

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**HASTANE ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGILARIYLA PROSEDÜR
(İŞLEMSEL) ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

Muhammet Uğur ÇAKMAKCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN

TUNCELİ – 2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**HASTANE ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGILARIYLA PROSEDÜR
(İŞLEMSEL) ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Muhammet Uğur ÇAKMAKCI
(19120310)

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN

TUNCELİ – 2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**HASTANE ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGILARIYLA PROSEDÜR (İŞLEMSEL)
ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

Muhammet Uğur ÇAKMAKCI
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu dönem projesi 24/05/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

İmza:

İmza:

İmza:

Doç. Dr. Özcan DEMİR
(Fırat Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN
(Munzur Üniversitesi)

Prof. Dr. Arzu KARACA
(Munzur Üniversitesi)

BAŞKAN

DANIŞMAN

ÜYE

Bu tez, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir.
Proje No:

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza

Muhammet Uğur ÇAKMAKCI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans tez çalışmamın her aşamasında desteğini ve tecrübesini esirgemeyen, içten bir şekilde vakit ayıran, zor zamanlarımda hep yanımda olan,engin bilgileri ile değerli katkılar sunan, motivasyonumu daima yüksek tutan, en önemlisi akademik hayatımda sağlam hedeflere inanma konusunda örnek alacağım değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Eray Ekin SEZGİN'e,

Yüksek Lisans sürecinde her zaman yol gösterici olan engin akademik tecrübesini içtenlikle paylaşan değerli hocam Prof. Dr. Arzu KARACA'ya

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

SAYGILARIMLA...

Muhammet Uğur ÇAKMAKCI

Tunceli-2022



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLOLAR LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler	6
1.4. Sayıtlılar	6
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	7
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli	8
1.7.1. Etik İklim.....	8
1.7.2. Prosedür (İşlemsel) Adalet	13
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	21
2.1. Etik İklim ile İlgili Araştırmalar	21
2.2. Prosedür Adalet ile İlgili Araştırmalar	24
2.3. Etik İklim ve Örgütsel Adaletin Birlikte İncelendiği Araştırmalar	28
3. YÖNTEM	31
3.1. Araştırmanın Modeli	31
3.2. Evren ve Örneklem.....	31
3.3. Veri Toplama Süreci.....	32
3.4. Veri Toplama Araçları.....	33
3.4.1. Kişisel Bilgiler Formu	33
3.4.2. Etik İklim Ölçeği	33
3.4.3. Prosedür Adalet Ölçeği.....	33
3.5. Verilerin Analizi	34
4. BULGULAR	35
4.1. Demografik Bulgular.....	35
4.2. Normal Dağılım Testi.....	36
4.3. Güvenilirlik Analizi.....	37
4.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	37
4.5. Faktör Analizi.....	39
4.6. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler.....	41
4.6.1. Bağımsız T Testi Bulguları	41
4.6.1.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi.....	41
4.6.1.2. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesi	42
4.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	42
4.6.2.1. Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesi.....	43
4.6.2.2. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi.....	44

4.6.2.3. Hastanedeki Görevine Göre Farklılıkların İncelenmesi	45
4.6.2.4. Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelenmesi	46
4.6.2.5. Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelenmesi	48
4.7. Hipotez Testi	49
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
5.1. Tartışma	51
5.1.1. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma	51
5.1.2. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma.....	51
5.1.3. Sağlık Çalışanlarının Prosedür Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma	53
5.1.4. Sağlık Çalışanlarının Prosedür Adalet Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma.....	53
5.1.5. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim ve Prosedür Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma	55
5.2. Yazına Katkısı	55
5.3. Uygulamacılara Katkısı	56
5.4. Gelecek Araştırmalara ve Uygulamalara Yönelik Öneriler	56
5.4.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler	56
5.4.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler	57
6. KAYNAKÇA.....	58
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	
EK-1 Araştırma Anketi	
EK-2 Etik Kurul	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İşletmelerde Etik İklimi Etkileyen Temel Faktörler ve Etik Davranışın Oluşumu.....	11
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	31



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Hedef Evrene İlişkin Bilgiler	32
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik profillerine ilişkin bulgular	35
Tablo 4.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları	37
Tablo 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 4.4. Etik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 4.5. Prosedür Adalet Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	39
Tablo 4.6. Etik İklim Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları	40
Tablo 4.7. Prosedür Adalet Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları	40
Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları	42
Tablo 4.9. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları	42
Tablo 4.10. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	43
Tablo 4.11. Yaş Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	44
Tablo 4.12. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	44
Tablo 4.13. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	45
Tablo 4.14. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Hastanedeki Görev Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	45
Tablo 4.15. Hastanedeki Görevine Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	46
Tablo 4.16. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Meslekteki Tecrübe Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	47
Tablo 4.17. Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	47
Tablo 4.18. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	48
Tablo 4.19. Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	49
Tablo 4.20. Etik İklim ile Prosedür Adalet Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi	49

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
P	: Anlamlılık Düzeyi
Sd	: Standart Değer
SS	: Standart Sapma
T	: Dağılım Değeri
Ort	: Aritmetik Ortalama
χ^2	: Ki-Kare

ÖZET

İş yaşamında iş çıktılarını etkileyen örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde etkili olan etik iklimi, etik sorunların üstesinden nasıl gelinebileceği hakkında çalışanlara çeşitli alternatifleri değerlendirme fırsatı verecek örgütsel değerleri içeren bir mekanizmadır. Özellikle hastanelerde etik dışı davranışlar insan hayatını etkileyebilecek önemli sonuçlara neden olabilir. Olumlu iş sonuçlarının elde edilmesinde etkili bir faktör olan adalet algısının etik iklim ile birbirlerinden bağımsız olarak düşünülmesi ve değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu noktadan hareketle hastanelerdeki etik iklimin, sağlık çalışanlarının prosedür adalet algısı ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan bu nicel araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Elazığ il merkezinde bulunan dört hastanenin klinik ve polikliniklerinde çalışan 248 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Sağlık çalışanlarının etik iklim algıları “Etik İklim Ölçeği” ile, prosedür adalet algıları ise “Prosedür Adalet Ölçeği” ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde, ikili grup karşılaştırmaları Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grup arasındaki farklar ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) ile incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkinin değerlendirilmesinde Spearman korelasyon katsayısı kullanılmış; ayrıca basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının 3.22 ± 1.39 ’luk ve prosedür adalet algılarının 3.38 ± 1.28 ’lik ortalama ile orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada etik iklim ile prosedür adalet arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon modeline göre ise etik iklim prosedür adalet üzerinde %71.5 oranında etkili olabilmektedir. Çalışanların yüksek prosedür adalet algısı hissetmeleri için hastanelerde etik iklim algısının yüksek tutulması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Prosedür Adalet, Hastane, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HOSPITAL EMPLOYEES' THE ETHICAL CLIMATE PERCEPTIONS AND PROCEDURAL (PROCEDURAL) JUSTICE PERCEPTIONS

The ethical climate, which is effective on organizational attitudes and behaviors that affect work outcomes in business life, is a mechanism that includes organizational values that will give employees the opportunity to evaluate various alternatives on how to overcome ethical problems. Especially in hospitals, unethical behaviors can cause important consequences that can affect human life. It is not possible to consider and evaluate the perception of justice, which is an effective factor in achieving positive business results, independently of the ethical climate. From this point of view, this quantitative research aiming to determine the relationship between the ethical climate in hospitals and the perception of procedural justice of healthcare employee is structured with a relational screening model. Convenience sampling technique, one of the non-random sampling methods, was used in the research. The sample of the study consisted of 248 healthcare professionals working in the clinics and polyclinics of four hospitals in the city center of Elazığ. The ethical climate perceptions of healthcare professionals were evaluated with the "Ethical Climate Scale", and their perceptions of procedural justice were evaluated with the "Procedural Justice Scale". In the analysis of the data, pairwise group comparisons were analyzed with the Independent Sample T test, and the differences between more than two groups were examined with One-Way Variance (ANOVA). In the evaluation of relation between the variables, Spearman correlation coefficient was used and simple linear regression analysis was also applied. It was determined that the ethical climate perceptions of the healthcare professionals participating in the study were 3.22 ± 1.39 and their procedural justice perceptions were moderate with an average of 3.38 ± 1.28 . In addition, in the study, it was determined that there is a positive, strong and significant relationship between ethical climate and procedural justice. According to the regression model, the ethical climate has a 71.5% effect on procedural justice. It is important to keep the ethical climate perception high in hospitals so that employees feel a high perception of procedural justice.

Key Words: Ethical Climate, Procedural Justice, Hospital, Health Employees

1. GİRİŞ

Bu bölüm altında problem durumu, çalışmanın amacı ve önemi, problem cümlesi ve alt problemler, sayıtlar (varsayımlar), sınırlılıklar (kısıtlar), tanımlar ve çalışmanın kuramsal temeli yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütler faaliyet gösterdikleri sektörde ayakta kalabilmek ya da mevcut pazar paylarını artırmak adına beşeri sermayesine yani işgücüne gereken önemi vermeleri ve üst yönetim de dahil olmak üzere tüm çalışanların örgütün etik değerlerini özümsemeleri gerekmektedir. Yüksek etik değerlerin olduğu, güvenin ve dürüstlüğün hakim olduğu bir örgütün çalışanlarının hem iş doyumları hem de örgütsel bazda başarıları artmaktadır (Şahin ve Dündar, 2011: 130). Genel anlamda bireylerin iş uğraşlarında veya sosyal hayatlarında ne yapmaları veya yapmamalarını gerektiğini ortaya koyan etik kavramı, insanların yer aldığı her ortamda görülebilecek geniş kapsamlı değerleri yansıtmaktadır. Örgütsel etik iklim ise örgütte görülen ve ahlaki sonuçları bulunan durumların nasıl çözüme kavuşturulacağı ile alakalı işgörenlerin ortak algısını içermektedir. Örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkileyen ayrıca örgüt içindeki tüm süreçler üzerinde bir etkisi olan etik iklim, işgörenlerin değerleri ile uyum içerisinde olduğunda pozitif, aksi bir durumda ise negatif örgütsel tutum ve davranışlara yol açabilmektedir (Yorulmaz, 2021: 58).

Günümüzde sağlık işletmeleri, sektörde tutunabilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için hem sağlık tüketicileriyle hem de işgörenleri ile karşılaşılacak etik ve ahlaki problemleri belirleyebilmeli, bu problemlere ilişkin gerekli önlemleri almalı ve gereken etik iklimi oluşturması gerekmektedir (Aydan, 2017: 62). Etik iklim algısı, hasta bakımı hususunda yaşanan sorunlara karşı uygulamada güvenli ve çözüm odaklı bir bakış açısı sağlamaktadır. Akademik çalışmalar, hemşirelerin negatif etik iklim algısına sahip olmalarının, sunulan bakım hizmeti veya tedavinin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir (Schminke vd., 2005). Etik, yaşamın her anında hissedilen vazgeçilmesi imkansız bir olgudur. İş yaşamında her alandaki işgörenlerin sahip oldukları etik değerler bulunmaktadır. Bu doğrultuda etik; kurum çalışanlarının tutum ve davranışları üzerinde etkili olan, onları yönlendiren kurallar ve standartlar bütünü şeklinde tanımlanabilir (Dönertaş, 2008). Örneğin, sağlık alanındaki mesleklerin etik açıdan tutum ve davranışların uygunluğunu deontoloji açıklar. *Tıp etiğinde özerkliğe saygı duyulması*, sağlık tüketicisinin

kendi kararlarını verebilme yetisini; *yararlılık*, sağlık tüketicisine olan faydanın göz önünde bulundurulmasını; *yönetim ilişkisi*, sağlık tüketicisinin yanında olmayı; *aydınlatılmış onam*, sağlık tüketicisine tüm yapılacak adımların aktarılmasını ve gerekli izinlerin yazılı bir şekilde alınmasını; *adalet* ise tüm tıbbi malzeme ve hizmetin ortak dağıtımını ifade eder (Kantarıcı, 2007).

Sağlık işletmelerinde yeni bir fenomen olarak görülen etik iklim, “etik karmaşıklığı olan, zor hasta bakım problemlerinin tartışıldığı ve karar verildiği yolları etkileyen örgütsel durum ve uygulamalar” şeklinde tanımlanabilir (Hart, 2005: 174). Olson (1998) ise bu durumu, güç, güven, ait olma, rol esnekliği ve danışma şeklinde açıklamaktadır (Olson, 1998). Hastaneler, sağlık çalışanı-sağlık tüketicisi ilişkilerini ortaya koyan yasal eksiklikler sebebiyle etik olgunun en hızlı olduğu ve en etkin biçimde kullanıldığı kurumların başında gelmektedir. Hastanelerde ayrıca kompleks yapının mevcudiyeti ve farklı meslek grubunda işgörenleri barındırması nedeniyle örgütsel bazda da etik kuralların varlığına gereksinim duyarlar. Dolayısı ile hastaneler, işgörenlerin yoğun iş stresi yaşadıkları, huzursuzluk ve gerginliği en hat safhada hissettikleri sektörlerin başında gelmesi sebebiyle işgörenler kendilerine yol gösterecek etik ilkelerin örgütte varlığının net bir şekilde ortaya konulması taraftarıdır (Erdoğan ve Çelik, 2019: 105-106).

Hastanelerin hemen hemen tüm faaliyetlerinin kamu önünde gerçekleşmesi, bu kurumların hem hizmet sundukları sağlık tüketicilerine hem de çalışanlarına karşı ortaya çıkabilecek problemleri önceden görüp önlemler almaları elzem bir konudur (Gül, 2006). Sağlık alanında teknolojik ve farmakolojik gelişmelerin her geçen gün artması, sağlık personellerinin birbirleriyle ve sağlık tüketicileri ile sürekli iletişim halinde bulunması, hizmet sunumu anında görülen etik olmayan davranışların artması ve bu konulara ilişkin hem yazılı hemde görsel basında haberlerin çıkması (Hart, 2005) etik değerlerin hastaneler için de kilit bir öneme sahip olmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda sağlık sektöründe etik konusu üzerine araştırmaların fazlalığı dikkat çekmektedir (Albejaidi, 2021; Emül ve Demirel, 2018; Erdoğan, Kırılmaz ve Arslanoğlu, 2018; Silen vd., 2012; Şahin ve Dündar, 2011). Olson (1998) Amerika’da yaptığı araştırmada, hemşirelerin hastanelerinin şartları ve uygulamaları, hasta bakımı üzerine önemli etik problemler yaşandığını bulgulamıştır. Bahçecik ve Özgür (2003) tarafından yürütülen yine aynı örneklem üzerinde incelenen çalışmada daha az mesleki tecrübeye sahip hemşirelerin etik iklim algılarının daha pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerin başarılı bir şekilde sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmelerinde etik iklim olgusu kadar bir diğer önemli olgu ise örgütsel adalettir. Adalet konusu esasında tüm insanlık için önem arz eden bir olgu olması, örgütsel adalet olgusunun da her geçen gün artan kızıışan rekabette hem örgütler hem de örgüt çalışanları için büyük bir öneme sahip olmasına neden olmuştur (Elovainio vd., 2002: 105). Örgütsel adalet, kişinin kurumlarındaki uğraşlarla alakalı algılamalarına atıfta bulunan (Greenberg 1996) ve Adams'ın Eşitlik Kuramı'na dayalı olan bir olgudur (Luthans 1981). Kurama göre, kişiler ortaya koydukları işler sonucunda elde etmiş oldukları kazanımları diğer kişilerin kazanımları ile kıyaslar ve bu kıyaslama sonucu adaletsiz bir durumun olduğunu algırlarsa örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili birtakım tutum ve davranışlar geliştirirler (Işık vd., 2012: 254-255).

Dürüstlük, bütünlük, özgünlük, samimiyet, eşitlik, tarafsızlık, güvenilirlik ve onur, örgütlerde karar verme davranışına rehberlik eden çağdaş, etik ve ahlaki standartlardır (Gölcür, 2022: 2). Adaletin sağlanmış olduğu bir çalışma ortamı için mümkün olduğunca olumlu şeyler düşünülmesi de çalışanlar açısından mümkündür. Çalışanların algılamalarında adil bir tutum sergileyen işletme yönetimlerinin en önemli etkisi, onların üstlendikleri görevi bilinçli bir şekilde yapmaları ve buna istinaden de işlerinden keyif almalarının sağlanmasıdır. Büyük ölçüde adil, kendilerini endişeye sevk etmeyen bir ortamda çalışmak, çalışan bireyler açısından motive edici olmaktadır. Bu noktada çalışanların bir iş doyumunu yaşamaları, buna istinaden de söz konusu doyum ile birlikte daha iyi performans sergilemeleri mümkün olabilmektedir (Özkan, 2017: 1).

Hastaneler, kritik ve yaşamsal değeri olan sağlık konusunda hizmet verdiklerinden toplumda önemli yere sahip kurumlardır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan sağlık kurumlarının başarılı olması ve amaçlarını yerine getirmesinde çalışanlar önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayı sağlık sektörü yöneticilerinin işgörenlerine değer verdiğini hissettirmesi, onlara karşı adaletli olması; yani örgütsel adalet algılarını artırmaya yönelik gayret göstermesi gerekmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 106). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının hissettikleri adaletin maksimuma çıkartılması; organizasyonda görev yapmaya devam etme niyetlerini ve organizasyonel adanmışlıklarını arttırarak işten ayrılma isteği oranlarını düşürecek bu durum personelin tükenmişlik oranlarını azaltacaktır. Bu hususların sağlanmasında yönetim kademelerine büyük sorumluluk düştüğü aşikârdır. Yöneticiler hastanelerde her şeyden önce yönetim politika ve uygulamalarında adaleti sağlamalı, tüm işgörelere adil aralıkta bulunmalı ve organizasyonla alakalı yaptırımları personelin adaletli hissetmelerini sağlayacak şekilde davranmalıdır (Düğer, 2015: 2-3). Aksi

takdirde çalışanların adalet algılamalarının olumsuz olması durumunda, işgörenlerin yaptıkları işleriyle alakalı olan gayretleri, performansları ve örgütün verimliliği negatif yönde etkilenecektir (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012).

Etik değerler, bütün bireylere eşit ve adaletli davranılması gerekliliğini yansıtan ilkelerdir. Bu sebeple kurum içerisinde var olan etik iklim algısının adalet algısı üzerinde etkisi bulunmaktadır (George ve Jones 2005). Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinin etik değerler göz ardı edilmeden oluşturulması, örgütsel adalet algısını pozitif yönde geliştirecektir (Folger ve Cropanzano, 1998). Bir başka ifadeyle çalışanların herhangi bir olay karşısındaki mevcut durumu yorumlamalarına ve alternatifleri seçmelerine olanak sağlayan etik iklim, kurum içerisindeki algılanan adalet ile anlamlı bir ilişki içerisinde (Beugre ve Baron, 2001). Bu bağlamda ulusal yazında Ankara ve Eskişehir illerinde havacılık ve uzay sanayi işletmelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma bu bilgileri destekler niteliktedir. Yapılan araştırma sonucunda, etik iklimin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dağıtımsal adaletin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu gözlenmiştir (Akkoç, 2012). Bir başka çalışma ise altı Avrupa ülkesinden 6000 işgören örneklemini üzerinden yapılmıştır. Yürütülen çalışmada, etik iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğu raporlanmıştır (Nedkovski vd., 2017).

Adalet olgusu işgörenlere kurumdaki var oluşlarının değerli olduğu, kurumun işgörenlerine saygı duyduğu ve işgörenlerin menfaatlerinin göz ardı edilmediği mesajını içerir. İşgörenler, gerek etik gerekse adalet arasında bilişsel bir bağ kurduğundan kuruma yönelik tutum ve davranışlarına yön vermede adalet kavramına dayanırlar (Weaver ve Trevino, 2001'den akt. Çakar, 2001: 86).

Bu kapsamda sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algılarını ortaya koymaya imkan sağlayan ölçeklerin ve etik iklimin birçok değişken ile ilişkisini raporlayan araştırmaların bulunmasına rağmen ulusal yazında sağlık sektörü üzerine etik iklimi herhangi bir örgütsel adalet ve alt boyutları tipiyle ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Uluslararası yazında ise sağlık sektöründe bu değişkenleri ele alan sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, sağlık kurumlarına örgütsel adalet ve işyeri stresi arasındaki ilişkide etik iklimin aracılık etkisini (Albejaidi, 2021) konu alan çalışma örnek verilebilir. Halbuki prosedür adalet, hastanelerde bütün sağlık personelinin prosedür ve sonuçlar konusunda aydınlatılmaları ve tüm faaliyetin kişiler arasında eşit uygulanmasına olanak sağlayan, bütün bir şekilde çalışanların kendini geliştirmelerine imkan sağlayacak süreçleri

destekleyen bir olgu iken etik iklim bir hastane içerisinde verilen kararlarına ve doğrudan sağlık çalışanlarının hastanelerine ilişkin algılarına etki etmektedir. Girdi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin incelenmesinin etiğe ve adalete dayalı oluşabilecek örgütsel sorunlara dolaylı veya doğrudan ışık tutabilmesi ve sağlık literatüründeki boşluğu doldurabilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu noktada etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkiyi sağlık sektörü bazında ortaya koyan bir çalışmanın ulusal yazında araştırılmamasından hareketle bu çalışmanın problemi etik iklim ve prosedür adalet arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları görüşlerine göre incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Verimli ve etkili bir örgütün en değerli ögesi insandır. Son dönemlerde alan uzmanlarınca yapılan örgütlerde insan ögesinin önemine dayalı araştırmalarda, etik iklim ve adalet konuları sıkça yer almaktadır. Etik iklim ve adalet insan ögesinin bulunduğu örgütlerde çıktıları doğrudan ya da dolaylı etkilemektedir (Gölcür, 2022: 5). Etik ve adalet olguları bir arada irdelendiğinde, bu iki kavramın birbirinden bağımsız olarak düşünülmesi mümkün görünmemektedir. Her iki kavramın örgütsel sonuçlar üzerinde etkilerinin olduğu bilinmekle birlikte, birbirleri arasındaki ilişki çok araştırılmamıştır. Kuramsal olarak incelendiğinde; etik olgusunun alt bileşenleri arasında adaletin, adalet olgusunun alt bileşenleri arasında ise etiğin kilit bir öneme sahip olduğu görülmektedir (Mumcu ve Döven, 2016: 114). Sermayesi insan olan ve sağlığa atfedilen değer giderek arttığı günümüz dünyasında, hastanelerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi bakımından bu kavramların önemi farklı bir boyut kazanmaktadır. Bu kavramların ve birbiriyle ilişkisinin mercek altına alınarak hastanelere yansımalarının yöneticilere ve sağlık çalışanlarına ifade edilmesi bu konudaki hassasiyeti arttıracaktır. Bu araştırma etik iklim ve prosedür adaletle sağlık işletmeleri penceresinden bakılması ve öneminin bu açıdan vurgulanması bakımından önem taşımaktadır.

Etik iklim ve örgütsel adalet konularına yönelik yapılan araştırmalar genellikle bankacılık sektörü (Mumcu ve Döven, 2016), turizm sektörü (Ekiztepe, 2011; Karadut, 2014), eğitim sektörü (Gölcür, 2022; Surjanti vd., 2018) ve işletme (Fein vd., 2013; Luria ve Yagil, 2008; Öz, 2021) üzerine yapılmasına rağmen sağlık sektöründe ulusal yazında bu iki değişkenin bir arada araştırıldığı herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle hastanelerdeki etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin incelenmesine ihtiyaç

duyulmaktadır. Ayrıca araştırmada, etik iklimin prosedür adalet ile olan ilişkisinin detaylı bir biçimde ele alınmasıyla elde edilen veriler neticesinde sağlık yöneticilerine ve sağlık çalışanlarına çeşitli önerilerde bulunulmasının sağlık işletmeleri perspektifinden önem arz ettiği düşünülmektedir. Dolayısı ile bu araştırmanın, genelde yönetim yazınında ve özelde de sağlık işletmeciliği yazınındaki önemli bir boşluğu dolduracağı ümit edilmektedir. Bu bilgiler ışığında ilişkisel tarama modeline göre yürütülen bu çalışmanın amacı, hastanelerdeki etik iklimin, sağlık çalışanlarının prosedür adalet algısı ile ilişkisini belirlemektir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi; “Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde, araştırmanın hipotezi ise; “Sağlık çalışanlarının, etik iklim algısı ile prosedür adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde belirlenmiştir.

1.3.1. Alt Problemler

Araştırma problemi ışığında oluşturulan ve incelenen alt problemler şu şekildedir;

1. Sağlık çalışanlarının etik iklime yönelik algısı ne düzeydedir?
2. Sağlık çalışanlarının prosedür adaletle yönelik algısı ne düzeydedir?
3. Sağlık çalışanlarının, etik iklim ve prosedür adalet algısı,
 - a) Cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - b) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - c) Yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - d) Eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - f) Görevine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - g) Toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - h) Halen görev yapmakta olduğu hastanedeki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Sayıtlar

Araştırma doğrultusunda ilgili konuların irdelenmesi ve uygulama aşaması için aşağıda yer alan varsayımlar dikkate alınmıştır:

❖ Sağlık çalışanlarının çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları, soruları içtenlikle ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmıştır.

- ❖ Kullanılan soru formları araştırmanın değişkenlerini ölçebilme yeterliğine sahiptir.
- ❖ Çalışmadaki örneklem sayısının hedef evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- ❖ Bu araştırma, sağlık çalışanlarının görüşlerine dayanarak etik iklimin, prosedür adaleti yordayabileceği varsayımı üzerine kurulmuştur.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- ❖ Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarıyla sınırlıdır.
- ❖ Araştırmanın uygulandığı dönem (Mayıs 2021- Haziran 2021) ile sınırlıdır.
- ❖ Kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlı tutulmuştur.
- ❖ Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının etik iklim algıları, “Etik İklim Ölçeği”nin; prosedür adalet algıları, “Prosedür Adalet Ölçeği”nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Etik iklim ve prosedür adaletin ilgili yazında bulunan birçok tanımı arasından, en sıklıkla vurgulanan tanımlar seçilerek burada paylaşılmıştır.

Etik İklim: Örgüt içerisinde görülen etik problemlerin nasıl çözüme kavuşturulacağını ortaya koyan (Cullen vd., 2003) ve bu problemleri yansıtan normlardır (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008). Etik iklim ayrıca, örgüt içerisinde nelerin doğru, nelerin doğru kabul edilmeyeceğini veya hangi tutumların kabul edilebilir, hangi tutumların kabul edilemez olduğunun açıklanmasına olanak sağlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemlerdir (Deshpande, 1996b).

Prosedür Adalet: Örgütte alınan dağıtımsal kararların, karar alma süreçlerinin işgörenler tarafından adalete uygun bir şekilde alındığının algılanmasını ifade etmektedir (Colquitt vd., 2005). Prosedür adalet ayrıca, kazanımların ortaya konulmasında kullanılan yöntemler, mekanizmalar ve süreçlerle ilgili adalet algılamasıdır (Cropanzano ve Folger, 1991).

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

Bu bölümde etik iklim ve prosedür adalet ile ilgili kuramsal bilgiler paylaşılmaktadır.

1.7.1. Etik İklim

Etik iklim kavramını bir bütün halinde anlayabilmek açısından “etik” “ahlak” ve “iklim” kavramlarının açıklanması yerinde olacaktır.

Kökeni Yunanca olan etik kelimesinin anlamı esas olarak karakter ve huy anlamına gelmekte olup, insanlar bu terimi iyi davranışları tanımlamak için kullanmaya başlamışlardır (Stefkovic ve Shapiro, 2003: 89). Etik, geçmiş, günümüz ve gelecekte bireylerin tutum ve davranışlarını iyi veya kötü, doğru ya da yanlış olarak yorumlamasını kapsayan ve dünyanın her yerinde geçerliliği olan ilke ve kuralların bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Yatkın, 2008: 213). En basit haliyle etik, ahlaki ilkeler sistemidir ve bireylerin nasıl karar verdiklerini ve hayatlarını nasıl sürdürdüklerini etkiler. Kısacası etik, kişiler ve toplum için neyin doğru olduğuyla ilgilenir ve aynı zamanda ahlaki bir felsefe olarak da tanımlanabilir.

Ahlak kavramı bireylerin davranışlarının çerçevesini oluşturan ilke, prensip ve kurallardan oluşmaktadır. Etik ise toplumdaki bireylerin refahını artıran, insanlara daha iyi bir yaşam sunmak için yapılan uygulamaları içermektedir. Etik ahlak kavramını içine alan felsefenin bir dalını oluşturmaktadır. Buradan hareketle etik kavramı bireylerin davranışlarının nedenlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Ahlak ise davranışların sonuçlarını inceleyen toplumun oluşturduğu sözlü kurallardan oluşmaktadır (Öz, 2021).

İklim, bir örgütü tanımlayan, onu diğerlerinden ayıran ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen benzersiz bir baskın nitelikler dizisidir (Forehand ve Von Haller, 1964). İklim, örgütün resmi ve resmi olmayan politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine yönelik paylaşılan algıları ifade etmektedir (Reichers ve Schneider, 1990). İklim, örgütsel boyutta ilk olarak Cornell (1955) tarafından örgüt iklimi şeklinde ifade edilmiştir. Cornell (1955), örgüt iklimini, bireylerin bir örgütteki işlerine veya rollerine ilişkin yaptıkları yorumların veya algıların hassas bir karışımı olarak tanımlamaktadır.

Etik iklim, tipik örgütsel uygulamaların hâkim algılamaları ve etik içeriğe sahip süreçler olarak tanımlanmakta ve örgüt üyeleri tarafından uygulanan ve desteklenen davranışları ve etik değerlerin bileşik algılamaları, bir firmanın etik iklimi olarak görülmektedir (Kitapçı ve Elçi, 2005). Victor ve Cullen (1987) tarafından yapılan klasik tanıma göre etik iklim, bir kuruluş veya şirket içindeki etik davranış beklentilerini şekillendiren, hem kodlanmış hem de gayriresmi prosedür ve politikaların ortak algıları

olarak tanımlanabilir. Olson (1998: 346) ise etik iklimi, ‘‘etik davranış ve karar vermenin gerçekleştiği bağlam’’ şeklinde tanımlamıştır. Bu nedenle, etik iklim, bireylere kuruluşlar içinde yaptırım uygulanmasının yerine neyin kabul edilebilir olduğunu anlamalarına yardımcı olan davranış kurallarını izler.

Güçlü bir grup düzenleme aracını temsil eden etik iklim (Polat, 2021: 2), ahlaki memnuniyete sahip, tipik örgütsel pratik ve işlemlerin en geçerli olduğu algıları yansıtmaktadır (Schneider ve Rentsch, 1988: 183).

Victor ve Cullen (1988)’e göre etik iklim olgusu, örgütlerde pek çok işleve aracılık eder. Kişilerin etik problemlerinin çözüme kavuşturulmasında, etik ikilemler görülünce, örgüt çalışanlarının, ‘‘benim ne yapmam gerekiyor’’ sorusuna yanıt arar. Bir başka işlevi ise örgüt çalışanlarının etik problemlerinin ortaya konulmasında başka bir ifadeyle, çalışanların durumlarının teşhis edilebilmesi ve değerlendirilebilmesi konusunda yarar sağlar (Cullen vd., 2003: 129).

Etik İklim Türleri

Victor ve Cullen (1988) bir kurumda egemen olan etik iklim türünü belirleyebilmek adına geliştirdiği model de bir kurumun ne seviyede etik davranışlar sergilediğini ölçmekten ziyade, kurum içerisinde etik problemleri ele alış tarzlarını açıklamışlardır. Yazarlar, bilişsel ahlak gelişimi kuramının yapıları, etik kriterler ve analiz odağı bilşenlerini birleştirerek etiğe yönelim algısını ölçmek adına bir çerçeve sunmuşlardır. Ayrıca model de etik iklim ile ilgili, araçsallık, yasa ve kodlar, kurallar, bağımsız ve önem veren olmak üzere beş bileşende sınıflandırmıştır (Victor ve Cullen, 1988):

Araçsallık: Bu boyuta dayalı bir etik iklimde bireyler, kararlardan olumsuz etkilenebileceği durumlarda diğerlerini dışlayarak kendi çıkarlarını gözetirler. Bu boyut, örgütün çıkarlarına hizmet etmeyi teşvik etmektedir. Bu iklimi algılayan çalışanlar, kurum etik kararları açıklarken egoist bir düşüncenin desteklendiği bir yapı olarak görürler.

Başkalarının İyiliğini İsteme: Bu etik iklimde, örgüt içinde ya da dışında etik kararlarından etkilenen tüm bireylerin birbirlerinin iyiliğini düşündüğü samimi bir ilgiye sahiptir. Bu boyut başkalarının endişesini ve değerlendirilmesini teşvik eden bir iklimi yansıtmaktadır. Bu yapının temelleri iyilikseverlik teorisi veya ahlaki felsefe açısından faydacılık üzerine kuruludur (Koh ve Boo, 2001).

Bağımsızlık: Bu boyutu esas alan bir etik iklimde bireylere derinden bağlı oldukları kendi ahlaki inançları yol gösterir. Bu boyut, kişisel ahlaki inançlara göre kararları teşvik

eden bir iklimi yansıtmaktadır.

Kurallar: Bu etik iklim boyutuyla karakterize edilen bir örgütte, örgütsel kurallara ve politikalara sıkı sıkıya bağlı bireyler yer almaktadır. Bu boyut, örgüt içi kurallar ve yönetmelikler tarafından yönlendirilen kararları vurgulayan bir iklimi açıklamaktadır. Bu iklim türünde çalışanların etik karar vermelerinde, kurumun kurallarına ve ilkelerine olan bağlılıkları yön vermektedir.

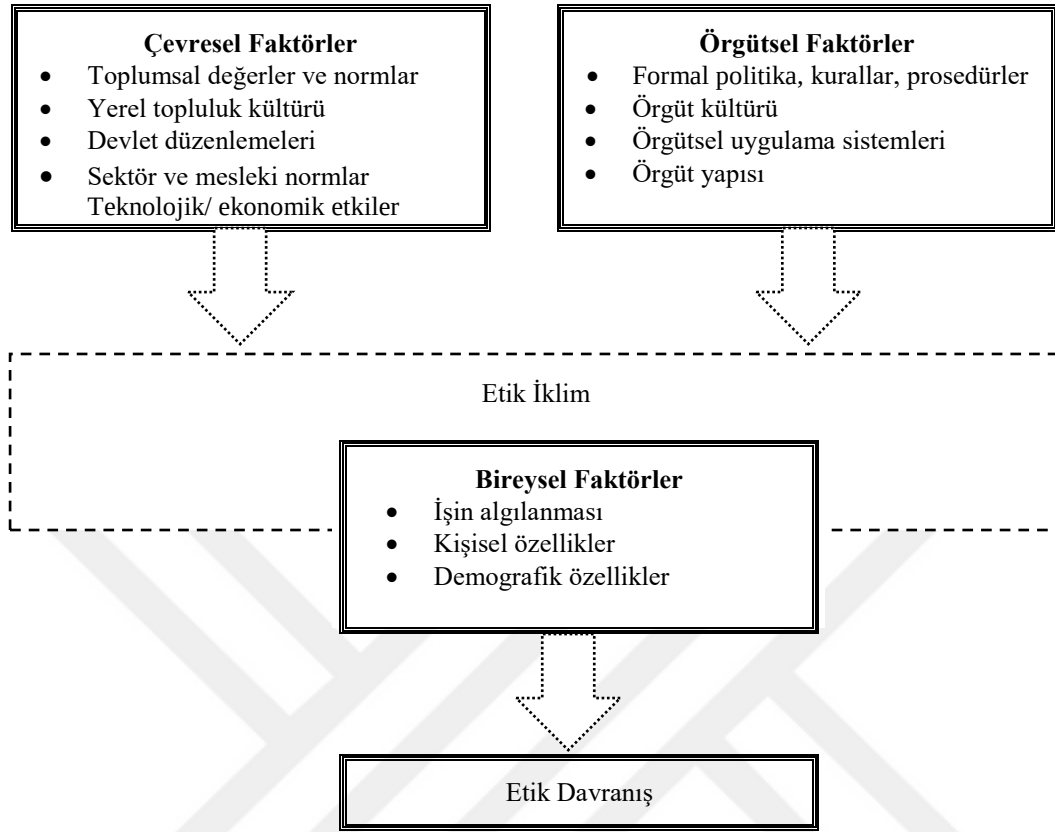
Yasa ve Kodlar: Bu boyutu temel alan bir etik iklim, bireylerin, mesleki standartlara ve hükümet yasaları ile düzenlemelere riayet etmelerini gerektirecek şekildedir. Bu boyut, yasa veya mesleki davranış kuralları gibi kararları destekleyen bir iklimi yansıtmaktadır.

Örgütlerde birçok etik iklim türleri görülebilmektedir. Bu durum üst yönetimin farklı etik yönetim stratejileri oluşturmalarını gerekli kılmaktadır. Yöneticiler, etik iklim türünün ortaya konulması sonucunda, yeni stratejiler ortaya koyup örgüt çalışanlarının etik davranış ve tutumlarını güçlendirmeye ilişkin uygulamalar yapabilirler (Deshpande 1996a).

Etik İklimin Belirleyicileri

Victor ve Cullen (1988) tarafından yürütülen araştırmada, etik iklimin belirleyicilerini sosyo-kültürel çevre, örgütsel yapı ve örgütün geçmişi şeklinde açıklamışlardır. Sosyo-kültürel çevre; örgütlerin faaliyette oldukları toplumun gelenek, görenek, örf ve adetlerini dikkate alarak birtakım kurallar geliştirmeleri gerektiğini yansıtmaktadır. Bir diğer temel belirleyici olan örgütsel yapı, kurum geçmişi ile kurumdaki kişilerin geçmişine özgü birtakım özellikleri yansıtmaktadır. İklimler, örgütsel sosyalleşme, şahsi tercih, çekicilik ve yıpranmanın öğelerinden meydana gelen homojenlikle gelişim gösterir. Farklı örgütsel konumlar, bu öğelerin farklı karışımlarına maruz kaldıkları için, kurumların alt birimler, meslekler ve kıdem dereceleri arasında homojen iklimlere sahip olma ihtimalleri düşük görülmektedir.

Araştırmacılar etik iklimin belirleyicisi olarak etik değerlerinde bir diğer temel belirleyici olduğunu ileri sürmüşlerdir. Etik değerler, kurum çalışanlarından beklenen davranışları işaret eder. Dolayısı ile kurum çalışanlarının etik değerlere ne seviyede önem verdiği ile etik iklim arasında önemli bir ilişkinin varlığı söz konusudur (Torun 2013: 49). Nizamieva (2004) çalışmasında çevresel ve örgütsel faktörlerin alt değişkenlerinin varlığı ile etik iklimi etkilediği ve bireyin iş algılaması ve kendi demografik ve kişisel özelliklerinin de etkisiyle etik tutum ve davranışını geliştirdiği şekil 1.1’de şematize etmiştir.



Şekil 1.1. İşletmelerde Etik İklimi Etkileyen Temel Faktörler ve Etik Davranışın Oluşumu

Kaynak: Nizamieva, 2004: 108

Çalışmada faktör etkenlerinin kapsamı genişletilerek çevresel faktörler arasında toplumun değer ve özlerini oluşturan toplumsal değer ve normları, işletmenin konumlandığı bölgenin yerel kültürü, sektör ve mesleki normları, teknolojik ve ekonomik etkileri, işletmenin faaliyetlerinde kural ve yasa koyucu olarak devlet düzenlemelerine yer verilmiştir. İşletmenin içinde bulunduğu dış çevre etik iklim üzerinde etkisi oldukça fazladır. Örneğin devlet düzenlemelerinin katılığı örgütü etik ve yasal olmayan yollara yönlendirebilir (Mumcu, 2014: 31).

Etik iklimin temel belirleyicisi olan örgütsel faktörler arasında var olan örgüt politikası, örgüt içi kurallar ve prosedürler, örgütsel uygulama sistemi, örgüt kültürü; yönetsel uygulama sistemleri diğer bir ifadeyle örgüt yapısı bulunmaktadır. Bu değişkenler, kesin bir sonucu garanti etmese de örgüt etik ikliminin oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel faktörlerin örgüt içi çatışmalara neden olan büyük unsurlardan biri olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütün formal

politikalarında, kurallarında ve prosedürlerinde, uygulama sistemi ve örgüt yapısında adalet ve doğruluk dürüstlük başta olmak üzere etik davranış ve ilkelerden taviz vermemesi gerekmektedir (Mumcu, 2014: 31).

Bireysel faktörler arasında etik davranışlara etki eden temel bireysel faktörler, kişisel özellikler, işin algılanması ve demografik özellikler yer almaktadır. Çalışanın etik davranışı çalışanın kişisel tecrübe ve geçmişinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Toplumsal ve ailevi faktörler, kişisel ahlak seviyesi, dini ve kültürel açıdan değerler, kişisel gereksinimler, demografik özellikler belirli koşullarda insanların kararlarını ve eylemlerini etkilemektedir (Mumcu, 2014: 31).

Etik İklimin Sonuçları

Etik iklim örgütte çalışanların davranışlarını yönlendirmede etkin bir kılavuz görevi üstlenmektedir. Yöneticiler ortak bir şekilde belirlenen etik kurallar ile çalışanların davranışlarını örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirebilmektedirler. Ayrıca çalışan davranışlarının yönlendirmede ödül ve ceza sistemleri yöneticilerin başvurdukları araçlar arasında gösterilebilir (Özyer, 2010).

Etik iklim, örgüt çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar karşısında farklı bir bakış açısıyla değerlendirmelerine imkan sunduğu gibi, kabul edilebilir olsun ya da olmasın tutumlar üzerine de karar vermede yol göstermektedir (Barnett ve Schubert, 2002: 281). Bir örgütte etik iklim yaratabilmek demek; örgüt etiğinin formal olarak, kesin ve açık bir biçimde günlük iş yaşamının içinde örgütün bir parçası olması, ayrıca örgütün dış politika hedeflerinde, yöneticilerinde, işgörenlerin tüm iş görevlerinde ve günlük kararlarında etiğin yayılması demektir (Büte, 2011: 172).

Etik iklim, gerek kararlar üzerinde gerekse etik problemler ile karşılaşıldığında davranış ve tutumlar üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Eser, 2007: 16). Benzer bir çalışmada, Peterson (2002) etik iklim ve etik olmayan davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütte oluşan etik iklim ile etik olmayan davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Martin ve Cullen'un (2006) yaptığı araştırmalar sonucunda, etik iklim algısının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Shacklock vd. (2011) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise örgütlerde yüksek etik iklim algısına sahip çalışanların işten ayrılma düzeylerinin düşük olduğu vurgulanmıştır.

Yukarıda bahsedilen araştırma sonuçları gösteriyor ki etik iklimin birçok örgütsel çıktı üzerinde bir etkisinin olduğu yönündedir.

Hastanelerde Etik İklim

Günümüzde hastanelerin en temel amacı etkili ve kaliteli hizmet sunmaktır. Bununla birlikte, tüm kurumlar gibi hastaneler de sundukları mal/hizmetlerin ötesinde, sağlık tüketicilerine ve personeline karşı olan görev ve sorumlulukları ile de değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Bu sebeple hastaneler sektörde tutunabilmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için hem sağlık tüketicileriyle hem de personeli ile görülebilecek etik ve ahlaki problemleri ortaya koyabilmeli, bu problemler ile alakalı gereken önlemleri almalı ve gerekli etik iklimi yaratmalıdırlar (Aydan, 2017: 62).

Örgüt kültürünün bir ögesi olarak görülen etik iklim, hastaneler için büyük önem arz etmektedir. Etik iklim prosedürleri, güç, güven ve rol esnekliği sağlamaktadır. Özellikle etik işlemleri kapsayan bazı zor hasta bakım sorunlarının çözümü için uygulanabilecek yolların ortaya konulmasında ayrı bir yeri vardır (Hart, 2005).

Etik iklim algısı, sağlık sektörü için özellikle hasta bakımı hususunda yaşanan sorunlara karşı uygulamada güvenli ve çözüm odaklı bir bakış açısı sağlamaktadır. Akademik çalışmalar, hemşirelerin negatif etik iklim algısına sahip olmalarının, sunulan bakım hizmeti veya tedavinin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir (Schminke vd., 2005). Hastaların bakım ve tedavi sürecinde hastalarla en fazla etkileşimde olan sağlık personeli olarak hemşirelerin etik iklim algıları son derece önemlidir. Negatif iklim algısı, bu kişiler tarafından verilen sağlık hizmetinin kalitesini, dolayısı ile tedavi sürecini olumsuz yönde etkileyecektir (Hamric ve Blackhall, 2007). Schluter vd. (2008) sağlık tüketicilerine hizmet sunan personelin etik açıdan “tepkisel stres, etik kalıntılar, etik sorumluluk, etik duyarlılık, etik endişe, değer çatışmaları” gibi noktalara dikkat etmeleri gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Etik iklim algısının sağlık sektörü açısından son derece önemli olması nedeni ile bu alanda yapılan akademik çalışmaların sayısı da oldukça fazladır (Aslanlı, 2021; Bartholdson vd., 2016; Emül ve Demirel, 2018; Simha ve Pandey, 2021; Şahin ve Dündar, 2011).

1.7.2. Prosedür (İşlemsel) Adalet

Örgütsel adaletin bir boyutu olan prosedür adalet kavramını bir bütün halinde anlayabilmek açısından “adalet” ve “örgütsel adalet” kavramlarının açıklanması yerinde olacaktır.

Adalet kavramı, felsefe, hukuk, iktisat vb. birçok sosyal bilim alanında kullanılan bir kavramdır. Temel bir değer olarak adalet kavramı, insanoğlunun bir topluluk halinde

yaşamlarını sürdürmeye başlamasıyla birlikte önemseydiği görülmektedir (Deyneli, 2010). Adalet, “doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hakkaniyetli olma, tarafsız olma, insani” gibi anlamlara yordandır. Kişilerin kendi amaçlarını ulaşmak maksadıyla bir grup içerisinde yaşamını sürdürme gereksinimi, kaynakların kişiler arasında dağılımı ve kişiler arasındaki ilişkilerle ilgili yasal düzenlemelerin yapılması durumunu ortaya çıkartmıştır (Yürür, 2008: 297). Örgütsel adalet, işgörenin örgüt süreçlerinde, örgütteki ilişkilerinde ve iş çıktılarında ne kadar adil olduğu konusundaki algısını yansıtmaktadır (Karadut, 2014: 19). Örgütsel adalet en basit anlatımla, kişilerin örgütteki adalet sezgilerini ifade etmektedir (Karaman, 2009: 6).

Örgütsel adalet, temelde iki unsuru kapsamaktadır. İlki, adil ve ahlaki uygulamalardır. İkincisi ise işlemlerin kurum içerisinde hakim kılınması ve teşvik edilmesidir. Yöneticilerin sergilemiş oldukları davranışların yönetilenler tarafından adil bir şekilde değerlendirildiği kurumlar örgütsel adaletin tesis edildiği kurumlardır (İşcan ve Naktiyok, 2004).

Örgütsel adalet olgusunun tarihsel süreçteki varlığı Adams’ın (1965) Eşitlik Kuramı’na kadar uzanmaktadır. Adams’ın kuramı, bireyin kendi gayretleri dahilinde sahip olduğu kazanımı bir başkası ile karşılaştırması sonucu algılamış olduğu eşitlik veya eşitsizlik durumunu yansıtmaktadır. İşgören, yöneticilerin işlemlerinde adil olup olmadıklarını bu karşılaştırma ve değerlendirmeler ışığında karar vermektedirler. Bu durumda örgütsel adalet, işgörenin örgütteki işlemlere ilişkin zihinde yarattığı adalet algısıdır (akt. Mumcu ve Döven, 2016: 119).

Örgütsel adalet kavramının dayanak noktasını her ne kadar Adams’ın eşitlik teorisi oluşturmuş olsa da, örgütsel adaleti alan yazınında ilk olarak Greenberg 1987 yılında “A Taxonomy of Organizational Theories” isimli araştırmasında kullanmıştır. Greenberg’in bu çalışmasının ardından birçok araştırmacının dikkatini çeken örgütsel adalet, son zamanlarda üzerinde bir çok çalışma yapılmış bir kavram olmuştur. Greenberg’den sonra örgütsel adalet kavramının literatüre kazandırılmasında R. Bies, R. Folger, A. Lind ve T. Tyler gibi bilim insanları önemli rol oynamıştır (akt. Öz, 2021: 4).

Örgütsel adalet yeni bir bakış açısı kazandıran prosedür adaleti, örgütsel adalet algılamalarının belirlenmesinde, çalışanların sadece örgüte olan katkılarına karşılık elde ettikleri kazanımların pay edilmesini içeren dağıtım adaletinin yeterli olmadığını ifade etmektedir. Çalışanların adalet algılamaları üzerindeki etkide kazanımların dağıtımı sırasında baz alınan kıstasların adaletli olup olmadığını inceleyen prosedür adaleti de önemli

bir rol oynamaktadır (Usmani ve Jamal, 2013). Bir başka tanımlamada ise prosedür adalet; maaş, terfi etme, maddi olanaklar, iş koşulları ve performans değerlemesi gibi faktörlerin ortaya konulması ve ölçümünde kullanılan teknik, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak nitelendirilmektedir (Doğan, 2002).

Prosedür adaleti boyutunun kökeninde Thibault ve Walker'in (1975) "İşlem Adaleti Kuramı" yer almaktadır. Bu kuram karar verme, performans değerlendirme gibi bir takım iş ve uygulamalardaki süreçlere çalışanların katılımının, çalışanların adalet algılamalarında bir artış sağlayabileceğini ifade etmektedir. Çalışanlar örgütsel süreçlere katılıp söz hakkı elde ettiklerinde, iş ve uygulamaların sonuçları kendi aleyhlerinde olsa bile bu duruma itiraz etmemektedir. Örgütte çalışanların görüş ve fikirlerinin önemsenmesi, prosedür adalet algılamalarının yükselmesinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Miles, 2016). Prosedür adalet kavramına ilişkin bilgiler aşağıda örgütsel adaletin alt boyutları bölümünde daha detaylı aktarılacaktır.

Örgütsel Adaletin Boyutları

Literatürde örgütsel adalet kavramının boyutları üzerine araştırmacılar tarafından farklı görüşler bulunsa da, dağıtımsal adalet, prosedür adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutun büyük ölçüde kabul gördüğü ve ampirik araştırmalarla da desteklendiği görülmektedir (Karaeminoğulları, 2006: 11).

Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adalet literatüründe geliştirilen ilk boyut olan dağıtımsal adalet; örgüt personeline kurumun sunduğu kazanımlar ile çalışanların kurumdaki sorumluluklarını; işlerindeki uzmanlıklarını gösterdikleri gayretin miktarını ve iş ile alakalı diğer katkılarını kıyaslamaktadır (Moorman, 1991: 845). Başka bir tanımda ise dağıtım adaleti çalışanların sergilemiş oldukları davranışlar ve tutumlar sonucu elde ettikleri ödül, ceza ve terfi gibi kazanımların adaletli bir şekilde uygulanıp uygulanmaması ile ilgilenmektedir (Karavardar, 2013). Ayrıca dağıtım adaleti örgütte çalışanlara karşı keyfi uygulamalardan kaçınılması gerektiğini içermektedir. Örgütteki benzer veya aynı olaylar karşısında tüm çalışanların eşit muamele görmesi dağıtım adaletinin kapsamında yer almaktadır (Ülgen ve Mirze, 2013).

Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutu Adams'ın "Eşitlik Kuramı"na dayanmaktadır. Kuram adaletin ortaya konulması adına eşitlik kuralını önermektedir. Çalışanlar yöneticilerinin kendilerine karşı adil olup olmadıklarını anlayabilmek için; kuruma sundukları değerler ile elde edilen kazanımlar arasındaki orana bakarlar, sonrasında

ise bu oranı mukayese edilen diğer çalışanın oranına göre irdeleyerek karar verirler (Colquitt vd., 2001: 426).

Leventhal'in (1976) geliştirdiği adalet yargı modeli, dağıtım adaletine Adams'ın eşitlik modelinden farklı bir bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Levenrhal'in adalet yargı modelinde belirtilen kazanımları her zaman hakkaniyet esasına göre değil, aksine örgütsel kazanımların çeşitli durumlarda farklı yöntemler ile pay edildiğini vurgulamaktadır. Leventhal'in geliştirmiş olduğu adalet yargı modelinde, bu dağıtım yöntemleri hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç şeklinde sınıflandırılmıştır. Hakkaniyet yöntemi, örgütsel kazanımların çalışanların performansları ile doğru orantılı şekilde paylaştırılmasını içermektedir. Eşitlik yöntemi ise, çalışanların örgüte olan katkılarının göz ardı edilerek elde edilen kazançların tüm çalışanlara eşit bir şekilde pay edilmesini kapsamaktadır. İhtiyaç yöntemi, hakkaniyet ve eşitlik modelinden tamamen farklı olarak elde edilen kazanımların çalışanlar arasında bir ihtiyaç sıralaması yapılarak ihtiyacı fazla olandan az olana doğru bir dağıtımın yapılması olarak açıklanmaktadır (akt. Öz, 2021: 6).

Örgütlerde dağıtım adaletinin çalışanların örgütsel adalet algılamalarındaki problemleri tek başına çözmemesinin anlaşılması işlem adaletinin geliştirilmesini sağlamıştır. Dağıtım adaletinin sadece sonuçlara duyarlı olması, değerlendirme sürecinin göz ardı edilmesine neden olmuştur. Böylece sadece sonuçların değil süreçlerin de incelenmesi gerektiği fikri işlem adaletinin önemine vurgu yapmaktadır (Çoban, 2013).

Prosedür Adalet

Yakın zaman öncesine kadar elde edilen kazanımların dağıtımına ilişkin adalet (dağıtımsal adalet), örgütsel adaletin tek boyutu olarak görülmüştür ve prosedür adalet boyutu göz ardı edilmiştir. Buna karşın daha sonraları yürütülen çalışmalarda kazanımların çeşidi ve miktarından bu kazanımların yaratılması süreçlerine doğru yapıldığı görülmektedir. Bu durum örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan prosedür adalet kavramının yaygınlaşmasına yol açmıştır (Yürür, 2008: 297).

Prosedür adalet kavramı Thibaut ve Walker (1975) tarafından yazına kazandırılmıştır. Kavram, çalışanların göstermiş oldukları performans sonucunda edindikleri ödüllerin nasıl belirleneceğini, ödüllerin dağıtımında tercih edilen karar alma süreçlerinin ve prosedürlerin çalışanlarca ne derece adil bir şekilde algılandığını belirtir.

İşgörenlerin prosedür adalet algısı üzerinde etkili olan üç temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; karar alma sürecinde tarafsızlık, karar verme yetkisine sahip kişilere duyulan

güven ve ilişkiler sisteminin iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı olması şeklindedir (Dilek, 2005: 30).

Prosedür adaleti algısının, adalet tecrübelerinin bilişsel ve duygusal boyutları ile daha iyi anlaşılabilmesi mümkündür. Bilişsel kısım, alınmış olan bir kararın eşitliği konusunda bu adaleti algılayan birey tarafından yapılan hesaplamalardır. Örneğin işgörenler kendilerine gerçekte nasıl davranıldığı ile nasıl davranılmasını beklediklerini karşılaştırabilirler. Prosedür adalet algılarının, tarafsız olaylara karşı gösterilen pozitif ya da negatif tepkileri ise duygusal yönü oluşturmaktadır. Her iki adalet boyutu genel olarak değerlendirildiğinde Greenberg'e göre (1996) işgörenlerin dağıtımsal adalet algıları onların kararların sonuçlarına karşı olan tutum ve davranışları, prosedür adaleti algıları ise kuruma karşı tutum ve davranışların belirleyicisi şeklinde açıklanabilir (akt. Karadut, 2014: 30).

Alan yazında prosedür adalet üzerinde etkili olan altı faktörden bahsedilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79):

- ❖ Tutarlılık kuralı: Dağıtımsal kararlar ile ilgili verilecek politikaların tutarlı olması gerektiğini açıklar.
- ❖ Önyargı beslememek kuralı: Dağıtımsal karar verilirken çalışanlara karşı önyargılı olunmaması ile ilgili kuralı yansıtmaktadır.
- ❖ Doğruluk kuralı: Bilgilerin doğruluğu ile ilgili kurala yordandır.
- ❖ Düzeltebilme kuralı: Yöneticileri tarafından verilen kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri ile alakalı bir kural şeklinde yorumlanır.
- ❖ Temsilcilik kuralları: Çalışanları etki edecek kararların alınmasında onlar adına temsilciler seçilmesi ile alakalı bir kuralı yansıtmaktadır.
- ❖ Etik kural: Alınacak kararların, dağıtım ve işlem ile alakalı olarak, çalışanların ahlaki değerleri ile aynı yönde olması gerektiğine ilişkin bir kuraldır.

Bu kriterler çalışanların prosedürlerin adalet derecelerini yargılamasında ölçü olarak kullanılır (Demirer, 2018: 47).

Prosedür adaleti kavramının diğer boyutlarından farklılık arz ettiği konumun, örgüt içi işlemlerin uygulama yöntem ve metodu olarak açıklanabilir. Örneğin örgüt içinde ücretlerin dağıtım adillığının yanında çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde yönetici veya örgütün değerlendirme kriterleri izlediği politika ve işlemlerin ne derecede adil olduğu konusu prosedür adaletinin temel noktasını oluşturmaktadır (Mumcu, 2014: 47).

Etkileşimsel Adalet

Bies ve Moag (1986) yürüttükleri örgütsel adalet çalışmalarında işgörenlerin dağıtımların ve prosedürlerin adil olmasına önem verilmesinin yanında işlemlerin uygulanışı esnasında deneyimledikleri ilişkilerin ve davranışların kalite düzeylerine karşı da duyarlı olduklarının farkına varmışlar ve böylece örgütsel adaletin bir diğer boyutunu keşfetmişlerdir. Yazarlar, etkileşimsel adaleti, örgütsel süreçler yürütülürken, bireylerin maruz kaldığı tutum ve davranışların bir niteliği şeklinde tanımlamaktadırlar. Etkileşim adaleti örgütteki iş ve uygulamaların hayata geçirilmesi sırasında, çalışanların birbirleriyle veya yöneticilerin astlarıyla olan muamelesindeki adalet algılamalarını içermektedir (Ando ve Matsuda, 2010).

Etkileşimsel adalet kişilerarası ilişkiler sonucunda çalışanlarca hissedilen adalet şeklinde yorumlanmaktadır. Bu boyutta “mevkiadaşlarına saygı, kibarlık ve duyarlılık gösterir mi?” ve “yönetici almış olduğu kararlar için yeterince hassasiyet sağlıyor mu?” sorularına cevap aranır. Etkileşimsel adalet kişinin kendisine karşı daha değerli, itibarlı ve saygılı bir şekilde muamele edilmesine ilişkin hisleri şeklinde de açıklanabilir (Budak, 2015: 45).

Etkileşimsel adalet kendi içerisinde kişiler arası adalet ve bilgi adaleti olarak adlandırılan iki alt boyuta ayrılmaktadır. Etkileşim adaletinin doğruluk, saygı ve uygunluk kriterlerini içeren kişiler arası adalet, çalışanların sosyal ilişkilerindeki adillik düzeyinin incelemektedir. Savunabilirlik kriterini içeren bilgi adaleti ise yöneticiler tarafından çalışanlara bilmeleri gereken bilgilerin aktarılmasını kapsamaktadır (Neuman ve Keashly, 2010).

Sonuç olarak alınan kararların sonuçlarının adilliği dağıtım, karar alma sürecinde takip edilen yöntem ve politikaların adilliği işlem ve bireysel ilişkiler arasında algılanan adalet algılamaları ise etkileşim adaleti olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar dağıtım kararlarının adaletsizliği ile ilgili şikayetleri dağıtım mekanizmasına, politika ve yöntemlerde algılamış oldukları adaletsizliğe karşı itirazlarını örgüt yapısına yapmaktadır. Ancak sosyal ilişkilerdeki adaletsiz uygulamaların hedefinde doğrudan yöneticiler yer almaktadır (Baş ve Şentürk, 2011).

Örgütsel Adaletin Sonuçları

Örgütsel adaletin, çalışanların örgüte ve diğer bireylere karşı olan tutum ve davranışlarında önemli bir rol oynadığı yapılan birçok araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmalarda örgütsel adaletin birçok değişkeni pozitif veya negatif

yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Bu değişkenlere örgütsel bağlılık, örgütsel güven, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve üretkenlik karşıtı davranışlar örnek gösterilebilir (Folger ve Konovsky, 1989). Dağıtım ve işlem adaletinin örgütlerde objektif bir şekilde uygulanması örgüte dair adillik ve adaletsizlik algılamalarında çalışanların anlayışlarını ve görüşlerini önemli düzeyde etkilemektedir. Toplam adalet modeli olarak adlandırılan adillik modelinde, dağıtım ve işlem adaletinin yüksek seviyede algılanması çalışanların örgüte karşı olumlu duygular beslemesinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Törnblom ve Vermun, 1999).

Pozitif adalet algısı; pozitif davranış ve tutumlara yol açmakta, işgörenlerin kendilerini örgüt içerisinde değerli ve saygın üyeleri olarak algılamalarını, meslektaşları ve yöneticileriyle uyum ve güvene esaslı ilişkiler içerisinde olmalarına olanak sağlamakta, adaletsizlikler ise kurumların amaç ve hedeflerine varmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırgan davranışlarda bulunmak gibi olumsuz davranış ve tutumlara yol açabilmektedir. İşgörenlerin adalet algılarının düşük olması, morallerinin düşmesine, işten ayrılma niyetlerinin artmasına hatta kurum aleyhine birtakım faaliyetlerde bulunabilmelerine yol açabilir (akt. Budak, 2015: 47).

Çalışanları sahip oldukları ruhsal durumları onların örgütteki verimliliklerini ve üretkenliklerini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu durumda çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yüksek olması çalışanların daha sağlıklı bir ruh hali almasında etkili bir araç konumundadır. Yapılan araştırmalara göre çalışanların algılamış oldukları adillik seviyesinin düşük olması çalışanları ruhsal açıdan yıpratmaktadır. Bu durum ise çalışanların agresif tutum ve davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır. Böylece örgütsel verimlilikte ve örgüt içi iletişimde bir azalma meydana gelmektedir. Yapılan tüm bu açıklamalar doğrultusunda örgütsel adaletin doğrudan veya dolaylı yoldan örgütün sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı kazanmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Boboce, 2013).

Hastanelerde Örgütsel Adaletin Önemi

Hastane personelinin örgütsel adalet algıları örgütün başarısı üzerinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü hastaneler emek yoğun işletmeler olup; kurumların çalışanına bağımlılığı çok yüksektir. Bu sebeple gerek kuruma gerekse yöneticilere büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler tüm personele eşit yaklaşarak ödül, ceza gibi dağıtımlarda, bilgi paylaşımlarında, iletişimlerinde, görevlerin paylaştırılmasında adaletli davranarak pozitif örgütsel adalet algısının oluşumuna katkı sağlayabileceklerdir (Cihangiroğlu, 2011). Aksi takdirde personelin adalet algıları olumsuz olduğunda başka bir ifadeyle örgütün adalet yapısı zayıf ise bu durum, kişilerin sürdürmüş oldukları işlerle ilgili

olan gayretleri, performansları ve kurumun verimliliği negatif yönde etkilenecektir (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012).

Hastaneler, kritik ve yaşamsal değeri olan sağlık konusunda hizmet verdiklerinden toplumda önemli yere sahip kurumlardır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan sağlık kurumlarının başarılı olması ve amaçlarını yerine getirmesinde çalışanlar önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayı sağlık sektörü yöneticilerinin personeline değer verdiğini hissettirmesi, onlara karşı adaletli olması; yani örgütsel adalet algılarını artırmaya yönelik gayret göstermesi gerekmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 106).

Hastanelerde çalışanların algı, tutum ve davranışları, örgütsel adalet ile doğrudan ilişkilidir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ortak nokta, adalet algısının çalışanlarca çok önemsendiğidir (Yardan ve Kiremit, 2017: 51). Bu sebeple topluma sunulan sağlık hizmetlerinin kaliteli ve etkin olması, hastanelerin temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç ise iyi eğitilmiş ve işini doğru yapan yani kalifiye sağlık personellerinin yüksek örgütsel adalet algılamaları ile mümkün olacağı unutulmamalıdır (Söyük, 2018: 439).

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde etik iklim ve prosedür adalet ile ilgili yapılmış olan çalışmalara yönelik bilgiler paylaşılmaktadır.

2.1. Etik İklim ile İlgili Araştırmalar

Etik iklim ile ilgili literatürde farklı kurum tiplerinde farklı değişkenlerle yürütülen birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda bu bölümde etik iklim ile ilgili alan yazında yer alan bazı araştırmalara yönelik bilgiler verilmektedir.

Şahin ve Dünder (2011) çalışmalarında Sağlık Bakanlığı'na bağlı dört hastanede görev yapan sağlık çalışanının etik iklim ve mobbing algı düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda sağlık çalışanının mobbing ile etik iklim algıları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca çalışmada, mobbing eylemlerinin önlenmesi adına hastanelerde etik iklim algısının önemli vurgusu yapılmıştır. Korkmazer vd. nin (2020) hemşirelerin hastane etik iklimine yönelik algılarının performanslarına etkisini inceledikleri çalışmaya Muş ilinde görev yapan 186 sağlık personeli katılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde hemşirelerin hastaneye yönelik etik iklim algısının performanslarına olumlu yönde etki ettiği sonucuna varılmıştır. Emül ve Demirel (2018) araştırmalarında Elazığ İl Merkezi'nde bulunan tüm hastanelerde çalışan sağlık çalışanının etik iklim algıları ve hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırma yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının yüksek düzeyde ve hasta güvenliği kültürü algılarının ise düşük düzeyde kabul edilebileceği kanısına varmışlardır. Ayrıca etik iklimin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisinin pozitif yönlü ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Olson (1998) çalışmasında Hastane Etik İklim Ölçeğini geliştirmeyi amaçlamıştır. Çalışma 360 hemşire üzerinden yürütülmüştür. Çalışma sonucunda hemşirelerin özellikle hasta bakımı konusunda önemli etik sorunlar yaşandığı belirlenmiştir. Aydan ve Kaya (2018) yürüttükleri araştırmada, hemşirelerin etik iklim algıları ile örgütsel güven seviyeleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda etik iklim ile örgütsel güven arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Erdoğan vd. (2018) yürütmüş oldukları çalışmalarında bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının etik iklim ile biçimsel olmayan iletişim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, enformel iletişimin etik iklim üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara ilave olarak etik iklim algısı yüksek düzeyde olan katılımcıların etik olmayan

bir durum ile karşılaştıklarında bu olayı yönetime biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim kanallarını kullanarak bilgilendirebileceklerini söylemişlerdir.

Akdoğan ve Demirtaş (2014) araştırmalarında etik liderliğin etik iklim üzerine etkisinde örgütsel politik algıların aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma havacılık alanında faaliyetlerini sürdüren kamuya bağlı üç lojistik merkezinde 574 kişi üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda etik liderliğin, etik iklimin bağımsızlık boyutu dışında, diğer alt boyutlarını doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilediğini tespit etmişler ve etik liderliğin dolaylı etkisinde, örgütsel politik algıların aracı rolü üstlendiğini saptamışlardır. Şirin, Metin ve Bilir (2020)'in etik liderlikle etik iklim arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmaya Kahramanmaraş futbol kulüplerinde oynayan 176 sporcu katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sporcuların algıladığı etik liderlikle etik iklim algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Sporcuların oynadıkları amatör liglerin değişmesi etik liderlik algılarında farklılığa yol açmamasına karşın etik iklim algılarında anlamlı farklılığa yol açmaktadır. Choe vd. (2017) “Etik İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Malezya’daki Yüksek Öğrenim Kurumları Üzerine Bir Uygulama” isimli araştırmalarında etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaç edinmişlerdir. Araştırma sonucunda etik iklim ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu gözlenmiştir.

Yüksel ve Düşükcü (2019) çalışmalarında işgörenlerin etik iklim algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Arçelik firmasının Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde çalışan 105 çalışandan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin etik iklim algıları ile algıladıkları iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Kılıç'ın (2019) okullardaki örgütsel etik iklimin, örgütsel bağlılığa ve öğretmen performansına etkisini incelediği çalışmaya Sivas ilinde görev yapan 243 öğretmen katılmıştır. Çalışma bulgularına göre örgütsel etik iklimle örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgütsel etik iklim hem örgütsel bağlılığın hem de öğretmen performansının anlamlı bir açıklayıcısıdır şeklinde tespit yapılmıştır. Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt (2010) İsrail’de liselerde fiili olarak görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında okul etik iklimi ve öğretmenlerin isteğe bağlı devamsızlıkları arasındaki ilişkide duygusal örgütsel bağlılığın aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda çalışmalarından elde edilen

bulgulara göre algılanan okul etik iklimi ile duygusal örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulunmakta ve duygusal örgütsel bağlılık sadece resmi etik iklim türü ve öğretmenlerin isteğe bağlı devamsızlık sıklıkları arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenmektedir. Kocayiğit ve Sağnak (2012) tarafından yürütülen bir araştırma ise etik iklime ilişkin ilköğretim kurumlarında fiili olarak görev yapan öğretmenler ile bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin görüşleri ortaya konulmaya çalışılmış ve öğrenci ile öğretmen görüşlerinin farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Buna göre yazarlar ilköğretim okullarında öğretmenden-öğrenciye etik iklim türünün daha yüksek seviyede görüldüğü, etik iklime ilişkin algıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği ancak mesleki kıdem değişkenine göre farklılık oluştuğu ve öğretmenlerin etik iklimin öğretmenden-öğrenciye boyutunu öğrencilerden daha yüksek seviyede algıladığı bulgularına ulaşmışlardır.

Ayrıca etik iklim üzerine yapılmış araştırmalar bunlarla sınırlı kalmayıp etik iklim ile iş tatmini (Biçer, 2005; Hashish, 2015), örgütsel vatandaşlık (Elçi, 2005), örgütsel güven (Yorulmaz, 2021) ilişkisi gibi konular araştırılmıştır. Elçi (2005) yaptığı araştırmada etik iklim ile çalışanların vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi irdelemiş ve etik iklim alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yorulmaz (2021) tarafından yürütülen çalışmada, tersane işgörenlerinin etik iklim algılamalarının, örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide örgütsel adaletin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kurumda etik iklimin, örgütsel güveni oluşturabilmesine aracılık etmesinde, tüm çalışanlara eşit ve adil davranıldığı kurum ortamının oluşturulmasına, başka bir ifade ile örgütsel adaletin tesis edilmesine bağlı bulunduğu vurgusu yapılmıştır. Biçer (2005) araştırmasında, işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyet algılamalarının etik iklimle ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda etik iklimin işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Hashish (2015) ise hemşirelerin algıladıkları etik iklim ile örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

2.2. Prosedür Adalet ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel adalet konusu son yıllarda önem kazanmış yürütülen çalışmalar bu yönde ilerlemiştir. Bu kapsamda bu bölüm altında örgütsel adalet ve boyutları ile ilgili alan yazında yer alan bazı araştırmalara yönelik bilgiler verilmektedir.

Ülkemizde sağlık sektörü üzerine ilk kez İstanbul ilindeki özel hastane işletmelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve iş tatmin seviyelerinin irdelendiği araştırmasında Söyük (2007) örgütsel adalet alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. İş tatminindeki değişikliklerin %32 gibi oranında örgütsel adalet algılamalarını açıkladığı bulgusuna varmıştır.

Şahin ve Taşkaya (2010), sağlık personellerinin örgütsel adalet algılarını etki eden faktörleri inceledikleri araştırmalarında örneklem, Adana il merkezinde bulunan bir hastanede görev yapan toplam 477 sağlık personelinden oluşmaktadır. Araştırma sonucu sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının cinsiyet ve mesleklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunu ve yedi şahsi ve mesleki değişken arasında özellikle eğitim seviyesinin örgütsel adalet algılaması üzerinde bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu araştırmanın önemli bulgularından bir diğeri de sağlık personellerinin meslekteki tecrübe yılı arttıkça örgütsel adalet algılarının azalmasıdır.

Oral (2012) tarafından sağlık personellerinin görev yaptıkları örgütün adaletine yönelik oluşan algılarının demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediği araştırması, 221 sağlık personeli üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların adalet algılamaları düşük ve alt boyutları bakımından irdelendiğinde ise dağıtım ve prosedür adalet algısı etkileşim adalet algısından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algısı çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve pozisyonlara göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Gür'ün (2014) 327 sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Cinsiyet değişkenine bakıldığında örgütsel adalet algısı anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Medeni durum değişkeni değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre evli olan çalışanın bekar çalışana göre adalet algısı daha yüksek çıkmıştır. Prosedürel ve dağıtımsal bakımdan bir fark olmamakla birlikte bilgisel adalet algısı ve toplam adalet algısı bakımından farklılık göstermektedir. Çocuk sayısı değişkenine göre değerlendirildiğinde kişilerarası adalet algısının anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İki ve daha üstü sayıda çocuğa sahip olan personelin adalet algısının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Çalışılan hastaneye göre yapılan değerlendirmede özel hastane personelleri kamu hastaneleri personellerine göre daha yüksek oranda adalet algılamışlardır. Bu durum çalışılan servise göre de farklılık göstermektedir. Dahili – Cerrahi, Fizik Tedavi, çok önemli kişi (VIP) ve Kemik İliği ve Transplantasyon servisi personellerinin adalet algıları diğer servislere oranla daha yüksek çıkmıştır. Pozisyonlar açısından değerlendirildiğinde ise yüksek pozisyonlu personellerin adalet algıları daha düşük pozisyonlu personellere göre yüksek algılanmıştır.

Veress ve Gavreliuc (2018) tarafından yapılan araştırmada, uluslararası bir üretim firmasının yerel iki şubesinin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerinde iş tatmininin aracılık görevi incelenmiştir. Araştırmada, bu üç değişkenin aralarındaki bağlantının güçlü olduğunun bilinmesine rağmen, iş tatmininin arabuluculuk görevi üstlendiği çalışmaların az olduğu üzerinde durulmuştur. Analiz sonucunda; örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki güçlü bağın varlığı bir kez daha kanıtlanmış ve iş tatmininin, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Ceviz (2019) örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik konuları kapsamında 63 ulusal ve 67 uluslararası yazından olmak üzere toplam 130 makalenin incelenmesi şeklinde yaptığı çalışmada genel anlamda; örgütsel adalet ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaya (2011) yaptığı araştırmasında yine sosyo-demografik özelliklerin hemşirelerin örgütsel adalet algılarının oluşmasındaki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. 310 hemşire üzerinde yürütülen uygulamada sonuç şöyledir; Dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet kavramları sorumlu hemşirelerde diğer hemşirelere oranla daha yüksek algılanmıştır. Bu durum yönetici pozisyonunda çalıştıklarından ileri gelmektedir. Evli personelin adalet algısı bekar personellere oranla daha yüksektir. 45 yaş üstü personelin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algıları diğer yaş grubundaki personele göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum tecrübenin verdiği güven seviyesiyle ilişkilendirilmektedir. Sağlık meslek lisesi hemşirelerinin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algıları diğer hemşirelere oranla daha yüksek ortaya çıkmıştır. Lisansüstü hemşirelerde ise prosedürel adalet algısı daha yüksektir. Çalışma şekilleri gündüz olan personellerin adalet algısı ise vardiyalı veya gece çalışan personellere göre daha yüksek algılanmıştır. Çalışma süresi açısından değerlendirildiklerinde ise 1-5 yıl arası personelin adalet algısı daha yüksek olarak bulgulanmıştır.

Polat ve Celep (2008) genel ve mesleki eğitim veren kurumların orta öğretim seviyesinde çalışan eğitimcilerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiş ve bunlar arasındaki etkileşimleri değerlendirmişlerdir. Çalışmada elde edilen veriler ışığında eğitimcilerin örgütsel güven, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranış algılamalarının üst seviyelerde olduğu; bu kavramların ve bunların alt boyutlarının birbirleriyle pozitif yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir. Ve yine örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının önemine vurgu yapılmıştır. 2011 senesinde yayımlanan bir başka çalışmada ise Baş ve Şentürk tarafından ilköğretim düzeyinde görevli eğitimcilerin örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet seviyelerinin eğitim seviyesine, memuriyet kıdemine ve cinsiyete göre durumları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda her üç başlıkta da öğretmenlerin algılarının pozitif olduğu, cinsiyetin adalet, güven ve vatandaşlığa anlamlı bir etkisi bulunmadığı anlaşılmıştır. Öte yandan araştırmaya göre; eğitim durumu örgütsel adalet, mesleki kıdem de örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven kavramlarına ilişkin algı seviyeleri üzerinde etki sahibidir, sonucuna varılmıştır.

Zagladi, Hadiwidjojo ve Rahayu (2015) araştırmasında, öğretim görevlilerinin, iş değiştirme niyetleri, iş tatmin düzeyleri ve güç mesafesi değişkenleri üzerinde, örgütsel adaletin ne derecede etkili olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Analiz sonucunda, iş değiştirme niyeti ve örgütsel adalet arasında yüksek derecede olumsuz yönde bir ilişki bulunmuşken, örgütsel adalet, iş tatmini arasında yüksek oranda olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin, iş değiştirme niyetine direkt etkisi ile birlikte, iş tatmini değişkenleri yoluyla da etki ettiği görülmüştür. Güç mesafesinin ise; işten ayrılma niyetine, örgütsel adalet üzerinden herhangi bir etkisinin varlığı saptanamamıştır.

2014 senesinde Allameh ve Rostami İran'da tarım sektöründe çalışanlar üzerinde yürüttükleri bir çalışma neticesinde örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğru yönde bir ilişki olduğu bulgusuna varmışlardır. Aynı zamanda süreç adaleti ile örgüt bireyleri üzerinden dolaylı olarak örgüte fayda sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğundan bahsedilmiştir. Benzer şekilde etkileşim adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da doğrusal bir ilişkiden söz etmişlerdir.

İşcan ve Sayın (2010), EAE Grup Şirketleri çalışanları arasında 250 kişi için örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak; örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, demografik özelliklere ilişkin olarak da kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin, erkek çalışanlar ile

karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu, eğitim düzeyleri arttıkça, iş tatmininin ve güven duygularının arttığını, boşanmış ve bekar işgörenlerin iş tatmininin evli çalışanlar ile karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu, ve kurumun yönetiminde yer alan bireylerin, teknik personel ile karşılaştırıldığında daha yüksek seviyede iş tatmini ve örgütsel güven algısına sahip olduğunu belirlemiştir. Meriçöz (2015) 714 çalışan üzerinde yürüttüğü araştırmada örgütsel adaletin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerin dağıtımsal adalet algısı ve prosedürel adalet algısının iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Sarı (2015), 229 kişi üzerine yaptığı çalışmada; yaşın adalet ve alt sınıflandırmaları arasında ilişkiye yönelik anlamlı farklılıklara ulaşamadığını, yaş değişkeninin iş tatmini algısı üzerinde ise etkili olduğunu, örgütsel bağlılığa etkisi incelendiğinde iş tatminine paralel bir şekilde anlamlı sonuçlar bulmuştur. Medeni durum ile etkileşimsel adalet anlamında bir farklılık olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılıkların olmadığını bulmuştur. Eğitim seviyeleri ile adalet, tatmin ve bağlılık algıları arasında anlamlı ilişki içerisinde olmadığını bulmuştur. Çalışma süreleri ile adalet, tatmin ve bağlılığa yönelik algılarda sonuçları etkileyen önemli bir değişken sonucuna ulaşılmıştır.

Mohammadi vd. (2020) hemşirelerin algılanan örgütsel adalet algıları ile iş bilinci ve sosyal sorumluluk ile ilişkisini incelemek amacıyla kesitsel tip bir araştırma yapmıştır. Çalışmayı İran'ın Zanzan eyaletinde gerçekleştirilmiş ve en az bir yıl iş tecrübesine sahip 380 hemşire üzerinde uygulamıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin iş bilinci ve sosyal sorumluluk bilinçleri örgütsel adaletten etkilendiği tespit edilmiştir.

Uğurlu (2009), Hatay ilinde görev yapan 953 öğretmen ile yaptığı araştırmada, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet algılamaları ve öğretmenlerin çalıştığı kuruma olan bağlılıkları üzerinde bir etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının özünde, üst yönetimin etik liderlik davranışlarını uyguladığı esnada okulda adaleti sağlamaları yer aldığını vurgulamaktadır.

Wolfe vd. (2018) yaptıkları araştırmada, örgütsel adaletin neden önemli olduğu ve kolluk kuvvetleri arasında belirsizlik yönetimini ele almışlardır. Araştırmada, amirlerinin adaletli olduğuna inanan polislerin iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olacağı üzerinde durmuşlardır. Bunun bir sonucu olarak, güvenlik polislerinin otoriteye daha fazla inandıkları ve prosedür adaleti kullanma oranlarının daha yüksek olacağı öne sürülmüştür. Sınır devriye ajanları üzerinde yapılan bu analizin sonucunda; belirsizlik içerisinde kalan ajanın, işlerindeki tatmin seviyelerini düşünürken, denetçilere karşı muhataplarına göre daha fazla

dikkat çektikleri tespit edilmiştir. İşyerindeki genel belirsizlik ile olumsuz tanıtımdan kaynaklı belirsizlik, örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkinin azalmasına sebep olmuştur.

2.3. Etik İklim ve Örgütsel Adaletin Birlikte İncelendiği Araştırmalar

Bu bölümde etik iklim ve örgütsel adalet ve boyutları ile ilgili alan yazında yer alan bazı araştırmalara yönelik bilgiler verilmektedir.

Albejaidi (2021) araştırmasında örgütsel adalet ve işyeri stresi arasındaki ilişkide etik iklimin aracılık etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada nicel araştırma tasarımı kullanılmış ve veriler kesitsel bir şekilde toplanmıştır. Araştırma Suudi Arabistan'ın Qassim eyaletinde bulunan kamu ve özel sağlık kuruluşlarında çalışan 510 hemşireden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün seçilmesinde olasılık dışı kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ile işyeri stresi arasında etnik iklimin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir.

Fein vd. (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı, etik iklim ve örgütsel adalet algılarının yönetici-çalışan ilişkilerinin kalitesi üzerindeki etkisini lider-üye etkileşimi aracılığıyla incelemektir. Ayrıca çalışma, lider-üye etkileşimi ile ilgili olarak dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet algıları arasındaki farklılıkları keşfetmeyi amaçlamaktadır. Araştırma bir İsrail telekomünikasyon şirketinde çalışan 105 çalışandan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda algılanan etkileşimsel adalet ile lider-üye etkileşimi seviyeleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lider-üye etkileşimi ile diğer adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Buna ek olarak, etik iklim ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanırken etik iklim ile prosedürel adalet arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Gölcür (2022) araştırmasında orta okullarda örgütsel etik iklimin, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini ve örgütsel adaletin alt boyutlarını yordama düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Ankara ili merkez ilçelerinde yer alan ortaokullarda fiili olarak çalışan 589 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma sonucunda örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel etik iklim, dağıtımsal adaletin %26'sını, etkileşimsel adaletin %24'ünü, prosedür adaletin %32'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Elçi, Karabay ve Akyüz (2015) tarafından yapılan çalışmada, tükenmişlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki ve bu ilişki üzerinde etik iklimin aracılık etkisi incelenmiştir. Veriler İstanbul'da faaliyet gösteren finansal hizmetlerde çalışan 543 kişiden toplanmıştır. Araştırma sonuçları neticesinde işgörenlerin örgütsel adalet algısı ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide etik iklimin kısmi aracılık etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu etki özellikle dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma ilişkisi boyutunda ortaya çıkmıştır. Etik iklimin, dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi yönetmede önemli bir rol oynadığı saptanmıştır. Diğer yandan etik iklimin, prosedür adaleti ve tükenmişlik ilişkisi üzerinde herhangi bir aracı etkisi göstermediği belirlenmiştir.

Civelek vd. nin (2016) örgütsel adaletle örgütsel bağlılık ilişkisinde etik iklimin aracı rolünü incelendiği çalışma, 241 kamu çalışanının katılımıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarıyla çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisinde etik iklimin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ilişki olmasına rağmen örgütsel bağlılıkla örgütsel adalet arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Stamenkovic, Njegovan, ve Vukadinovic (2018)'in Sırbistan'daki örgütlerde gerçekleştirdiği çalışmaya 3.413 örgüt çalışanı katılmıştır. Çalışan algısına göre örgütlerdeki etik iklim ile adalet ilişkisinin araştırıldığı çalışmadan elde edilen sonuçlar neticesinde örgütsel adalet boyutlarının etik iklim boyutlarını önemli düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca dağıtım adaleti boyutu egoist ve ilkeli boyutlarını anlamlı düzeyde açıkladığı, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutları ise iyilikseverlik ve ilke boyutlarını anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Dahası örgütsel adaletin boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkinin, örgütün faaliyet gösterdiği Sırbistan ülkesi içinde çeşitlilik gösterdiği tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra kişisel çıkarların maksimize edilmesini temel alan etik iklim, ekonomik olarak daha gelişmiş ve daha fazla nüfusa sahip bölgeleri karakterize ederken normlar, yasalar, kurallar ve politikaları temel alan etik iklim, daha az nüfuslu daha az gelişmiş bölgeleri karakterize etmektedir yorumu yapılmıştır.

Mumcu ve Döven (2016) tarafından yürütülen araştırmanın amacı, etik iklim ile örgütsel adalet arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi Tokat ili merkez ilçesindeki 22 banka şubesinde görevli 210 banka çalışanından oluşmuştur. Araştırma sonucunda; etik iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ekiztepe (2011) etik iklim, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, veriler Antalya, Bodrum ve Kuşadası'nda faaliyetlerini sürdüren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde fiili olarak görev yapan 650 kişiden toplanmıştır. Sonuçlar, yüksek etik değere sahip olan işgörenlerin adalet algılamalarının pozitif yönde etkilendiğini, bunun sonucunda ise işgörenlerin kaliteli hizmet sundukları ve etik problemlerle kolay bir biçimde üstesinden gelebildiklerini ortaya koymuştur. Aynı zamanda kurumda etik olmayan uygulamaların işgörenlerin adalet algılamalarını azaltarak örgütsel yaşam kalitesini negatif yönde etkileyeceği belirlenmiştir. Benzer bir başka çalışma Karadut (2014) tarafından etik iklim ve örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmeye yönelik araştırılmıştır. Veriler, Akdeniz bölgesinde faaliyetini sürdüren 19 konaklama işletmesinde görev yapan personel ve orta düzey yönetici olmak üzere toplam 206 işgörenden anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, dağıtım ve prosedür adaletinin işgörenlerin iş tatmin seviyeleri üzerinde bir etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölüm altında araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama süreci, veri toplama araçları ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama araştırması kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Karasar'a (2016) göre ilişkisel tarama araştırmasında iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki ilişkinin/ilişkilerin, bu değişkenlere herhangi bir müdahale edilmeden irdelendiği araştırmalardır. Bu araştırma modelinin esasında, değişkenlerin birlikte değişimleri yatmaktadır. Bu sebeple bu modelde, "ilişki, etki ve fark" analizleri aracılığıyla değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılabilir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni etik iklim ve bağımlı değişkeni prosedür adalet olarak belirlenmiştir. Araştırma bu iki değişken arasındaki ilişkiyi saptama üzerine kuruludur. Bu araştırmanın teorik modeli ise ilgili yazın taramasından elde edilen bulgulara göre aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın hedef evrenini (ana kütleini) 2021 yılında Elazığ il merkezinde bulunan bazı hastanelerde (Fırat Üniversitesi Hastanesi, Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi, Elazığ Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi, Medical Park Elazığ Hastanesi) fiili olarak görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın ana kütleine yönelik veriler, Elazığ İl Sağlık Müdürlüğü istatistiklerinden (URL-1, 2021) ve hastane yönetimlerinden alınarak Tablo 3.1'de sunulmaktadır.

Tablo 3.1. Hedef Evrene İlişkin Bilgiler

Hastane	Sağlık Çalışanı Sayısı	Mevcut Hastanelerdeki Toplam Sağlık Çalışanı Sayısı
Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi	2207	
Fırat Üniversitesi Hastanesi	2350	5207
Elazığ Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi	156	
Medical Park Elazığ Hastanesi	494	

Tablo 3.1’den takip edilebileceği üzere 2021 yılında Elazığ il merkezinde yer alan bazı hastanelerde görev yapan 5207 sağlık çalışanı bu araştırmanın hedef evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada örneklemin evreni temsil edebilmesi için seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, yürütülmesi planlanan bir çalışmada en rahat biçimde verilerin toplanacağı kişilerin örnekleme kapsamına alınmasıdır. Söz konusu yöntem, araştırmanın hızlı ve pratik bir şekilde yürütülmesine imkan sunar (Altındış ve Ergin, 2018: 96).

Literatürde örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine ilişkin farklı kriterler bulunmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2007) yüksek yük değerleri elde etmek için, büyük bir örneklemin gerekli olmadığı, 150 civarında örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca, Tabachnick ve Fidell ifade sayısının 5 katı kadar katılımcıya ulaşmanın da uygun görüldüğünü ifade etmişlerdir. İlave olarak Preacher ve MacCallum (2002) örneklem sayısının en az 100 ile 250 arasında olması gerektiğini söylemişlerdir. Bu geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, örneklem büyüklüğü/madde sayısı 248/20’dir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü için hem Tabachnick ve Fidell (2007) hem de Preacher ve MacCallum’un (2002) asgari ölçütleri karşılanmıştır.

3.3. Veri Toplama Süreci

Veri toplama aracı, “Kişisel Bilgiler Formu”, “Etik İklim Ölçeği ” ve “Prosedür Adalet Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmuştur. Araştırma önerisinin etik açıdan uygunluğu için Munzur Üniversitesi Etik Komisyonu’nundan, İl Sağlık Müdürlüğü’nden ve hastane yönetimlerinden gerekli izinler alınmıştır.

2021 yılı mayıs ayında başlatılan veri toplama süreci 2021 yılı haziran ayında tamamlanmış ve veri toplama süreci iki ay içinde gerçekleşmiştir. Veri toplama sürecinde

Elazığ il merkezinde bulunan bazı hastanelere veri toplama formları dağıtılmış ve veriler elden doldurulmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Etik iklim ve prosedür adalet konuları ile ilgili literatür taranmış ve gerekli izinler alınarak araştırmada üç bölümden oluşan anket kullanılmasına karar verilmiştir. Anketin birinci bölümünde yedi sorudan oluşan “Kişisel Bilgiler Formu” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde “ Etik İklim Ölçeği” yer almaktadır. Etik İklim Ölçeği 5’li likert tipi 7 sorudan oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise “Prosedür Adalet Ölçeği” bulunmaktadır. Prosedür Adalet Ölçeği 5’li likert tipi 6 sorudan oluşmaktadır.

3.4.1. Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel Bilgiler Formunda “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, hastanedeki görevi, toplam hizmet süresi, mevcut hastanedeki hizmet süresi” olmak üzere yedi önerme bulunmaktadır.

3.4.2. Etik İklim Ölçeği

Qualls ve Puto (1989) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği, daha sonraları Schwegker ve arkadaşları (1997) tarafından temel alınarak ölçeğin son halini yazına sunmuşlardır. Ölçek Bulut (2012), Özçelik (2011), Mumcu (2014) ve Emül ve Demirel (2018) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılmış, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve yeterli düzeye ulaşılmıştır. Cronbach’s Alfa (içsel tutarlılık katsayısı) değeri Bulut (2012) tarafından 0,92; Özçelik (2011) tarafından 0,89, Mumcu (2014) tarafından 0,94 ve Emül ve Demirel (2018) tarafından ise 0,88 olarak bulgulanmıştır.

3.4.3. Prosedür Adalet Ölçeği

Araştırma kapsamında Niehoff ve Moorman’ın (1993) geliştirdikleri Örgütsel Adalet Ölçeği’nin bir alt boyutu olan prosedür adalet ölçeği soruları kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal İngilizce formu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı prosedür adalet alt boyutu için 0,85 olduğu bildirilmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993). Ölçek Karaman (2021) ve Yüksekbiçgili ve Hatipoğlu (2015) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılmış, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve yeterli düzeye ulaşılmıştır. Cronbach’s Alfa (içsel tutarlılık katsayısı) değeri Karaman (2021) tarafından 0,939 ve Yüksekbiçgili ve Hatipoğlu (2015) tarafından ise 0,61 olarak bulgulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama araştırmasına göre yürütölmüş olan bu çalışmada Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan 262 sağıık çalışanınđan elde edilen veriler ilk olarak Excel veri dosyasına girişi yapılmış, veri girişi yapılırken geçersiz görölen anket formları çıkarılmış ve veri seti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programında analize uygun hale getirilmiştir. Analiz öncesinde bir kontrol yapılarak toplamda 14 katılımcının verilerinin analiz için uygun olmadığına karar verilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Dolayısı ile çalışmanın örneklemi 248 kişiden oluşmuştur.

Çalışma verilerinin analiz edilmesinde IBM SPSS Statistics 24 yazılımı tercih edilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler betimleyici istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi) ile analize tabi tutulmuştur. Ayrıca çalışmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda; katılımcı görüşlerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığının irdelenmesinde iki alt kategoriden oluşan değişkenler için bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test), üç ya da daha fazla alt kategorisi olan değişkenler için tek yönlü varyans analizi (One-way Analysis of Variance [ANOVA]) testi gibi çıkarımsal istatistiklerden yararlanılmıştır. ANOVA testinin sonucunda varyansların eşit dağıldığı bir durum söz konusu ise Post-Hoc testlerinden Scheffe testi ve varyansların eşit dağıtılmadığı bir durum ortaya çıktığında ise Games-Howell tercih edilmiştir. Yapılan tüm analizlerde .05 anlamlılık düzeyi baz alınmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Spearman korelasyon katsayısı kullanılmış; ayrıca basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışma verileri sonucunda elde edilen sonuçlar paylaşılmıştır. Bu doğrultuda sırası ile Frekans, Güvenilirlik, Geçerlilik, Bağımsız T Testleri, Tek Yönlü Varyans, Regresyon ve Korelasyon Analizleri sonuçları aktarılmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil olan sağlık çalışanlarının bazı demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda tablo 4.1’de aktarılmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik profillerine ilişkin bulgular

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	146	58,9
	Kadın	102	41,1
Medeni Durumunuz	Evli	169	68,1
	Bekar	79	31,9
Yaşınız	21 yaş altı	11	4,4
	21-30 arası	120	48,4
	31-40 arası	85	34,3
	41-50 arası	23	9,3
	51 yaş ve üzeri	9	3,6
Eğitim Durumu	Ortaokul	34	13,7
	Lise	35	14,1
	Ön Lisans	58	23,4
	Lisans	109	44,0
	Lisansüstü	12	4,8
Göreviniz	Hekim	41	16,5
	Hemşire	85	34,3
	Diyetisyen	10	4,0
	Fizyoterapist	10	4,0
	Sağlık Memuru	12	4,8
	Laborant	20	8,1
	Teknisyen	26	10,6
	Diğer	44	17,7
Mesleki Tecrübeniz	5 yıl ve altı	36	14,5
	5-10 yıl arası	132	53,2
	10-15 yıl arası	48	19,4
	15-20 yıl arası	23	9,3
	20 yıl ve üzeri	9	3,6
Mevcut Hastanedeki Görev Süreniz	5 yıl ve altı	69	27,8
	5-10 yıl arası	137	55,3
	10-15 yıl arası	25	10,1
	15-20 yıl arası	11	4,4
	20 yıl ve üzeri	6	2,4

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında, %58,9’u erkek, %41,1’i kadındır.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, %68,1', evli, %31,9'u bekaardır.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %4,4'ünün 21 yaş altında, %48,4'ünün 21 ile 30 yaş arasında, %34,3'ünün 31 ile 40 yaş arasında, %9,3'ünün 41 ile 50 yaş arasında ve %3,6'sının ise 51 yaş ve üzerinde olduğu görölmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; %13,7'si ortaokul, %14,1'i lise, %23,4'ü önlisans, %44'ü lisans, %4,8'i lisansüstü mezunudur.

Araştırmaya katılan çalışanların görevlerine göre dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğunun %34,3 ile hemşire olduğu görölmektedir. Bunu sırasıyla diğeri görevde çalışanlar %17,7, hekim %16,5, teknisyen %10,6, laborant %8,1, sağık memuru %4,8 ve fizyoterapist ve diyetisyen %4 izlemektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki tecrübelerine göre dağılımları incelendiğinde, yarısının %53,2 5 ile 10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu görölmektedir. 10 ile 15 yıl arasında olanların oranı %19,4, 5 yıl ve altında olanların oranı %14,5, 15 ile 20 yıl arasında olanların oranı %9,3 ve 20 yıl ve daha uzun süredir çalışanların oranı %3,6 olduğu görölmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların mevcut hastanedeki görev sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, yarısının %55,3 5 ile 10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu görölmektedir. 5 yıl ve altında olanların oranı %27,8, 10 ile 15 yıl arasında olanların oranı %10,1, 15 ile 20 yıl arasında olanların oranı %4,4 ve 20 yıl ve daha uzun süredir çalışanların oranı %2,4 olduğu görölmüştür.

4.2. Normal Dağılım Testi

Çalışma verilerinin test edilmesinde farklılıkları belirlemeye yönelik ve regresyon gibi testlerin varsayımlarında normallik şartının olması sebebiyle verilere normal dağılım testi uygulanmıştır. Testin uygulanmasında Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Sonuçlar her bir ölçek adına verilerin normal dağılmadığı sonucunu göstermiştir ($p < 0.000$). Kolmogorov-Smirnov analizine ilave olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyebilmek için Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri de

incelenebilmektedir. Bu nedenle her bir ölçek için basıklık ve çarpıklık değerleri irdelenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar şu şekildedir; etik iklim (Skewness=-0.411; Kurtosis=-1.522) ve prosedür adalet (Skewness=-0.307; Kurtosis=-1.419). Basıklık ve çarpıklık değerleri “-2” ve “+2” aralığında ise verilerin normal dağıldığı varsayımı kabul görmektedir (George ve Mallery, 2010). Sonuçlar gösteriyor ki her bir değişken için basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıkta olduğu görülmüştür. Dolayısıyla söz konusu verilerin normal dağıldığı ve bu sebeple parametrik testlerin uygulanabileceği kanısına varılmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin; etik iklim, prosedür adalet güvenilirliklerini analiz etmek için Cronbach Alfa içsel tutarlılık testi kullanılmıştır. Güvenilirlik, bir çalışmada tercih edilen bir ölçeğin, ölçülmek istenen şeyi doğru bir biçimde ölçebilme derecesidir (Tekin, 2007). İç güvenilirliğin belirtisi olan Cronbach Alfa katsayısı (α) çoğunlukla Likert tipi ölçeklerde kullanılır ve değerleri şöyledir (Kılıç, 2016):

$0 < \alpha < 0.40$ güvenilir olmadığını,

$0.40 < \alpha < 0.60$ düşük güvenilirliği,

$0.60 < \alpha < 0.80$ oldukça güvenilir olduğunu ve

$0.80 < \alpha < 1.00$ yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir.

Tablo 4.2’de her bir ölçeğin içsel tutarlılık değerlerine ilişkin dağılım paylaşılmıştır.

Tablo 4.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Değişkenler	İfade sayısı	α değeri
Etik İklim	7	0.968
Prosedür Adalet	6	0.930

Tablo 4.2. incelendiğinde ölçeklerin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin 0,80 ile 1,00 aralığında olduğu görülmektedir. Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin $0,80 < \alpha < 1,00$ aralığında bir değer alması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

4.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.3’te paylaşılmıştır.

Tablo 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama (Ort.)	Standart Sapma (S.S.)
Etik İklim	3.22	1.39
Prosedür Adalet	3.38	1.28

Beşli likert tipi ölçeklerde verilere ilişkin ortalama puan, 1 ile 2,3 aralığında ise düşük düzey; 2,3 ile 3,6 aralığında ise orta düzey; 3,6 ile 5,0 aralığında ise yüksek düzey şeklinde yorumlanabilir (Tekin, 2019).

Tablo 4.3 incelendiğinde hastanelerdeki etik iklimin (ort=3.22) orta düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimi orta düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Aydan (2017) ile Özçelik (2011) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. İlave olarak tablo da hastanelerdeki prosedür adaletin (ort=3.38) orta düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaleti orta düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Gür (2014), Düğer (2015) ile Koyutürk (2015) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

Aşağıda sırasıyla etik iklim (Tablo 4.4) ve prosedür adalet (Tablo 4.5) ölçeklerinde bulunan her bir ifade ile alakalı ayrı ayrı ort. ve s.s. değerleri paylaşılmıştır. Böylelikle en yüksek ve en düşük skorları alan ifadelerin belirlenmesi mümkün olacaktır.

Tablo 4.4. Etik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde Sırası	Ortalama	Standart Sapma
1. İfade	3.12	1.45
2. İfade	3.10	1.35
3. İfade	3.23	1.52
4. İfade	3.33	1.50
5. İfade	3.20	1.59
6. İfade	3.16	1.48
7. İfade	3.29	1.60

Tablo 4.4’de etik iklim ölçeğinde bulunan her bir ifadeye ilişkin ort. ve s.s. sonuçları paylaşılmıştır. Tabloda görüleceği üzere sadece dördüncü ifade diğer ifadelere nazaran daha yüksek bir değer almıştır. Yani Tablo 4.3’te paylaşıldığı üzere sağlık çalışanlarının genel etik iklim algısı orta düzeydedir. Ancak etik iklim ölçeğinde en yüksek skor alan ifade, 4. ifadedir (“Çalıştığım kurum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder”). Zaten bu ifade için 3.33’lük ortalama skor da orta düzeydedir. Standart sapma ve

ortalama değerler incelendiğinde bu değerlerin birbirine yakın olduğu görülmüş, bu durum sağlık çalışanlarının etik iklimi algılama düzeylerinin benzer olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 4.5. Prosedür Adalet Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde Sırası	Ortalama	Standart Sapma
1. İfade	3.21	1.55
2. İfade	3.33	1.57
3. İfade	3.28	1.56
4. İfade	3.73	1.32
5. İfade	3.32	1.45
6. İfade	3.44	1.45

Tablo 4.5’te prosedür adalet ölçeğinde bulunan her bir ifadeye ilişkin ort. ve s.s. sonuçları yer almaktadır. Tabloda aktarıldığı üzere sadece dördüncü ifade diğer ifadelere göre yüksek puan almıştır. Söz konusu ölçeğin 4. maddesi (“Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler”) sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde algıladıklarına işaretler. Bu sonuç sağlık çalışanlarının çoğunluğunun bulundukları kurumun yönetim anlayışının açık ve bilgilendirici olduğunu daha fazla düşündüklerini ortaya koymaktadır. Ölçeğin diğer maddelerine ilişkin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algısı orta düzeydedir.

4.5. Faktör Analizi

Faktör analizi, benzer yapıyı test eden değişkenlerden az miktarda ve açıklanabilir özelliklerde anlamlı değişkenler bulmaya yönelik farklı değişkenli bir sayısal veri analizidir (Büyüköztürk, 2002: 472). Daniel’e (1988) göre faktör analizi, çok sayıda değişkenin kovaryans yapısını araştırmak ve değişkenlerin ilişkilerini anlamlandırmak üzere kurulmuş bir tekniktir (akt: Büyüköztürk, 2002: 472). Bu bakımdan faktör analizi sosyal bilimlerde elde edilen verilerin analizinde kullanılması gereken ve verileri anlamlandıran bir hesaplama yöntemidir denilebilir.

Çalışmada tercih edilen ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla her bir ölçek için Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) başvurulmuştur. Aşağıda sırası ile her bir değişken için faktör analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.6. Etik İklim Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları

Madde Sırası	Faktör Yükleri
5. Madde	0.952
4. Madde	0.936
7. Madde	0.929
3. Madde	0.929
1. Madde	0.922
6. Madde	0.917
2. Madde	0.897
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0.936	
Bartlett's Test of Sphericity:	
Approx. Chi-Square (χ^2): 2378.222; df: 21; Sig: 0.000	
Toplam Açıklanan Varyans: 85.759	

Tablo 4.6’da etik iklim ölçeği için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Tablo incelendiğinde (KMO=0,936>.50) ve ($\chi^2=2378.222$, $p=0,000<0,01$) olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,90 \leq KMO \leq 1,00$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle KMO>0,90 olması eldeki verilerin AFA’ya uygun olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin hem orijinaliyle hemde Türkçe versiyonuyla uyumlu olarak, tek boyut (faktör) altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yük değerleri ise 0.897-0.952 arasında değişkenlik sergilemiştir. Faktör yük değerleri ile alakalı ulaşılan bu bulgu mükemmel seviyededir. Analiz sonucunda hesaplanan toplam açıklanan varyans ise %85.759’dur. Bu sonuçta mükemmel seviyededir. Bu bakımdan genel olarak değerlendirildiğinde etik iklim ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini destekler niteliktedir.

Tablo 4.7. Prosedür Adalet Ölçeğinin Faktör Analizi Bulguları

Madde Sırası	Faktör Yükleri
2. Madde	0.906
1. Madde	0.895
5. Madde	0.889
3. Madde	0.874
6. Madde	0.864
4. Madde	0.732
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0.891	
Bartlett's Test of Sphericity:	
Approx. Chi-Square: 1222.438; df: 15; Sig: 0.000	
Toplam Açıklanan Varyans: 74.292	

Tablo 4.7’de prosedür adalet ölçeği için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Tablo incelendiğinde (KMO=0.891>.50) ve ($\chi^2=1222.438$, $p=0,000<0,01$)

olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,80 \leq KMO \leq 0,89$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için çok iyi düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle $KMO > 0,80$ olması eldeki verilerin AFA'ya uygun olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin hem orijinaliyle hemde Türkçe versiyonuyla uyumlu olarak, tek boyut (faktör) altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yük değerleri ise 0.732-0.906 arasında değişkenlik sergilemiştir. Faktör yük değerleri ile alakalı ulaşılan bu bulgu mükemmel seviyededir. Analiz sonucunda hesaplanan toplam açıklanan varyans ise %74.292'dir. Bu sonuçta çok iyi seviyededir. Bu bakımdan genel olarak değerlendirildiğinde prosedür adalet ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini destekler niteliktedir

4.6. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Demografik özellikler açısından çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerde farklılıkların bulunup bulunmadığını analiz etmek adına Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizine başvurulmuştur. Bu doğrultuda cinsiyet ve medeni duruma göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için t testine başvurulmuştur. Buna ek olarak, yaş, eğitim, görevi (pozisyon), toplam mesleki tecrübe ve mevcut hastanedeki çalışma süresi gibi özelliklere bağlı olarak çalışma çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ise varyans analizi uygulanmıştır. Aşağıda sırası ile söz konusu analizlerin sonuçları aktarılmıştır.

4.6.1. Bağımsız T Testi Bulguları

Bu bölüm altında cinsiyet ve medeni duruma göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için t testine başvurulmuştur.

4.6.1.1. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

Etik iklim ve prosedür adalet değişkenlerinin cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılığının olup olmadığını analiz etmek adına başvuru t testi bulguları Tablo 4.8'de aktarılmıştır. Buna göre çalışma kapsamında ölçülen hiçbir değişken cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak her iki değişken için erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Tablo 4.8'de görüldüğü üzere p değeri tüm değişkenler için anlamlı değildir ($p > 0.050$).

Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Katego ri	n	Ortalam a	Standart Sapma	t	F	p
Etik İklim	Erkek	146	3.35	1.35	-1.690	2.318	0.092
	Kadın	102	3.04	1.44			
Prosedür Adalet	Erkek	146	3.51	1.25	-1.889	1.053	0.060
	Kadın	102	3.20	1.30			

4.6.1.2. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesi

Çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin medeni duruma göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığını analiz etmek için başvurulmuş t testi sonuçları Tablo 4.9’da aktarılmıştır. Buna göre çalışma kapsamında ölçülen hiçbir değişken medeni duruma göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak her iki değişken için evli sağlık çalışanlarının ortalamasının bekar olanların ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Tablo 49’da görüldüğü üzere p değeri tüm değişkenler için anlamlı değildir ($p>0.050$).

Tablo 4.9. Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Katego ri	n	Ortalam a	Standart Sapma	t	F	p
Etik İklim	Evli	169	3.26	1.41	0.578	0.523	0.564
	Bekar	79	3.15	1.35			
Prosedür Adalet	Evli	169	3.42	1.28	0.672	0.332	0.502
	Bekar	79	3.30	1.28			

4.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Bu bölümde yaş, eğitim, görevi (pozisyon), toplam mesleki tecrübe ve mevcut hastanedeki çalışma süresi gibi özelliklere bağlı olarak çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için varyans analizine başvurulmuştur.

4.6.2.1. Yaş'a Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 4.10 incelendiğinde yaş değişkenine göre etik iklim ve prosedür adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı ($p<0,05$) görülmektedir. Bu nedenle, gruplar arası varyansın homojen olmamasından dolayı Games-Howell Analizine başvurulmuştur.

Tablo 4.10. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Değişken	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etik İklim	243	4	0.000*
Prosedür Adalet	243	4	0.000*

* $p<0.05$

Katılımcıların yaşına göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığının analiz edildiği varyans analizi bulguları Tablo 4.11’de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde etik iklim puanlarının [$F_{(4-243)}=5.769$, $p<0.05$] ve prosedür adalet puanlarının [$F_{(4-243)}=1.73$, $p<0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere, 51 yaş ve üzeri (4.38 ± 0.19) ve 21 yaş altında (4.36 ± 0.97) olanların 21 ile 30 yaş (3.29 ± 1.31), 31 ile 40 yaş (3.04 ± 1.46) ve 41 ile 50 yaş (2.52 ± 1.47) arasında olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 51 yaş ve üzerinde olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca tablo da 51 yaş ve üzeri (4.26 ± 0.88) ve 21 yaş altında (4.00 ± 0.93) olanların 21 ile 30 yaş (3.48 ± 1.20), 31 ile 40 yaş (3.22 ± 1.38) ve 41 ile 50 yaş (2.87 ± 1.28) arasında olanlara göre prosedür adalet algısı ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 51 yaş ve üzerinde olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.11. Yaş'a Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	S.S.	Kategori	ANOVA Sonuçları				
						Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	p
Etik İklim	21 yaş altı	11	4.36	0.59	Gr. arası	41.385	4	10.346	5.769	0.000
	21-30 arası	120	3.29	1.31	Gr. içinde	435.787	243	1.793		
	31-40 arası	85	3.04	1.46	Toplam	477.172	247	-		
	41-50 arası	23	2.52	1.47						
	51 yaş ve üzeri	9	4.38	0.19						
Prosedür Adalet	21 yaş altı	11	4.00	0.93	Gr. arası	20.477	4	5.119	1.73	0.013
	21-30 arası	120	3.48	1.20	Gr. içinde	384.199	243	1.581		
	31-40 arası	85	3.22	1.38	Toplam	404.676	247	-		
	41-50 arası	23	2.87	1.28						
	51 yaş ve üzeri	9	4.26	0.88						

4.6.2.2. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 4.12 incelendiğinde eğitim durumu değişkenine göre etik iklim ve prosedür adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir. Bu nedenle, gruplar arası varyansın homojen olmasından dolayı Scheffe Analizine başvurulmuştur.

Tablo 4.12. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Değişken	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etik İklim	243	4	0.057
Prosedür Adalet	243	4	0.125

Katılımcıların eğitim durumuna göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği varyans analizi bulguları Tablo 4.13'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde etik iklim puanlarının [$F_{(4-243)}=0.638$, $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna karşın prosedür adalet puanlarının [$F_{(4-243)}=3.161$, $p<0,05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.13'te görüldüğü üzere, lisansüstü eğitim düzeyinde (3.52 ± 1.31) olanların ortaokul (3.16 ± 1.28), lise (2.99 ± 1.33), ön lisans (3.13 ± 1.45) ve lisans eğitim düzeyinde (3.33 ± 1.42) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle

lisansüstü eğitim düzeyinde olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca tablo da lisans düzeyinde (3.60 ± 1.31) olanların ortaokul (3.00 ± 1.08), lise (2.88 ± 1.27), ön lisans (3.50 ± 1.24), ve lisansüstü eğitim düzeyinde (3.36 ± 1.36) olanlara göre prosedür adalet algısı ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle lisans eğitim düzeyinde olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.13. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	S.S.	Kategori	ANOVA Sonuçları				
						Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	p
Etik İklim	Ortaokul	34	3.16	1.28	Gr. arası	4.958	4	1.240	0.638	0.636
	Lise	35	2.99	1.33	Gr. içinde	472.214	243	1.943		
	Ön Lisans	58	3.13	1.45	Toplam	477.172	247	-		
	Lisans	109	3.33	1.42						
	Lisansüstü	12	3.52	1.31						
Prosedür Adalet	Ortaokul	34	3.00	1.08	Gr. arası	20.012	4	5.003	3.161	0.015
	Lise	35	2.88	1.27	Gr. içinde	384.663	243	1.583		
	Ön Lisans	58	3.50	1.24	Toplam	404.676	247	-		
	Lisans	109	3.60	1.31						
	Lisansüstü	12	3.36	1.36						

4.6.2.3. Hastanedeki Görevine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 4.14 incelendiğinde hastanedeki göreve (pozisyon) göre etik iklim ve prosedür adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı ($p < 0,05$) görülmektedir. Bu nedenle, gruplar arası varyansın homojen olmamasından dolayı Games-Howell Analizine başvurulmuştur.

Tablo 4.14. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adaletle Yönelik Algı Düzeylerinin Hastanedeki Görev Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Değişken	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etik İklim	240	7	0.000*
Prosedür Adalet	240	7	0.045*

* $p < 0.05$

Katılımcıların hastanedeki görevine göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığının irdelendiği varyans analizi bulguları Tablo 4.15'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde etik iklim puanlarının [$F_{(7-240)} = 1.863$, $p > 0.05$] hastanedeki görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna

karşın prosedür adalet puanlarının [$F_{(7-240)}=0.028$, $p<0,05$] hastanedeki görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.15'te görüldüğü üzere, fizyoterapist (3.76 ± 1.11) olanların diğer pozisyonlarda olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle fizyoterapist olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca tablo da diyetisyen (3.88 ± 1.15) olanların diğer pozisyonlarda olanlara göre prosedür adalet algısı ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle diyetisyen olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.15. Hastanedeki Görevine Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	S.S.	ANOVA Sonuçları					
					Kategori	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	p
Etik İklim	Hekim	41	3.02	1.60	Gr. arası	24.597	7	3.514	1.863	0.076
	Hemşire	85	3.52	1.34	Gr. içinde	452.574	240	1.886		
	Diyetisyen	10	3.49	1.23	Toplam	477.172	247	-		
	Fizyoterapist	10	3.76	1.21						
	Sağlık Memuru	12	3.29	1.46						
	Laborant	20	3.00	1.52						
	Teknisyen	26	2.61	1.29						
	Diğer	44	3.08	1.21						
	Hekim	41	3.27	1.38	Gr. arası	25.429	7	3.633	2.299	0.028
	Hemşire	85	3.70	1.27	Gr. içinde	379.247	240	1.580		
Prosedür Adalet	Diyetisyen	10	3.88	1.15	Toplam	404.676	247	-		
	Fizyoterapist	10	3.78	1.23						
	Sağlık Memuru	12	2.96	1.08						
	Laborant	20	3.39	1.22						
	Teknisyen	26	2.90	1.30						
	Diğer	44	3.08	1.17						

4.6.2.4. Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 4.16 incelendiğinde meslekteki tecrübe değişkenine göre etik iklim ve prosedür adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı ($p<0,05$) görülmektedir. Bu nedenle, gruplar arası varyansın homojen olmamasından dolayı Games-Howell Analizine başvurulmuştur.

Tablo 4.16. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Meslekteki Tecrübe Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Değişken	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etik İklim	243	4	0.000*
Prosedür Adalet	243	4	0.013*

*p<0.05

Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığının test edildiği varyans analizi sonuçları Tablo 4.17’de paylaşılmıştır. Tablo incelendiğinde etik iklim puanlarının [$F_{(4-243)}=4.056$, $p<0.05$] ve prosedür adalet puanlarının [$F_{(4-243)}=4.029$, $p<0,05$] meslekteki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere, 20 yıl ve üzeri (4.06 ± 0.81) olanların 5 yıl ve altı (2.85 ± 1.51), 5 ile 10 yıl arası (3.47 ± 1.24), 10 ile 15 yıl arası (2.90 ± 1.48) ve 15 ile 20 yıl arasında (2.73 ± 1.62) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca tablo da 20 yıl ve üzeri (4.26 ± 0.87) olanların 5 yıl ve altı (3.19 ± 1.28), 5 ile 10 yıl arası (3.58 ± 1.22), 10 ile 15 yıl arası (3.13 ± 1.29) ve 15 ile 20 yıl arasında (2.76 ± 1.38) olanlara göre prosedür adalet algısı ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.17. Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

ANOVA Sonuçları										
Değişken	Grup	N	Ort.	S.S.	Kategori	Kar. Top	df	K.ort	F	p
Etik İklim	5 yıl ve altı	36	2.85	1.51	Gr. arası	29.864	4	7.466		
	5-10 yıl	132	3.47	1.24	Gr. içinde	447.308	243	1.841	4.056	0.003
	10-15 yıl	48	2.90	1.48	Toplam	477.172	247	-		
	15-20 yıl	23	2.73	1.62						
	20 yıl ve üzeri	9	4.06	0.81						
Prosedür Adalet	5 yıl ve altı	36	3.19	1.28	Gr. arası	25.171	4	6.293		
	5-10 yıl	132	3.58	1.22	Gr. içinde	379.505	243	1.562	4.029	0.003
	10-15 yıl	48	3.13	1.29	Toplam	404.676	247	-		
	15-20 yıl	23	2.76	1.38						
	20 yıl ve üzeri	9	4.26	0.87						

4.6.2.5. Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Tablo 4.18 incelendiğinde mevcut hastanedeki görev süresi değişkenine göre etik iklim ve prosedür adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı ($p<0,05$) görülmektedir. Bu nedenle, gruplar arası varyansın homojen olmamasından dolayı Games-Howell Analizine başvurulmuştur.

Tablo 4.18. Katılımcıların Etik İklim ve Prosedür Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Değişken	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etik İklim	243	4	0.000*
Prosedür Adalet	243	4	0.000*

* $p<0.05$

Katılımcıların mevcut hastanedeki görev süresine göre çalışma doğrultusunda tercih edilen değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığının test edildiği varyans analizi sonuçları Tablo 4.19’da paylaşılmıştır. Tablo incelendiğinde etik iklim puanlarının [$F_{(4-243)}=2.122$, $p>0.05$] hastanedeki görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna karşın prosedür adalet puanlarının [$F_{(4-243)}=2.404$, $p<0,05$] mevcut hastanedeki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere, 20 yıl ve üzeri (4.33 ± 0.28) olanların 5 yıl ve altı (3.07 ± 1.51), 5 ile 10 yıl arası (3.34 ± 1.30), 10 ile 15 yıl arası (2.78 ± 1.42) ve 15 ile 20 yıl arasında (3.08 ± 1.63) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanelerinde görev süresine sahip olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca tablo da 20 yıl ve üzeri (4.56 ± 0.23) olanların 5 yıl ve altı (3.36 ± 1.31), 5 ile 10 yıl arası (3.45 ± 1.25), 10 ile 15 yıl arası (2.91 ± 1.22) ve 15 ile 20 yıl arasında (3.12 ± 1.52) olanlara göre prosedür adalet algısı ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanelerinde görev süresine sahip olanların, prosedür adalete ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.19. Mevcut Hastanedeki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

ANOVA Sonuçları										
Değişken	Grup	N	Ort.	S.S.	Kategori	Kar. Top	df	K.ort	F	p
Etik İklim	5 yıl ve altı	69	3.07	1.51	Gr. arası	16.107	4	4.027		
	5-10 yıl	137	3.34	1.30	Gr. içinde	461.065	243	1.897	2.122	0.079
	10-15 yıl	25	2.78	1.42	Toplam	477.172	247	-		
	15-20 yıl	11	3.08	1.63						
	20 yıl ve üzeri	6	4.33	0.28						
Prosedür Adalet	5 yıl ve altı	69	3.36	1.31	Gr. arası	15.406	4	3.852		
	5-10 yıl	137	3.45	1.25	Gr. içinde	389.269	243	1.602	2.404	0.050
	10-15 yıl	25	2.91	1.22	Toplam	404.676	247	-		
	15-20 yıl	11	3.12	1.52						
	20 yıl ve üzeri	6	4.56	0.23						

4.7. Hipotez Testi

Korelasyon analizi ile araştırmanın temel sorusu olan “‘Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’” şeklindeki soruya yanıt aranmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda aktarılmaktadır.

Tablo 4.20. Etik İklim ile Prosedür Adalet Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri					Regresyon Değerleri			
Değişkenler	Ort.	S.S.	Bağımsız	Bağımlı	B	SH	B	P
Etik İklim	3.22	1.39	-	0.846*	0.779	0.031	0.846	0.000
Prosedür Adalet	3.38	1.28	0.846*	-				
Sabit					0.875	0.110		0.000

[$R^2 = 0.715$; $F(1,247) = 618.218$; $p < 0,01$]; [Prosedür Adalet = $0.875 + 0.779x(\text{Etik iklim})$]; * $p < 0,01$

Tablo 4.20’ye göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Etik iklim ile prosedür adalet arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kurulan regresyon modeline göre ise bağımsız değişken (etik iklim) bağımlı değişkeni (prosedür adalet) %71,5 oranında etkilemektedir. Diğer bir ifade ile bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimlerin %71,5’inin kaynağıdır. Bu sonuç, araştırmanın

temel hipotezinin (Sağlık çalışanlarının, etik iklim algısı ile prosedür adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır) doğrulandığını göstermektedir.



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde hastane çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algıları arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan araştırmanın bulguları, alan yazındaki ilgili çalışmalarla kıyaslanarak tartışılmış ve yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra araştırmadan elde edilen bulgular ışığında yazına ve uygulamacılara katkısı ve öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

5.1.1. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre belirlenen hastanelerdeki sağlık çalışanlarının hissettikleri etik iklim algılarının genel itibarıyla orta düzeyde olduğu (ort: 3.22) tespit edilmiştir. Bu tespit sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimi orta düzeyde algıladıklarını yani çalışma ortamlarına yönelik kararsız bir etik iklim algısına sahip olduklarını göstermekle birlikte Aydan (2017) ile Özçelik (2011) tarafından yürütülen çalışma bulgularıyla desteklenmektedir. Tespit doğrultusunda sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik uygulamalara veya etik içeriğe yönelik kararsız bir algı içerisinde olduğu ve güçlü bir etik iklim algısının olmayışının, etik ilkeler ve değerlerin özümlememesinden ve etik liderliğin yeterince görünür olmayışından kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Mammadova (2015) etik liderliğin etik dışı davranışlar üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu belirtmiş ve etik dışı davranışların örgütler açısından maliyetinin oldukça yüksek olması nedeniyle hem İnsan Kaynakları bölümünün hem de tüm yöneticilerin bu tür davranışları doğru şekilde yönetmelerinin örgütler için önemli avantajlar sağlayacağı vurgusunda bulunmuştur.

5.1.2. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimle ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Dünder (2010) ile Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Diğer taraftan sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, evli

ve bekar sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklime ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Aydan (2017), Dündar (2010), ile Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının etik iklime ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulgulanmıştır. 51 yaş ve üzerinde olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, yaş değişkeninin sağlık çalışanlarının etik iklim algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Dündar (2010), bu çalışmanın aksine yaş değişkeninin etik iklimi etkilemeyeceğini tespit ederken; Emül (2017) yürütmüş olduğu çalışmasında etik iklimin yaşa göre farklılaştığını tespit ederek bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bir başka araştırma bulgusuna göre sağlık çalışanlarının etik iklime ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Bu tespit doğrultusunda, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü programı mezunu sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklime ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre sağlık çalışanlarının etik iklime ilişkin algılarının hastanedeki görevi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda, hekim, hemşire, diyetisyen, fizyoterapist, sağlık memuru, laborant, teknisyen ve diğer meslek görevini icra eden sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklime ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Bir diğer araştırma bulgusuna göre ise sağlık çalışanlarının etik iklime ilişkin algılarının meslekteki tecrübeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer sağlık çalışanlarının algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, meslekteki tecrübe değişkeninin sağlık çalışanlarının etik iklim algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Emül (2017), bu çalışmanın aksine meslekte geçirilen toplam süre değişkeninin etik iklimi etkilemeyeceğini tespit ederken; Aydan (2017) yürütmüş olduğu çalışmasında etik iklimin meslekteki tecrübeye göre farklılaştığını tespit ederek bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Son olarak araştırmada sağlık çalışanlarının etik iklime ilişkin algılarının hastanedeki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda, 5 yıl ve altı, 5-10 yıl arası, 10-15 yıl arası, 15-20 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri görev süresine sahip sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklime ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Aydan (2017) ile Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

5.1.3. Sağlık Çalışanlarının Prosedür Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre belirlenen hastanelerdeki sağlık çalışanlarının hissettikleri prosedür adalet algılarının genel itibarıyla orta düzeyde olduğu (ort: 3.38) tespit edilmiştir. Bu tespit, sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaleti orta düzeyde algıladıklarını yani çalışma ortamlarına yönelik kararsız bir adalet algısına sahip olduklarını göstermekle birlikte Gür (2014), Düğer (2015) ile Koyutürk (2015) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Tespit doğrultusunda sağlık çalışanlarının fikir ve duygularını yeterince ifade edemediklerini ve hastane yöneticilerinin karar almadan önce sağlık çalışanlarının görüşlerine tam olarak başvurmadıklarını ve hastane prosedürlerinin her sağlık çalışanına adil uygulandığı konusunda kararsızlığın hakim olduğu bir delil şeklinde yorumlanabilir.

5.1.4. Sağlık Çalışanlarının Prosedür Adalet Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaletine ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Gür (2014) ile Düğer (2015) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Diğer taraftan sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, evli ve bekar sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaletine ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Gür (2014) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının prosedür adaletine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulgulanmıştır. 51 yaş ve üzerinde olanların, prosedür adaletine ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha

yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, yaş değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014), Düğer (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin yaş değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişler ve bu tespitler bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bir başka araştırma bulgusuna göre sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Lisans mezunu olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014), Düğer (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişler ve bu tespitler bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının hastanedeki görevi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diyetisyenlik mesleğini icra edenlerin, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, hastanedeki görevi değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014), Düğer (2015), Koyutürk (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin hastanedeki görev değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişler ve bu tespitler bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bir diğer araştırma bulgusuna göre ise sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının meslekteki tecrübeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer sağlık çalışanlarının algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, meslekteki tecrübe değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014), bu çalışmanın aksine meslekte geçirilen toplam süre değişkeninin prosedür adaleti etkilemeyeceğini tespit ederken; Düğer (2015), Koyutürk (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin meslekteki tecrübeye göre farklılaştığını tespit ederek bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Son olarak araştırmada sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının hastanedeki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanede görev süresine sahip olanların,

prosedür adalete ilişkin algılarının diğer sağlık çalışanlarının algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, hastanedeki görev süresi değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Düğer (2014), bu çalışmanın aksine mevcut hastanede geçirilen toplam süre değişkeninin prosedür adaleti etkilemeyeceğini tespit ederken; Koyutürk (2015) yürütmüş olduğu çalışmasında prosedür adaletin mevcut hastanede geçirilen toplam süreye göre farklılaştığını tespit ederek bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

5.1.5. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim ve Prosedür Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının etik iklim ile prosedür adalet algıları arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda sağlık çalışanlarının etik iklim algısı arttıkça prosedür adalet algılarının da arttığı çıkarımı yapılabilir. Dolayısıyla etik standartlara sahip davranışlar sergilenen, karar verilirken etik ilkelere öncelik tanınan, etik değerlere önem verilen ve etik dışı davranışların engellendiği bir hastanede adalet kavramının yerleşmesi beklenen bir durumdur.

Araştırma kapsamında ulaşılan bu bulgu, Albejaidi'nin (2021) Suudi Arabistan'ın Qassim eyaletinde bulunan kamu ve özel sağlık kuruluşlarında çalışan 510 hemşire üzerinde yürütmüş olduğu araştırmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu saptamaya bağlı olarak adalet ögesinin de içinde yer aldığı mesleki etik ilkelere bağlı olan sağlık çalışanlarından oluşan bir hastanede adil bir sistemin işlediğine kanaat getirebilir.

5.2. Yazına Katkısı

Mevcut araştırmanın başka araştırmalardan farklı kılan yönleri bulunmaktadır. Öncelikle sağlık literatüründe örgütsel adalet algısı (prosedür adalet, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve bilgisel adalet-bütün değişkenler boyutuyla) ile etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik yapılan ulusal yazındaki ilk araştırma olmasından dolayı, yazına sağlayacağı katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algı düzeyleri açısından gelecekte sağlık sektöründe yapılacak çalışmalara büyük katkısı olacağı ümit edilmektedir.

İkinci olarak, belirlenen hastanelerde yapılan araştırma açısından Türkiye bağlamında etik iklim algısı ile prosedür adalet algısı arasındaki ilişkiyle ilgili ilk çalışmadır.

5.3. Uygulamacılara Katkısı

Çalışmanın sağlık çalışanları üzerinden yürütülmesi, etik iklim ve prosedür adalet hakkında yapılan çalışmaların farklı sektör ve örgütlerde de uygulanabildiğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda elde edilen bulgular hem yazına hem de sağlık çalışanlarına performans açısından anlamlı ve olumlu katkıda bulunmaktadır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular asıl olarak hastanede fiili olarak görev yapan sağlık çalışanlarına ve üst yönetim kadrosundaki personel için de önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algısının nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu anlamalarına yardımcı olacaktır. Sağlık çalışanlarına etik değerlerin varlığını hissettirmelerini ve esas olarak yapılan uygulamaların adaletli olarak hissedilmesini sağlamak yöneticilerin asli görevlerindendir. Aksi halde hastanede personel veriminden ve performansından bahsetmek mümkün olamaz ve sonucunda da hastalara kaliteli hizmetin verilmesi mümkün olmamaktadır.

5.4. Gelecek Araştırmalara ve Uygulamalara Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle hem araştırmaya hem de uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur.

5.4.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

- ❖ Etik iklim ve prosedür adalet arasındaki ilişkinin belirlendiği bu araştırma hastanelerde fiili olarak görev yapan sağlık çalışanları ile yürütülmüştür. Bu araştırma hastane yönetim kurulu üyelerine de uygulanarak sağlık işletmeleri bazında konuya farklı bakış açıları kazandırabilir.
- ❖ Nicel araştırma yöntemleri takip edilerek yürütülen bu araştırmanın modeli tarama desenidir. Bu araştırma konusu, nitel veya karma araştırma yöntemleriyle ele alınabilir. Bu doğrultuda konuya farklı bir mercekten bakılmasının sağlanması ve konuya ilişkin netlik kazanmayan unsurların açıklığa kavuşturulması mümkün hale getirilebilir.
- ❖ Araştırmanın ana kütlesi Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarıdır. Araştırma Türkiye'nin farklı illerinde gerçekleştirilebilir.
- ❖ Araştırmada etik iklim prosedür adalet değişkeni ile alınmıştır. Etik iklim son zamanlarda ilgi çeken ve araştırılan konulardandır. Etik iklim ile ilgili

olabilecek farklı değişkenler (etik liderlik, örgüt kültürü vd.) ile araştırma yürütülebilir.

- ❖ Araştırmada etik iklim değerlendirmesi tek boyutlu etik iklim ölçeği baz alınarak ele alınmıştır. Daha sonraki araştırmalarda etik iklim boyut düzeyinde ele alınması konuya yeni bakış açıları sağlayabilecektir. Egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik temelli iklim tiplerinin ayrı ayrı ele alınması araştırmaya derinlik katarak farklı sonuçlar verebilir.
- ❖ Hastane etik iklimini ölçmeye yönelik özel bir ölçek olmadığı için bu konuda ölçek geliştirilmesi çalışmaların sonuçları açısından yararlı olabilir.

5.4.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- ❖ Hastanelerde pozitif yönde algılanan bir etik iklim oluşturmak için etik ilkeler pekiştirilirken etik dışı davranışlara göz yumulmamalıdır.
- ❖ Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, tüm etik iklim türleri arasında bir dengenin sağlanması, ortaya çıkan durumlar karşısında yasa ve kanunlar göz önüne alınarak sağlık çalışanı, örgüt ve sağlık tüketicisi yararına kararların alınması elzem görülmektedir.
- ❖ Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede hastane, sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılamasının değerini yükseltecek karar alma süreçlerinde katılımlarını sağlamalı ve teşvik etmelidir.
- ❖ Hastane, etik iklimin oluşmasında üst yönetimin etkili bir unsur olduğunu göz ardı etmemelidir. Hastane işe alım sürecinde değerlendirme kriterleri arasında etik değerlere sahip olmak önemli bir unsur olarak yer almalı ve üst yönetim, etik değerlere sahip yönetici ve çalışanlara öncelik vermelidir.
- ❖ Etik iklim ve prosedür adalet arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ve etik ikliminin prosedür adaletin önemli bir yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda hastane yöneticilerinden hastane iklimi ve etik iklim gibi olumlu iklim tiplerinin güçlendirilmesine yönelik bir strateji izleyerek hastanelerini geliştirmeleri beklenebilir.

6. KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., Demirtaş, Ö.**, 2014. Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1):107-123.
- Akkoç, İ.**, 2012. İşletmelerde Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3):45-60.
- Altındış, S., Ergin, A.**, 2018. Araştırma Evreni ve Örneklem. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde*, s.81-104, ed. Aslan, Ş., Eğitim Yayınevi, Konya.
- Albejaiddi, F.**, 2021. The mediating role of ethical climate between organizational justice and stress: A CB-SEM analysis. *Amazonia Investiga*, 10(38):82-96.
- Allameh, S. M., Rostami, N.A.**, 2014. Survey Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Academy*, 2(3):1-8.
- Ando, N., Matsuda, S.**, 2010. How employees see their roles: the effect of interactional justice and gender. *Journal of Service Science and Management*, 3(02):281-286.
- Aslanlı, H.**, 2021. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Hasta Mahremiyeti Algısına Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Aydan, S.**, 2017. Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydan, A., Kaya, A.**, 2018. Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2):199-216.
- Bahçecik, N., Özgür, H.**, 2003. Hospital Ethical Climate Survey in Turkey. *JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation*, 5(4):94-99.
- Barnett, T., Schubert, E.**, 2002. Perceptions Of The Ethical Work Climate And Covenanta Relationships. *Journal Of Business Ethics*, 36(3):279-290.
- Bartholdson, C., Sandeberg, M.A., Lützn, K., Blomgren, K., Pergert, P.**, 2016. Healthcare professionals' perceptions of the ethical climate in paediatric cancer care. *Nursing Ethics*, 23(8):877-888.
- Baş, G., Şentürk, C.**, 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1):29-62.
- Beugre, C.D., Baron, R.A.**, 2001. Perceptions Of Systemic Justice: The Effects Of Distributive, Procedural And Interactional Justice. *Journal Of Applied Social Psychology*, 31(2):324-339.
- Biçer, M.**, 2005. Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüte Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklimle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Bies, R.J., Moag, J.S.,** 1986. Interactional justice: Communication criteria of Fairness. (B. H. Sheppard, Dü.) Greenwich: JAI Press.
- Boboce, D.R.,** 2013. Procedural justice: A historical review and critical analysis . The Oxford handbook of justice in the workplace, 51-88.
- Budak, G.,** 2015. Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Bulut, H.,** 2012. Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve İş Performanslarına Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Büte, M.,** 2011. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1):171-192.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F.,** 2012. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 12. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Ceviz D.C.,** 2019. Örgütsel Adalet, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Kavramları ve Aralarındaki İlişkiler: Akademik Yayınlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Choe, K.L., Choonh, Y.O., Tan, L.P.,** 2017. The Impact of Ethical Climate on Organizational Commitment: A Study of Malaysian Higher Learning Institutions. *Global Business and Management Research*, 9(1):208-217.
- Cihangiroğlu, N.,** 2011. Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1): 9-16.
- Civelek, M.E., Çemberci, M., Ince, H., Günel, D.,** 2016. The mediator effect of ethical climate on the relation between organizational justice and organizational commitment. *International Peer-Reviewed Journal of Humanities and Academic Science*, 18:1-24.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., Ng, K.Y.** 2001. Justice At Millennium: A Meta – Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice. *Research. Journal of Applied Psychology*. 86(3):425-445.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J., Zapata-Phelan, C P.,** 2005. What is organizational justice? A historical overview.
- Cornell, F.G.,** 1955. Socially perceptive administration. *The Phi Delta Kappan*, 36(6):219-223.
- Cropanzano, R., Folger, R.,** 1991. Procedural justice and worker motivation. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (Vol. 5, pp. 131-143). New York: McGraw-Hill.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., Victor, B.,** 2003. The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2):127-141.

- Çakar, N.D.**, 2015. Toplumsal cinsiyet temelinde örgütsel adalet algısı: etik iklimin rolü. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(2):79-93.
- Çoban, A.**, 2013. Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2):17-33.
- Demirer, K.**, 2018. Çalışanlarda Güç Mesafesine Bağlı Olarak Prosedür Adaleti Algısı Ve Yönetici Tatmini, İş Arkadaşlarından Tatmin, İş Tatminine İlişkin İskenderun'da Öğretmenler Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.
- Deshpande, S.P.**, 1996a. Ethical climate and the link between success ethical behavior: an empirical investigation of a non-profit organization. *Journal Of Business Ethics*, 15:315-320.
- Deshpande, S.P.**, 1996b. The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 15:655-660.
- Deyneli, F.**, 2010. Türkiye'de Adalet Ekonomisinin Karşılaştırmalı Analizi. Umut Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Dilek, H.**, 2005. Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Doğan, H.**, 2002. İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Academic Review*, 2(2):71-78.
- Dönertaş, C.F.**, 2008. Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Düğer, S.** 2015. Örgütsel Adalet Algısının, İş Tatmini Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Eker, G.**, 2006. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ekiztepe, B.**, 2011. Konaklama İşletmelerinde etik iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Yüksek lisans tezi*, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Elçi, M.**, 2005. Örgütlerde Etik Davranışın Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Elçi, M., Karabay, M.E., Akyüz, B.**, 2015. Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207:587-597.
- Emül, E.**, 2017. Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Elazığ Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Emül, E., Demirel, E.T.**, 2018. Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Elazığ örneği. *Turkish Studies*, 13(7):83-122.

- Erdoğan, P., Çelik, A.** (2019). Sağlık sektöründe etik iklim oluşturmaının hemşirelerin performansına etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(2):105-113.
- Erdoğan, M., Kırılmaz, H., Arslanoğlu, A.,** 2018. Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2):109-118.
- Eser, G.,** 2007. Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J.** 2002. Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*. 92(1):105-108.
- Fein, C. E., Tziner, A., Lusk, L., Palachy, O.,** 2013. Relationships between ethical climate, justice perceptions, and LMX. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2):147–163.
- Field, A.,** 2000. Discovering statistics using SPSS for windows. Sage, London.
- Folger, R.G., Cropanzano, R.,** 1998. Organizational Justice and Human Resource Management, 7, London: Sage.
- Folger, R., Konovsky, M.A.,** 1989. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1):115-130.
- Forehand, G.A., Von Haller, G.,** 1964. Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6):361.
- George, J.M. , Jones, G.R.,** 2005. Understanding and Managing Organizational Behavior (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- George, D., Mallery, M.,** 2010. SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 17.0 update, Boston: Pearson.
- Gölcür, M.,** 2022. Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim İle Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Greenberg, J.,** 1996. The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gül, H.,** 2006. Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9):65-79.
- Gür, E.,** 2014. Kamu, Özel ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Durumları. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Hamric, B.L., Blackhall L.J.,** 2007. Nurse- physician Perspectives on The Care of Dying Patients in Intensive Care Units: Collaboration, Moral Distress and Ethical Climate. *Critical Care Medicine*, 35(2):422-29.
- Hart, S.E.,** 2005. Hospital Ethical Climates and Registered Nurses' Turnover Intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2):173-177.

- Hashish, E.A.A.**, 2015. Relationship Between Ethical Work Climate and Nurses' Perception of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Nursing Ethics*, 24(2):151-166.
- Işık, O., Uğurluoğlu, O., Akbolat, M.**, 2012. Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2):1-8.
- İşcan, Ö.F., Naktiyok, A.**, 2004. Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1):181-201.
- İşcan, Ö.F., Sayın, U.**, 2010. Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4):195-216.
- Jankingthong, K., Rurkkhum, S.**, 2012. Factors affecting job performance: a review of literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2):115-127.
- Kantarci, Z.**, 2007. İş Etiği ve Ahilik. *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karadut, G.**, 2014. Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Amprik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Karaeminoğulları, A.**, 2006. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karaman, M.**, 2021. Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkileri: Karaman İlinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Karaman, P.**, 2009. Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelemesine Yönelik Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N.** 2016. Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar teknikler ilkeler. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karavardar, G.**, 2013. Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26):139-150.
- Kaya, E.**, 2011. Hemşirelerin Yöneticilere Duydukları Güven ve Örgütsel Adaletin Motivasyon Düzeylerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıç, M.Y.**, 2019. Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3):807-836.
- Kılıç, S.**, 2016. Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1):47-48.

- Kitapçı, H., Elçi M.,** 2005. Quality Culture, Ethical Climate, Person-Organization Fit And Organizational Commitment: An Empirical Investigation. International Strategic Management Conference. Çanakkale.
- Kocayığit, A., Sağnak, M.,** 2012. İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 23(10):183-197.
- Koh, H.C., Boo, E.F.H.,** 2001. The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4):309-324.
- Korkmazer, F., Pirol, M., Güneysu, E.,** 2020. Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1):163-170.
- Koyutürk, A.,** 2015. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Yüksek Lisans Bitirme Tezi*, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Lemmergaard, J., Lauridsen, J.,** 2008. The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4):653-675.
- Luria, G., Yagil, D.,** 2008. Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2):276-283.
- Luthans, F.,** 1981. Organizational Behavior. 3.Ed., McGraw Hill.
- Mammadova, C.,** 2015. Çalışanların Etik-Dışı Davranışlarını Azaltmada Etik Liderliğin Rolü: Ampirik Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Martin, K.D., Cullen, J.B.** 2006. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69:175-194.
- Meriçöz, S.,** 2015. Çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatminine ve iş performansına olan etkisi: Ampirik bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Miles, J.A.,** 2016. Management and organization theory: a jossey-bass. John Wiley & Sons.
- Mohammadi, A., Hanifi, N., Varjoshani, N.J.,** 2020. The Relationship Amongst Nurses' Perceived Organizational Justice, Work Consciousness, And Responsibility. *Nursing Ethics*, 27(3):701-713.
- Moorman, H.R.,** 1991. Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6):845-855.
- Mumcu, A.,** 2014. Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Mumcu, A., Döven, M.S.,** 2016. Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1):113-152.

- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F., Siletti, E.,** 2017. Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization. *Journal of Business Research*, 71:19-26.
- Neuman, J.H., Keashly, L.,** 2010. Means, Motive, Opportunity and Aggressive Workplace Behavior. (J. Greenberg, Dü.) Rand Corporation, Taylor&Francis e-Library.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H.,** 1993. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3):527-556.
- Nizamieva, D.,** 2004. Örgütlerde Sosyal Sorumluluk ve İş Etiği. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Olson, L.,** 1998. Hospital Nurses' Perception of Ethical Climate of Their Work Settings. *Journal of Nursing Scholarship*, 30(4):345-349.
- Oral, N.,** 2012. Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Örgütünde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Öz, H.H.,** 2021. Örgütsel Adalet İle İş Stresi Arasındaki İlişkide Etik İklimin Aracılık Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- Özçelik, K.,** 2011. Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M.,** 2003. Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 21:77-96.
- Özkan, N.,** 2017. İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Özyer, K.,** 2010. Etik iklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Peterson, D.K.,** 2002. The Relationship Between Unethical Behavior and The Dimensions of The Ethical Climate Questionnaire. *Journal Of Business Ethics*, 41:313-326.
- Polat, M.,** 2021. Örgütsel Etik İklimin Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Antalya Sahil Otellerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1):1-15.
- Polat, S., Celep, C.,** 2008. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54(54):307-331.
- Preacher, K.J., MacCallum, R.C.,** 2002. Exploratory factor analysis in behavioral genetics research: Factor recovery with small sample sizes. *Behavior Genetics*, 32(2):153-161.

- Qualls, W.J., Puto, C.P.,** 1989. Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions. *Journal of Marketing Research*, 26:179-192
- Reichers, A.R., Schneider, B.,** 1990. Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5–39). California: Jossey-Bass.
- Sarı, G.O.,** 2015. Bireysel Özelliklerin örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: mülk idare amirleri üzerine bir inceleme. *Yüksek Lisans Tezi*, Çığ Üniversitesi, Mersin.
- Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., Henderson, A.,** 2008. Nurses' Moral Sensitivity and Hospital Ethical Climate: A Literature Review. *Nursing Ethics*, 15(3):304-321.
- Schminke M, Ambrose ML, Neubaum D.O.,** 2005. The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97:135-151.
- Schneider, B., Rentsch, J.,** 1988. Managing climates and cultures: a future perspective, in futures of organizations. pp. 181-200, eds Hage, J., Lexington, MA: Lexington Books.
- Schwepper, Jr., C.H., Ferrel, O.C., Ingram, T.N.,** 1997. The Influence Of Ethical Climate And Ethical Conflict On Role Stress In The Sales Force. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(2):99-108.
- Shacklock, A., Manning, M., Hort, L.,** 2011. Ethical climate type, self-efficacy, and capacity to deliver ethical outcomes in public sector human resource management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 9(2):34-49.
- Shapira-Lishchinsky, O., Rosenblatt, Z.,** 2010. School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2):164-181.
- Silen, M., Kjellstrom, S., Christensson, L., Sidenvall, B., Svantesson, M.,** 2012. What actions promote a positive ethical climate? A critical incident study of nurses' perceptions. *Nurs Ethics*, 19(4):501–512.
- Simha, A., Pandey, J.,** 2021. Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing ethics*, 28(5):714-722.
- Söyük, S.,** 2018. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3):435-442.
- Söyük, S.,** 2007. Örgütsel Adaletin İş Tetmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Stamenkovic, S., Njegovan, B.R., Vukadinovic, M.S.,** 2018. Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(3):425-442.

- Stefkovich, J.A., Shapiro, J.P.,** 2003. Deconstructing communities: Educational leaders and their ethical decision-making processes. In P. T. Begley & O. Johansson (Eds.), *The ethical dimensions of school leadership* (pp. 89-106). Dordrecht: Springer.
- Surjanti, J., Soejoto, A., Muafi.,** 2018. The impact of procedural justice (PJ), distributive justice (DJ) and ethical climate (EC) on continuous professional development (CPD): The role of work-related stress (WRS) mediation. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1):1-9.
- Şahin, B., DüNDAR, T.,** 2011. Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 66(01):129-159.
- Şahin, B., Taşkaya, S.,** 2010. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2):85-114.
- Şirin, Y.E., Metin, M., Bilir, F.P.,** 2020. Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(1):75-85.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S.,** 2007. *Using Multivariate Statistics*. (Fifth Edition), Boston, MA: Pearson.
- Tekin, H.,** 2019. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Yargı Yayınları, Ankara.
- Tekin, V.N.,** 2007. Spss uygulamalı bilimsel pazarlama araştırmaları. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Thibaut, J., Walker, L.,** 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, Erlbaum, NJ.
- Torun, M. K.,** 2013. Turizm alanında lisans ve önlisans eğitimi veren kurumlarda etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Törnblom, K.Y., Vermun, R.,** 1999. An integrative perspective on social justice: Distributive and procedural fairness evaluations of positive and negative outcome allocations. *Social Justice Research*, 12(1):39-94.
- Uğurlu, C.T.,** 2009. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (Hatay İli Örneği). *Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- URL-1,** 2021. <https://yhgm.saglik.gov.tr/TR-42988/personel-dagilim-cetveli-pdc.html>. Personel Dağılım Cetveli. 3 Haziran 2021.
- Usmani, S., Jamal, S.,** 2013. Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 2(1):351-383.
- Ülgen, H., Mirze, S.,** 2013. İşletmelerde Stratejik Yönetim. Beta Basım Yayın, İstanbul.

- Veress, Z.E., Gavreliuc, A.,** 2018. Organizational Commitment, Organizational Justice and Work Satisfaction: A Comprehensive Model in a Romanian Organizational Setting. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 20(2):60-69.
- Victor, B., Cullen, J.B.,** 1987. A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in corporate social performance and policy*, 9:51-71.
- Victor, B., Cullen, J.,** 1988. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33:101–125.
- Wolfe, S. E., Rojek J., Manjarrez, Jr, V.M., Rojek, A.,** (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54:20-29.
- Yardan, E.D., Kiremit, B.Y.,** 2017. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Adalet. *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları* içinde, s.39-55, ed. Çimen, M. ve Deniz, S., Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Yatkin, A.,** 2008. Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırma). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1):211- 231.
- Yorulmaz, M.,** 2021. Tersane İşletmelerinde Etik İklimin Örgütsel Güvene Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 13(1):57-84.
- Yüksekbilgili, Z., Hatipoğlu, Z.,** 2015. Kuşaklara Göre Örgütsel Adalet Algısı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(2):403-412.
- Yüksel, Ö. F., Düşükcan, M.,** 2019. Etik İklim Algısının İş Görenlerin İş Tatmini Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: ARÇELİK AŞ Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1):53-65.
- Yürür, Ş.,** 2008. Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2):295-312.
- Zagladi, A.N., Hadiwidjojo, D., Rahayu, M., Noermijati, N.,** 2015. The Role of Job Satisfaction and Power Distance in Determining the Influence of Organizational Justice Toward the Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211:42-48.

EKLER

EK-1 Araştırma Anketi

Değerli katılımcı, bu anket formunu doldurarak akademik bir çalışmaya katkıda bulunuyor olacaksınız. Soruları okuyarak gerçek düşüncelerinizi belirtmeniz sonuçların geçerliliği açısından oldukça önemlidir. Anket sonuçları genel olarak değerlendirileceği için isminizi ve çalıştığınız kurumu belirtmeniz istenmemektedir. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Bilime olan katkınız için teşekkür ederiz.

Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

Yaşınız: 21 yaş altı () 21-30 arası () 30-40 arası () 40-50 arası () 51 yaş ve üzeri ()

Eğitim Düzeyiniz: Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

Hastanedeki Göreviniz: Hekim () Hemşire () Diyetisyen () Fizyoterapist () Sağlık Memuru ()

Laborant () Teknisyen () Diğer () Belirtiniz.....

Meslekteki Tecrübeniz:

5 yıl ve altı () 5 – 10 yıl arası () 10 – 15 yıl arası () 15 – 20 yıl arası () 20 yıl ve üzeri ()

Mevcut Hastanedeki Görev Süreniz:

5 yıl ve altı () 5 – 10 yıl arası () 10 – 15 yıl arası () 15 – 20 yıl arası () 20 yıl ve üzeri ()

Lütfen aşağıdaki derecelendirme cetvelini kullanarak kendinize en uygun olan dereceyi işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Etik İklim					
1. Çalıştığım kurum, yazılı ve resmi iş ahlakı kurallarına sahiptir.					
2. Çalıştığım kurum, iş ahlakı kurallarını şiddetle teşvik eder.					
3. Çalıştığım kurum, iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.					
4. Çalıştığım kurum iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.					
5. Çalıştığım kurumda, üst düzey yönetim iş ahlakına uygun olmayan davranışları kesinlikle hoş görmez.					
6. Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde yaptırım uygulanır (kınama, uyarı, iş haddinin feshi).					
7. Çalıştığım kurumda çalışan biri kuruma çıkar sağlayan etik dışı bir					

davranışta bulunursa resmi biçimde yaptırım uygulanır (kınama, uyarı, iş haddinin feshi).					
Prosedür (İşlemsel) Adalet					
1. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
2. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
3. Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
4. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler.					
5. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
6. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					



EK-2 Etik Kurul

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2020-E.12156



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Etik Kurulu

Sayı : 30603717-050.01.04-
Konu : Etik Kurul Kararı

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 10/06/2020 tarihli ve E. 2802 sayılı " Etik Kurul" konulu yazı

Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden Prof. Dr. Arzu KARACA ve Yüksek Lisans Öğrencisi Muhammet Uğur ÇAKMAKCI'ya ait "Hastane Çalışanlarının Etik İklim Algılarıyla Prosedür (İşlemsel) Adalet Alguları Arasındaki İlişkinin Araştırılması" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Fulya BENZER
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurulu kararı (2 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Prof. Dr. Arzu KARACA

Bilgi:
REKTÖRLÜK MAKAMINA

Adres: Aktülük Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli
Telefon: 0 428 213 17 94 Faks: 0 428 213 18 61
e-Posta: universite@munzur.edu.tr Elektronik Ağı: www.munzur.edu.tr

Bilgi için: Necip Doğan
Unvanı: Şef
Tel No: 0 428 213 16 83-1029

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

Etik Kurulu Kararı

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar No:	Çalışmacıların Adı Soyadı
13.07.2020	8	8	Yüksek Lisans Öğrencisi Muhammet Uğur ÇAKMAKCI Prof. Dr. Arzu KARACA

Karar

“Hastane Çalışanlarının Etik İklim Algılarıyla Prosedür (İşlemsel) Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin Araştırılması” Konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Fulya BENZER (Başkan)	İMZA
Prof. Dr. Murat ÇİMEN (Üye)	İMZA
Prof. Dr. Nuran ÇIKCIKOĞLU YILDIRIM (Üye)	İMZA
Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ (Üye)	İMZA
Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN (Üye)	İMZA
Doç. Dr. Banu KUTLU (Üye)	İMZA
Dr. Öğr. Üy. Bayram GÜNEŞ (Üye)	İMZA
Doç. Dr. Savaş SERTEL (Üye)	İMZA
Doç. Dr. Doğançan ÖZSEL (Üye)	İMZA
Dr. Öğr.Üyesi Emine KAPLAN SERİN (Üye)	KATILMADI

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

Dr. Öğr. Üyesi Yadigar ÇEVİK DURMAZ (Üye)	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN (Üye)	İMZA
Arş. Gör. Selim Orhun SUSAM (Üye)	İMZA
Avukat Serkan ERDOĞAN (Üye)	İMZA