



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI
VE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI**

GÖZDE ÇİTAK

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

OCAK 2017



**YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI VE
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI**

Gözde ÇİTAK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2017

Gözde ÇİTAK tarafından hazırlanan “Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları ve Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Öğr. Gör. Dr. Burcu BAYRAK KAHRAMAN

Hemşirelik Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Başkan : Doç. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA

Hemşirelik Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Yrd. Doç. Dr. İmatullah AKYAR

Hemşirelik Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Tez Savunma Tarihi: 30.01.2017

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS / DOKTORA tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Gözde ÇİTAK
30/01/2017

YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI VE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

(Yüksek Lisans Tezi)

Gözde ÇİTAK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ocak 2017

ÖZET

- Bu çalışma yöneticilerin etik liderlik davranışları ve çalışanların örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan 177 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında, sosyodemografik soru formu, Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Veriler, frekans-yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis-H testi ve Spearman Korelasyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sorumlu hemşirelerin etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği ortalama puanları klinik hemşirelerine göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,005$). Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ölçeği ile etik liderlik ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=0,645, p<0,05$). Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda etik liderlik ve adalet algısını artırmak için yönetici ve hemşirelere yönelik örgütsel stratejiler geliştirilmesi önerilmiştir.

Bilim Kodu : 1032

Anahtar Kelimeler : Hemşirelik, Etik Liderlik Davranışı, Örgütsel Adalet Algısı

Sayfa Adedi : 58

Danışman : Öğr. Gör. Dr. Burcu BAYRAK KAHRAMAN

ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR OF MANAGERS' AND NURSES'
PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE

(M. Sc. Thesis)

Gözde ÇİTAK

GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

January 2017

ABSTRACT

The study was carried out descriptively in order to to determine the ethical leadership behaviors of managers and the perceptions of employees' organizational justice. The universe of the research was composed of 177 nurses, who work in Gazi University Hospital. Data were collected through Sociodemographic question form, Ethical Leadership Scale and Organizational Justice Perception Scale. Data, frequency-percentage, arithmetic mean and standard deviation were evaluated with Mann Whitney U test, Kruskal Wallis-H test and Spearman correlation analysis. According to the results the average scores of ethical leadership scale and organizational justice perception scale of the responsible nurses were significantly higher than the clinical nurses ($p<0,005$). There was a statistically significant and positive correlation between nurses' organizational justice perception scale and ethical leadership scale mean scores ($r=0,645, p<0,05$). It has been proposed to develop organizational strategies for nursing managers and nurses to increase the perception of ethical leadership and justice in line with the results obtained from the research.

Science Code : 1032

Key Words : Nursing, Ethical Leadership Behavior, Organizational Justice

Page Number : 58

Advisor : Lecturer Dr. Burcu Bayrak Kahraman

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez sürecinde bana olan inancını hiç kaybetmeyen, beni büyük bir sabırla yüreklendiren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışman hocam Öğr. Gör. Dr. Burcu Bayrak KAHRAMAN'A,

Çalışmam için zaman ayırıp anketlerimi yanıtlayan tüm katılımcılara,

Araştırmamın istatistik analizleri konusunda yardımcı olan Ahmet GÜL ve Gizem Gökçe ÖZDEŞ'e

Bu uzun yüksek lisans serüvenim boyunca sabrını, desteğini esirgemeyen ve tüm stresimi benimle paylaşan sevgili eşim Serkan ÇİTAK'a,

Onun zamanından çalmadan yazmaya çalıştığım tezim sırasında uyuyarak en büyük destekçim olan oğlum Çağan Ali ÇİTAK'a,

Canım annem, babam ve kardeşlerime her zaman yanımda oldukları için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Liderlik Kavramı.....	5
2.1.1. Liderlik nedir?	5
2.1.2. Liderde bulunması gereken özellikler	5
2.1.3. Liderin güç kaynakları	6
2.1.4. Lider ve yönetici farkı	6
2.1.5. Liderlik yaklaşımları ve liderlik türleri	7
2.2. Etik Kavramı	12
2.2.1. Etik nedir?	12
2.2.2. Etik türleri	13
2.2.3. Etik davranış ilkeleri	13
2.2.4. Etik liderlik.....	13
2.2.5. Etik liderlik davranışı	14
2.2.6. Etik dışı liderlik davranışı	14
2.3. Adalet Kavramı	15
2.3.1. Adalet nedir?	15
2.3.2. Örgütsel adalet algısı boyutları	16

	Sayfa
3. GEREÇ VE YÖNTEM	19
3.1. Araştırmanın Şekli	19
3.2. Araştırma Soruları.....	19
3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	19
3.4. Araştırmanın Evreni.....	19
3.5. Araştırmanın Örneklemi	19
3.6. Araştırmanın Etik Yönü.....	20
3.7. Veri Toplama Araçları	20
3.7. Veri Toplama Formlarının Uygulanması.....	21
3.7.1. Araştırmanın ön uygulaması	21
3.7.2. Araştırmanın uygulanması	22
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	22
4. BULGULAR	23
4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	23
4.2. Hemşirelerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları İle Kişisel ve Mesleki Tanıtıcı Özelliklerine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin Bulgular	24
4.3. Hemşirelerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	29
5. TARTIŞMA	31
5.1. Hemşirelerin etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği puan ortalamalarına ilişkin bulguların tartışılması.....	31
5.2. Hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özellikleri ile etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ölçeklerine ilişkin bulguların tartışılması	32
5.3. Hemşirelerin etik liderlik ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tartışılması	34
KAYNAKLAR	39
EKLER	45
EK-1. Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi İzin Yazısı	46

	Sayfa
EK-2. Gazi Üniversitesi Etik Kurul İzin Yazısı.....	47
EK-3. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	49
EK-4. Anket izin yazışmaları.....	51
EK-5. Veri Toplama Formları.....	52
ÖZGEÇMİŞ	58



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Lider ve yönetici arasındaki farklar	7
Çizelge 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özellikleri.....	23
Çizelge 4.2. Etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ölçeği puan ortalamaları	24
Çizelge 4.3. Hemşirelerin kişisel tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları	25
Çizelge 4.4. Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları	27
Çizelge 4.5. Hemşirelerin etik liderlik ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki.....	29

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Yönetim tarzı matriksi	9



1. GİRİŞ

Problem tanımı

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak için bir gruba dahil olma eğilimindedir. Dahil oldukları grupların varlıklarını sürdürmeleri, grup üyelerinin birbirleriyle uyumlu çalışmasının sağlanması, grup faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, grup içerisinde çatışmanın azaltılması, değişimin yönetilmesi için lidere ihtiyaç duyulmaktadır [1]. Lider, grup üyelerini etkileyerek bireylerin aynı amaçları benimseyip hareket etmelerini sağlayacak kişidir. Liderlik ise; bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme, insanları aynı amaçlara ulaşmak için harekete geçirebilme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır [2].

Liderlik, uzun zamandan bu yana araştırmalara konu olmuştur. Literatürde karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik, katılımcı liderlik, transaksiyonel liderlik, transformasyonel liderlik gibi tanımlarla karşımıza çıkmaktadır [1-6]. Bununla beraber liderlikle ilgili olarak karşımıza çıkmakta olan ve araştırmalara konu olan kavramlardan birisi de etik liderlik kavramıdır [1,3,7-9].

Etik; değerleri, normları, kuralları doğru-yanlış, uygunluk-uygunsuzluk ya da iyi-kötü gibi ahlaki açıdan inceleyen felsefe disiplini [10]. Etik liderlik ise; çalışanların üzerinde güçlü bir etki oluşturan, çalışanları kişisel eylemlerinde ve kişiler arası ilişkilerinde ahlak kurallarına uygun davranışlar sergilemeye teşvik etmek, karar verme sürecinde de ahlaka uygun karar vermeleri için desteklemektir [11]. Etik liderler, ahlaka uygun davranışlar gösterecekleri için çalışanlarına karşı dürüst, tutarlı ve adaletlidirler [12].

Etik liderlerin davranış özelliklerinden birisi adil olmaktır [12]. Etik liderlikte; lider eleştiriye açık olduğunda, iyi bir dinleyici olduğunda, çatışma yönetirken çalışanların haklarını kullanmalarına engel olmadığında kurumda hoşgörü ortamı oluşmuş olur. Çalışanlara eşit davranmak, emeğin karşılığını vermek, ayrımcılık yapmamak ile lider, kurumda adaleti sağlamış olur [13]. Liderlerin etik liderlik davranışı göstermeleri çalışanların da etik davranış göstermesini sağlayacaktır. Liderlerin adil davranması çalışanların kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için olan çabalarını arttıracaktır. [2,12,14].

Sağlık hizmetlerinde liderlik, her hizmet sektöründe olduğu gibi oldukça önemli bir konudur [15-16]. Sağlık hizmetlerinde verilen hizmetin ve bakımın, kaliteli olması, verimliliğinin sağlanması için etkili bir liderlik gerekmektedir [17]. Liderlik, yöneticinin çalışanları etkileyerek davranışlarını yönlendirebilmesi olarak ifade edilmiştir [2]. Sağlık hizmeti verilen hastane yöneticilerinin de çalışanlarını etkileyerek örgütsel amaçları yerine getirebilmeleri, çalışanlara aynı mesajı vererek tutarlı olabilmeleri için göstereceği liderlik önem taşımaktadır [18]. Yönetici, çalışanlarını nasıl etkileyeceğini sergileyeceği liderlik davranışıyla belirlemektedir [19]. Hemşireliğin tüm kademelerindeki yöneticilerinde liderlik özelliğine sahip olması gerekmektedir [20] Hemşire yöneticilerin gruplarının hizmet ve bakımda istenilen hedeflere ulaşabilmeleri, çalışanlarını yönlendirmeleri sergileyecekleri liderlik davranışından etkilenmektedir [19].

Nitekim Arabacı (2012) tarafından yoğun bakım hemşireleri ile yapılan çalışmada yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyon düzeylerini etkilediği belirlenmiştir [21]. Benzer şekilde Tengilimoğlu ve Yiğit (2005) tarafından yapılan çalışmada da yöneticilerin liderlik davranışları arttıkça, hastane personelinin motivasyon düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır [22]. Çalışanların, kendilerine liderleri tarafından adil olarak davranıldığını algılamaları, kurumsal bağlılıklarını da arttıracaktır ve lider için kurumsal amaçlara ulaşmak daha da kolay olacaktır [2,12,14]. Cemaloğlu ve Kılınç (2012)'ın araştırmasında da etik liderlik davranışı arttıkça örgütsel güvenin arttığı, yıldırma algılarının azaldığı saptanmıştır [23]. Benzer şekilde Acar (2011)'ın yaptığı araştırmada etik liderlik davranışı arttıkça çalışanların örgütsel adalet algısının arttığı belirlenmiştir [24]. Öztürk, Bahçecik ve Gürdoğan (2012)'ın yaptığı bir araştırmada liderlik davranışlarının hemşirelerin memnuniyeti üstünde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur [25]..

Literatürde pek çok çalışmada etik liderlik davranışının çalışanların memnuniyetini, işten ayrılma niyetini ve motivasyonunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır [21,23-25]. Yöneticilerin etik liderlik davranışı ve çalışanların örgütsel adalet algılarına ilişkin çalışmaların ise oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir [26].

Araştırmanın amacı

Bu araştırma yöneticilerin etik liderlik davranışları ve çalışanların örgütsel adalet algısını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın önemi

Literatürde etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ile ilgili araştırmalar yapılmıştır [27-29]. Hemşirelik alanında bu konuda yapılmış çalışmalar incelendiğinde; etik liderlik davranışı ve örgütsel adalet algısının ele alındığı pek çok çalışmaya ulaşılmakta ancak etik liderlik davranışı ve örgütsel adalet algısının bir arada incelendiği bir çalışmaya ulaşılamamaktadır [6,14,30,31]. Çalışma sonucunda yöneticilerin etik liderlik davranışlarının ve hemşirelerin örgütsel adalet algısının belirlenmesinin kurumların yönetsel konularda geliştirileceği stratejilere ve gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Kavramsal Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kuramsal çerçevesi ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlıdır.

Yöntemsel Sınırlılıklar

Araştırma özel, kamu ve üniversite hastaneleri içeren bir örneklem ile gerçekleştirilmek istenmiş ancak özel ve kamu hastanelerinden izin alınamaması nedeniyle araştırma sadece üniversite hastanesinde yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın gerçekleştirildiği tarihler arasında izinli olan hemşirelere de ulaşılamamıştır. Bu durumlar araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Tanımlar

Etik; davranışların, eylemlerin doğru ya da yanlış olup olmadığını anlamaya çalışan felsefi bir disiplindir [32].

Etik Liderlik; etik ilkeler ve ahlaki değerler çerçevesinde çalışanları etkileyebilme, yönlendirebilme ve amaçlara ulaşma sürecidir [33].

Adalet; hak ve hukuku gözeterek, hakkı ve hukuku yerine getirmektir [34].

Örgütsel adalet; kurumsal kaynakların çalışanlara adil bir şekilde dağıtımını, bu dağıtım esnasında prosedürlere uyulmasını, çalışanlar ile ilgili alınan kurumsal kararlarda adil davranılmasını ifade eder [34].



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Liderlik Kavramı

2.1.1. Liderlik nedir?

Liderlik kavramı 1920'li yıllardan bu yana bilime konu olmasına rağmen aslında insanlık tarihi boyunca var olan bir kavramdır [35]. Çünkü insanlar; ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için bir gruba dahil olarak yaşamaktadır [2].

Hem kişisel amaçların hem de içerisinde bulunulan grubun amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için birinin diğerlerinin faaliyetlerini etkileyebilmesi, onları yönlendirebilmesi gerekmektedir [3]. Bu gereksinim doğrultusunda ortaya çıkan liderlik; kişisel amaçları ve grup amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş bireylerin harekete geçirilmesi, faaliyetlerini etkileyebilmesi ve yönlendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır [2,3,36].

2.1.2. Liderde bulunması gereken özellikler

Liderlik konusunda üzerinde ilk durulan noktalardan birisi liderlerin özellikleridir. Bu konuda geliştirilen kuramlarda liderlerin diğer insanlardan farklı olarak doğal bazı özellikler taşıdığı ve bazı yeteneklere sahip olduğu belirtilmektedir. Buna göre bir liderde olması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir [35];

- Enerjik ve aktiflik
- Yargılama, bilgi, akıcı konuşma ve kesinlik
- Yaratıcılık, açık sözlülük, etik davranış ve dürüstlük.
- Başarı güdüsü, ileride olma arzusu, sorumluluk güdüsü, göreve dönüklük ve amaçlara ulaşmada sorumluluk almak
- İşbirliği yeteneği, kişiler arası beceriler, sosyal katılım, nezaket ve zarafet, popüler ve sosyal olmak.

2.1.3. Liderin güç kaynakları

Güç; amaç ve hedeflere ulaşabilmek için başkalarını etkileyebilme kabiliyetidir. Güç; izleyenlerine kendini kabul ettirebilme, başkalarının davranışlarını kendi istediği yönde yönlendirebilmedir [1,3]. Birçok kaynakta da belirtildiği gibi güç kaynakları sınıflaması French ve Raven'in 1959 yılında yapmış olduğu beşli sınıflamadır [1,37]:

Zorlayıcı Güç (Coercive power): Liderin çalışanına ceza verebilmesi, çalışanın da ceza almaya yönelik korkularından kaynaklanan güç kaynağıdır. İşten çıkarma, silah kullanma, fiziksel güç kullanarak cezalandırma bu güç kaynaklarına örnek verilebilir. Çalışanlar liderin bu gücünü kullanıp ceza almaktan korkmaları nedeniyle, lider çalışanlara iş yaptırabilmektedir [1,37].

Yasal Güç (Legitimate Power): Liderin kurum içerisindeki pozisyonundan ve kurum içerisindeki hiyerarşiden kaynaklanan güçtür. Lider, statüsü nedeniyle çalışanları etkilemektedir [1].

Ödüllendirme Gücü (Reward Power): Liderin çalışanların ulaşma isteğinden kaynaklanan güçtür. Çalışanların ücret artışı, terfi, izin gibi ödüllere ulaşmaları için lider karar verici durumdaysa bu güç kaynağı ile çalışanlarını etkileyebilme gücüne sahiptir [1].

Benzeşim Gücü ve Karizmatik Güç (Referent Power): Liderin kişilik ve davranış özelliklerinden doğan güçtür. Liderin kişilik ve davranış özelliklerine hayranlık duyan çalışanlar lidere benzemeye çalışırlar [1,38].

Uzmanlık Gücü (Expertise Power): Liderin iş ile ilgili bilgisinden, yeteneğinden doğan güçtür. Liderin işle ilgili uzmanlığını gören çalışanlar ondan daha fazla etkilenecektir [1,37].

2.1.4. Lider ve yönetici farkı

Lider ve yönetici eş anlamlı olmamakla birlikte hem benzer yönleri hem de farklı yönleri bulunan iki kavramdır. Lider, kişiler arası becerilerini ve başkalarını etkileyebilme becerilerini kullanarak kendi hedeflerini gerçekleştirir. Yönetici; organizasyonun

hedeflerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek için organizasyon tarafından görevlendirilmiş, sorumluluk sahibi kişilerdir [39].

Benzer olarak ikisi de bir işin amaçlara ulaşması ile ilgilenmektedir. İkisinde de istenilen amaca ulaşmak için güç kullanma söz konusudur. Hem lider hem de yönetici insanlar ile aralarında yakın ilişki kurmaktadır [1].

Lider ve yönetici arasındaki farklar şu şekilde sıralanabilir [1,36].

Çizelge 2.1. Lider ve yönetici arasındaki farklar

Yönetici; bulunduğu pozisyona atama ile gelmektedir.	Lider; kişileri etkileme gücüyle gruptaki kişiler tarafından seçilmektedir.
Yöneticinin belirli bir iş tanımı vardır.	Liderin iş tanımı yoktur.
Yöneticilik içinde olduğu grubun tanımlanmış hedeflerine ulaşma işidir.	Liderlik; grubun değişime ayak uydurmasını sağlayabilme işidir.
Yönetici; bulunduğu pozisyonun gücüyle kişilere iş yaptırır.	Lider; vizyonu, yetenekleri, kişilik özellikleri, kişiler arası ilişkileri ile etkileyerek iş yaptırır.
Yöneticinin, kendisini seven ve sevmeyen çalışanları vardır.	Lidere çalışanları ve izleyenleri hayranlık duyar.
Yönetici; alışlagelmiş bir düzeni devam ettirir.	Lider; risk alabilir, değişimi planlayıp yönetebilir.

2.1.5. Liderlik yaklaşımları ve liderlik türleri

Liderlik kavramı birçok çalışmaya konu olmuş ve halen üzerinde çalışılmakta olan bir kavramdır. Geçmişten günümüze kadar araştırmalara konu olan bu kavram için farklı tanımların olduğu gibi liderlik türleri de farklılık göstermektedir [2].

Liderlik türleri; özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsal yaklaşım ve çağdaş liderlik yaklaşımları olarak karşımıza çıkmaktadır [1,3,35].

Özellikler yaklaşımına göre liderlik: Bu yaklaşıma göre lider, çalışanlardan kendisine özgü fiziki özellikleri, kişilik özellikleri, sosyal özellikleri nedeniyle farklıdır. Liderin farklı olan fiziki, kişilik ve sosyal özelliklerinin arasında yaş, boy, cinsiyet, ırk, dış görünüş, başkalarına güven verme, güzel konuşma, zeka, bilgi, aldığı eğitim, kişiler arası ilişki kurma yeteneği, inisiyatif sahibi olma, hissel olgunluk, dürüstlük, samimiyet, doğruluk,

açık sözlülük, kendine güven duygusu, kararlılık, iş başarma yeteneği sayılabilmektedir [1,2,3].

Liderin özellikleri yaklaşımına göre liderlik tanımı, ilerleyen zamanlarda farklı liderlerin incelenmesiyle farklı etkenlerin ortaya çıkmasıyla yetersiz kalmış ve liderlerin özelliklerinin dışında kalan değişkenlerin de liderlik sürecinde etkili olduğunu göstermiş, liderliğin başka tanımlarının da ortaya çıkmasına gerek duyulmuştur [1,3,40].

Davranışsal yaklaşıma göre liderlik: Bu yaklaşıma göre liderin fiziki, sosyal ve kişilik özelliklerinin yanı sıra liderin liderlik sürecinde sergiledikleri davranışlarının önemi vurgulanmıştır [1,40]. Liderin davranışlarını incelemek için yapılmış çalışmalara göre liderlik tarzları tanımları;

Ohio State Üniversitesinde yapılan çalışma: Ohio State Üniversitesinde 1945'te yapılmış olan bu çalışmada iki farklı değişken ele alınmıştır. Birinci değişken liderin kişiyi dikkate alma faktörü ikinci değişken ise inisiyatif faktörüdür. Bu çalışmaya göre eğer liderin davranışlarında kişiyi dikkate alma faktörü varsa çalışan şikâyetlerinin az, personel devir hızının düşük olduğu, işe devamsızlığın düşük olduğu, çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Eğer liderin davranışlarında inisiyatif/ işe ağırlık verme faktörü varsa çalışan şikâyetlerinin fazla, iş tatmininin az, personel devir hızının yüksek olduğu ve bunlara ek olarak çalışanların performanslarının yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir [1,2,3,41].

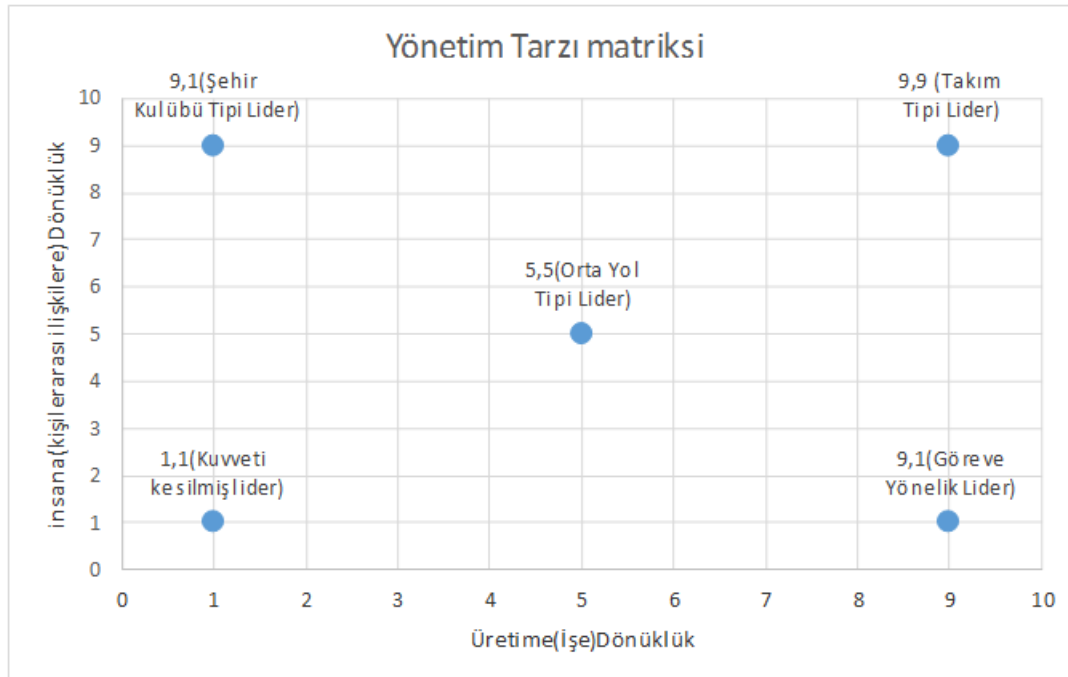
Michigan Üniversitesinde Liderlik yaklaşımı: Rensis Likert tarafından 1947 yılında yapılan bu çalışmada verimlilik, iş tatmini, personel devir hızı, devamsızlık, şikâyetler, maliyet ve motivasyon gibi koşullar kullanılmış ve grup üyelerinin tatmini ve grubun verimliliğine katkı sağlayan etmenler bulunmaya çalışılmıştır. Burada da liderin sergilediği davranışların iki farklı faktör etrafında toplandığı belirlenmiştir. Bu davranışların birincisi kişiye yönelik davranış, ikincisi de işe yönelik davranıştır [1,2,42].

Lider; kişiye yönelik davranış (employee-centered style) sergiliyorsa yetki devrini esas alan, çalışanlarının tatminini arttırmak için çalışma koşullarının geliştirilmesini sağlayan, çalışanlarının kişisel gelişimi ve ilerlemesi ile yakından ilgili bir liderdir [43].

Lider; işe yönelik davranış(job-centered style) sergiliyorsa önceden belirlenmiş normları ve yöntemlere uyulup uyulmadığını kontrol eden, çoğunlukla ceza verme ve statüsünün formal otoritesini kullanmakta olan liderdir [1].

Bu çalışma ile kişiye yönelik davranışa sergileyen liderin daha etkin olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca liderlik davranışı ile cinsiyet ilişkisi de incelenmiş ve erkeklerin işe yönelik davranış sergiledikleri, kadınların ise daha çok kişiye yönelik davranış sergilediği görülmüştür [2,3].

Blake ve Mouton Yönetim Tarzı Matrisi: Robert Blake ve Jane Mouton tarafından geliştirilmiş olan Yönetim Tarzı Matrisinde Liderin davranışları kişilerarası ilişkilere odaklı ve üretime odaklı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu matrikse göre beş farklı lider tanımı yapılmıştır [2].



Şekil 2.1. Yönetim tarzı matrisi [2]

(1, 1) Kuvveti Kesilmiş lider; hem üretime hem de kişilerarası ilişkilere ilgi asgaridir.

(1, 9) Şehir Kulübü tipi lider; üretime az, kişilerarası ilişkilere çok ilgi gösterir. Çalışan memnuniyeti bu tip lider için oldukça önem taşır.

(9, 1) Göreve Yönelik lider; üretime ilgi çok, kişilerarası ilişkilere az ilgi gösterir. Zorlayıcı ve yasal güçleri kullanarak çalışanlara baskı kuran liderlerdir.

(5, 5) Orta Yol Tipi lider; hem üretime hem de kişilerarası ilişkilere de ortalama ölçüde ağırlık vermektedirler.

(9, 9) Takım Tipi liderler; Hem üretime hem de kişilerarası ilişkilere üst seviyede ağırlık vermektedirler. Kurumun amaçları doğrultusunda karşılıklı güven ve saygıya dayalı bir ortam oluşturmayı esas alırlar(Eren, 2010; Ataman, 2009; Koçel, 2010).

Mc Gregor'un X ve Y kuramı: Mc Gregor'un bu çalışmasında liderin, liderlik davranışlarını belirleyicisi olan etmen liderlerin, insan davranışlarıyla ilgili varsayımlarıdır. Bu varsayımlar, tutum ve davranışlarını direkt olarak etkileyecektir.

X teorisinde lider, insanların çalışmayı sevmediği, sorumluluktan kaçındığı, işe isteksiz olduğu ve işten kaçmaya çalıştığı kanaatindedir.

Y teorisinde lider, insanların çalışmayı sevdiği, iş yapmaya yönelik potansiyelin var olduğu ve uygun koşulların sağlanması halinde iyi işler yapabileceği kanaatindedir.

Varsayımlar X teorisine göre olan liderde otoriter davranış, Y teorisine göre olan liderde demokratik ve katılımcı davranış gözlemlenmiştir [1].

Likert'in Sistem 4 Modeli: Rensis Likert tarafından geliştirilmiş olan bu modelde 4 farklı tanım yapılmıştır.

Sistem 1 (Otokratik): Çalışana güvenmeyen, iş ile konularda çalışandan nadiren fikir alan otoriter liderdir.

Sistem 2 (Babacan): Çalışan ve lider arasında sınırları belli olan esnek ve biraz güvene dayalı ilişki vardır, Lider bazen çalışanların fikrini sorar.

Sistem 3 (Katılımcı): Lider çalışanlarına kısmen güvenmekte, kurumsal kararlar alınırken fikirlerini almaktadır. Ancak kararların kontrolü daha çok kendi elindedir. Çalışanlar kendilerini oldukça serbest hissederler.

Sistem 4 (Demokratik): Lider çalışanlarına tamamen güvenmekte ve fikirlerini almaktadır. Aynı zamanda çalışanlar kendilerini serbest hissetmektedirler.

Likert'e göre eğer lider; sistem 1 veya 2 ye uygun ise verimlilik düşük, sistem 3 veya 4'e uygun ise verimlilik yüksek olmaktadır [1].

Diğer liderlik tarzı sınıflamaları: Bu sınıflamalardan en çok bilineni otokratik, katılımcı ve tam serbesti sağlayan lider sınıflamasıdır. Bir başka sınıflama ise otokratik lider, bürokratik lider, diplomatik lider, katılımcı lider sınıflamasıdır [1,38].

Otokratik lider: Bu tip liderler çalışanları amaçları belirleme, planlama yapma politikaları belirleme, yönetsel kararların alınması gibi yönetim işlevlerinin dışında tutar. Çalışanların sadece liderin kararlarını harfiyen uygulamalarını beklerler [2,42].

Demokratik-Katılımcı lider: Bu tip liderler çalışanların amaçları belirleme, planlama yapma, politikaları belirleme, yönetsel kararların alınması gibi yönetim işlevlerinin gerçekleştirilmesinde fikirlerini alır, onlara paylaşımda bulunur ve çalışanlarının fikirleri doğrultusunda liderlik davranışını sergiler [2,44].

Tam serbesti sağlayan liderler: Bu tip liderler yönetim işlevlerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili yetkilerini çalışanlarına bırakmıştır. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönünü geliştirmesine yardımcı olur [2,44].

Durumsallık yaklaşımına göre liderlik: Bu yaklaşıma göre toplumda sürekli meydana gelen değişim ile insanlar ve çevre koşulları da değişmekte; değişen çevre koşulları ile birlikte sergilenen liderlik davranışı da içinde bulunulan duruma göre değişebilmektedir [1,2,45].

Fred Fiedler'in Durumsallık Modeli: Bu modelde kurumdaki lider ve çalışan arasındaki ilişkiler, işin niteliği, kurumsal hiyerarşiden kaynaklı otorite gibi durumsal faktörlerin ve liderin davranışları davranışlarının değerlendirilmesini kapsamaktadır [1].

Model liderin işe ve çalışana yönelik olma durumlarını incelemektedir. İşe yönelik tutum sergileyen liderler yapılan işi önemserler, çalışanların düşüncelerini önemsemezler. Çalışana yönelik tutum sergileyen liderler çalışanların uyumunu, ilişkilerini önemserler [3,45].

House ve Evans'ın Amaç ve Yol teorisi: Bu modelde liderin çalışanlarını güdüleyerek amaçlara ulaşması söz konusudur [41]. Lider; kurumsal amaçlara ulaşmak için çalışanlarını ödüllendirmektedir. Çalışanı ödüllendirerek güdülenmelerini sağlayarak motivasyonlarını yükseltmekte böylece verimliliklerini arttırarak kurumsal amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır [1,2,46].

Çağdaş liderlik yaklaşımlarında liderlik: Geçmişten günümüze kadar liderlik sürekli araştırma konusu olmuş, özelliklerine göre lider, davranışlarına göre lider, içinde

bulunulan koşuluna göre lider derken liderlikle ilgili yeni tanımlar da ortaya çıkmıştır [2,42].

Çağdaş liderlik yaklaşımlarında liderlik transaksiyonel, transformasyonel ve karizmatik liderlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Transaksiyonel Liderlik: Etkileşimci liderlik olarak da bilinen bu tip liderler, çalışanlara ücret, statü, terfi gibi ödüllendirmelerle çalışanın faaliyetlerini etkin ve verimli hale getirme söz konusudur [2]. Lider; ödüllendirme-cezalandırma yetkisiyle, çalışanların kurumsal amaçlara ulaşmasını ve kurumsal bağlılıklarını sağlar [3]. Bu tip liderler ödül ve ceza yetkilerini çalışanların daha çok çaba harcayarak geçmişten gelen faaliyetlerini sürdürmeleri için kullanırlar [38]. Bu tip liderler tepkisel liderlik davranışı sergileyip olaylar gerçekleştiğinde sorunlarla ilgilenir, önlem almazlar [3].

Transformasyonel Liderlik: Dönüşümcü liderlik olarak da bilinen bu tip liderlikte, değişimin ve gelişimin gerekliliğine inancı sağlayarak çalışanları bir vizyon sahibi olmaya yöneltme söz konusudur [2,3]. Lider; çalışanları etkileme özelliğiyle, çalışanları motive eder, kendilerine güvenmelerini sağlar, performanslarını yükseltmelerine yardımcı olur [2,38].

Bu tip liderler önlemsel liderlik davranışı sergileyip kriz, çatışma gibi olaylar gerçekleşmeden önlemini alır, çözüm yolu üretir [3,38].

Karizmatik Liderlik: bu tip liderlerde, liderin çalışanlarını etkileyebilmesi ve yönlendirebilmesi için çalışanlara çekici gelen karizma bulunmaktadır [1]. Sahip olduğu karizma gücüyle başkalarını etkileyebilme ve başkalarının davranışlarını yönlendirebilme özelliğine sahiptir [2].

2.2. Etik Kavramı

2.2.1. Etik nedir?

Etik kavramı Yunanca kökenli bir kavram olmakla birlikte *karakter* anlamına gelen ‘*ethos*’ kelimesinden türetilmiştir. Etik, insanların bilinçli olarak yaptığı davranışlarının doğru ya da yanlış olup olmadığını inceleyen kavramdır [10]. Başka bir tanım olarak etik kavramı,

ahlak felsefesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Davranışların, eylemlerin doğru ya da yanlış olup olmadığını anlamaya çalışan felsefi bir disiplindir [32].

2.2.2. Etik türleri

Etik genellikle betimleyici, normatif ve metaetik olmak üzere üç ana başlık altında araştırılmaktadır [47].

Betimleyici Etik: İnsan eylemlerini dışarıdan gözlemleyerek eylem sonuçlarını belirler, tanımlamayı amaçlar [48].

Normatif Etik: Eylemlerin nasıl gerçekleştirileceğine yönelik kurallar ve ahlaki ilkeler üzerinde durarak insanlara iyi-kötü, doğru-yanlış eylemleri hakkında bilgi veren düzenleyici ilkeler oluşturur [47].

Metaetik: Ahlaki kavram ve yargıların anlamlarını dil ve ahlak açısından analiz ederek anlamları açığa kavuşturur [47,48].

Etik, çalışma alanına göre de araştırmalara konu olmaktadır. Tıp etiği, biyoetik, bilim etiği ya da yönetsel, mesleki ve örgütsel etik olarak da araştırmalarda incelenmektedir [10].

2.2.3. Etik davranış ilkeleri

Etik davranış, insanların ahlaka uygun olan davranışlarıyla ilgilidir. Etik davranışın ilkeleri ise adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk tarafsızlık, sorumluluk, bağlılık, tutumluluk, açıklık, insan hakları, hümanizm, hukukun üstünlüğü, sevgi, olumlu insan ilişkileri, mahremiyet emeğin hakkını vermedir. Etik davranışlar öncelikle üst yönetim tarafından benimsenmeli, üst yönetimden orta yönetim çalışanlara aktarılmalı ve böylelikle tüm çalışanlara yayılarak kurum olarak etik davranış sergilenmelidir [10].

2.2.4. Etik liderlik

Etik liderler kendileri ahlaki kurallara uygun davranmakla birlikte çalışanları da ahlaki kurallara uygun davranmaya yönlendirmektedirler [12]. Başka bir ifadeyle etik liderlik;

etik ilkeler ve ahlaki değerler çerçevesinde çalışanları etkileyebilme, yönlendirebilme ve amaçlara ulaşma sürecidir [33].

Liderin etik liderlik özelliği, kendisinin ahlaki davranıp davranmamasına bağlı bir özelliktir. Bulunduğu yönetim kademesi ne olursa olsun liderin etik davranışlar gösterebilmesi için ahlaklı bir kişilik yapısına sahip olması gerekmektedir [12].

2.2.5. Etik liderlik davranışı

Liderin, dünyaca kabul edilmiş olan etik değerleri içeren sergilediği davranışlarıdır. Liderin sergilediği davranışlar, çalışanlar tarafından ahlaka uygun olarak değerlendirilmesiyle lider çalışanlarını etkilemiş olacak ve kurumsal amaçlara ulaşması da kolaylaşacaktır [49].

Çünkü liderin davranışları çalışanlar tarafından dürüstlük, doğruluk, adil olup olmaması, aldığı kararların tutarlılığı değerlendirilmekte ve bu değerlendirmelere göre çalışanlar lideri benimsemektedir. Liderin çalışanlarına örnek olup sergileyeyeceği etik liderlik davranışları ile kurumda etik iklim oluşabilmektedir [50].

2.2.6. Etik dışı liderlik davranışı

Son yıllarda “etik davranışlar” kavramı kadar üzerinde durulan bir diğer kavram da “etik dışı davranışlar” kavramıdır. Bu kavram örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları kapsamaktadır. Örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkileyen bu davranışlar herhangi bir düzeyde herhangi bir nedenle çıkabilmektedir [51]. Nitekim yapılan yönetsel eylemlerde liderler bazı etik dışı davranışları sergileyebilmektedir. Etik dışı davranışların bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- Ayrımcılık,
- Kayırma,
- Rüşvet
- Yıldırma-Korkutma
- İhmal
- Sömürü (İstismar)

- Bencillik
- Yolsuzluk
- İşkence (Eziyet)
- Yaranma-Dalkavukluk
- Şiddet-Baskı-Saldırganlık
- İlişkilerine Politika Karıştırma
- Hakaret ve Küfür
- Bedensel ve Cinsel Taciz
- Kötü Alışkanlıklar (Alkol, sigara, kumar, vb.)
- Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı
- Dedikodu
- Zimmet
- Dogmatik Davranış
- Yobazlık-Bağnazlık olarak karşımıza çıkmaktadır [10].

2.3. Adalet Kavramı

2.3.1. Adalet nedir?

Adalet kavramı, latince justitia, justum olmakla birlikte hak, hakkaniyete uygunluk anlamına da gelmektedir [52]. İyigün (2011) adaleti, hak ve hukuku gözeterek, hakkı ve hukuku yerine getirme olarak tanımlamıştır [34].

Adalet kavramı içinde yaşanan toplumda bir düzen oluşturma ve sürdürme açısından oldukça önemli bir kavramdır. Kişisel ve kurumsal amaçların dengesinin kurulmasında, işten ayrılmaların azaltılmasında işgücü devir hızının düşürülmesinde, çalışandan istenilen verimin alınmasında kurumlarda sağlanan adalet önemli bir yer tutmaktadır [53].

Örgütsel adalet, ödül ve cezaların dağıtımı, işlenmesi, yönetilmesine dair sosyal kurallar ve normlar ile ilgilidir [26]. Kurumsal kaynakların çalışanlara adil bir şekilde dağıtımını, bu dağıtım esnasında prosedürlere uyulmasını, çalışanlar ile ilgili alınan kurumsal kararlarda adil davranılmasını ifade etmektedir [34].

Çalışma hayatında insanlar, kendilerinin ve diğer çalışanların çalıştıkları kurum ile kurdukları her ilişkilere bağlı değerlendirmeleri sonucunda kurumla ilgili bir adalet algısı geliştirmektedirler. Çalışanlar kurumun elindeki kaynaklardan yararlanmada adil olarak davranılıp davranılmadığına ilişkin bir tutum içerisine girmektedirler [54]. Nitekim çalışanların kurumlarının adaletli davranıp davranmadığına yönelik tutum, duygu, düşünce ve hisleri çalışanın örgütsel adalet algısını ifade etmektedir [55].

2.3.2. Örgütsel adalet algısı boyutları

Yöneticinin çalışanlarına ödül ve ceza vermedeki tutarlılığı, çalışanlar arasındaki ilişkilerde yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumu, yöneticinin davranış özellikleri örgütsel adaletin farklı farklı boyutlanmasına neden olmuştur [37]. Dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta incelenen, doğruluğun işyerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevi olarak tanımlanan örgütsel adalet son zamanlarda literatürde 4 alt boyutta incelenmektedir [2,56]. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalettir [54].

Dağıtımsal Adalet (Distributional Justice)

Dağıtımsal adalet, Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır [27]. Çalışanların elde ettikleri ödüllerin ve cezaların diğer çalışanlarla adil olup olmaması durumudur [53]. Diğer bir ifade ile yöneticilerin ücret, terfi, statü gibi kurumsal kaynakların çalışanlarına dağıtımındaki adilliğiyle ilgilidir [2,57].

İşlemsel Adalet (Procedural Justice)

İşlemsel adalet, kurumsal kaynakların dağıtımı kararlarının verilmesinde yöneticilerin kullandığı yöntem ve prosedür uygulamalarındaki adalet algılamasıdır [53,58]. Bir başka ifade ile çalışanların, kurumsal kaynakların dağıtımındaki kararların nasıl verildiğine dair hakkaniyet değerlendirmeleridir [58].

Çalışanlar verilen kararları adil olarak değerlendirmeleri yönetsel kararlar ile özdeşleşmeleri açısından önemlidir [59].

Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, kurumsal kaynakların alınmış kararın saygılı ve dürüst bir şekilde çalışanlara açıklanması gibi çalışana değer vermek, saygı göstermek gibi davranışları içerir [59]. Özer ve Urtekin (2007)'in de belirttiğine göre Greenberg, etkileşim adaletini ikiye ayırmış ve kişilerarası adalet ve bilgisel adaleti tanımlamıştır [60].

Kişilerarası Adalet

Çalışan ve yönetici arasında bireylerarası ilişkilere, iletişime verilen önem ve bunu çalışanın adil algılayıp algılamaması ile ilgilidir [61]. Çalışanın kararların alınması, uygulanması sırasında yöneticinin çalışana davranışı ve sergilediği tutumu çalışanın adil olup olmadığını değerlendirmesine ilişkin adalettir [2,62].

Bilgisel Adalet

Alınan kararların, yönetsel işlevlerin alınan kararların gerekçelerinin çalışanlarla bilgisinin paylaşılması durumu ve açıklama yapılması ile ilgilidir [59,63].



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli

Bu araştırma, yöneticilerin etik liderlik davranışları ve çalışanların örgütsel adalet algısını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırma Soruları

- Hemşirelerin etik liderlik ve örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
- Hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ölçeği ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özelliklerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Yöneticilerin etik liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel adalet algıları arasında ilişki var mıdır?

3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi (GÜSAUM)'nde yapılmıştır. Yatan hasta servisleri, yoğun bakım üniteleri ve poliklinikleri ile hizmet vermekte olan GÜSAUM 1500 yatak kapasitesindedir. Kurumda hemşirelik hizmetleri Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü tarafından yürütülmekte ve 740 hemşire görev yapmaktadır. Hemşireler bulundukları birimde 08:00-16:00, 16:00-24:00 ve 24:00-08:00 şeklinde çalışmaktadır. Araştırma GÜSAUM'un yataklı servisleri, poliklinikleri ve yoğun bakım ünitelerinde gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini GÜSAUM' da çalışmakta olan 740 hemşire oluşturmıştır.

3.5. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak aşağıda belirtilen araştırmaya dahil edilme kriterleri ve araştırmanın

yapıldığı tarihlerde 24 kişinin doğum izninde olması 53 kişinin ücretsiz izinde olması ve 486 kişinin araştırmaya katılmayı kabul etmemesi ve yazılı onam vermek istememeleri nedeniyle 177 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırmaya dahil edilme kriterleri;

- Araştırmaya katılmaya gönüllü olma
- Kurumda en az 6 aydır çalışıyor olma

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için GÜSAUM başhekimliğinden 04.01.2016 tarihli ve 14574941-100-186 sayılı yazılı izin (EK-1) ve Gazi Üniversitesi Etik Komisyonundan 77082166-604.01.02 sayılı etik kurul onayı (EK-2) alınmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak bilgilendirilmiş onamları alınmıştır (EK-3). Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini yapan yazarlardan ölçeğin kullanılabilmesi için e-mail aracılığıyla izin alınmıştır (EK-4).

3.7. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu 3 bölümden oluşmaktadır (EK-5).

Birinci bölümde hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özelliklerini içeren 13 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde yöneticilerin etik liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla Etik liderlik ölçeğinden yararlanılmıştır.

Etik Liderlik Ölçeği: Brown, Treviño ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirliği Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, Brown ve diğerleri (2005) tarafından ilk geliştirilme aşamasında 48 madde olarak oluşturulmuş ve son haliyle 10 maddelik haline getirilmiş olup, Tuna vd. (2012) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve ölçeğin cronbach alfa değeri 0.985 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yanıtlanması beşli likert

şeklindedir. Değerlendirme için soru formunda 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- katılıyorum ve 5- tamamen katılıyorum olarak puanlandırılmıştır [64]. Ölçekten alınabilecek minimum puan 10 maksimum puan 50'dir [65]. Bizim çalışmamızda cronbach alfa değeri 0,932 olarak bulunmuştur.

Üçüncü bölümde örgütsel adalet algısı ölçeğinden yararlanılmıştır.

Örgütsel adalet algısı ölçeği: Colquitt (2001) tarafından geliştirilmiş, Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçe' ye uyarlanan ölçekte adalet algısını alt boyutlarıyla ele almak üzere toplam 20 ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan sorulardan ilk 7 soru işlemsel adalet algısı, sonraki 4 soru dağıtımsal adalet algısı, ondan sonraki 4 soru kişilerarası adalet algısı, son 5 soru ise bilgisel adalet algısı ile ilgili sorulardır. Kişilerarası adalet algısını ölçmek üzere yer alan sorulardan dördüncüsü ters ifadedir. Ölçeğin değerlendirilmesi için soru formunda beşli likert yönteminden yararlanılmıştır. Değerlendirme için soru formunda 1-çok az, 2-az, 3-kısmen, 4-yeterince, 5-büyük ölçüde olarak puanlandırılmıştır [66]. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100'dür. Puanın yükselmesi, örgütteki adalet uygulamalarının etkinliğini göstermektedir [67]. Yapılan güvenirlik analizine göre Cronbach Alpha değerleri, dağıtımsal adalet algısı boyutu için 0.94, işlemsel adalet algısı boyutu için 0.86, etkileşimsel adalet algısı boyutu için 0.88 olarak bulunmuştur [66]. Bizim çalışmamızda cronbach alfa değeri işlemsel adalet için 0,917, dağıtımsal adalet için 0,931, kişilerarası adalet için 0,836, bilgisel adalet için 0,946 ve toplam örgütsel adalet algısı ölçeği için 0,944 olarak hesaplanmıştır.

3.7. Veri Toplama Formlarının Uygulanması

3.7.1. Araştırmanın ön uygulaması

Araştırmacı tarafından veri toplama formunu anlaşılabilirlik ve kullanılabilirlik açısından test etmek için örneklem dışında kalan hastane çalışanı 10 hemşireye 30 Mayıs-15 Haziran 2016 tarihleri arasında ön uygulama yapıldıktan sonra öneriler doğrultusunda kişisel ve mesleki tanıtıcı özellikler bölümde düzenlemeler yapılmıştır.

3.7.2. Araştırmanın uygulanması

Araştırma 15 Haziran - 15 Aralık 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Veri toplama formları araştırmacı tarafından araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Uygulama tarihleri arasında araştırmacı tarafından 08:00-16:00 vardiyasında yataklı klinikler, yoğun bakım üniteleri ve poliklinikler ziyaret edilerek çalışmakta olan hemşirelere araştırmanın amacı açıklanmış ve gönüllü olan hemşireler araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışılan birimdeki yoğunluk ve ziyaret sırasında gündüz vardiyasında çalışıyor olmama gibi nedenlerle araştırmaya katılamama durumunu engellemek amacıyla tüm ünitelerdeki her bir hemşireye ulaşınca kadar üniteler ziyaret edilmiştir. Veri toplama formunun uygulaması 15-20 dakika sürmüştür.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 20,0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelenirken değişkenlerin normal dağılımdan gelmemesi nedeniyle Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis-H testlerinden yararlanılmıştır. Kruskal Wallis-H testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi ile aralarında farklılık olan gruplar belirlenmiştir. Normal dağılımdan gelmeyen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Spearman Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak 0,05 kullanılmış olup, $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özellikleri (n: 177)

Kişisel ve Mesleki Tanıtıcı Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	162	91,5
Erkek	15	8,5
Yaş grubu ($\bar{x} \pm SS = 32,7 \pm 6,0$)		
24 yaş ve altı	8	4,5
25-29 yaş	47	26,5
30-34 yaş	61	34,5
35-39 yaş	40	22,6
40 yaş ve üstü	21	11,9
Medeni durum		
Bekâr	48	27,1
Evli	129	72,9
Pozisyon		
Sorumlu hemşire	21	11,9
Klinik hemşiresi	156	88,1
Öğrenim düzeyi		
Sağlık meslek lisesi	9	5,1
Ön lisans	12	6,8
Lisans	146	82,5
Yüksek lisans	10	5,6
Çalıştığı klinik		
Cerrahi Bilimler	46	26,0
Poliklinikler	11	6,2
Dahili Bilimler	57	32,2
Acil Servis	15	8,5
Yoğun Bakım	48	27,1
Meslekte çalışma süresi (yıl) ($\bar{x} \pm SS = 10,5 \pm 6,3$)		
5 yıl ve altı*	36	20,3
6-10 yıl	75	42,4
11-15 yıl	28	15,8
16 yıl ve üzeri	38	21,5
Bu hastanede çalışma süresi ($\bar{x} \pm SS = 8,7 \pm 6,4$)		
5 yıl ve altı*	67	37,8
6-10 yıl	56	31,6
11-15 yıl	25	14,1
16 yıl ve üstü	29	16,4
İşten memnun olma durumu		
Hiç memnun değilim	41	23,2
Memnun değilim	52	29,4
Kararsızım	46	26
Memnunum	33	18,7
Çok memnunum	5	2,8
İşten ayrılma niyeti		
Kesinlikle niyetim yok	18	10,2
Niyetim yok	39	22
Kararsızım	44	24,9
Niyetim var	44	24,9
Kesinlikle niyetim var	32	18,1

*En az 6 aydır kurumda çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir.

Çizelge 4.1’de araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Hemşirelerin % 91,5’i kadın, %72, 9’u evli, %34,5’i 30-34 yaş grubunda, % 82,5’i lisans mezunu olarak görev yapmakta olduğu belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin 88,1’inin klinik ve/veya poliklinikte çalışmakta, % 42,4’ünün 6-10 yıldır hemşirelik yapmakta ve %37,8’inin 5 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin %29,4’ünün işinden memnun olmadığı ve %24,9’unun işten ayrılma niyetinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 4.1.). Tabloda yer almamakla birlikte hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ortalaması $44\pm4,0$ saat, şu anki çalıştıkları klinikte çalışma yılları ortalaması $5,2\pm5,2$ yıl, haftalık gece nöbeti tutma ortalamaları $2,4\pm0,6$ gece olarak belirlenmiştir.

4.2. Hemşirelerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları İle Kişisel ve Mesleki Tanıtıcı Özelliklerine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin Bulgular

Çizelge 4.2. Etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ölçeği puan ortalamaları (n:177)

Ölçek Puanları	Ort.±ss	Min	Max
Etik Liderlik Ölçeği	25,0±8,0	10	47
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	52,5±16,9	20	91
İşlemsel adalet	16,5±6,3	7	35
Dağıtımsal adalet	10,2±4,7	4	20
Kişilerarası adalet	14,4±4,8	4	20
Bilgisel adalet	11,4±4,7	5	25

Çizelge 4.2’de araştırmaya katılan hemşirelerin etik liderlik ve kurumsal adalet algısı ölçeği ortalama puanları yer almaktadır. Hemşirelerin etik liderlik ölçeği puan ortalaması $25,0\pm8,0$ ve örgütsel adalet algısı puan ortalaması $52,5\pm16,9$ olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutlarından işlemsel adalet algısı puan ortalaması $16,5\pm6,3$, dağıtımsal adalet algısı puan ortalaması $10,2\pm4,7$, kişilerarası adalet algısı puan ortalaması $14,4\pm4,8$ ve bilgisel adalet algısı puan ortalaması $11,4\pm4,7$ olarak belirlenmiştir.

Çizelge 4.3. Hemşirelerin kişisel tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları

Tanıtıcı Özellikler	Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları						
	n	Etik Liderlik Ölçeği Toplam Puan	Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Toplam Puanı	İşlemsel adalet	Dağıtımsal adalet	Kişilerarası adalet	Bilgisel adalet
Yaş							
24 yaş ve altı	8	25,6±7,9	53,6±15,9	15,8±5,8	11±5,0	15,1±4,8	11,7±3,4
25-29 yaş	47	23,4±7,6	52,5±16,4	16,3±5,9	9,9±4,4	14,7±4,7	11,5±4,8
30-34 yaş	61	25,0±8,1	51,1±16,9	16,2±6,3	10,1±4,8	13,7±5,1	11,0±4,9
35-39 yaş	40	26,3±8,5	54,6±18,3	17,6±6,9	9,9±4,9	15,1±4,8	12,0±4,8
40 yaş ve üstü	21	26,7±7,3	52,0±16,0	15,8±6,7	11,4±4,9	14,0±3,8	10,8±4,2
	H	4,214	1,16	1,659	1,751	3,618	2,041
	p	0,378	0,885	0,798	0,781	0,46	0,728
Cinsiyet							
Kadın	162	25,2±8,0	52,2±16,5	16,3±6,2	10,1±4,7	14,4±4,7	11,4±4,6
Erkek	15	22,9±7,7	55,5±20,9	18,2±7,1	11,1±4,7	14,9±5,5	11,2±5,1
	z	-1,062	-0,63	-1,164	-0,763	-0,38	-0,198
	p	0,288	0,529	0,245	0,446	0,704	0,843
Medeni durum							
Bekar	48	25,0±7,7	52,3±15,4	16,4±5,8	9,7±4,5	14,5±4,4	11,7±4,5
Evli	129	25,1±8,1	52,5±17,4	16,5±6,5	10,4±4,8	14,4±4,9	11,2±4,8
	z	-0,15	-0,147	-0,101	-0,815	-0,295	-0,461
	P	0,881	0,883	0,92	0,415	0,768	0,645
Öğrenim düzeyi							
Sağlık meslek lisesi	9	28,9±7,4	52,3±22,0	15,7±8,1	9,8±5,0	14,7±5,0	12,2±5,2
Ön lisans	12	24,1±8,1	50,7±15,1	16,6±6,0	11,8±4,7	12,6±4,0	9,7±4,7
Lisans	146	24,5±7,6	51,8±16,1	16,2±6,0	9,9±4,6	14,4±4,7	11,3±4,6
Yüksek lisans	10	30,3±12,0	64±23,1	21,3±8,0	12,6±6,0	16,5±5,6	13,6±5,4
	H	4,447	4,918	5,503	3,755	4,825	5,079
	p	0,217	0,178	0,138	0,289	0,185	0,166

Çizelge 4.3'te Hemşirelerin kişisel tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları incelenmiştir. Ölçek puanları açısından cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve öğrenim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).



Çizelge 4.4. Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları

Tanıtıcı Özellikler	Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları						
	n	Etik Liderlik Ölçeği	Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	İşlemsel adalet	Dağıtımsal adalet	Kişilerarası adalet	Bilgisel adalet
Klinik pozisyonlar							
Sorumlu hemşire	21	31,6±6,9	63,4±18,3	19,8±7,4	12,5±4,9	17,5±3,9	13,6±3,8
Klinik Hemşiresi	156	24,2±7,7	51,0±16,1	16,0±6,0	9,9±4,6	13,9±4,7	11,1±4,7
	z	-3,855	-3,056	-2,357	-2,308	-3,283	-2,523
	p	0,001	0,002	0,018	0,021	0,001	0,012
Çalıştıkları klinikler							
Cerrahi Bilimler	46	22,6±7,4	47,1±16,1	14,8±5,9	8,3±4,1	13,1±4,5	10,9±5,2
Poliklinikler	11	30,7±8,2	65±20,7	21,4±7,3	11,9±5,3	17,0±5,5	14,5±5,2
Dahili Bilimler	57	25,4±8,1	52,0±17,0	16,3±6,3	10,0±4,9	14,6±5,1	11,0±4,8
Acil Servis	15	25,7±9,1	55±18,4	16,6±7,2	12,2±5,8	14,8±5,2	11,3±4,6
Yoğun Bakım	48	25,5±7,3	54,4±14,5	16,9±5,6	11,2±4,1	14,6±4,1	11,6±3,7
	H	9,018	8,758	8,901	13,949	6,472	5,017
	p	0,061	0,067	0,064	0,007	0,167	0,286
Meslekte çalışma süresi							
5 yıl ve altı	36	24,2±7,6	56,7±15,7	18,0±5,9	10,6±4,4	15,6±4,7	12,5±4,0
6-10 yıl	75	24,0±7,5	49,2±16,4	15,3±5,9	9,2±4,6	13,7±4,9	11,0±4,9
11-15 yıl	28	26,9±8,6	52,6±18,1	16,1±6,7	11,2±5,0	14,3±5,2	11,0±5,2
16 yıl ve üzeri	38	26,6±8,5	54,7±17,2	17,5±6,8	11±4,9	14,7±4,1	11,5±4,3
	H	5,502	5,97	5,583	5,928	4,605	3,029
	p	0,139	0,113	0,134	0,115	0,203	0,387
Bu kurumda çalışma süresi							
5 yıl ve altı	67	24,5±7,5	54,7±15,6	17,2±5,8	10±4,6	15,2±4,6	12,2±4,4
6-10 yıl	56	23,9±7,6	47,5±16,5	15,1±6,3	9,4±4,5	12,8±4,9	10,1±4,8
11-15 yıl	25	26,5±9,6	52,7±19,6	15,6±7,1	10,9±5,1	14,7±5,3	11,4±5,1
16 yıl ve üzeri	29	27,4±7,8	56,7±16,3	18±6,5	11,5±5,1	15,3±3,8	11,9±4,2
	H	6,022	7,853	5,784	4,296	9,062	6,449
	p	0,111	0,049	0,123	0,231	0,028	0,092

Çizelge 4.4. (devam) Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları

Tanıtıcı Özellikler	Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları						
	n	Etik Liderlik Ölçeği	Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	İşlemsel adalet	Dağıtımsal adalet	Kişilerarası adalet	Bilgisel adalet
İşten memnun olma durumu							
Hiç memnun değilim	41	17,9±6,7	38,8±13,6	11,8±4,4	7,6±4,2	11,1±4,8	8,2±4,5
Memnun değilim	52	24±6,3	48,8±13,7	15,7±5,4	9±4,2	13,6±4,5	10,5±4,8
Kararsızım	46	27,3±6,1	56±13,4	17,9±5,8	10,6±4,1	15,2±3,6	12,2±3
Memnunum	33	30,5±6,3	66±12,7	20±6,5	13,7±4	17,6±3,5	14,7±3,3
Çok memnunum	5	37,2±8,6	80,8±13,2	24,8±5,7	17±4,1	21±1,9	18±2,5
	H	61,5	64,44	42,203	41,507	48,461	51,431
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
İşten ayrılma niyeti							
Kesinlikle niyetim yok	18	29,8±10,3	65,5±20,9	21,2±7,5	14±5,4	16,6±5,2	13,8±5
Niyetim yok	39	28,3±7,3	56,8±17,7	17,6±6,7	10,9±4,8	15,8±4,2	12,4±4,6
Kararsızım	44	26,4±6,5	54,6±13,5	17,9±5,4	10±3,9	14,8±4,5	11,9±4,3
Niyetim var	44	23,1±6,6	52,2±12,8	15,7±5,1	10,2±4,3	14,6±4,6	11,7±4,2
Kesinlikle niyetim var	32	19,2±6,8	37,4±11,9	11,4±4,4	7,6±4,5	10,7±3,8	7,7±4
	H	34,796	39,608	33,638	20,487	25,919	39,608
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

Çizelge 4.4'te hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algıları incelenmiştir. Ölçek puanları açısından hemşirelerin klinik pozisyonlarına göre etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca hemşirelerin bulundukları pozisyona göre işlemsel adalet algısı, dağıtımsal adalet algısı, kişilerarası adalet algısı ve bilgisel adalet algısı alt boyutları puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Sorumlu hemşirelerin ölçekler ve ölçek alt boyutlarının toplam puanları daha yüksek saptanmıştır. Hemşirelerin ölçek puanlarına göre çalıştıkları klinikler incelendiğinde dağıtımsal adalet puanları bakımından çalışılan klinikler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Cerrahi bilimler kliniğinde çalışanların dağıtımsal adalet puanı yoğun bakım kliniğinde çalışanlara göre anlamlı derecede düşüktür. Ayrıca kurumda çalışma süreleri açısından hemşirelerin ölçek puanları incelendiğinde örgütsel adalet algısı toplam puanları ve kişilerarası adalet alt boyutu puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Meslekte çalışma sürelerine göre ise ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin işten memnun olma ve işten ayrılma niyetlerine göre etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

4.3. Hemşirelerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Çizelge 4.5. Hemşirelerin etik liderlik ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve alt boyutları	Etik Liderlik Ölçeği	
	r	P
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	0,645	p<0,001
İşlemsel adalet	0,577	
Dağıtımsal adalet	0,423	
Kişilerarası adalet	0,589	
Bilgisel adalet	0,564	

Çizelge 4.5'te hemşirelerin etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,645$, $p<0,001$). Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutları ile etik liderlik davranışları arasında da pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.



5. TARTIŞMA

5.1. Hemşirelerin etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet algısı ölçeği puan ortalamalarına ilişkin bulguların tartışılması

Araştırmamıza katılan hemşirelerin alınabilecek en yüksek puanın 50 olduğu etik liderlik ölçeğinden orta düzeyde puan aldıkları görülmüştür (Çizelge 4.2). Bu sonuç açısından araştırmamıza katılan hemşirelerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını orta düzeyde buldukları söylenebilir. Öztürk (2012) tarafından yapılan ve yönetici hemşirelerin etik davranışlarının değerlendirildiği bir çalışmada yönetici hemşirelerin her alanda etik davranış göstermediği, doğruluk - dürüstlük, sorumluluk - hukukun üstünlüğü, hak ve özgürlükler kapsamında etik davranış gösterdiği ancak adalet ve eşitlik, olumlu insan ilişkileri ve hümanizm boyutunda etik davranış gösteremediği bulunmuştur [18]. Çıraklı, Uğurluoğlu, Şantaş ve Çelik (2014) ,tarafından hemşirelerin de dahil olduğu sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada ise araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının etik liderlik algılamalarının düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır [68]. Bir liderlik biçimi olan etik liderliğe örgütlerde etiği yerleştirmek, verilen her kararda ve atılan her adımda etik değer, ilke ve standartları oluşturmak, ortaya koymak ve geliştirmek için ihtiyaç duyulmaktadır. Etik liderlik diğer alanlarda olduğu kadar sağlık alanında da önem kazanmakta ve çalışanları etkilemektedir [68]. Ancak literatür incelendiğinde etik liderlik konusundaki çalışmaların daha çok eğitim sektöründe yoğunlaştığı [69-71] sağlık ve hemşirelik alanında ise genellikle liderlik davranışları ve özellikleri gibi konulara yoğunlaştığı [17, 72] ve etik liderlik konusunda sınırlı sayıda çalışmaların olduğu görülmektedir [18, 68]. Araştırmamızın ve literatürdeki sınırlı sayıdaki çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde sağlık ve hemşirelik alanında çalışanların yöneticilerine ilişkin etik liderlik algılarının istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir.

Araştırmamıza katılan hemşirelerin örgütsel adalet algısı ölçeğinden aldıkları ortalama puan ve ölçekten alınabilecek en yüksek puan düşünüldüğünde hemşirelerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde işlemsel adalet algısının en yüksek, dağıtımsal adalet algısının ise en düşük olduğu belirlenmiştir (Çizelge 4.2.). Gür (2014) tarafından yapılan bir çalışmada da hemşirelerin orta düzeyde bir adalet algısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır [73]. Söyüt

(2007) tarafından hemşirelerle yapılan bir başka çalışmada ise hemşirelerin etkileşimsel adalet algısı puanları en yüksek bulunurken dağıtımsal adalet algısı puanları en düşük bulunmuştur [74]. Sağlık çalışanları ile yapılan bir başka çalışmada ise çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük düzeyde olduğu, alt boyutlar açısından ise en düşük algının dağıtımsal adalet algısında olduğu saptanmıştır [68]. Bu sonuçlar çalışmamızda elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

5.2. Hemşirelerin kişisel ve mesleki tanıtıcı özellikleri ile etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ölçeklerine ilişkin bulguların tartışılması

Araştırmamızda hemşirelerin kişisel tanıtıcı özelliklerinin etik liderlik ve örgütsel adalet algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 4.3.). Ancak hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerinden klinik pozisyon, çalışılan klinik, kurumda çalışma süresi, işten memnun olma durumu ve işten ayrılma niyetlerinin etik liderlik ve/veya örgütsel adalet algılarını etkilediği belirlenmiştir (Çizelge 4.4.).

Klinik pozisyonlar açısından sorumlu hemşirelerin diğer hemşirelere göre etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği tüm alt boyutlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Şahin ve Taşkaya (2010) tarafından yapılan çalışmada yönetici olmanın örgütsel adalet algısını etkileyen bir faktör olduğu belirlenmiştir [75]. Gür (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada da sorumlu hemşirelerin işlemsel adalet algıları hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur [73]. Lemons ve Jones (2001) yaptıkları çalışmalarında işlemsel adalet algısının kıdem arttıkça arttığını ve bu artışın örgüte olan bağlılığı belirlemede önemli bir etkisi olduğunu saptamışlardır [76]. Araştırmamız sonuçları ile de benzerlik göstermekte olan bu sonuçlar sorumlu hemşirelerin çalışmakta oldukları kurumda orta düzey yönetici pozisyonunda olmaları, kurum içerisindeki yönetimsel kararlara katılımlarının olması ile açıklanabilir.

Araştırmamızda hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre dağıtımsal adalet algılarının etkilendiği saptanmıştır. Cerrahi bilimler kliniğinde çalışan hemşirelerin dağıtımsal adalet algılarının düşük olduğu belirlenmiştir (Çizelge 4.4.). Bu adalet çalışanlara örgüt tarafından sunulan ödül, terfi ve ücret gibi çıktıların adaletli dağıtılması ile ilgili algılanan adaleti kapsamaktadır [57]. Araştırmamızda elde edilen bu sonuç cerrahi kliniklerin hasta

sirkülasyonunun hızlı ve hemşirelik girişimleri açısından iş yükünün yoğun olduğu klinikler olmasına karşın hemşirelerin aldıkları ücrete bu yoğun çalışma karşılığının yansımıyor olması ile açıklanabilir. Araştırmamızdan farklı olarak Söyüt (2007) tarafından hemşirelerle yapılan çalışmada cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde işlemsel adalet algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır [74].

Araştırmamızda hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algılarının ve kişilerarası adalet algılarının etkilendiği saptanmıştır. Kurumda 16 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının ve kişilerarası adalet algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.4.). Benzer şekilde Özer ve Urtekin (2007) tarafından yapılan çalışmada da kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel adalet algısının arttığı sonucuna ulaşılmıştır [60]. Arı, Gülova, Köse (2017) tarafından yapılan bir başka çalışmada da hastanede çalışma süresi ile etkileşim adaleti arasında anlamlı farklılık olduğu çalışma süresi arttıkça adalet algısının arttığı bulunmuştur [77]. Literatürle benzerlik gösteren bu sonucumuzun hemşirelerin kurumda geçirdikleri süre arttıkça kurumu tanıma, yöneticilerle iletişime geçme ve olayları adil olup olmama açısından değerlendirebilme fırsatı yakalamış olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmamızda hemşirelerin işten memnun olma durumları ve işten ayrılma niyetlerine göre etik liderlik ve örgütsel adalet algılarının etkilendiği belirlenmiştir. İşinden çok memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin diğer hemşirelere göre etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutlarının tümünden yüksek puan almış oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde işten ayrılma niyetinin kesinlikle olmadığını ifade eden hemşirelerin de diğer hemşirelere göre etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutlarının tümünden yüksek puan almış oldukları belirlenmiştir (Çizelge 4.4.). Bu sonuç işten ayrılma niyeti azaldıkça ve işten memnuniyet arttıkça yöneticilere ilişkin etik liderlik ve örgütsel adalet algısının arttığını göstermektedir. Sokhanvar, Hasanpoor, Hajhashemi ve Kakemam (2016) tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki saptanmıştır [78]. Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014)'nın belirttiğine göre etik değerler örgütsel bağlılığın güçlü bir öncülü olmakta ve yöneticilerin etik liderlik davranışı, çalışanların örgüte bağlılığını ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir [70]. Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat (2012) tarafından yapılan çalışmada da sağlık

alışanlarının rgtsel bağlılıklarının örgütsel adalet tutumları ile ilişkili olduğu ve sağlık çalışanlarının yöneticilerinin iş ortamında kendilerine haksız davrandıklarını hissettiklerinde, kurumlarına karşı olumsuz tepkiler verebildiği sonucuna varılmıştır [79]. Araştırmamızı destekleyen bu sonuçlardan yola çıkarak çalışanların işten memnuniyetlerinin artırılması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasında örgütsel adalet algılarının artırılmasının ve bu amaçla yöneticilerin adil ve etik değerlere uygun davranmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

5.3. Hemşirelerin etik liderlik ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tartişılması

Araştırmamızda hemşirelere göre yöneticilerinin etik liderlikleri ile hemşirelerin örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca etik liderlik ile örgütsel adalet algısı leği alt boyutlarından işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (izelge 4.5.). Hemşirelere göre yöneticilerin etik liderlik düzeyi arttıkça hemşirelerin örgütsel adalet algısı düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çıraklı ve arkadaşlarının (2014) yapmış oldukları çalışmada da yöneticilerin göstermiş olduğu etik liderlik davranışlarının sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır [68]. Literatürde sağlık alanında çalışanların etik liderlik ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelendiği yalnızca bir çalışmaya rastlanmaktadır [68]. Bu konuda farklı sektörlerde yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde sonuçların çalışmamız sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Nitekim Uğurlu (2009) tarafından öğretmenlerle yapılan bir çalışmada yöneticilerin etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet arasında yüksek bir ilişki bulunmuş ve etik liderliğin örgütsel adaletin çok önemli bir açıklayıcısı olduğu belirtilmiştir [27]. Aykanat ve Yıldıırım (2012)'ın idari personellerle yapmış olduğu çalışmada etik lider özelliklerinin örgütsel adalet ile ilişkilerinin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir [80]. Acar (2011)'ın yaptığı çalışmada etik liderlik davranışları ile örgütsel algısı ile paralellik gösterdiği belirlenmiştir [24]. Kugun, Aktaş ve Güripek (2013) tarafından bir fabrika çalışanları ile yapılan çalışmada da yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel adalet algılarını etkilediği belirlenmiştir [81]. Sağlık ve diğer sektörlerde yapılan çalışma sonuçlarının çalışmamızda elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Sağlık kurumları

alışanlarının rgtleri ile ilgili tutum ve algıları, örgütte çalışmaya devam etmelerinde ve performansları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır [68]. Bu nedenle sağlık sektöründe önemli bir kitleyi oluşturan hemşirelerin yöneticilerinin göstermiş olduğu etik liderlik davranışının geliştirilmesi ile çalışanların örgütsel adalet algılarının, örgüte bağlılıklarının ve performanslarının olumlu etkileneceği düşünülmektedir.





SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

- Hemşirelerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını orta düzeyde buldukları belirlenmiştir (Çizelge 4.2.).
- Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 4.2.).
- Hemşirelerin kişisel tanıtıcı özelliklerinin etik liderlik ve örgütsel adalet algılarını etkilemediği belirlenmiştir. (Çizelge 4.3.).
- Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerinden klinik pozisyon, çalışılan klinik, kurumda çalışma süresi, işten memnun olma durumu ve işten ayrılma niyetlerinin etik liderlik ve/veya örgütsel adalet algılarını etkilediği saptanmıştır (Çizelge 4.4.).
- Klinik pozisyonlar açısından sorumlu hemşireler diğer hemşirelere göre etik liderlik ve örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği tüm alt boyutlarının daha yüksek puan almıştır (Çizelge 4.4.).
- Hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre dağıtımsal adalet algılarının etkilendiği, cerrahi bilimler kliniğinde çalışan hemşirelerin dağıtımsal adalet algısı boyutundan daha düşük puan aldığı belirlenmiştir (Çizelge 4.4.).
- Kurumda çalışma sürelerine göre hemşirelerin örgütsel adalet algılarının ve kişilerarası adalet algılarının etkilendiği, kurumda 16 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algısı ve kişilerarası adalet algısı alt boyutundan daha yüksek puan aldığı saptanmıştır (Çizelge 4.4.).
- İşinden çok memnun olduğunu ifade eden hemşireler diğer hemşirelere göre etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutlarının tümünden yüksek puan almıştır (Çizelge 4.4.).
- İşten ayrılma niyetinin kesinlikle olmadığını ifade eden hemşireler diğer hemşirelere göre etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve örgütsel adalet algısı ölçeği alt boyutlarının tümünden yüksek puan almıştır (Çizelge 4.4.).
- Hemşirelere göre yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile hemşirelerin örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur (Çizelge 4.4.).

Öneriler

- Sağlık kurumlarında yöneticilerin etik liderlik rollerini daha iyi yerine getirebilmeleri için, yöneticilere yönelik hizmet içi eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi,
- Hemşirelerin örgütsel adalet algılarını arttırabilmek için kurumsal stratejilerin geliştirilmesi,
- Çalışmamız bir üniversite hastanesinde ve sınırlı sayıda hemşire ile yapılmış olduğundan, çalışmanın farklı hastaneler ve daha geniş örneklem grubu ile yapılması önerilir.



KAYNAKLAR

1. Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (Genişletilmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 551-593.
2. Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 435-553.
3. Ataman, G. (2009). *İşletme yönetimi temel kavramlar ve yeni yaklaşımlar* (3. Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi, 544-561.
4. Közleme A.O. (2012). Liderlik, otorite tipleri ve karizma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7, 239-250.
5. Cherie, A., Gebrekidan, A.B. (2005). *Nursing leadership and management*. Addis Ababa University, Ethiopia Public Health Training Initiative, 106-108.
6. Gaylord, N., Grace, P.J. (2014). Ethical leadership by advanced practise nursing, *Nursing ethics and Professional Responsibility in Advanced Practice*. 5, 175-196.
7. Telli, E., Ünsar, A.S., ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 135-150.
8. Erkan, E., Abaan, S. (2006). Devlete ve özel sektöre bağlı hastanelerde çalışan servis sorumlu hemşirelerinin işe ve insana yönelik liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1-13.
9. Çakınberk, A., Demirel, E. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, Konya.
10. Aydın, İ. (2012), *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (5.baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 4-85.
11. Brown, M. E., Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117- 134.
12. Yıldız, M. L. (2013). *Liderlik çalışmaları*. İstanbul: Beta Basın Yayın, 201-223.
13. Özkeskin, E. (2013). Okul liderliğinde etik liderlik yaklaşımı. *Karatekin Edebiyat Dergisi*, 1(1), 25-46.
14. Öner, B. (2010). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

15. Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi: özel bir hastane örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 73-93.
16. Kurşun, A. (2015). Sağlık hizmetlerinde etkin liderlik modeli arayışı, *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 89-99.
17. Duygulu, S., Kublay, G. (2008). Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-15.
18. Öztürk, H. (2010). *Yönetici hemşirelerin etik davranışları ve bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
19. Kurt, S. D.(2009). *Klinik sorumlu hemşirelerinin liderlik davranışlarının hemşirelerin iş doyumu üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
20. Yılmaz, H., Kantek, F.(2016). Türkiye’deki yönetici hemşirelerin liderlik tarzları: literatür inceleme, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3),110-117.
21. Arabacı, S. (2012). *Yoğun bakımlarda görevli hemşire yöneticilerin liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyonu üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
22. Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3).
23. Cemaloğlu, N., Kılınç, A. Ç. (2012). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151.
24. Acar, G. (2011). *Okul Yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
25. Öztürk, H., Bahçecik, N. ve Gürdoğan, E.P. (2012). Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20(1), 17-25.
26. Yıldırım, A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
27. Uğurlu, C.T. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

28. Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
29. Sancak, Y. (2014). *Etik liderlik örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
30. Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
31. Hatam, N., Fardid, M. and Kavosi, Z. (2013). Perceptions of organizational justice among nurses working in university hospitals of shiraz: A comparison between general and specialty settings. *Nurse Midwifery Study*, 2(2), 77-82.
32. Kavi, E. (2009). *Kastamonu'daki kamu çalışanlarının internet ve sohbet (chat) programlarını kullanma alışkanlıklarının değerlendirilmesi*. Kamu Etiği Sempozyum Kitabı-1, Ankara: TODAİE Yayıncılık, 405-412.
33. Şentürk, C. (2011). Eğitim yönetiminde etik liderlik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 142, 30-34.
34. İyigün, N. (2011). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 49-64.
35. Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Erşahan, B. ve Kefe, İ.(2013). Kadın çalışanların yöneticilere ilişkin algıları: bir alan çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 71-84.
36. Ekici, D. (2013). *Sağlık Hizmetinde Yönetimsel Sorunların Analizi*, Ankara: Sim Matbaası, 29-56 .
37. Meydan, C.H., Polat, M.(2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 123-140.
38. Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
39. Sullivan, E.J., Decker, P.J. (2004). *Effective leadership and management in nursing* (6. Edition). London: Prentice Hall.
40. Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
41. Tağraf, H., Çalman, İ. (2009). Ohio üniversitesi liderlik modeline göre oluşan liderlik biçimlerinin işletmelerin ihracat performansı üzerine etkisi ve Gaziantep ilinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 135-154.

42. Bakan, İ. (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(14), 13-40.
43. Vorwerk, R. J. (1979). The research basis of employee-centered supervision. *Allerton Park Institute* (34th: 1978).
44. Yörük, D., DüNDAR, S. (2011). Türkiye’deki yerel yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzlarına göre boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 93-106.
45. Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlemelerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 74-84.
46. Taslak, S. (2008). Göreve ilişkin çatışmalarda etkileşimci ve dönüşümcü liderlik üzerine etiksel bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 121-144.
47. Cevizci, A.(2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık, 1-11.
48. Özmen, F., Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137–155.
49. Helvacı, M.A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*, 2(1), 391-410.
50. Arslantaş, C., Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111–128.
51. Gül, H., Oktay, E., Gökçe, Ö.G.H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15.
52. Gündoğan, A. O. (2003, 9-11 Ekim). *Hak ve adalet*. Muğla Üniversitesi’nde düzenlenen “Adalet” konulu Sempozyumunda sunuldu, Muğla.
53. Örücü, E., Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
54. Greenberg, J. (1990). Organizational justice:yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
55. Meydan, C.H. (2010). Adalet Algısı – İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde kontrol Odağının Şekillendirici Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.

56. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
57. Cihangiroğlu, N., Yılmaz, M. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 195-213.
58. Tutar, H. (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
59. İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
60. Özer, P.S., Urtekin, G.E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
61. Özdevecioğlu, M. (2003), Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
62. Demirel, Y., Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: ilaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilig Dergisi*, 56, 99-119.
63. Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. and Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millenium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3):425- 445.
64. Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 143-156.
65. Demirdağ, G.E., Ekmekcioğlu, E.B.(2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: görgül bir araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1),197-216.
66. Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Özer, P.S.(2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 7(1), 17-33.
67. Arslantaş, C., Pekdemir, I.(2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,1,261-286.
68. Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: hastanede bir uygulama. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, 2, 53-69.

69. Teyfur, O., Beytekin, F., Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi: İzmir il örneği, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
70. Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarıer, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 47-69.
71. Doğan, S., Uğurlu, C.T. (2014), Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
72. Yiğit, R. (2000). Klinik sorumlu hemşirelerinin liderlik davranışları, *Cumhuriyet Üniversitesi. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), 21-32.
73. Gür, E. (2014). *Kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik durumları*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
74. Söyüt, S. (2007). *Örgütsel Adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
75. 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.
76. Lemons, M.A., Jones, C.A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268-281.
77. Arı, M., Gülova, A. A., Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
78. Sokhanvar, M., Hasanpoor, E., Hajhashemi, S. and Kakemam, E. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention: A survey on hospital nurses. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 4(2), 359-363.
79. Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254 – 265.
80. Aykanat, Z., Yıldırım, A. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
81. Kugun, O.A., Aktaş, E., Güripek, E. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarında yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının rolü, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30), 151-166.



EK-1. Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 04/05/2016-E.56124



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi
Gazi Hastanesi Başhekimliği



Sayı : 90005124-100-
Konu : Tez Uygulama İzin Yazısı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 04/01/2016 tarihli ve 14574941-100- 186 sayılı yazı,

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gözde SEMİZ 'in Öğr.Gör.Dr.Burcu BAYRAK KAHRAMAN danışmanlığında yapmayı planladığı " **Yönetici Hemşirelerin Etik Liderlik Davranışları ve Çalışanların Kurumsal Adalet Algısı**" konulu tez çalışmasının Hastanemizde gerçekleştirilmesi talebi uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mustafa Ender TANER
Başhekim

Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi
06510 Beşevler/ANKARA
Tel:0 (312) 202 50 90/2026651 Faks:0 (312) 223 05 28
e-Posta :hastane@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://gazi-universitesi.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Arzu Karahatıl
Birim Evrak Sorumlusu

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

EK-2. Gazi Üniversitesi Etik Kurul İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/05/2016-E.61033



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-604.01.02-
Konu : Değerlendirme ve Onay

Sayın Öğr. Gör. Burcu BAYRAK KAHRAMAN
İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı - Öğretim Görevlisi

Tez danışmanı olduğunuz, Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Gözde SEMİZ'in tez çalışması olan *"Yönetici Hemşirelerin Etik Liderlik Davranışları ve Çalışanların Kurumsal Adalet Algısı"* başlıklı araştırma öneriniz Komisyonumuzun **31.03.2016** tarih ve **04** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Çalışmanızın Üniversitemiz Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde ve izin alınması koşuluyla planlanan diğer Hastanelerde yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Aysu DUYAN ÇAMURDAN
Komisyon Başkanı

EK :
1 Liste

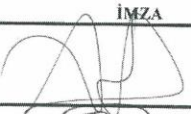
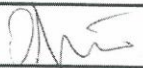
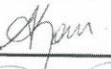
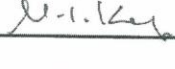
Ankara
Tel:0 (312) 202 69 58 Faks:0 (312) 202 46 73
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Nursel Güner
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 20 57

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

EK-2. (devam) Gazi Üniversitesi Etik Kurul İzin Yazısı

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ

TOPLANTI TARİHİ : 31.03.2016		TOPLANTI SAYISI : 04	
ADI-SOYADI		İMZA	
Prof.Dr.Aysu DUYAN ÇAMURDAN (Başkan)			
Doç.Dr.Eda KÖKSAL (Başkan Yrd.)			
Prof.Dr.Hüseyin Güçlü YAVUZCAN		KATILAMADI	
Prof.Dr.Ogün DOĞRU			
Prof.Dr.Hülya KASAPOĞLU ÇENGEL		KATILAMADI	
Prof.Dr.Adnan KAN			
Prof.Dr.F.Bilge TANRIBİLİR			
Prof.Dr.F. Nur BARAN AKSAKAL			
Doç.Dr.Cumhur TUNCER			
Doç.Dr.Mustafa İsmail KAYA			
Doç.Dr.Müjde AKTÜRK		KATILAMADI	
Doç.Dr.Ramazan YILDIZ			
Yrd.Doç.Dr.Ayşe Bikem HACIÖMEROĞLU			

EK-3. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Gazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından yürütülen ‘Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Ve Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları’ başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

- **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma hemşirelerin yönetici hemşirelerinin etik liderlik davranışlarını ve çalışanların kurumsal adalet algısını belirlemek amacıyla planlanmıştır.

- **Araştırmanın İçeriği**

Araştırma hemşirelerin yönetici hemşirelerinin etik liderlik davranışlarını ve çalışanların kurumsal adalet algısını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Araştırmanın evrenini Gazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Gazi Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Ayrıca örneklem oluşturulmayacak araştırmaya alınma kriterlerini karşılayan hemşireler araştırmanın örneklemini oluşturacaktır.

Araştırmaya alınma kriterleri;

- Araştırma anketini yanıtlamayı kabul eden gönüllü hemşireler,
- Doğum izni ve ücretsiz izinde olmayan hemşireler,
- Bulunduğu kurumda en az 6 ay çalışmış olan hemşirelerdir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılacaktır. Araştırmanın yapılması planlanan hastaneler araştırmacı tarafından 08:00-16:00 saatleri arasında ziyaret edilerek kliniklerde çalışan hemşirelere çalışmanın amacı açıklanacak onamları alındıktan sonra anket uygulanacaktır.

- **Araştırmanın Nedeni** ☐ Bilimsel Araştırma ☒ Tez Çalışması

- **Araştırmanın Öngörülen Süresi**

12 ay.

- **Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı:**

740

EK-3. (devam) Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

- Araştırmanın Yapılacağı Yerler**

Gazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi

KATILIMCI BEYANI

‘Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Ve Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları’ başlıklı araştırmanın yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılamayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kâğıdının bir kopyası bana verilecektir.

Araştırma Yürütücüsünün Adı ve Soyadı Öğr.Gör. Burcu Bayrak Kahraman	Tarih ve İmza
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemsirelik Bölümü Besevler/Ankara 3122162654-0505754241	16/05/2016
Araştırma Yürütücüsünün Adı ve Soyadı Öğrenci Gözde Çitak	Tarih ve İmza
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemsirelik Bölümü Besevler/Ankara 05544123548	16/05/2016

Katılımcı Adı ve Soyadı	Tarih ve İmza
Adres ve Telefon	

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin :

Veli/Vasinin Adı ve Soyadı	Tarih ve İmza
Adres ve Telefon	

EK-4. Anket izin yazışmaları

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Gelen Kutusu x

☆ ↩ ▼



Gözde Semiz <gozdesmz@gmail.com>

Alıcı: muharrem ▾

Sayın Muharrem Hocam;

Gazi Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tezimde uygulamak üzere geçerlilik ve güvenilirliğini Sayın Bircan ve Yeşiltaş ile yapmış olduğunuz Etik Liderlik Ölçeği için gerekli olan izninizi istiyorum. Yardımcı olursanız çok sevinirim. İyi günler dilerim.



Muharrem Tuna <muharrem@gazi.edu.tr>

Alıcı: bana ▾

Sayın Semiz,

Sözkonusu ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Başarılar dilerim.

Prof.Dr. Muharrem Tuna

ölçek hakkında

Gelen Kutusu x

☆ ↩ ▼



Gözde Semiz <gozdesmz@gmail.com>

Alıcı: omur.ozmen ▾

Sayın Omür Hocam;

Gazi Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde uygulamak üzere Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Sayın Arbak ve Sayın Özer ile Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Örgütsel Adalet Ölçeği için gerekli olan izninizi istiyorum. Yardımcı olursanız çok sevinirim.

İyi günler dilerim.

Gözde Çitak

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi
Tel:05544123548



omur ozmen <omur.ozmen@deu.edu.tr>

Alıcı: bana ▾

Merhaba Gözde,

Ölçeği kullanmanız bizi mutlu eder. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Ömür

EK-5. Veri Toplama Formları**YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI VE HEMŞİRELERİN
ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI**

Değerli meslektaşlarımız, bu araştırma yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışlarını ve çalışanların örgütsel adalet algısını belirlemek amacıyla planlamıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeniz halinde:

- Anket üzerinde kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi belirtmeniz gerekmemektedir.
- Toplanan veriler yalnızca araştırma amacı için kullanılacaktır ve kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- Araştırmanın sunumunda kurum kimliğine yönelik açıklama yer almayacaktır. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürlerimizi sunarız.

Gözde ÇİTAK

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi

Tel:0554 412 3548

EK-5. (devam) Veri Toplama Formları

BÖLÜM-1: KİŞİSEL VE MESLEKİ TANITICI ÖZELLİKLER

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek
3. Medeni Haliniz: ()Bekar ()Evli
4. Pozisyonunuz:
() Sorumlu Hemşire () Klinik Hemşiresi () Diğer(Lütfen Belirtiniz).....
5. Çalıştığınız klinik:
() Cerrahi Bilimler () Ameliyathane () Poliklinikler
() Dahili Bilimler () Acil Servis () Yoğun Bakım
() Dahili-Cerrahi Karışık () Diğer(Lütfen Belirtiniz).....
6. Öğrenim Düzeyi:
() Sağlık Meslek Lisesi () Ön Lisans
() Lisans () Yüksek Lisans
() Diğer(Lütfen Belirtiniz).....
7. Meslekte çalışma süreniz:.....yıl
8. Bu hastanede çalışma süreniz:.....yıl
9. Şu anki çalıştığınız klinikte çalışma süreniz:.....yıl
10. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz:.....
11. Haftada kaç gece (24'ten sonra) çalışıyorsunuz:.....
12. Bu kurumda işinizin her yönünü, kişisel değerlerinizi, ideallerinizi ve amaçlarınızı düşündüğünüzde iş doyumunuz nasıldır?
a) Hiç Memnun Değilim
b) Memnun Değilim
c) Kararsızım
d) Memnunum
e) Çok Memnunum

EK-5. (devam) Veri Toplama Formları

13. Çalıştığınız kurumu her yönüyle (çalışma şartları, hemşirelik hizmeti, yöneticilerin liderlik becerileri vb) düşündüğünüzde, kurumdan ayrılarak başka bir yerde tekrar hemşire olarak çalışma niyetiniz var mı?

- a) Kesinlikle niyetim yok
- b) Niyetim yok
- c) Kararsızım
- d) Niyetim var
- e) Kesinlikle niyetim var



EK-5. (devam) Veri Toplama Formları

Bölüm 2:ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden hangisi sizin için ne ölçüde uygun olduğunu (X) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu hastanede yöneticiler, çalışanların önerilerini dikkate alırlar.					
2. Bu hastanede yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.					
3. Bu hastanede yöneticiler, kendi kişisel dostluklarını etik tarzda yürütürler.					
4. Bu hastanede yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.					
5. Bu hastanede yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.					
6. Bu hastanede yöneticiler, güvenilir kişilerdir.					
7. Bu hastanede yöneticiler, çalışanlarla iş etiğini veya değerlerini tartışırlar.					
8. Bu hastanede yöneticiler, işlerin etik bakımından doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnek rol modelidir.					
9. Bu hastanede yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla (süreçle) değerlendirirler.					
10. Bu hastanede yöneticiler, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorarlar.					

EK-5. (devam) Veri Toplama Formları

Bölüm 3: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİ ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, çalışma ortamında karşılaşılan davranışların adaletli algılanıp algılanmadığına yöneliktir. Aşağıda yer alan sorularda size en uygun olan ifadeyi lütfen yuvarlak içine alınız.

1-----2-----3-----4-----5

Çok az

Az

Kısmen

Yeterince

Büyük ölçüde

1. Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlara(ücret, terfi, takdir) ulaştıran süreçler ile ilgilidir.	Ne Sıklıkla
1. Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasından ifade edebiliyor musunuz?	1 2 3 4 5
2. Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	1 2 3 4 5
3. Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	1 2 3 4 5
4. Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	1 2 3 4 5
5. Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	1 2 3 4 5
6. Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	1 2 3 4 5
7. Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	1 2 3 4 5

EK-5. (devam) Veri Toplama Formları

2. Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığınız ücret, terfi, takdir vb.iş sonuçlarınıza) ilgilidir.					
1. Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
2. Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	1	2	3	4	5
3. Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
4. Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	1	2	3	4	5
3. Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizi/amirlerinizin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili(amir/amirleriniz) ile ilgilidir.					
1. Size nazik davranır mı?	1	2	3	4	5
2. Size değer verir mi?	1	2	3	4	5
3. Size saygılı davranır mı?	1	2	3	4	5
4. Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	1	2	3	4	5
5. Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	1	2	3	4	5
6. Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	1	2	3	4	5
7. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	1	2	3	4	5
8. Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	1	2	3	4	5
9. Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÇİTAK, Gözde
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 28/05/1986- Çarşamba
Medeni hali : Evli
Telefon : 0 (554) 412 35 48
e-mail : gozdesmz@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi /Hemşirelikte Yönetim Bölümü	Devam Ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi / Hemşirelik	2009
Lise	Çarşamba Anadolu Lisesi	2004

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİ GELECEKTİR..

