iş-yaşam dengesi gibi çalışanların ihtiyaçlarına yönelik politikalar, çalışanların örgütlerinden aldıkları desteği artırır (21).

Algılanan örgütsel desteğin bir diğer önemli özelliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten çıkma istekleri gibi çalışanların tutum ve davranışları üzerine olan etkisidir (22). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların işlerinden daha fazla tatmin olmalarına ve örgüte daha bağlı hissetmelerine yol açar. Bu da, işte kalma süresinin uzamasına ve işten ayrılma isteklerinin azalmasına katkıda bulunur (23). Ayrıca, Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş performansını artırdığı da gözlemlenmiştir

(24). Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine verdiği değeri hissettiklerinde, görevlerini daha yeterli ve verimli bir şekilde yerine getirme eğilimindedirler. Bu, örgütün genel performansına da olumlu yansır (25).

Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini ve bu ilişkilerin kalitesini belirleyen kilit bir unsurdur. Çalışanların örgütlerinden aldıkları desteği yüksek algılamaları, onların iş tatminlerini, örgüte olan bağlılıklarını ve iş performanslarını olumlu yönde etkiler (26). Örgütlerin, çalışanlarının katkılarını takdir etmeleri, refahlarına önem vermeleri ve onların ihtiyaçlarına yönelik politikalar geliştirmeleri, algılanan örgütsel desteği artıran başlıca etmenlerdir. Bu nedenle, etkili bir insan kaynakları yönetimi stratejisinin, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmayı hedeflemesi büyük önem taşır (26,27).

2.2.4. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler

Çalışanların örgütlerinin kendilerini ne ölçüde değerli gördüğünü ve refahlarına ne kadar önem verdiğini algılamalarını şekillendiren çeşitli unsurları içerir. Bu faktörler, bireysel, örgütsel ve liderlik düzeylerinde farklı kategorilere ayrılabilir (28).

Bireysel faktörler arasında demografik özellikler ve kişilik özellikleri önemli yer tutar. Çalışanların yaşı, cinsiyeti ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikler, örgütsel destek algılarını etkileyebilir (25,28). Özellikle, uzun süreli çalışanlar genellikle daha yüksek destek algısına sahip olabilirler (25). Ayrıca, dışa dönüklük ve öz yeterlilik gibi olumlu kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, örgütsel desteği daha yüksek düzeyde algılama eğiliminde olabilir. (12).

Örgütsel faktörler, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturur (7). Adil ve şeffaf yönetim uygulamaları, destekleyici bir örgüt kültürü ve etkili insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel desteği güçlendirir (29). Destekleyici liderlik ve lider-çalışan ilişkisi de bu algıyı belirleyen önemli faktörler arasındadır. Liderlerin çalışanlara duyarlılık göstermesi, geri bildirim sağlaması ve profesyonel gelişim fırsatları sunması, örgütsel destek algısını artırır (30).

Algılanan örgütsel desteğin algılanmasında işin niteliği, iş güvenliği ve içeriğinin de etkisi bulunmaktadır (31). Anlamlı ve tatmin edici iş görevleri ile iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların kendilerini desteklenmiş hissetmelerine katkıda bulunur. Ayrıca, iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler ve iş yerindeki sosyal destek ağları da algılanan örgütsel

destek üzerine olan pozitif bir etkisi bulunmaktadır (26,31). Örgüt içindeki açık ve şeffaf iletişim, düzenli ve yapıcı geri bildirim mekanizmaları, çalışanların örgütsel destek algılarını güçlendirir (32).

Özetle, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler geniş bir yelpazede yer alır ve çalışanların iş tatmini, bağlılık ve performans düzeylerini doğrudan etkiler. Örgütlerin bu faktörleri göz önünde bulundurarak destekleyici politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri hem çalışanların refahını artırır hem de uzun vadeli örgütsel başarıyı destekler (33).

2.2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları hem çalışanlar hem de örgütler için birçok olumlu etkiyi içerir. Çalışanların örgütlerinden aldıkları desteği yüksek düzeyde algılamaları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve genel refah gibi farklı alanlarda önemli sonuçlar doğurur (8,34).

2.2.5.1. İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırır (25). Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine verdiği değer ve refahlarını önemsediklerini hissettiklerinde, işlerinden daha fazla memnun olurlar ve örgüte olan bağlılıkları güçlenir (20). Bu durum, çalışanların örgüt içinde daha uzun süre kalma eğilimlerini artırır ve işten ayrılma isteklerini azaltır (35). Dolayısıyla, yüksek algılanan örgütsel destek, çalışan devir hızının düşmesine ve istikrarlı bir iş gücü yapısının oluşmasına katkı sağlar (36).

2.2.5.2. Performans ve verimlilik: Algılanan örgütsel destek, çalışanların performansını ve verimliliğini pozitif yönde etkiler. Desteklenen çalışanlar, işlerinde daha motive olur ve görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirir. Bu destek, çalışanların inisiyatif almalarını, yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretmelerini teşvik eder. (25,37).

2.2.5.3. Psikolojik ve duygusal refah: Algılanan örgütsel destek, çalışanların psikolojik ve duygusal refahını iyileştirir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, iş yerinde daha az stres yaşar ve tükenmişlik riskleri azalır (38). Bu durum, çalışanların genel yaşam kalitelerini artırır ve iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olur. Desteklenen çalışanlar, kendilerini daha değerli ve güvende hisseder, bu da genel mutluluk ve memnuniyet düzeylerini yükseltir (39).

2.2.5.4. Örgütsel iklim ve kültür: Yüksek algılanan örgütsel destek, örgütsel iklim ve kültür üzerinde de olumlu etkiler yaratır. Destekleyici bir örgüt kültürü, çalışanlar arasında güven, iş birliği ve dayanışma duygularını pekiştirir. Bu tür bir ortam, çalışanların birbirlerine destek olma eğilimlerini artırır ve takım ruhunu güçlendirir. Ayrıca, pozitif bir örgüt iklimi, yeni yeteneklerin çekilmesine ve mevcut yeteneklerin korunmasına katkı sağlar (23).

Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve psikolojik refahını artıran algılanan örgütsel destek, hem kişisel hem de örgüt düzeyinde muhim faydalar sunar (12,40). Yüksek algılanan örgütsel destek, çalışanların işlerinde daha mutlu, motive ve verimli olmalarına katkıda bulunur (41). Ayrıca, destekleyici bir örgüt kültürü oluşturarak genel örgütsel iklimi iyileştirir ve uzun vadeli başarıya zemin hazırlar (42).

2.3. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, işgörenlerin yaptıkları işlerden hissettikleri genel memnuniyet ve mutluluk düzeylerinin ifadesidir. Bu kavram, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan duygusal tepkileri ve değerlendirmeleri içerir (43). İş tatmini, çalışanların işlerindeki koşullar, görevler, ücret ve yan haklar gibi çeşitli faktörlere verdikleri yanıtlarla şekillenir (44). Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında, işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirme eğilimindedirler ve iş yerinde daha olumlu bir tutum sergilerler. Ayrıca, iş tatmini çalışanların örgüte olan bağlılığını ve iş yerinde kalma isteklerini olumlu yönde etkiler (44,45). Örgütler için ise yüksek iş tatmini, çalışanların verimliliğini artırır, iş gücü devir hızını azaltır ve genel iş performansını iyileştirir (46).

İş tatmini düzeyi, örgüt kültürü, liderlik tarzı, işletme politikaları ve çalışma ortamı gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (46). Destekleyici bir çalışma ortamı sağlayan örgütler, çalışanların iş tatminini artırabilir. İş tatmini aynı zamanda bireysel ve örgütsel başarıyı destekleyen önemli bir faktördür ve hem çalışanların hem de örgütlerin uzun vadeli başarısında kritik bir rol oynar (47).

2.3.1. İş Tatmininin Önemi

Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade eden iş tatmini, çalışma yaşamlarının önemli bir unsurudur (44). İş tatmini hem kişiler hem de organizasyonlar açısından çeşitli sonuçlara yol açabilir. Öncelikle, yüksek iş tatmini çalışanların motivasyonunu artırır (48). Memnun olan çalışanlar, işlerine daha fazla

bağlılık gösterir, daha az stres yaşar ve işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirme eğilimindedirler. Bu durum, çalışanların üretkenliğini artırır ve iş performansını olumlu yönde etkiler (44,49).

İş tatmini ayrıca iş gücü devir hızını azaltabilir (50). Memnun çalışanlar, işlerinden memnun oldukları için iş değiştirmeye daha az eğilim gösterirler. Bu da örgütler için personel tutma maliyetlerini düşürür ve istikrarlı bir iş gücü yapısının oluşmasına katkıda bulunur (51).

Ayrıca, iş tatmini, çalışanların genel yaşam kalitesini ve mutluluğunu artırabilir. İş yerinde memnuniyet hisseden çalışanlar, genel yaşam tatminlerinin ve psikolojik refahlarının arttığını hissederler (52). Bu nedenlerle, iş tatmini hem kişisel hem de organizasyonel seviyede mühim bir kavramdır ve iş yerlerinde sürdürülebilir başarı için dikkate alınması gereken bir faktördür (48,53).

2.3.2. İş Tatmini ve İlgili Kavramlar

İş tatmini, çalışanların iş yerindeki deneyimleri ve koşullarıyla ilgili duydukları memnuniyeti ifade ederken, bu kavramın anlaşılması ve ölçülmesi için bazı temel kavramlar önemlidir (54). İş tatmini kavramı çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve bu faktörlerin karmaşık etkileşimi, çalışanların iş deneyimlerini ve örgütlerin performansını önemli ölçüde etkiler (55).

İş tatminiyle ilgili kavramlar aşağıda açıklanmıştır:

2.3.2.1. Motivasyon: İş tatminiyle ilişkilendirilen motivasyon kavramı, çalışanların işlerini yapma konusundaki içsel ve dışsal güdülerini ifade eder (45). Motivasyon, bir işte başarı sağlamak için gereken enerjiyi ve çabayı gösterme isteğini şekillendirir (56). İş tatmini, bu motivasyonu besleyen ve yönlendiren faktörlerden biridir çünkü tatmin edici bir iş deneyimi yaşayan çalışanlar, işlerine daha bağlı ve motive olma eğilimindedirler (57). Motivasyonun iş tatminiyle ilişkisi, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin, onların işlerine olan tutumlarını, performanslarını ve işe bağlılıklarını nasıl etkilediğini gösterir (58). Örneğin, iş tatmini yüksek olan bir işgören, işini daha etkili bir biçimde yerine getirme ve iş yerindeki katkılarını artırma eğilimindedir. Bu bağlamda, iş tatmini motivasyonu artırabilir ve çalışanların işlerindeki performanslarını ve genel iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilir (59).

2.3.2.2. Örgütsel bağlılık: İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki bağ, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin ve duygusal tepkilerinin nasıl şekillendiğini açıklar. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları genel memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade ederken, örgütsel bağlılık ise bir çalışanın örgüte duyduğu bağlılık, sadakat ve katılım düzeyini ifade eder (60,61). Yüksek iş tatmini genellikle yüksek örgütsel bağlılıkla ilişkilidir çünkü memnun olan çalışanlar, iş yerinde daha mutlu ve motive hissederler (60). Bu da onların örgüte karşı daha pozitif bir tutum sergilemelerine ve örgütün hedeflerine daha fazla katkıda bulunmalarına yol açar. Örgütsel bağlılık, aynı zamanda iş tatmininin ötesinde, çalışanın örgüte karşı duygusal bağlılığını ve işini yapma konusundaki içsel motivasyonunu da yansıtır. Bu bağlamda, iş tatminiyle örgütsel bağlılık arasındaki yüksek olumlu ilişki hem çalışanların bireysel performanslarını hem de örgütün genel başarısını etkileyen önemlibir faktördür (48,60).

2.3.2.3. İş performansı: İş tatminiyle iş performansı arasındaki bağ, çalışanların iş yerindeki memnuniyet düzeyinin ve işe karşı tutumlarının iş verimliliği ve etkinliği üzerindeki etkilerini inceler. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları genel memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade ederken, iş performansıysa işgörenlerin iş yerinde gösterdikleri etkili ve verimli iş davranışlarını ifade eder (62). Yüksek iş tatmini genellikle yüksek iş performansıyla ilişkilidir çünkü memnun olan çalışanlar, işlerine daha bağlı ve motive olma eğilimindedirler (63). Bu da onların işlerini daha dikkatli ve özenli bir şekilde yapmalarını sağlar. Ayrıca, iş tatmini arttıkça, çalışanların stres düzeyleri azalabilir ve iş yerindeki iş birliği ve iletişim de gelişebilir, bu da iş performansını olumlu yönde etkiler (51). Dolayısıyla, iş tatminiyle iş performansı arasındaki bu olumlu ilişki hem çalışanların bireysel başarılarını hem de örgütün genel performansını artırıcı bir faktör olarak önem taşır (25,64).

2.3.2.4. İş stresi: İş tatmini ile iş stresi arasındaki bağ, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin duygusal ve psikolojik tepkilerini anlamamıza yardımcı olur. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları genel memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade ederken, iş stresi ise işin gerektirdiği zorluklar, baskılar ve beklentiler nedeniyle ortaya çıkan olumsuz duygusal tepkileri ifade eder (65). Yüksek iş tatmini genellikle düşük iş stresiyle ilişkilidir çünkü memnun olan çalışanlar, işlerine daha motive olurlar, işlerini daha etkili bir şekilde yapma eğilimindedirler ve bu durum stres düzeylerini azaltabilir (66). Öte yandan, düşük iş tatmini genellikle yüksek iş stresiyle ilişkilidir çünkü memnuniyetsizlik,

motivasyon eksikliği ve iş yerindeki olumsuz deneyimler stres düzeylerini artırabilir (67). Dolayısıyla, iş tatmini ile iş stresi arasındaki bu karşılıklı bağ, çalışma ortamının ve koşullarının çalışanların duygusal ve psikolojik sağlığı üzerindeki önemini vurgular ve iş tatmini düzeylerinin artırılmasıyla iş stresinin azaltılmasının önemini ortaya koyar.

2.3.2.5. Çalışan bağlılığı: İş tatminiyle işgören bağlılığı arasındaki ilişki, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin ve duygusal bağlılıklarının iş örgütüne olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini açıklar. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları genel memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade ederken, çalışan bağlılığı ise bir çalışanın iş örgütüne duyduğu bağlılık, sadakat ve işe karşı sorumluluk duygusunu ifade eder (68). Yüksek iş tatmini genellikle yüksek çalışan bağlılığı ile ilişkilidir çünkü memnun olan çalışanlar, iş yerinde daha mutlu ve motive hissederler. Bu da onların iş örgütüne karşı daha olumlu bir tutum sergilemelerine, örgütün amaçlarına daha fazla katkıda bulunmalarına ve uzun vadeli olarak örgütte kalmalarına yol açar. Ayrıca, iş tatmini arttıkça, çalışanların örgütteki sosyal ilişkileri güçlenebilir, iş birliği ve takım çalışması artabilir, bu da çalışan bağlılığını artırıcı bir etki yaratabilir. Dolayısıyla, iş tatmini ile çalışan bağlılığı arasındaki bu pozitif ilişki, hem çalışanların iş örgütünde kalmalarını sağlarken hem de örgütün genel performansını ve başarısını artırıcı bir faktör olarak önem taşıyabilir. (69,70).

2.3.3. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini, yüksek olan çalışanların iş yerinde ve örgütsel bağlamda bir dizi olumlu sonuç doğurduğu gözlemlenmektedir (71). İlk olarak, memnun çalışanlar genellikle işlerine daha fazla motive olurlar ve iş performanslarını artırırlar. Yüksek iş tatmini, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlayarak iş verimliliğini artırabilir. Ayrıca, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını azaltma eğilimindedirler. Bu durum, örgütler için personel devir hızını düşürür ve iş gücü istikrarını sağlar. Psikolojik olarak bakıldığında, iş tatmini artan çalışanlar genellikle daha az stres yaşarlar ve iş yerindeki genel mutluluk düzeyi artar. Bu da çalışanların psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkileyerek örgütsel bağlılığı ve sadakati güçlendirir. Dolayısıyla, iş tatmini yüksek olan iş gücü, hem kişisel hem de organizasyonel düzeyde daha olumlu neticeler ortaya koyarak genel iş yeri performansını artırır ve örgütün uzun vadeli başarısına katkıda bulunur (71,72).

İş tatmininin sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

2.3.3.1. İş performansı ve verimlilik: Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi olarak tanımlanabilen iş tatmini, iş performansı ve verimliliği üzerinde önemli etkiler yaratır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, görevlerini daha motive bir biçimde yerine getirirler ve genellikle daha yüksek performans sergilerler (73,74). Memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterir ve bu da onların işlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yapmalarını sağlar (75). İş tatmininin sağlandığı ortamlarda, çalışanlar daha az stres yaşar ve işlerine odaklanmaları daha kolay olur, bu da genel performans ve verimliliği artırır (73,74).

Çalışanların iş tatminsizliği, motivasyonlarını azaltabilir ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilir (9). İşinden memnun olmayan çalışanlar, görevlerini yerine getirirken daha az istekli olabilirler ve bu da verimlilikte düşüşe neden olabilir. Ayrıca, tatminsizlik, iş yerinde daha fazla hata yapılmasına, daha düşük kaliteye ve üretkenliğin azalmasına yol açabilir. Dolayısıyla, iş tatmini, yalnızca çalışanların bireysel performansını değil, aynı zamanda genel örgütsel verimliliği de etkileyen kritik bir faktördür. Bu nedenle, iş tatminini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek hem işgörenlerin refahını hem de örgütün başarısını artırabilir (52,73,76).

2.3.3.2. İşten ayrılma ve devamsızlık: İş tatmini yüksek olan çalışanlar, iş yerinde kalmaya daha meyillidir ve işten ayrılma ile devamsızlık oranları genellikle düşüktür. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını belirleyen önemli bir faktördür ve bu memnuniyet düzeyi, işten ayrılma ve devamsızlık üzerinde doğrudan etkili olabilir (77). İş tatmini yüksek olan işgörenler, iş yerlerinde daha mutlu ve motive hissederler ve bu nedenle işlerinden ayrılma eğilimleri düşüktür. İş tatmininin sağlandığı bir çalışma ortamı, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırır ve işten ayrılma isteklerini azaltır. Çalışanlar, kendilerini değerli hissettikleri, adil bir şekilde muamele gördükleri ve kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlayan bir işyerinde daha uzun süre kalma eğilimindedirler. Bu da iş gücü devrinin azalmasına ve örgütün deneyimli çalışanlarını kaybetme riskinin düşmesine neden olur (73,78).

Öte yandan, iş tatminsizliği, çalışanların işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını artırabilir. İşlerinden memnun olmayan çalışanlar, motivasyon eksikliği ve işlerine olan ilgilerini kaybetme eğilimindedirler. Bu durum, sık sık devamsızlık yapmalarına ve sonunda işten ayrılma kararına yönelmelerine yol açabilir (44). Devamsızlık, örgüt için

önemli bir maliyet ve verimlilik kaybı yaratabilir. Ayrıca, yüksek işten ayrılma oranları, örgütün sürekli olarak yeni çalışanlar bulma ve eğitme zorunluluğunu doğurur, bu da zaman ve kaynak israfına neden olur (79). Bu nedenle, iş tatmininin artırılması, çalışanların devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını azaltmak için kritik bir stratejidir. Örgütler, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayan, destekleyici ve tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturarak, iş gücü sürekliliğini ve örgütsel verimliliği artırabilirler (44,80).

2.3.3.3. Çalışan sağlığı ve psikolojik iyi oluş: Memnun çalışanlar, genellikle daha iyi psikolojik sağlık ve daha az stres yaşarlar, bu da genel sağlıklarını olumlu yönde etkiler. İş tatmini, çalışanların sağlıkları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli bir role sahiptir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, genellikle daha az stres yaşar ve daha iyi bir genel sağlık durumuna sahiptirler. Tatmin edici bir iş ortamı, çalışanların iş stresiyle daha iyi başa çıkmalarını sağlar, bu da fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumlu yönde etkiler. İşlerinden memnun olan çalışanlar, işlerine karşı daha ılımlı bir tutum sergiler ve bu da onların genel ruh halini ve yaşam memnuniyetini artırır. Ayrıca, iş tatmini, çalışanların iş yerinde daha az tükenmişlik ve yorgunluk hissetmelerine yardımcı olur. Dolayısıyla, iş tatmininin artırılması, çalışan sağlığı ve psikolojik iyi oluş açısından kritik bir öneme sahiptir ve bu durum, örgütlerin genel verimliliği ve başarısı için de büyük bir avantaj sağlar (81,82).

2.3.3.4. Örgütsel bağlılık ve sadakat: İş tatmini arttıkça, çalışanların örgüte duyduğu bağlılık ve sadakatleri güçlenir, örgüt için uzun vadeli çalışma isteği artar (51). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sadakat üzerine güçlü bir etkiye sahip olmaktadır. İşlerinden memnun olan çalışanlar, örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler ve sadakatlerini artırmaktadırlar (45). Yüksek iş tatmini, çalışanların örgüt içindeki hedeflere ve değerlere daha fazla inanmasını ve bunlara kendini adamış hissetmesini sağlar. Bu durum, çalışanların örgüt için daha fazla çaba sarfetmesine ve uzun vadeli bir iş birliği içinde olmasına yol açar. İş tatmini, çalışanların örgütte kalma isteklerini artırır ve işten ayrılma isteklerini azaltır (45,83). Aynı zamanda, memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütlerini dışarıda olumlu bir şekilde temsil eder ve bu da örgütün itibarını ve çalışan bağlılığını pekiştirir. Sonuç olarak, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sadakat bakımından kritik öneme sahip bir faktör ve örgütlerin sürdürülebilir başarısı için temel bir unsur olarak değerlendirilmelidir (45,51).

2.4. ÖRGÜTSEL ADALET

2.4.1. Örgütsel Adaletin Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgüt içindeki deneyimlerinin adil olup olmadığına dair algılarına dayanır (23). Bu algılar, çalışanların örgüt tarafından yönetildiği ve muamele gördüğü şekliyle adil olup olmadığını değerlendirmelerini içerir (48).

Örgütsel adaleti üç ana boyutta inceleyebiliriz (23) :



Şekil 2.1: Örgütsel adaletin üç boyutu

Not: Yazar tarafından çizilmiştir.

2.4.1.1. İşlemsel adalet: İşlemsel adalet, bir organizasyon içindeki kuralların ve prosedürlerin adil bir şekilde uygulandığı algısını ifade eder. Bu adalet türü, çalışanların kuralların nasıl oluşturulduğunu, karar verme süreçlerinin nasıl işlediğini ve bu süreçlerin sonuçlarının nasıl belirlendiğini değerlendirme yeteneklerini etkiler (84). Özellikle işlemsel adalet, bireylerin kuralların ve prosedürlerin eşitlik ilkesine uygun olarak herkes için aynı şekilde uygulandığına inanmalarını sağlamak için önemlidir (85). Bu adalet algısı, çalışanların güven duygularını artırarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir (84).

İşlemsel adalet, örgüt içindeki tüm süreçlerde kritik bir role sahiptir. Örneğin, performans değerlendirmeleri, terfi süreçleri, ödüllerin dağıtımı gibi kararlar, işlemsel adaletin nasıl algılandığını doğrudan etkileyebilir. Adaletin sağlanması, çalışanların örgüte duydukları güveni artırırken, aynı zamanda örgüt içi işbirliği ve iş verimliliği gibi

faktörlere de olumlu katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, işlemsel adaletin kurumsal kültürün bir parçası olarak güçlendirilmesi, çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini artırarak organizasyonun genel performansına olumlu katkıda bulunabilir (23,86).

2.4.1.2. Dağıtımsal adalet: Dağıtımsal adalet, işgörenlerin organizasyon içindeki kaynakların ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığına olan inançlarını ifade eder (84). Bu adalet türü, çalışanların emeklerinin, yeteneklerinin ve katkılarının karşılığında aldıkları maaş, terfi, ödül gibi somut ve soyut ödüllerin adil bir biçimde dağıtıldığına inanmalarıyla ilgilidir (87). Dağıtımsal adalet, bireyler arasındaki adalet algısının güçlü bir belirleyicisidir ve örgüt içindeki sosyal eşitlik duygusunun oluşmasına katkıda bulunur (87,88).

2.4.1.3. Etkileşimsel adalet: Etkileşimsel adalet, çalışanların organizasyon içindeki sosyal ilişkilerde adil ve saygılı bir muamele gördükleri algısını ifade eder (85). Bu adalet türü, çalışanların yöneticileri, meslektaşları ve diğer iş arkadaşları ile olan etkileşimlerinde adil ve insani bir davranış gördüklerini hissetmeleriyle ilgilidir (84,85). Etkileşimsel adalet, organizasyon içindeki iletişim tarzları, empati gösterme, açıklık, saygı ve adaletli davranma gibi unsurları kapsar. Çalışanlar, bu tür etkileşimlerin kendilerine duygusal olarak destek verdiğini ve iş yerinde adil muamele gördüklerini düşündüklerinde etkileşimsel adalet hissederler.

Etkileşimsel adalet, çalışma ortamının sosyal ve psikolojik boyutlarını önemli ölçüde etkiler. Örneğin, yöneticilerin çalışanları dinlemesi, fikirlerine saygı göstermesi ve onları motive edici bir dil kullanması, etkileşimsel adaletin oluşmasına katkı sağlayabilir. Bu tür etkileşimler, çalışanların örgüt içindeki aidiyet duygusunu güçlendirir, işbirliğini teşvik eder ve çalışanların örgüte duydukları güveni artırır. Ayrıca, etkileşimsel adaletin sağlanması, çalışanların duygusal olarak daha iyi hissetmelerine ve iş tatminlerinin artmasına da katkıda bulunabilir. Dolayısıyla, organizasyonların etkileşimsel adaleti güçlendirmesi, sadece çalışanların bireysel refahlarını desteklemekle kalmaz, aynı zamanda örgütün genel performansını da olumlu yönde etkileyebilir (84,85, 89).

2.4.2. Örgütsel Adaletin Teorileri

Örgütsel adaleti açıklamak ve anlamak için geliştirilmiş çeşitli teoriler bulunmaktadır (90). İşte öne çıkan bazı örgütsel adalet teorileri:

2.4.2.1. Eşitlik teorisi: Adams'ın eşitlik teorisi, iş yerindeki adalet algısını açıklamak için geliştirilmiş bir teoridir (33). Stacy Adams tarafından ortaya atılan bu teori, çalışanların kendi çabalarıyla elde ettikleri ödüllerin (örneğin, maaş, terfi, tanıma) karşılığında adil bir şekilde karşılandığını hissetmeleri gerektiğini savunur (91). Adams'a göre, çalışanlar iş yerindeki ödüllerin dağıtımında dikkate alınan kriterlerin adil olup olmadığını değerlendirirler (86). Eşitlik teorisi, çalışanların çabalarıyla elde ettikleri sonuçların, başka bir çalışanın benzer çabaları ve sonuçlarına kıyasla adil bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini vurgular. Adaletsizlik algısı durumunda, çalışanlar adaletsizlik hissiyle motive olmada zorlanabilir ve iş yerindeki performansları ve iş memnuniyetleri olumsuz etkilenebilir. Bu nedenle, eşitlik teorisi, çalışanların örgüt içindeki adalete olan inançlarının, örgütsel davranışlarını ve performanslarını nasıl etkileyebileceğini anlamamıza yardımcı olur (33,86,92).

2.4.2.2. Prosedürel adalet teorisi: Thibaut ve Walker tarafından ortaya konulan prosedürel adalet teorisi, örgütsel adaletin önemli bir alt boyutunu oluşturur ve çalışanların örgüt içindeki karar alma süreçlerine dair algılarını inceler (93). Bu teori, bireylerin karar alma süreçlerinin nasıl yürütüldüğü konusundaki algılarının, adalet algılarını ve bu algıların örgütsel davranışlar üzerindeki etkilerini şekillendirdiğini savunur. Thibaut ve Walker'a göre, prosedürel adalet algısı, karar alma süreçlerindeki katılım derecesi, süreçlerin şeffaflığı, tarafsızlığı ve kararların tutarlılığı gibi faktörlere dayanır (94). Adaletin sağlanmadığı veya eksik olduğu durumlarda, çalışanlar motivasyon kaybı yaşayabilir, örgüte olan bağlılıkları azalabilir ve hatta işten ayrılma niyeti gösterebilirler. Bu nedenle, prosedürel adalet teorisi, örgütlerin karar alma süreçlerini adil ve şeffaf bir şekilde yönetmelerinin önemini vurgulayarak, çalışanların örgüte olan güvenlerini ve iş yerindeki memnuniyetlerini artırabileceğini öne sürer (85,93).

2.4.2.3. Etkileşim adalet teorisi: Bies ve Moag tarafından geliştirilen etkileşim adaleti teorisi, örgütsel adaletin anlaşılmasında önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu teori, çalışanların örgüt içindeki adalet algılarını, özellikle de karşılıklı etkileşimlerin adil olup olmadığına dair algılarını inceler. Etkileşim adaleti, bireylerin örgütteki diğer kişilerle etkileşimlerinin adil ve saygılı bir şekilde yönetilip yönetilmediğine odaklanır (95). Bu teori, çalışanların yöneticileri ve diğer örgüt üyeleri ile olan ilişkilerinin nasıl şekillendiğini ve bu ilişkilerin adalet algısını nasıl etkilediğini araştırır (96). Bies ve

Moag'a göre, etkileşim adaleti algısı, işgörenlerin örgüte olan güvenlerini, iş memnuniyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde etkileyebilir. Adaletsizlik algısı durumunda, çalışanlar motivasyon kaybı yaşayabilir ve örgütsel performansları olumsuz etkilenebilir (97). Bu nedenle, etkileşim adaleti teorisi, örgütlerin iç iletişim ve ilişkileri yönetirken adalet prensiplerine dikkat etmelerinin önemini vurgular ve çalışanların örgüt içindeki deneyimlerini nasıl değerlendirdiklerini anlamamıza yardımcı olur.

Bu teoriler, örgütsel adalet kavramını farklı açılardan ele alarak çalışanların adalet algılarının nasıl oluştuğunu, bu algıların örgüt içindeki davranışları ve sonuçları nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır. Her bir teori, örgütsel adaletin önemini vurgulayarak çalışanların iş yerindeki deneyimlerini nasıl değerlendirdiklerini ve bu değerlendirmelerin örgüt ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini araştırır (95-97).

2.4.3. Örgütsel Adaletin Önemi ve Etkileri

Örgütsel adalet, bir örgüt içindeki çalışanların algıladıkları adalet derecesini ifade eder. Bu kavram, çalışanların ödüllerin dağıtımı, karar alma süreçleri ve kişisel etkileşimler gibi çeşitli örgütsel pratiklerin adil olup olmadığına dair algılarını içerir (98). Örgütsel adaletin önemi ve etkileri şu şekilde özetlenebilir:

- İş Tatmini ve Motivasyon: Adalet algısının güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar genellikle daha yüksek iş tatmini yaşarlar. Adaletsizlik algıları ise motivasyon kaybına neden olabilir ve çalışanların işe karşı duydukları bağlılık azalabilir (48).

- Örgütsel Bağlılık**:** Adaletin sağlandığı örgütlerde çalışanlar daha yüksek örgütsel bağlılık gösterirler. Bu durum, işten ayrılma isteklerinin azalmasına ve örgüt içi iş birliğinin artmasına katkı sağlayabilir (23).

- Performans ve Verimlilik**:** Adalet algısının güçlü olduğu ortamlarda çalışanların genellikle daha yüksek performans sergiledikleri gözlemlenir. Adaletsizlik algıları ise iş performansını olumsuz etkileyebilir (25).

- Örgüt İçi İletişim ve İlişkiler**:** Adaletin sağlanması, örgüt içi iletişimi güçlendirir ve çalışanların birbirleriyle daha olumlu ilişkiler kurmalarına olanak tanır (99).

- İş Güvenliği ve Psikolojik İyi Oluş**:** Adalet algısının güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar genellikle iş güvenliği hissine sahiptirler ve psikolojik olarak daha iyi durumdadırlar (85).

Özetle, örgütsel adalet çalışanların iş yerindeki deneyimlerini önemli ölçüde etkiler. Adaletin sağlanması, çalışanların memnuniyetini artırabilir, iş birliğini teşvik edebilir ve örgütün genel performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, yöneticilerin ve liderlerin adalet ilkelerine uygun davranışlar sergilemeleri ve örgüt içinde adil uygulamaları teşvik etmeleri önemlidir (100).

2.4.4. Örgütsel Adaletin Etkileyen Faktörler

Örgütsel adalete etki eden birden fazla unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar genellikle örgüt içindeki yapı, kültür, süreçler ve yönetim tarzlarıyla ilişkilidir. İşte örgütsel adaleti etkileyen bazı önemli faktörler;

- Yönetim Tarzı ve Liderlik: Örgütün üst yönetimi ve liderlik kademesinin davranışları, çalışanların örgütsel adalet algısını doğrudan etkiler. Adalet duygusu, yöneticilerin açıklık, dürüstlük, empati ve işbirliği gibi değerlere ne kadar bağlı olduklarıyla ilişkilidir (101).

- Karar Verme Süreçleri: Karar verme süreçlerinin şeffaflığı, katılımcılığı ve nesnelliği, çalışanların prosedürel adalet algısını belirler. Çalışanlar, kararların nasıl alındığını ve uygulandığını anlamak ve bu süreçlerin tarafsız olduğunu görmek isterler (84).

- Ödüllendirme ve İşe Alma Süreçleri: Ödüllerin ve terfilerin dağıtılması, işe alım ve terfi süreçleri gibi kaynak yönetimi uygulamaları, çalışanların dağıtımsal adalet algısını etkiler. Eşit fırsatlar sağlanması ve performansa dayalı değerlendirme süreçlerinin adil olması önem taşır (102).

- İletişim ve İş Yeri İlişkileri: İş yerindeki iletişim tarzı, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, etkileşimsel adalet algısını güçlendirir veya zayıflatır. Açık iletişim, empati, saygı ve işbirliği, çalışanların örgütsel adaleti daha olumlu şekilde algılamalarını sağlar (103).

- Kültürel Faktörler: Örgütün kültürel değerleri, normları ve genel atmosferi, çalışanların adalet algılarını etkiler. Özellikle adaletin önemli olduğu ve adil davranışların teşvik edildiği bir kültür, örgütsel adaleti destekler (104).

- Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Çalışanlara sunulan eğitim ve gelişim fırsatları, onların yeteneklerinin ve katkılarının takdir edilmesini sağlayarak adalet algısını güçlendirir (48).

- İş Güvencesi ve Çalışma Koşulları: İş güvencesi, çalışma saatleri, fiziksel ve psikolojik sağlık gibi faktörler, çalışanların genel iş memnuniyetini ve adalet algısını etkileyebilir.

Bu faktörler, örgütsel adaletin oluşumunu ve sürdürülebilirliğini etkileyen önemli unsurlardır. Örgütler bu faktörleri dikkate alarak adaleti artırmaya ve çalışanların işe bağlılığını ve performansını artırmaya çalışırlar (48).

2.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ

Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel adalet arasındaki ilişki, örgütsel davranış literatüründe önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu üç kavram, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini, motivasyonlarını ve bağlılıklarını derinden etkiler ve birbirleriyle sıkı bir ilişki içindedir (16).

Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütlerinin kendilerine değer verdiğine, katkılarını takdir ettiğine ve refahlarına önem verdiğine dair algılarıdır. Bu destek, çalışanların iş tatminini doğrudan etkiler (104). Çalışanlar, örgütlerinin kendilerini desteklediğini hissettiklerinde, işlerinden daha fazla memnuniyet duyarlar. Örgütsel destek, çalışanların işlerinde daha motive ve verimli olmalarını sağlayarak iş tatminini artırır. Aynı zamanda, çalışanların örgütlerine karşı sadakat ve bağlılık duygularını pekiştirir, bu da uzun vadede işten ayrılma isteklerini azaltır ve örgütsel bağlılığı artırır (105).

Örgütsel adalet ise, çalışanların iş yerindeki dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalete dair algılarını ifade eder (106). Adaletin sağlandığı bir iş ortamında, çalışanlar kendilerini değerli ve adil bir şekilde muamele gördüklerini hissederler (33). Bu adalet algısı, iş tatminini artırırken, örgütsel bağlılık ve sadakati de güçlendirir (45). Adalet

algısı yüksek olan çalışanlar, örgütlerinin kendilerine adil davrandığını düşünerek örgütlerine daha fazla bağlılık gösterirler ve iş tatminleri de bu doğrultuda artar (104). Ayrıca, adaletin sağlandığı örgütlerde algılanan örgütsel destek de artar, çünkü adil uygulamalar, çalışanların örgütlerinin kendilerini desteklediğini hissetmelerini sağlar (16).

Bu bilgiler ışığında, algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel adalet arasındaki ilişki karşılıklı ve bütünleyici bir yapıdadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tatminini artırırken, örgütsel adaletin sağlanması da hem iş tatminini hem de algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkiler. Bu üç kavramın birbirleriyle olan ilişkisi, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve genel iş performanslarını artırarak örgütsel başarıya katkıda bulunur. Bu nedenle, örgütlerin bu üç kavramı dikkate alarak stratejiler geliştirmeleri hem çalışan memnuniyetini hem de örgütsel verimliliği artırmada kritik bir rol oynar (16,18).

Sağlık sektöründe kalite birimleri, hastane ve sağlık kuruluşlarında hizmet kalitesini artırmak için kritik bir rol oynar. Bu birimlerde çalışanların memnuniyet ve motivasyonları sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkileyebilir. Çalışmamızın amacı kalite birim çalışanlarının iş yerindeki adalet algılarının, onların örgütsel destek ve iş tatminine olan etkilerini anlamak, bu etkiler ışığında çalışanların genel refahını, iş motivasyonunu arttırarak verimliliği sağlamaktır (25). Bu çalışma, örgütsel adaletin sağlık sektöründe çalışanların refahını nasıl etkilediğini derinlemesine inceleyerek, yönetim stratejileri için değerli bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

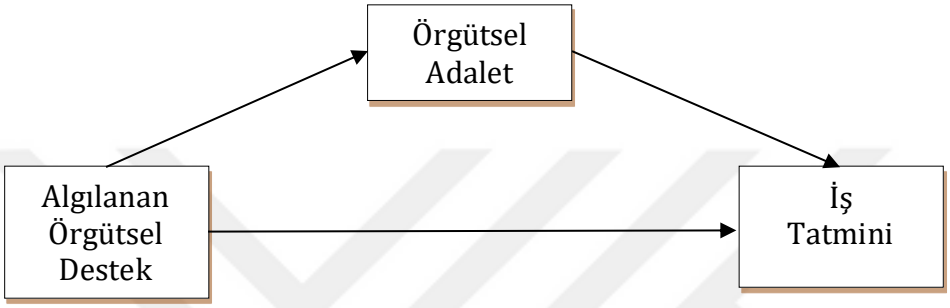
Sonuç olarak, kalite birimi çalışanlarının örgütsel adalet algısının, onların algıladıkları örgütsel destek ve iş tatmini üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için önemli bir adım atmayı amaçlamaktadır. Kalite birim çalışanlarının adalet algısı, kararların ve süreçlerin adil olup olmadığına dair duyarlılıkları üzerinden iş yerindeki motivasyonlarını ve memnuniyetlerini belirleyebilir (107). Elde edilen bulgular, sağlıkta kalite birimlerinin performansını artırmak ve çalışanların iş tatminini güçlendirmek için uygulanabilir çözümler geliştirmeye katkı sağlayabilir. Elde edilen bulgular, diğer araştırmalara ve uygulamalara yol gösterici olabilir, böylece iş yerinde daha adil ve destekleyici bir ortam oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Kalite birimi alanında bu değişkenlerin nasıl etkileşimde bulunduğuna dair elde edilen bulgular, literatürdeki mevcut boşlukları doldurabilir ve bu alanlarda gelecekte yapılacak araştırmalara temel

oluşturabilir. Çalışmanın bulguları, bu çalışanların iş ortamlarındaki destek ve adalet algılarını iyileştirmek için stratejik önlemler almayı hedefleyen yöneticilere rehberlik edebilir. Bu, hem akademik araştırmaların zenginleşmesine katkıda bulunacak hem de pratik uygulamalara yönelik daha etkin stratejiler geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmaya ait model şekilde gösterilmiştir:



Şekil 3.1: Araştırmanın modeli

Araştırmanın sorusu ve hipotezleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Araştırma Sorusu 1: Algılanan örgütsel destek iş tatminini etkiliyor mu?

Araştırma Sorusu 2: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü var mıdır?

H_1: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisi bulunmaktadır.

H_2: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü bulunmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın bağımsız değişkeni, algılanan örgütsel destek, araştırmanın bağımlı değişkeni, iş tatmini, araştımanın aracı değişkeni ise örgütsel adalet algısı oluşturmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinden dolayı tanımlayıcı, belirli bir süre de toplanmasından dolayı ise kesitsel tipte planlanmış be uygulanmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kalite birimlerinde görev yapan tüm kalite birim çalışanları oluşturmaktadır. Bu araştırmada, örneklem seçimi için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Sekaran'ın örneklem büyüklüklerini gösterdiği tablodan faydalanılarak 1,000,000 ve üzerini temsil eden evren büyüklüğü kullanılmıştır (108). Buna göre araştırmayı 384 rakamı ve üzerini ifade eden örneklem büyüklüğü temsil etmektedir. Bu araştırma, gönüllü katılım sağlayan 390 kalite birim çalışanı ile yapılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Türkiye'de kalite birimlerinde görev alan/yapan tüm kalite birim çalışanları bu araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Çalışma Türkiye'de yaşayan kalite birim çalışanlarıyla yapılması kapsam açısından sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Araştırma kapsamında anketlere cevap veren işgörenlerin gerçekci ve tarafsız olarak cevap verdikleri kabul edilmektedir Bunun yanı sıra cevap veren işgörenlerin sosyal beğenirlik etkisi ile verdikleri cevaplar kullanılan anket açısından araştırmanın diğer bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir.

3.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI

Veriler etik kurul iznini takiben 01.05.2024-01.06.2024 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu (EK-1) alınarak online anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu, 6 adet sosyo-demografik sorudan (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, görevde çalışma süresi, çalışılan sektör) oluşmaktadır. Ayrıca Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımı ile ilgili gerekli izin mail yoluyla alınmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzdelik) elde edilmiştir. Bununla birlikte Cronbach's Alpha, T-testi, Anova testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon testi ve etki incelemesi için hiyerarşik regresyon ve basit doğrusal regrasyon analizi uygulanarak değerlendirilmiştir.

3.6.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

İşgörenlerin örgütsel adalet algısı Colquitt tarafından (2001) oluşturulan, Özmen vd. (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 20 maddeden oluşmakta olan "Örgütsel

Adalet Algısı Ölçeği" ile ölçülmüştür. Özmen vd. (2007) yaptığı çalışmada Cronbach's Alpha değerleri, dağıtım adaleti algısının 0,94, işlemsel adalet algısının 0,86, etkileşim adaleti algısının 0,88 olduğu ölçülmüştür. Beşli likert tipi bir ölçektir. (1:"Çok az", 2: "Az", 3: "Kısmen", 4: "Yeterince", 5: "Büyük Ölçüde") şeklinde oluşmaktadır (109).

3.6.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışmada Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam olarak 36 maddeden oluşmaktadır. Altılı likert tipi bir ölçektir. Bu ifadeler; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Az Katılıyorum, 4-Oldukça Katılıyorum, 5-Çoğunlukla Katılıyorum, 6-Tamamen Katılıyorum şeklinde oluşmaktadır. Eisenberger vd. (1986) yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,97 olarak bulunmuştur.

3.6.3. İş Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından oluşturulan, Judge vd. (1998) tarafından kısa formu oluşturulan iş tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması Başol ve Çömlekçi tarafından yapılmıştır. İş tatmini ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,929 olarak bulunmuştur. Ölçek tek faktör ve 5 maddeden oluşmaktadır ve beşli likert tipindedir. Bunlar; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİLİK VE GEÇERLİLİK ANALİZLERİ

Araştırmanın tüm ölçeklerinin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeklerin güvenirlik sonuçları yüksek bulunmuş olup Tablo 4.1'de belirtilmiştir**.**

Tablo 4.1: Araştırma ölçeklerinin güvenirlilik analizi sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Cronbach's alfa
1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	,692
2. İş Tatmini Ölçeği	,919
3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	,906
Tüm Ölçeklerin Toplamı	,859

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere 36 maddeden oluşan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri ,692; 5 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri ,919; 20 maddeden oluşan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri ,906; tüm ölçeklerin toplam Cronbach's Alpha güvenirlik değeri ,859 olarak bulunmuştur. Sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

4.2. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan sektör ve çalışma süresi değişkenleri incelenmiştir. İncelenen değişkenlere ait sıklık (frekans) ve yüzde değerleri Tablo 4.2'de gösterilmektedir.

Tablo 4.2: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik bulgular

DEĞİŞKEN		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	280	71,8
	Erkek	110	28,2
Yaş	25 ve altı	20	5,1
	26-30	80	20,5
	31-35	40	10,3
	36-40	100	25,6
	41-45	60	15,4
	46 ve üzeri	90	23,1
Medeni Durumu	Evli	260	66,7
	Bekâr	130	33,3
Öğrenim Durumu	Lise	20	5,1
	Ön lisans	30	7,7
	Lisans	80	20,5
	Lisansüstü	260	66,7
Çalışılan Sektör	Kamu	250	64,1
	Özel	140	35,9
Çalışma Süresi	10 ve altı	220	56,4
	11-20	90	23,1
	21 ve üstü	80	20,5

Tablo 4.2 incelendiğinde; araştırmaya katılanların cinsiyetlerine bakıldığında, %71,8'inin kadın, %28,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaşlarına bakıldığında, %25,6'sı 36-40 yaş aralığında, %23,1'in 46 yaş ve üzeri, %20,5'i 26-30 yaş aralığında, %15,4'ü 41-45 yaş aralığında, %10,3'ü 31-35 yaş aralığında, %5,1'in 25 yaş ve altı olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında; %66,7'sinin evli, %33,3'ünün bekar olduğu görülmektedir. Öğrenim durumlarına bakıldığında; %66,7'sinin lisansüstü, %20,5'inin lisans, %7,7'sinin ön lisans ve %5,1'inin lise mezunu olduğu görülmektedir. Çalışılan sektöre bakıldığında; %64,1'inin kamu, %35,9'unun özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Meslekteki çalışma sürelerine bakıldığında ise; %56,4'ünün 10 yıl ve altı, %23,1'inin 11-20 yıl, %20,5'inin 21 yıl ve üstü olduğu görülmektedir.

4.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİK

Tablo 4.3: Ölçeklerin tanımlayıcı değerleri

Kullanılan ölçekler	n	Min - Max	X	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	390	1-5	3,36	,640	-,042	-,707
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	390	1-5	3,21	,410	1,441	-,952
İş Tatmini	390	1-5	3,57	,939	-,478	-,432

(Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği; Min: 1,85 Max: 4,53, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği; Min: 1,89 Max: 3,92, İş Tatmini Ölçeği; Min: 1,40 Max: 5,00)

Tablo 4.3'de görülüğü gibi çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin ortalama, standart sapma, skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) tanımlayıcı istatistik çalışmaları yapılmıştır. Sonuçlara göre çalışmaya katılan 390 katılımcının Örgütsel Adalet Algısının ortalamasının 3,36; Algılanan Örgütsel Desteğin ortalamasının 3,21; İş Tatmininin ortalamasının 3,57 olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerine bakıldığında Örgütsel Adalet Algısının -,042; Algılanan Örgütsel Desteğin değeri 1,441; İş Tatmininin değeri -,478 olduğu bulunmuştur. Basıklık değerine bakıldığında Örgütsel Adalet Algısının -,707; Algılanan Örgütsel Desteğin değeri -,952; İş Tatmininin değerinin -,432 olduğu bulunmuştur.

4.4. FARKLILIKLAR TESTİ

4.4.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları

Tablo 4.4: Değişkenlerin cinsiyete göre farklılıkları

Ölçek	Cinsiyet	n	x	ss	T değeri	P değeri	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	Kadın	280	3,24	,618	-6,421	,000*	B>A
	Erkek	110	3,68	,587			
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	280	3,13	,422	-7,965	,000*	B>A
	Erkek	110	3,43	,287			
İş Tatmini	Kadın	280	3,50	,814	-2,145	,034*	B>A
	Erkek	110	3,76	1,183			

*p <0,05 A=Kadın, B=Erkek

Çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 4.4'deki T testi sonuçlarına göre; örgütsel adalet algısında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık vardır (t=-6,421 p<,05). Algılanan örgütsel destek için t testi yapıldığında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık vardır (t=-7,965 p<,05). Çalışanların iş tatmini için t testi yapıldığında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (t=-2,145 p<,05). Bu sonuçlara ışığında, cinsiyetin örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek ve iş tatminini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.5: Değişkenlerin medeni durumlarına göre farklılıkları

Ölçek	Medeni Durum	n	x	ss	T değeri	P değeri	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	Evli	260	3,49	,599	-5,727	,000*	A>B
	Bekâr	130	3,11	,647			
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	260	3,27	,432	-4,034	,000*	A>B
	Bekâr	130	3,10	,336			
İş Tatmini	Evli	260	3,76	,951	-5,793	,000*	A>B
	Bekâr	130	3,20	,795			

*p <0,05 A=Evli, B=Bekar

Çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 4.5'deki T testi sonuçlarına göre; örgütsel adalet algısında evli ve berkarlar arasında anlamlı farklılık vardır (t=-5,727 p<,05). Algılanan örgütsel destek için bakıldığında evli ve berkarlar arasında anlamlı farklılık vardır (t=-4,034 p<,05). İş tatmini açısından bakıldığında da evli ve bekarlar arasında anlamlı farklılık vardır (t=-5,793 p<,05).

Tablo 4.6: Değişkenlerin çalışılan sektöre göre farklılıkları

Ölçek	Çalışılan Sektör	n	x	ss	T değeri	P değeri	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	Kamu	250	3,47	,648	4,611	,000*	A>B
	Özel	140	3,17	,579			
Algılanan Örgütsel Destek	Kamu	250	3,24	,458	2,160	,031*	A>B
	Özel	140	3,16	,301			

İş Tatmini	Kamu Özel	250 140	3,76 3,24	,899 ,920	5,400	,000*	A>B

*p <0,05 A=Kamu, B=Özel

Çalışanların çalıştığı sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 4.6'daki T testi sonuçlarına göre; örgütsel adalet algısında kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır (t=4,611 p<,05). Algılanan örgütsel destek için t testi yapıldığında kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılık vardır (t=2,160, p<,05). Kamu çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek daha yüksektir. Çalışanların iş tatmini için t testi yapıldığında kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır (t=5,400, p<,05). Bu sonuca göre, çalışılan sektörün etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Değişkenlerin yaşa göre farklılıkları

Ölçek	Yaş	n	x	ss	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	25 yaş ve altı	20	3,77	,076	16,145	,000*	A>B>D>E B<C<D<F C>E D>E>F E<F
	26-30	80	3,07	,582			
	31-35	40	3,60	,464			
	36-40	100	3,35	,640			
	41-45	60	3,03	,478			
	46 yaş ve üstü	90	3,67	,689			
Algılanan Örgütsel Destek	25 yaş ve altı	20	2,87	,441	14,076	,000*	A<B<D<F B>C>E B<F C<F D<F E<F
	26-30	80	3,25	,285			
	31-35	40	3,07	,175			
	36-40	100	3,23	,446			
	41-45	60	3,01	,543			
	46 yaş ve üstü	90	3,44	,279			
İş Tatmini	25 yaş ve altı	20	2,00	,205	48,776	,000*	A<B<C<D<E<F B<F C<F D<F E<F
	26-30	80	3,45	,680			
	31-35	40	3,00	,981			
	36-40	100	3,48	,908			
	41-45	60	3,50	,567			
	46 yaş ve üstü	90	4,44	,620			

*p <0,05 A=25 ve altı, B=26-30, C=31-35, D=36-40, E=41-45, F=46 ve üstü

Çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkların anlamlı olduğu görülmüştür. Farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden "Tamhane" testi uygulanmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeği için; 25 yaş ve altı yaş ortalamasının 26-30 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş

çalışanlarının ortalamalarından yüksek olduğu; 26-30 arası yaş ortalamasının 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 46 yaş ve üstü çalışanlarının ortalamalarından düşük olduğu; 31-35 arası yaş ortalamasının 41-45 arası yaş ortalamasından yüksek olduğu, 36-40 arası yaş ortalamasının 41-45 yaş ve 46 yaş ve üstü ortalamalarından yüksek olduğu, 41-45 arası yaş ortalamasının 46 yaş ve üstü ortalamasından düşük olduğu görülmüştür (F=16,145, p<0,05). Algılanan örgütsel destek ölçeği için; 25 yaş ve altı yaş ortalamasının 26-30 yaş, 36-40 yaş ve 46 yaş ve üstü ortalamalarından düşük olduğu; 26-30 yaş ortalamasının 31-35 yaş, 41-45 yaş ortalamalarından yüksek, 46 yaş ve üstü yaş ortalamasının 26-30 yaş, 31-35 yaş 36-40 yaş ve 41-45 arası yaş ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür (F=14,076, p<0,05). İş tatmini ölçeği için; 25 yaş ve altı yaş ortalamasının 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş arası ve üstü ortalamalarından düşük olduğu, 46 yaş ve üstü yaş ortalamasının 25 yaş ve altı, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş, 41-45 arası yaş ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür (F=48,776, p<0,05).

Tablo 4.8: Değişkenlerin eğitim durumlarına göre farklılıkları

Ölçek	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	Lise	20	140,50	7,194	,066	-
	Önlisans	30	227,17			
	Lisans	80	198,00			
	Lisansüstü	260	195,31			
Algılanan Örgütsel Destek	Lise	20	115,50	28,330	,000*	A<C<D B<C<D
	Önlisans	30	120,50			
	Lisans	80	193,63			
	Lisansüstü	260	210,88			
İş Tatmini	Lise	20	128,00	58,289	,000*	A>B A<C<D B<C<D C>D
	Önlisans	30	65,50			
	Lisans	80	234,25			
	Lisansüstü	260	203,77			

*p <0,05 A=Lise, B=Önlisans, C=Lisans, D=Lisansüstü

Çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile kruskal wallis testi yapılmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeğinde anlamlı bir fark görülmezken algılanan örgütsel destek ve iş tatmi ölçeğinde anlamlı farklılık görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ölçeği için; lise mezunlarının, lisans ve lisansüstü

mezunlarının ortalamalarından düşük olduğu; önlisans mezunu olanların, lisans ve lisansüstü ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür (p<0,05). İş tatmini ölçeği için; lise mezunlarının ortalaması, önlisans mezunlarının ortalamalarından yüksek, lisans ve lisansüstü mezunlarının ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Önlisans mezunu olanların ortalaması, lisans ve lisansüstü mezun ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Lisans mezunlarının ortalamasının lisansüstü mezunlarının ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür (p<0,05).

Tablo 4.9: Değişkenlerin görevde çalışma süresine göre farklılıkları

Ölçek	Çalışm Süresi	n	x	ss	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Adalet Algısı	10 yıl ve altı	220	3,24	,615	9,625	,000*	A<B
	11-20 yıl	90	3,50	,456			A<C
	21 yıl ve üstü	80	3,55	,799			
Algılanan Örgütsel Destek	10 yıl ve altı	220	3,10	,442	20,673	,000*	A<B
	11-20 yıl	90	3,33	,367			A<C
	21 yıl ve üstü	80	3,38	,236			
İş Tatmini	10 yıl ve altı	220	3,27	,895	67,934	,000*	A<C
	11-20 yıl	90	3,48	,837			B<C
	21 yıl ve üstü	80	4,50	,450			

*p <0,05 A=10 yıl ve altı, B=11-20 yıl, C=21 yıl ve üstü

Çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. Tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla tamhane testi uygulanmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeği için; 10 yıl ve altı çalışma süresinin ortalamasının 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü çalışma sürelerinden düşük olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ölçeği için; 10 yıl ve altı çalışma süresinin ortalamasının 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü çalışma sürelerinden düşük olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği için; 21 yıl ve üstü çalışma süresinin ortalamasının 11-20 yıl ve 10 yıl ve altından yüksek olduğu görülmüştür.

4.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ ANALİZİ

Tablo 4.10: Değişkenler arası ilişki

Değişken		Örgütsel Adalet Algısı	Algılanan Örgütsel Destek	İş Tatmini
Örgütsel Adalet Algısı	r	1	,427	,224
	p		,000*	,000*
Algılanan Örgütsel Destek	r		1	,412
	p			,000*
İş Tatmini	r			1
	p			

*p<0,001

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.10'da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde örgütsel adalet algısı değişkeni ile algılanan örgütsel destek arasında (r=0,427, p<0,001), istatistiksel olarak anlamlı pozitif, doğrusal ve orta düzey bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı değişkeniyle iş tatmini değişkeni arasında (r=0,224, p<0,001), istatistiki olarak anlamlı pozitif, doğrusal ve düşük düzey bir ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek değişkeniyle iş tatmini değişkeni arasında (r=0,412, p<0,001), istatistiki olarak anlamlı pozitif, doğrusal ve orta düzey bir ilişki bulunmuştur.

4.6. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ ETKİ ANALİZİ

Tablo 4.11: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini için etki analizi

Değişken	**B**	**Standart hata**	**Beta**	**T**	**p**
Sabit	,540	,343		1,573	,117
Algılanan Örgütsel Destek	,943	,106	,412	8,910	,000
r=,412 r^2 =,170 Düzel. r^2=168 F=79,390 p<,001					

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. (r=,412 r^2=,170 p<,001). Buna göre sonucunda algılanan örgütsel desteğin toplam varyansın %17'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir (t=1,573, p<,001). Kurulan modelinde anlamlı olduğu görülmektedir (F=79,390, p<0,05).

Tablo 4.12: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet algısı için etki analizi

Değişken	**B**	**Standart hata**	**Beta**	**T**	**p**
Sabit	1,223	,232		5,266	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,666	,072	,427	9,312	,000
r=,427 r^2 =,183 Düzel. r^2=181 F=86,709 p=,000					

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet algısı ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (r=,427, r^2=,183, p<0,001). Buna göre sonucunda algılanan örgütsel desteğin toplam varyansın %18'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin anlamlı bir şekilde etkilendiği söylenebilir (t=5,266, p<,001). Kurulan modelinde anlamlı olduğu görülmektedir (F=86,709, p<0,05).

Tablo 4.13: Örgütsel adalet algısının iş tatmini için etki analizi

Değişken	**B**	**Standart hata**	**Beta**	**T**	**p**
Sabit	2,469	,249		9,921	,000
Örgütsel Adalet Algısı	,328	,073	,224	4,524	,000
r=,224 r^2 =,050 Düzel. r^2=048 F=20,464 p=,000					

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel adalet algısının iş tatmini ile zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (r=,224, r^2=,050, p<0,001). Bu sonuca göre örgütsel adalet algısının toplam varyansın %05'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan örgütsel adalet algısının bağımlı değişken olan iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir (t=4,524, p<0,001).

Algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisini ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracı rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde algılnan örgütsel destek bağımsız değişken, iş tatmini

bağımlı değişken ve örgütsel adalet algısı aracı değişken olarak modele dahil edilmiştir (Tablo 4.14.).

Tablo 4.14: Algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel adalet algısının iş tatmini bağımlı değişkeni için etki analizi

Değişken	**B**	**Standart hata**	**Beta**	**T**	**p**
Sabit	,540	,343		1,573	,117
Algılanan Örgütsel Destek	,943	,106	,412	8,910	,000
Sabit	,435	,355		1,226	,221
Algılanan Örgütsel Destek	,886	,117	,387	7,571	,000
Örgütsel Adalet Algısı	,086	,075	,058	1,141	,255
Model 1 r=,412 r^2 =,170 Düzel. r^2=168 F=79,390 p=,000		Model 2 r=415, r^2 =,173 Düzel. r^2=168 F=40,376 p=,000 Durbin-Watson= 1,450			

Tablo 4.14. incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel adalet algısı bağımsız değişkenlerindeki değişimin, iş tatmini bağımlı değişkendeki değişimin %17'sini açıklayabildiği görülmektedir. ANOVA testi, kurulan modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (F=40,376, p<0,001). Beta değerlerine bakıldığında algılanan örgütsel desteğin modelin açıklayıcılığına daha fazla katkı sağladığı görülmektedir (Beta= ,886). Baron ve Kenny'nin (1986) üçüncü koşulunun test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin bağımsız değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi (B= ,943; Beta= ,412), aracı değişken olarak örgütsel adalet algısı analize dahil edildiğinde (B= ,886; Beta= ,387) B değeri ve beta değeri azalmaktadır. Azalma olmasına rağmen örgütsel adalet algısının, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında aracı değişken rolü üstlenmediği söylenebilir (t=1,141 p>0,05).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada, kalite birim çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyarken, örgütsel adalet algısının bu ilişkiye aracılık etmediğini göstermiştir. "Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır" hipotezi doğrulanmış ve bu sonuç, çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde işlerinden daha fazla memnuniyet duyduklarını kanıtlamıştır. Bu destek algısı, çalışanların iş yerlerine bağlılıklarını ve motivasyonlarını artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır.

Çalışmamızda sağlık sektöründeki kalite birim çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu durumu, erkek çalışanların sağlık sektöründe genellikle daha az temsil edilmesi, liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almaları veya toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle kendilerini daha desteklenmiş hissetmeleri ile açıklayabiliriz. Literatürde ise cinsiyetin bu değişken üzerinde genellikle anlamlı bir fark yaratmadığı belirtilmiştir. Meriç ve ark. (2019) çalışmasında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Farklı çalışmalara baktığımızda da Pabuçcu ve İşcan (2017), Boz ve ark. (2017), Yolcusoy ve Güneri (2023), Öztürk ve ark. (2023) ve Akdoğan ve Emekli (2023) cinsiyete göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu bulgular, çalışmamızın sektöre özgü dinamiklerden etkilenebileceğini düşündürmektedir. Erkeklerin daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olması, sektördeki cinsiyet dağılımına veya çalışma koşullarına bağlı olabilir.

Algılanan örgütsel destek için medeni durum değişkeni incelendiğinde evli bireyler ve bekar bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Evli kalite birim çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri, bekar çalışanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, evli bireylerin iş yerinde daha fazla destek algıladığını ve bu desteğin onların iş yerindeki memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, evli bireylerin daha

yüksek algılanan örgütsel destek düzeylerinin, iş yerindeki sosyal destek sistemlerinin ve iş-yaşam dengesi ile ilgili algıların rolünü yansıtıyor olabilir. Evli bireyler, ailevi sorumluluklar nedeniyle iş yerinde daha fazla destek arayışında olabilir ve bu durum, algılanan destek düzeylerini artırabilir. Literatür taraması sonucunda, algılanan örgütsel destekle ilgili medeni durum değişkeninin anlamlı bir fark yaratmadığını gösteren çalışmalar bulunmuştur. Meriç ve ark. (2019) ve ve Yolcusoy ve Güneri (2023) çalışmalarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışmamızda elde edilen bulgular, algılanan örgütsel destek açısından yaş grupları arasında belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, 25 yaş ve altı çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin, daha ileri yaş gruplarına göre düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Keklik Okul (2021) çalışmasının sonuçlarıyla çelişmektedir. Keklik Okul (2021) çalışmasında, 18-29 yaş aralığındaki bireylerin, 50 yaş ve üzeri bireylere kıyasla daha yüksek örgütsel destek algıladığı tespit edilmiştir. Bu çelişki, farklı çalışma grupları, sektörler veya kültürel faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Boz ve ark. (2017) çalışmasıyla uyumlu olup, 31-40 yaş grubundaki bireylerin 30 yaş ve altı grubundaki bireylerden, 51 yaş ve üstü grubundakilerin ise 41-50 yaş grubundakilerden daha yüksek algılanan örgütsel destek hissettiklerini tespit etmiştir. Yaş ilerledikçe bireylerin işyerlerindeki destek yapılarından daha etkin bir şekilde yararlanabildiğini veya daha deneyimli çalışanların bu destekleri daha fazla takdir edebildiğini gösterebilir. Ancak, Yolcusoy ve Güneri'nin (2023) çalışmasında, yaş değişkenine göre algılanan örgütsel destek açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu farklılık, çalışmanın yapıldığı sektör, kurum kültürü veya örneklem özelliklerinden kaynaklanabilir. Farklı sektörlerde veya kurumlarda, örgütsel destek algısının yaş grupları arasında değişiklik göstermediği durumlar olabilir. Bu çerçevede, bulgularımız, yaşın algılanan örgütsel destek üzerinde etkili olduğunu ve bu etkinin farklı çalışmalarda farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Farklı sonuçların altında yatan nedenlerin daha iyi anlaşılabilmesi için, ileride yapılacak araştırmalarda sektör, örgüt kültürü ve çalışan profilleri gibi faktörlerin de dikkate alınması önem arz etmektedir.

Çalışmada algılanan örgütsel destek açısından çalışılan sektörler arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Özellikle kamu sektöründe çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu

bulunmuştur. Bu bulgu, kamu sektörünün yapısal özellikleri ve çalışanların uzun vadeli iş güvencesine sahip olmasıyla ilişkilendirilebilir. Kamu sektöründe genellikle daha güvenli ve sabit iş koşulları, çalışanların örgütten aldıkları desteği daha yüksek algılamalarına neden olabilir. Literatür incelendiğinde, yapılan araştırmaların genellikle belli bir örneklemle sınırlı kaldığı ve bu nedenle çalışılan sektör değişkenini ele almadıkları görülmektedir.

Çalışmada algılanan örgütsel destek açısından eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Özellikle lise ve önlisans mezunlarının algıladıkları örgütsel desteğin, lisans ve lisansüstü mezunlarına kıyasla daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, eğitim seviyesinin çalışanların örgütsel destek algısında önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütlerden daha fazla destek beklemesi ve bu beklentilerin karşılanması durumunda örgütsel desteği daha yüksek algılamaları mümkündür. Diğer yandan, daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanların, örgütsel desteğe dair beklentilerinin daha az olması veya bu desteği yeterince hissetmemeleri, algılarının düşük olmasına neden olabilir. Meriç ve ark. (2019), Boz ve ark. (2017) ve Yolcusoy ve Güneri (2023) çalışmalarında anlamlı fark bulunmamıştır. Pabuçcu ve İşcan (2017) örneklemi çağrı merkezi çalışanlarından oluşan araştırmalarında, lisansüstü mezunlarının daha düşük örgütsel destek algıladıklarını tespit etmişlerdir. Bu durum, işin doğası ve rol beklentilerinin karşılanmaması ile ilişkili olabilir.

Çalışmada elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, 10 yıl ve altı çalışma süresine sahip sağlık sektöründeki kalite birim çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahip çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Uzun süreli çalışanlar, zamanla örgütsel destek mekanizmalarının iyileştirilmesine tanık olmuş ve bu süreçten daha fazla yararlanmış olabilirler. Ayrıca, uzun süre çalışanlar iş ilişkilerini güçlendirdiği için daha yüksek bir destek algısı yaşanabilir. Bu bulgular, uzun süreli çalışanların destek algısının neden daha yüksek olabileceğine dair bir açıklama olarak yorumlanabilir. Boz ve ark. (2017) ve Yolcusoy ve Güneri (2023) ile Sercan ve ark. (2023) çalışmalarında anlamlı fark bulunmaması, farklı sektörlerde ve iş kollarında örgütsel destek algısının değişkenlik gösterebileceğini ve sağlık sektöründeki kalite birim çalışanlarının

deneyimlerinin bu tür farkların oluşumuna etkide bulunabileceğini göstermektedir. Özellikle sağlık sektöründeki destek mekanizmaları, çalışanların iş yükü, stres düzeyi ve iş tatmini gibi faktörlerle birleşerek algıyı etkileyebilir.

Çalışmamızda sağlık sektöründeki kalite birim çalışanlarının iş tatmini açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek katılımcıların iş tatmini, kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Erkeklerin iş tatmininin yüksek olmasını, genellikle daha yüksek maaş ve daha iyi pozisyonlarda olabilme ihtimaliyle yorumlayabiliriz. Literatüre baktığımızda cinsiyet açısından Karakuş (2019), Arslanoğlu ve ark. (2020) çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatmini duyduklarını bulmuşlardır. Bu iki çalışmada kadınların daha yüksek iş tatmini göstermesi, çalışılan alan ve kurumsal yapıyla ilgili olabilir. Farklı olarak Elibüyük ve Güney (2019), Kurnaz ve Oruç (2019), Çelik ve Demir (2020), Duran ve Türengül (2020) ve Çolakoğlu ve Saraydaroğlu (2021) çalışmalarında cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

İş tatmini açısından medeni durum değişkeni incelendiğinde, evli bireyler ile bekar bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Evli kalite birim çalışanlarının iş tatmin düzeyleri, bekar çalışanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin iş tatmininin daha yüksek olması, ailevi sorumluluklarının onlara işte daha fazla motivasyon sağlaması ve bu nedenle işlerine daha fazla değer vermeleriyle ilgili olabilir. Ayrıca, evlilik hayatı, iş dışındaki yaşam tatminini artırarak genel iş tatminine de katkıda bulunabilir. Benzer olarak Çelik ve Demir (2020) çalışmasında evli bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Farklı olarak Karakuş (2019), Arslanoğlu ve ark. (2020), Çolakoğlu ve Saraydaroğlu (2021), Kızıltan ve Fidan (2023), Tapşın ve ark. (2024) çalışmalarında medeni durum için anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışmamızda iş tatmini açısından yaş değişkeni incelendiğinde, çeşitli yaş grupları arasında belirgin farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle, 25 yaş ve altı çalışanların iş tatmini ortalaması, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş gruplarındaki çalışanların ortalamalarından belirgin şekilde daha düşük bulunmuştur. Bu bulgu, genç yaş grubundaki çalışanların iş tatminlerinin, daha deneyimli yaş gruplarına kıyasla daha düşük olabileceğini veya genç çalışanların iş tatmini konusunda henüz yeterli bir memnuniyet düzeyine ulaşmadığını gösterebilir. Öte

yandan, 46 yaş ve üstü çalışanların iş tatmini ortalamasının, diğer yaş gruplarından (25 yaş ve altı, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş) daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını veya yaşlı çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin ve birikimlerinin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini gösterebilir. Uzun süreli çalışma deneyimi, daha deneyimli çalışanların iş yerindeki memnuniyetlerini ve genel tatmin düzeylerini artırmış olabilir. Tapşın ve ark. (2024) çalışmasında 27-33 yaş aralığında olan katılımcıların iş tatmini düzeylerinin 20-26 yaş aralığında bulunan katılımcılardan yüksek olduğunu bulmuştur. Elibüyük ve Güney (2021) 50 yaş ve üstü, Çelik ve Demir (2020) 40-49 yaş aralığında bulunan katılımcılarının iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Yaş artıkça iş tatmini de artmaktadır. Farklı olarak Arslanoğlu ve ark. (2020), Duran ve Türengül (2020), Çolakoğlu ve Saraydaroğlu (2021), Kızıltan ve Fidan (2023) çalışmalarında yaş değişkeni için anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışmada iş tatmini açısından kamu ve özel sektörler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle kamu sektöründe çalışanların iş tatmini, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Kamu sektöründe iş tatminine katkıda bulunabilecek faktörler arasında iş güvencesi ve daha istikrarlı, düzenli çalışma koşulları yer alabilir. Çalışmada, çalışılan sektör değişkenine göre iş tatmini açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak literatürde, bu demografik değişkenle ilgili çalışmalar bulunmasına rağmen, genellikle sektör farklılıkları üzerine derinlemesine incelemelerin yeterince ele alınmadığı ve belli bir örneklem üzerinden gidildiği gözlemlenmiştir.

Çalışmada iş tatmini açısından eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının iş tatmini, önlisans mezunlarına kıyasla daha yüksek, ancak lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha düşük bulunmuştur. Lisansüstü mezunları, daha yüksek kariyer beklentileri ve işyerinde daha fazla sorumluluk taşıdıkları için iş tatminlerini sağlamak zor olabilir. Buna karşın, lise mezunları işyerinden daha az beklentiye sahip olabilir ve bu durum, onların iş tatminlerinin daha yüksek olmasına yol açabilir. Önlisans mezunlarının lisans ve lisansüstü mezunlarına kıyasla daha düşük iş tatmini yaşamaları, eğitim seviyesinin yarattığı kariyer olanakları ve iş beklentileri ile ilişkili olabilir. Lisans mezunlarının iş tatmininin lisansüstü mezunlarından yüksek çıkması ise, lisans mezunlarının kariyer

beklentilerinin daha dengeli olması, işyerinde daha fazla fırsatla karşılaşmaları ve bu nedenle iş tatminlerinin daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işyerinden beklentilerinin ve taleplerinin artması, bu gruptaki çalışanların iş tatminlerinin nispeten düşük olmasının nedenlerinden biri olabilir. Eğitim seviyesine bağlı bu farklılıklar, çalışanların iş yerinden beklentileri ve bu beklentilerin ne derece karşılandığı ile yakından ilişkili olabilir. Literatüre baktığımızda Arslanoğlu ve ark. (2020) yaptığı çalışmada lise mezunu bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Elibüyük ve Güney (2019) yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin de yükseldiğini gözlemlemiştir. Farklı olarak Çelik ve Demir (2020), Çolakoğlu ve Saraydaroğlu (2021), Tapşın ve ark. (2024) çalışmalarında öğrenim durumu için anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular, iş tatmininin çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışmada iş tatmini açısından 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kalite birim çalışanlarının iş tatmini ortalamasının, 11-20 yıl ve 10 yıl ve altı çalışma sürelerine sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, uzun süreli çalışanların iş yerinde kazandıkları deneyim ve sağladıkları iş güvencesi gibi faktörlerin, iş tatminlerini artırmış olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, uzun süreli çalışma, çalışanların iş süreçlerini ve destek mekanizmalarını daha iyi kavrayarak genel iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Elibüyük ve Güney (2019) çalışmasında, çalışma süresi arttıkça iş tatmininin de yükseldiğini görmüştür. Farklı olarak Çelik ve Demir (2020), Duran ve Türengül (2020), Tapşın ve ark. (2024) çalışmalarında öğrenim durumu için anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmamızda sağlık sektöründeki kalite birim çalışanlarının örgütsel adalet algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların örgütsel adalet algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Benzer olarak Serinkan ve Mengüloğlu (2021) yapmış olduğu çalışmalarında erkeklerin kadınlara kıyasla örgütsel adalet algıları daha yüksek çıkmıştır. Erkeklerin örgütsel adalet algılarının kadınlardan daha yüksek olması, erkeklerin iş yerinde kendilerini daha adil ve desteklenmiş hissetmeleriyle açıklanabilir. Bu, erkeklerin adaletli bir ortamda çalıştıklarını düşündüğünü gösteriyor olabilir. Emre ve Ağca (2018), Yıldız ve Atilla

(2019), Atasoy ve İrge (2019), Işık ve Eraslan (2020), Yalçın (2021), Tapşın ve ark. (2024) yaptıkları çalışmalar da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Örgütsel adalet algısı açısından medeni durum değişkeni incelendiğinde, evli bireyler ile bekar bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Evli kalite birim çalışanlarının örgütsel adalet düzeyleri, bekar çalışanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Benzer olarak Serinkan ve Mengüloğlu (2021) yapmış olduğu çalışmalarında evli bireylerin bekar bireylere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Evli bireylerin örgütsel adalet algılarının bekar bireylere kıyasla daha yüksek olmasının nedeni, evli bireylerin genellikle daha istikrarlı bir yaşam ve iş ortamına sahip olmaları olabilir. Ayrıca, evlilikten kaynaklanan ek sorumluluklar, iş yerindeki adalet duygusunu artırabilir. Emre ve Ağca (2018), Yıldız ve Atilla (2019), Işık ve Eraslan (2020), Yalçın (2021) ve Tapşın ve ark. (2024) yaptıkları çalışmalar da medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Örgütsel adalet algısı ölçeğinde, farklı yaş grupları arasındaki ortalamalar incelendiğinde, bazı belirgin farklılıklar gözlemlenmiştir. 25 yaş ve altı çalışanların örgütsel adalet algısı, diğer yaş gruplarındaki çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, genç çalışanların iş yerindeki adalet algısının daha olumlu olduğunu veya genç yaş grubundaki çalışanların daha yüksek bir adalet algısına sahip olabileceğini gösterebilir. 26-30 yaş grubundaki çalışanların örgütsel adalet algısı, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 46 yaş ve üstü gruplardan daha düşük bulunmuştur. Bu durum, orta yaş grubundaki çalışanların iş yerindeki adalet algısını zamanla daha iyi veya daha kötü değerlendirdiği anlamına gelebilir. 31-35 yaş grubundaki çalışanların örgütsel adalet algısı, 41-45 yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, 31-35 yaş grubundaki çalışanların iş yerindeki adalet algısının daha olumlu olduğunu veya bu yaş grubundaki çalışanların iş yerindeki adalet mekanizmalarına dair daha iyi bir görüşe sahip olduğunu gösterebilir. 36-40 yaş grubundaki çalışanların örgütsel adalet algısı, 41-45 yaş ve 46 yaş ve üstü gruplardan daha yüksek bulunmuştur. Bu, orta yaş grubundaki çalışanların adalet algısının zamanla olumlu yönde değiştiğini veya bu yaş grubundaki çalışanların adalet mekanizmalarını daha iyi değerlendirdiğini gösterebilir. Son olarak, 41-45 yaş grubundaki çalışanların örgütsel adalet algısı, 46 yaş ve üstü gruptan daha düşük çıkmıştır. Yıldız ve Atilla (2019), Işık ve Eraslan

(2020), Serinkan ve Mengüloğlu (2021), Tapşın ve ark. (2024) yaptıkları çalışmalar da yaşa göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Çalışmamızda örgütsel adalet algısı açısından yaş değişkeni incelendiğinde, farklı yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Genç yaş gruplarının adalet algısının daha yüksek olduğu görülürken, yaş ilerledikçe algının farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, yaşa bağlı olarak örgütsel adalet algısının değişebileceğini ve çeşitli yaş gruplarının adalet algılarının farklı olabileceğini göstermektedir. Ancak incelenen literatürlerde, yaş değişkeni açısından örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu çelişki, yaşın örgütsel adalet algısında etkili bir faktör olup olmadığını sorgulamaya açık olabilir ve yaş grubuna göre adalet algısındaki farklılıkların, çalıştığımız örneklem veya sektöre özgü olabileceğini düşündürebilir. Bu durum, yaşa bağlı adalet algısının sektörel veya bağlamsal faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ve daha geniş bir örneklemle yapılacak araştırmaların bu konuda daha net sonuçlar sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel adalet algısı açısından çalışılan sektör değişkeni incelendiğinde, kamu ve özel sektörler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kamu sektöründe çalışanların örgütsel adalet algısı, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Literatüre baktığımızda sektör değişkenine çok fazla yer verilmemiştir. Yavuz (2010) yaptığı bir çalışmasında özelde çalışanların örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğunu görmüştür. Örgütsel adalet algısı açısından çalışılan sektör değişkeni incelendiğinde, kamu ve özel sektörler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kamu sektöründe çalışanların örgütsel adalet algısı, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Kamu sektöründeki kalite birim çalışanlarının örgütsel adalet algısının yüksek olması, bu sektördeki düzenli ve güvenli iş ortamından kaynaklanabilir. Ancak, Yavuz (2010) tarafından yapılan çalışmada, özel sektörde çalışanların örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu çelişki, farklı örneklemler ve sektör koşullarının örgütsel adalet algısını nasıl etkileyebileceğine dair daha kapsamlı bir değerlendirme yapma gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada örgütsel adalet algısı açısından eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu durum, kalite birim çalışanlarının örgütsel adalet algısının, eğitim seviyelerinden bağımsız olarak benzer düzeylerde olduğunu

gösteriyor olabilir. Yıldız ve Atilla (2019), Işık ve Eraslan (2020), Kılınç ve Yüceler (2021), Serinkan ve Mengüloğlu (2021), Tapşın ve ark. (2024) yaptıkları çalışmalar da eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Eğitim seviyesinin örgütsel adalet algısını etkilemediği sonucuna varmak, tüm eğitim düzeylerindeki çalışanların benzer adalet standartlarına erişim sağladığını ve eğitim farklılıklarının örgütsel adalet algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını düşündürebilir.

Çalışmada elde edilen bulgular, örgütsel adalet algısına göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma süresi değişkeni incelendiğinde, 10 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışanların örgütsel adalet algısının, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, uzun süreli çalışanların iş yerindeki deneyimleri ve adalet mekanizmaları konusunda daha fazla bilgi ve anlayış geliştirmiş olmalarının, örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyebileceğini gösterebilir. Kısaca, daha uzun süreli çalışma, çalışanların adalet algısının zamanla iyileştiğini veya daha adil bir ortamda çalıştıklarını hissettiklerini ortaya koyabilir. Farklı olarak Kılınç ve Yüceler (2021) çalışma süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan çalışanların örgütsel adalet algı düzeylerinin, görev süresi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların algıladığı düzeyden daha yüksek çıkmıştır. İki çalışmada sonuçların farklı çıkması, örgütsel adalet algısının çalışma süresine bağlı olarak farklı sektörlerde ve iş ortamlarında değişkenlik gösterebileceğini gösteriyor olabilir. Çalışma süresinin örgütsel adalet algısına etkisi, sektörel farklar, iş yerindeki kültürel farklılıklar ve bireysel deneyimlere bağlı olarak değişebilir. Yıldız ve Atilla (2019), Işık ve Eraslan (2020), Yalçın (2021), Tapşın ve ark. (2024) yaptıkları çalışmalar da çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, algılanan örgütsel desteğin artmasının iş tatminini artırdığını ve iki değişkenin orta düzeyde bir uyum içinde olduğunu göstermektedir. Çalışanlar daha fazla destek hissettiklerinde, iş tatminleri de yükselmektedir. Bu bulgu, destek mekanizmalarının etkinliğinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ve destek arttıkça iş tatmininin de artacağını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, örgütsel destek uygulamalarının iş tatminini artırma potansiyeline sahip olduğunu ve bu ilişkinin organizasyonel stratejilerde dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Hipotezimizin doğruluğunu destekleyen bu bulgu, çalışanların destek hissini artırmaya yönelik stratejilerin iş tatmini yükseltmede etkili olabileceğine işaret etmektedir. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Sökmen ve Ekmekçioğlu'nun (2016), Altaş'ın (2019), Sökmen ve Benk'in (2019), Dönmez ve Topaloğlu'nun (2020), Karadirek'in (2020), Kara ve Başboğa'nın (2021), Akkoca'nın (2023) ve Eş ve ark.'nın (2023) yaptıkları çalışmalarda da benzer şekilde algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algısı ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet algısını orta düzeyde etkilediğini ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Literatüre bakıldığında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Ancak, Polat (2018), Mert ve Şen'in (2019) çalışmasında, örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkinin farklı sektörlerde ve daha geniş örneklem gruplarıyla incelenmesi, literatürdeki bu boşluğu doldurabilir ve örgütsel destek ile adalet algısı arasındaki ilişkinin daha net anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında ise düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu, ancak bu etkinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Yani, örgütsel adalet algısındaki artış, iş tatmini üzerinde küçük bir iyileşme sağlamaktadır. Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Tanrıverdi ve Paşaoğlu (2014), Bağcı (2016), Bağcı ve Demir (2017), Kurnaz ve Oruç (2019), Atasoy ve İrge (2019), Kılıç (2020), Kahrıman ve ark. (2021), Macit ve Aydoğan (2023) yaptıkları çalışmalarda, iş tatmini ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Palamutçuoğlu ve ark. (2016) tarafından yapılan, 64 yerli ve yabancı çalışmayı kapsayan bir metaanaliz sonucunda, örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (108).

Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin örgütsel adalet algısı aracı değişken olarak modele dahil edildiğinde azaldığı, ancak örgütsel adalet algısının bu ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamadığı gözlemlenmiştir. Bulgular,

algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin doğrudan olduğu ve örgütsel adalet algısının bu süreçte sınırlı bir etkisi bulunduğunu düşündürmektedir. Sağlık sektöründe kalite birim çalışanlarının, iş tatminlerinin algıladıkları örgütsel destekten büyük ölçüde etkilendiği, buna karşın örgütsel adalet algısının bu etkiyi önemli ölçüde yönlendirmediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde daha belirgin bir rol oynadığı, örgütsel adaletin ise bu süreçte daha sınırlı bir katkı sağladığı ifade edilebilir. Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler ayrı ayrı ele alınmış ve her bir ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, literatür incelendiğinde, bu üç değişkenin bir arada ele alındığı çalışmalara pek rastlanmadığı görülmektedir. Literatürde genellikle ikili ilişkiler incelenmiş, üçlü etkileşim daha sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu durum, literatürde eksik bir alan olarak değerlendirilebilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu tez çalışması, sağlık sektöründe kalite birimlerinde çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkiyi örgütsel adaletin nasıl şekillendirdiğini incelemiştir. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerinde işlerinden daha fazla memnuniyet duyduklarını göstermektedir. Bu bulgular, literatürdeki çalışmalarla uyumlu olup, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki olumlu etkilerini desteklemektedir. Çalışanların örgütleri tarafından değer gördüklerini ve desteklendiklerini hissetmeleri, onların işlerine daha bağlı olmalarına ve iş performanslarının artmasına katkı sağlamaktadır.

Bu bağlamda, algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel adaletin iş tatminini etkilediği hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte, örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, örgütsel desteğin doğrudan etkilerinin daha güçlü olduğunu ve adalet algısının bu bağlamda belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel adaletin aracı etkisi bulunduğuna dair hipotezi reddetmiştir. Sonuç olarak, bu çalışmanın özgün niteliği, benzer bir araştırmanın olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, tüm ölçekleri tek tek incelediğimizde, sektör sorusunun çoğu çalışmada yer almadığını görmekteyiz; bu da çalışmamın özgün bir değer taşıdığını göstermektedir.

Sağlık hizmetlerinde çalışan kalite birim çalışanlarının iş tatminini artırmak amacıyla, örgütsel destek uygulamalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kalite birimleri, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak ve sürdürülebilir bir hizmet sunumu sağlamak için kritik bir role sahiptir. Bu çalışanlar, denetim süreçlerinde aktif rol oynayarak sağlık kuruluşlarının standartlara uygunluğunu sağlamakta ve hizmet kalitesini sürekli iyileştirmeye yönelik önemli katkılar sunmaktadır. Bu nedenle, kalite birim çalışanlarının iş tatmini ve motivasyonlarının yüksek olması, sağlık hizmetlerinin genel kalitesine doğrudan olumlu etki yapacaktır.

Örgütsel destek uygulamaları, çalışanların ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak tasarlanmalı ve periyodik olarak gözden geçirilmelidir. Kariyer gelişim

fırsatlarının artırılması ve sürekli eğitim programlarının sağlanması, kalite birim çalışanlarının işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını artırmada kritik bir rol oynayacaktır.

Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha derinlemesine anlaşılması için, gelecekteki araştırmalarda farklı sektörler ve örneklem gruplarında benzer çalışmaların tekrarlanması önerilmektedir. Özellikle sağlık sektöründe, adil yönetim yaklaşımlarının çalışan memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkileri daha detaylı bir şekilde incelenmelidir. Kurumlar, adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı geliştirerek, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırabilecek yaklaşımlar üzerinde çalışmalıdır.

Gelecekteki araştırmalarda, örgütsel destek ve adaletin iş tatmini üzerindeki etkilerini artırmak amacıyla farklı müdahale programları ve stratejiler geliştirilmelidir. Bu tür müdahaleler, hem akademik araştırmalar hem de uygulamalar açısından değerli olacaktır. Sağlık hizmetlerinde çalışan kalite birimlerinin iş tatminini artırmak için, örgütsel destek ve adaletin önemini dikkate alan bütüncül yaklaşımlar benimsenmelidir. Bu yaklaşımlar, kurumların uzun vadeli başarısını destekleyecek ve çalışan memnuniyetini artıracaktır.

Bu çalışma, sağlık hizmetlerinde kalite birimlerinde çalışanların iş tatminini artırmada örgütsel desteğin kritik önemini vurgulamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalar, bu bulguları farklı sektörlerde ve örneklem gruplarında test ederek genel geçerliliğini artırabilir. Bu doğrultuda, daha geniş kapsamlı ve uzun vadeli araştırmalar yapılması, örgütsel destek ve adaletin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2006). *Quality of care: A process for making strategic choices in health systems*. Geneva: WHO Press.
2. Sağlık Bakanlığı. (2010). *Sağlıkta Dönüşüm Programı*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları.
3. Joint Commission International (JCI). (2011). *Accreditation standards for hospitals*. JCI Press.
4. Sağlık Bakanlığı. (2015). *Sağlıkta Kalite Standartları (SKS)*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları.
5. Tapan, B., Çapraz, N., & Kanar Diner, S. (2012). Sağlık hizmetlerinde kalite yönetimi.
6. Öztürk, H., & Demirci, S. (2018). Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının hizmet kalitesine etkisi. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 27(2), 112-120.
7. Nalçacıgil, E. (2023). Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek ilişkisi: Sivil havacılık kabin memurları örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2), 391-410.
8. Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 118-133.
9. Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir tekstil işletmesi örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.
10. Tunç, G. T. (2022). Kişilik özellikleri ve algılanan örgütsel desteğin kariyer çapaları üzerindeki etkisi: Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları örneği.
11. Yalçın, B. (2018). Algılanan örgütsel destek ve sosyal desteğin yaşam tatminine etkisi: TSK mensubu rütbeli gaziler üzerinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi).
12. Fındık, M. (2011). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği.
13. Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
14. Sungur, İ. (2024). Covid-19 sürecinde sürdürülebilir insan kaynakları uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi (Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
15. Koçyiğit, M. (2023). Örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü (Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
16. Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
17. Özgül, B., Erkmen, T., & Karaarslan, E. (2020). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4364-4412.
18. Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
19. Bülbül, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma.
20. Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
21. Zubair, S. L. (2023). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Perakende sektörü çalışanları örneği (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi).
22. Turunç, Ö., & Avcı, U. (2015). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İş stresinin aracılık rolü. *Journal of Travel & Hospitality Management*, 12(1).
23. İçöz, D., & Cingöz, A. (2014). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
24. Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
25. Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma.
26. Ekşi, Ş. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları örneği (Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi).

27. Özdemir, S. (2023). İyi oluş odaklı insan kaynakları yönetiminin çalışan dayanıklılığına etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü.
28. Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
29. Gürer, A. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü.
30. Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
31. Erdem, H., & Yönetim, D. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE KONTROL ODAĞININ STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ: PSİKOLOJİK SERMAYENİN BU SÜREÇTEKİ ROLÜ VE BİR ALAN ARAŞTIRMASI.
32. Demiryürek, M., & Biçkes, D. M. (2019). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
33. Eryeşil, K. (2018). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma.
34. Yalçın, B. (2018). Algılanan örgütsel destek ve sosyal desteğin yaşam tatminine etkisi: TSK mensubu rütbeli gaziler üzerinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi).
35. Çakıroğlu, D., & Altınöz, M. (2021). Algılanan örgütsel maneviyatın işten ayrılma ve işte kalma niyetine etkisi. *Proceedings e-Book*, 421.
36. Gülaydın, M., & Aytaş, G. (2020). Algılanan örgütsel desteğin duygusal emek davranışları üzerine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3433-3450.
37. Tamer, İ., & Bük, T. B. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 139-147.
38. Yılmaz, C., & Biçkes, M. D. (2014). Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
39. Yıldız, B., & Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 69-86.
40. Gül, İ., Tüfekci, N., & Sarıoğlu, D. (2020). Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(2), 325-350.
41. Aydın, Ö. (2018). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Atatürk Havalimanı temsil-gözetim ve yönetim hizmetleri şirketlerine yönelik bir araştırma (Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi).
42. Tilki, İ., & Gürel, E. B. B. (2021). Örgüt iklimi ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 56(4), 2683-2700.
43. Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
44. Yakupoğlu, E. (2023). İş tatmini ve motivasyon unsurlarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığa etkisi: Sivil havacılık sektöründeki havayolu çalışanları üzerine bir araştırma.
45. Keleş, H. N. Ç. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma.
46. Güngören, M. (2017). Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma.
47. Çınar, Ö., & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt Üniversitesi'nde bir uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 533-556.
48. Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
49. Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
50. Koyuncu, M., & Katlav, E. Ö. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2).
51. Urhan, S. (2014). İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması (Yüksek lisans tezi).
52. Bölükbaşı, A., & Yıldırtan, D. (2015). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.

53. Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
54. Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, Ö. G. S., & Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79.
55. Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.
56. Yapar, T. (2005). Motivasyonun iş verimliliği üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
57. Ağırbaş, İ., Çelik, Y., & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
58. Orhaner, E., & Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93.
59. Kesici, S. (2006). Bankalarda motivasyon ve iş tatmini ilişkisi: Uygulamadan bir örnek (Yüksek lisans tezi).
60. Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
61. Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
62. Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
63. Biçer, D., & Yüksek, G. (2024). Konaklama işletmelerinde mevsimselliğin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi. *Annals of Gastronomy and Tourism Studies*, 1(1), 52-58.
64. Öztürk, A. T., & Okçu, İ. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
65. Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
66. Bayar, H., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
67. Karabay, M. E. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
68. Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
69. Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
70. Ergün, E., & Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ile hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.
71. Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
72. Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
73. Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
74. Tor, S. S., & Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 53-63.
75. Karakoç, A. (2018). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388.
76. Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
77. Yücel, İ., & Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: "Başka bir yol daha olmalı!". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.
78. Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.

79. Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
80. Konuk, M. (2006). İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi: Konya Şeker Fabrikası'nda bir uygulama.
81. Aydın, G. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği (Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi).
82. Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma.
83. Ozelturkay, E. Y., & Boymul, E. (2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: Bir sanayi kuruluşunda uygulama. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 12(46), 93-102.
84. Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
85. Uçar, P. (2016). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
86. Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma.
87. Tağraf, H., Özkan, A. M., & Şahin, İ. (2016). Çalışanların örgütsel adalet algıları ve performans arasındaki ilişki: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 67-83.
88. Yanık, O., & Naktiyok, A. (2017). Etik (ahlaki) liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 297-324.
89. Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.
90. Görgülü, H. (2022). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkisi. *Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*.
91. Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
92. Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
93. Günsal, E. (2010). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).
94. Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 71-78.
95. İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım.
96. Poyraz, K., & Kara, H. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 71-91.
97. Efeoğlu, İ. E., & İplik, A. G. E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
98. Keklik, B., & Us, U. N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatnine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
99. Efe, D. (2018). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
100. Aktuğ, M. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
101. Meydan, C. H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
102. Arslantürk, G., & Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1).
103. Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 75-112.
104. Özer, P. S., & Urtekin, A. G. G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).

105. Üren, S. G., & Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
106. Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
107. Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Eğriboz, N. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki. *Journal of International Social Research*, 12(62).
108. Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). Southern Illinois University.
109. Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.

EKLER

EK-1.Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.05.2024-26637

T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Tarihi : 14.03.2024
Toplantı Sayısı : 2024/3
Karar Sayısı : 3/4

Kurulumuza değerlendirilmek üzere sunulan Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU'nun sorumlu, Özlem KILIÇ'ın yardımcı araştırmacı olduğu 24/178 kayıt numaralı ***"Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü"*** başlıklı proje önerisi kurulumuzun 14.03.2024 tarihli toplantısında değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.

Doç. Dr. Yasemin AYDIN KARTAL
Başkan

Doç. Dr. Muzaffer AKDOĞAN
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Derya BÜYÜKKAYHAN
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Abubekir ELTAS
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Papatya KELEŞ
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Selda RIZALAR
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Eray Metin GÜLER
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Erhan ALABAY
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Bahar Başak KIZILTAN ELİAÇIK
Etik Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gamze TEMİZ
Etik Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ÖZYAZICI
Etik Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra ÇİKLER
Öğretim Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan DEMİRCİ
Öğretim Üyesi

14.03.2024 Memur Feyzanur SEZGİN

Evrakı Doğrulamak İçin : https://www.turkiye.gov.tr/sbu-ebys?eD=BSLLKFUK1K&eS=26637

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2.Bilgilendirilmiş Onam Formu

Sayın Katılımcılar, bu çalışmanın amacı "Kalite birim çalışanlarının; kalite süreçlerinde algıladıkları örgütsel desteğin, iş tatmini üzerindeki etkisini ve örgütsel adaletin aracı rolünü incelemektir." Bu çalışmanın sonuçlarının sağlıklı olması vereceğiniz samimi yanıtlara bağlıdır. Anket 6 demografik soru ve 61 maddeden oluşmaktadır. Anketi doldurmanız yaklaşık 10 dakika sürmektedir. . Bu çalışma, araştırma amaçlı olarak yapılmaktadır ve katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmaya katılma konusunda karar vermeden önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Çalışma hakkında tam olarak bilgi sahibi olduktan sonra ve sorularınız cevaplandıktan sonra eğer katılmak isterseniz sizden bu formu imzalamanız istenecektir. Bu araştırma, Sağlık Yönetimi Bölümü, Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU sorumluluğu altındadır.

Bu çalışmada yer alıp almamak tamamen size bağlıdır. Şu anda bu formu imzalasanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin çalışmayı bırakmakta özgürsünüz. Çalışmaya katılmanız herhangi bir risk teşkil etmemektedir. Soruları cevaplamayı arzu etmediğiniz takdirde istediğiniz aşamada herhangi bir cezaya veya yaptırıma maruz kalmaksızın, hiçbir hakkınızı kaybetmeksizin bırakabilirsiniz. Çalışmaya katılmakla parasal yük altına girmeyeceksiniz ve size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Bu araştırma sonucunda ileride yapılacak müdahalelerde önleyici stratejilerin gelişmesine katkıda bulunacak ve literatür için yol gösterici olacaktır.

Araştırmacı tarafından kişisel bilgileriniz, araştırmayı ve istatiksel analizleri yürütmek için kullanacaktır ancak kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır. Yalnızca gereği halinde, sizinle ilgili bilgileri etik kurullar ya da resmi makamlar inceleyebilir. Çalışmanın sonunda, kendi sonuçlarınızla ilgili bilgi istemeye hakkınız vardır. Çalışma sonuçları çalışma bitiminde tıbbi literatürde yayınlanabilecektir ancak kimliğiniz açıklanmayacaktır.

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum.”

Gönüllü Katılımcı	**Araştırmacı**
İmza	**İmza**

EK-2.1. Anket Formu

ANKET FORMU

1. Cinsiyet

1. Kadın 2. Erkek

2. Medeni Durumunuz

1. Evli 2. Bekar

3. Yaşınız

……..

4. Öğrenim Durumunuz

1. Lise 2. Önlisans 3. Lisans 4. Lisansüstü

5. Görevde Çalışma Süreniz

……

6. Çalıştığınız Sektör

1. Kamu 2. Özel

EK-3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

.	ÇOK AZ	AZ	KISMEN	YETERİNCE	BÜYÜK ÖLÇÜDE
1-Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
2-Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	1	2	3	4	5
3-Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
4-Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
5-Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	1	2	3	4	5
6-Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	1	2	3	4	5
7-Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	1	2	3	4	5
8-Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
9-Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	1	2	3	4	5
10-Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
11-Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	1	2	3	4	5
12-Size nazik davranır mı?	1	2	3	4	5
13-Size değer verir mi?	1	2	3	4	5
14-Size saygılı davranır mı?	1	2	3	4	5
15-Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	1	2	3	4	5

16-Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	1	2	3	4	5
17-Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	1	2	3	4	5
18-Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	1	2	3	4	5
19-Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	1	2	3	4	5
20-Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	1	2	3	4	5

EK-4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bu bölümde, çalışanların örgütsel destek düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.	**HİÇ KATILMIYORUM**	**ÇOK AZ KATILIYORUM**	**AZ KATILIYORUM**	**OLDUKÇA KATILIYORUM**	**ÇOĞUNLUKLA KATILIYORUM**	**TAMAMEN KATILIYORUM**
1) Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	1	2	3	4	5	6
2) Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.	1	2	3	4	5	6
3) Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	1	2	3	4	5	6
4) Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.	1	2	3	4	5	6
5) Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	1	2	3	4	5	6
6) Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir.	1	2	3	4	5	6
7) Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.	1	2	3	4	5	6
8) Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	1	2	3	4	5	6
9) Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.	1	2	3	4	5	6

10) Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	1	2	3	4	5	6
11) Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	1	2	3	4	5	6
12) Çalıştığım kurumda, yaptığım işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa benimle-yöntemimle değiştirilir.	1	2	3	4	5	6
13) Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	1	2	3	4	5	6
14) Performansımda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	1	2	3	4	5	6
15) Çalıştığım kurum kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.	1	2	3	4	5	6
16) Çalıştığım kurumda terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	1	2	3	4	5	6
17) İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.	1	2	3	4	5	6
18) Çalıştığım kurumda iş koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan talepler onaylanır.	1	2	3	4	5	6
19) Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	1	2	3	4	5	6
20) Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.	1	2	3	4	5	6
21) Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	1	2	3	4	5	6
22) Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	1	2	3	4	5	6
23) Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.	1	2	3	4	5	6
24) Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6
25) Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.	1	2	3	4	5	6
26) Çalıştığım kurum, beni işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5	6
27) Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	1	2	3	4	5	6
28) Çalıştığım kurum, benden ziyade kar etmeyi daha çok önemser.	1	2	3	4	5	6
29) Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	1	2	3	4	5	6
30) Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kar elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5	6
31) Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	1	2	3	4	5	6

32) Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ilgisizdir.	1	2	3	4	5	6
33) Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	1	2	3	4	5	6
34) Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	1	2	3	4	5	6
35) Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6
36) Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	1	2	3	4	5	6

EK-5. İş Tatmini Ölçeği

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	**KATILMIYORUM**	**KNE KATILIYORUM, NE KATILMIYORUM**	**KATILIYORUM**	**KESİNLİKLE KATILIYORUM**
1)İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2)Mutluluğu işimdeyken buluyorum	1	2	3	4	5
3)Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4)İşimi keyifli buluyorum	1	2	3	4	5
5)İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5