

Etik İklim ve Prosedür Adalet İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Dayalı Bir Kanıt¹

The Relationship between Ethical Climate and Procedural Justice: Evidence Based on Hospital Employees

Muhammet Uğur ÇAKMAKCI

Uzm., Bağımsız Arş.,

ugurckmkcm23@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2718-4885>

Makale Başvuru Tarihi: 12.11.2023

Makale Kabul Tarihi: 30.10.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Eray Ekin SEZGİN

Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi,

İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü

<https://orcid.org/0000-0002-8565-0269>

ÖZET

İş yaşamında çalışan tutumları üzerinde etkili olan etik iklim, onlarca yıldır önemli bir örgütsel çalışma iklimi olarak görülmektedir. Hastane çalışanları, örgütlerin etik konuları nasıl ele aldığını algıladıklarında ve örgütlerin yaptıklarını onayladıklarında, daha yüksek düzeyde adalet algısı hissederler. Etik iklimin prosedür adaletin şekillenmesinde önemli bir rol oynamasına rağmen, etik iklimin prosedür adalet ile ilişkisi olup olmadığı hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle, bu çalışma hastane çalışanlarından elde edilen ampirik bulguları kullanarak etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu kesitsel araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 248 hastane çalışanı seçilmiştir. Öz bildirim anketleri ile hastane çalışanlarının prosedür adalet ve etik iklim algıları değerlendirilmiştir. Sonuçlar, etik iklim ile prosedür adalet arasında pozitif yönde güçlü bir anlamlı ilişkinin olduğunu göstermiştir. Öte yandan regresyon modeli, etik iklimin prosedür adaletteki varyansın %71,5'ini açıklamıştır. Ayrıca, hastane çalışanları arasında etik iklim ve prosedür adalet ortalaması orta düzeydedir. Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları artırmak için hastanelerde uygun bir etik iklimin yaratılması önemlidir.

Anahtar Kelimeler:

Etik İklim,

Prosedür Adalet,

Hastane Çalışanları,

ABSTRACT

The Ethical climate, which has an impact on employee attitudes in business life, has been seen as an important organizational work climate for decades. When hospital employees perceive how organizations handle ethical issues and approve of what organizations do, they feel higher levels of justice perceptions. Although ethical climate plays an important role in shaping procedural justice, little is known about whether ethical climate is related to procedural justice. Therefore, this study aims to investigate the relationship between ethical climate and procedural justice using empirical findings from hospital employees. In this cross-sectional study, 248 hospital employees were selected using convenience sampling method. Self-report questionnaires were used to assess hospital employees' perceptions of procedural justice and ethical climate. The results showed that there is a strong positive and significant relationship between ethical climate and procedural justice. On the other hand, the regression model revealed that ethical climate explained 71.5% of the variance in procedural justice. Moreover, the average level of ethical climate and procedural justice among hospital employees is moderate. It is important to create an appropriate ethical climate in hospitals to increase hospital employees' perceptions of procedural justice.

Keywords:

Ethical Climate,

Procedural Justice,

Hospital Employees,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÇAKMAKCI, Muhammet Uğur ve SEZGİN, Eray Ekin (2024), “Etik İklim ve Prosedür Adalet İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Dayalı Bir Kanıt”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.7(2), ss.515-535, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1389721>

1 Bu çalışma 1. yazarın, 2. yazar danışmanlığında hazırladığı ve 2022 yılında Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Gün geçtikçe önemi artan ve eğilim haline gelen etik davranışlar pek çok örgüt tarafından geliştirilmiş ve uygulanmaya koyulmuştur (Durmuş, 2015'ten akt. Aslan ve Sünbül, 2018:17). Örgütler faaliyet gösterdikleri sektörde ayakta kalabilmek ya da mevcut pazar paylarını artırmak adına beşeri sermayesine yani işgücüne gereken önemi vermeleri (Düşükcan ve Kaya, 2021:129) ve üst yönetim de dâhil olmak üzere tüm çalışanların örgütün etik değerlerini özümsemeleri gerekmektedir. Yüksek etik değerlerin olduğu, güvenin ve dürüstlüğün hâkim olduğu bir örgütün çalışanlarının hem iş doyumları hem de örgütsel bazda başarıları artmaktadır (Şahin ve Dündar, 2011:130).

Genel anlamda bireylerin iş uğraşlarında veya sosyal hayatlarında ne yapmaları veya yapmamalarını gerektiğini ortaya koyan etik kavramı, insanların yer aldığı her ortamda görülebilecek geniş kapsamlı değerleri yansıtmaktadır. Örgütsel etik iklim ise örgütte görülen ve ahlaki sonuçları bulunan durumların nasıl çözüme kavuşturulacağı ile alakalı işgörenlerin ortak algısını içermektedir. Örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkileyen ayrıca örgüt içindeki tüm süreçler üzerinde bir etkisi olan etik iklim, işgörenlerin değerleri ile uyum içerisinde olduğunda pozitif, aksi bir durumda ise negatif örgütsel tutum ve davranışlara yol açabilmektedir (Yorulmaz, 2021:58).

Günümüzde sağlık işletmeleri, sektörde tutunabilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için hem sağlık tüketicileriyle hem de işgörenleri ile karşılaşılabilir etik ve ahlaki problemleri belirleyebilmeli, bu problemlere ilişkin gerekli önlemleri almalı ve gereken etik iklimi oluşturması gerekmektedir (Aydan, 2017:62). Etik iklim algısı, hasta bakımı hususunda yaşanan sorunlara karşı uygulamada güvenli ve çözüm odaklı bir bakış açısı sağlamaktadır. Akademik çalışmalar, hemşirelerin negatif etik iklim algısına sahip olmalarının, sunulan bakım hizmeti veya tedavinin olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir (Koskenvuori vd., 2019; Schminke vd., 2005).

Etik, yaşamın her anında hissedilen vazgeçilmesi imkânsız bir olgudur. İş yaşamında her alandaki işgörenlerin sahip oldukları etik değerler bulunmaktadır. Bu doğrultuda etik; kurum çalışanlarının tutum ve davranışları üzerinde etkili olan, onları yönlendiren kurallar ve standartlar bütünü şeklinde tanımlanabilir (Dönertaş, 2008). Örneğin, sağlık alanındaki mesleklerin etik açıdan tutum ve davranışların uygunluğunu deontoloji açıklar. *Tıp etiğinde özerkliğe saygı duyulması*, sağlık tüketicisinin kendi kararlarını verebilme yetisini; *yararlılık*, sağlık tüketicisine olan faydanın göz önünde bulundurulmasını; *yönetim ilişkisi*, sağlık tüketicisinin yanında olmayı; *aydınlatılmış onam*, sağlık tüketicisine tüm yapılacak adımların aktarılmasını ve gerekli izinlerin yazılı bir şekilde alınmasını; *adalet* ise tüm tıbbi malzeme ve hizmetin ortak dağıtımını ifade eder (Kantarıcı, 2007).

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

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

Örgütlerin başarılı bir şekilde sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmelerinde etik iklim olgusu kadar bir diğer önemli olgu ise örgütsel adalettir. Adalet konusu esasında tüm insanlık için önem arz eden bir olgu olması, örgütsel adalet olgusunun da her geçen gün artan rekabette hem örgütler hem de örgüt çalışanları için büyük bir öneme sahip olmasına neden olmuştur (Elovainio vd., 2002:105).

Örgütsel adalet, kişinin kurumlarındaki uğraşlarla alakalı algılamalarına atıfta bulunan (Greenberg, 1996) ve Adams'ın Eşitlik Kuramı'na dayalı olan bir olgudur (Luthans 1981). Kurama göre kişiler ortaya koydukları işler sonucunda elde etmiş oldukları kazanımları diğer kişilerin kazanımları ile kıyaslar ve bu kıyaslama sonucu adaletsiz bir durum olduğunu algılayarlarsa örgütleriyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili birtakım tutum ve davranışlar geliştirirler (Işık vd., 2012:254-255).

Dürüstlük, bütünlük, özgünlük, samimiyet, eşitlik, tarafsızlık, güvenilirlik ve onur, örgütlerde karar verme davranışına rehberlik eden çağdaş, etik ve ahlaki standartlardır (Gölcür, 2022:2). Adaletin yerleşmiş olduğu bir iş ortamında mümkün mertebe pozitif şeyler düşünülmesi de işgörenler açısından mümkündür. Büyük ölçüde adaletli, endişe duymayacakları bir iş ortamda çalışmak, işgörenler açısından motive edici bir faktördür. Bu noktadan hareketle işgörenlerin, bir iş tatmini yaşamaları ile birlikte daha iyi performans sergilemeleri de mümkün olabilmektedir (Özkan, 2017).

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

Hastanelerde görev yapan sağlık personellerinin adaletli bir ortamda çalıştıkları hissine kapılmaları; işten ayrılma isteği oranlarının azalmasına, örgütsel adanmışlıklarının artmasına ve tükenmişlik oranlarının azalmasına yol açmaktadır (Düğer, 2015). Aksi takdirde çalışanların adalet algılamalarının olumsuz olması durumunda, işgörenlerin yaptıkları işleriyle alakalı olan gayretleri, performansları ve örgütün verimliliği negatif yönde etkilenecektir (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012).

Bu kapsamda sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algılarını ortaya koymaya imkan sağlayan ölçeklerin ve etik iklimin birçok değişken ile ilişkisini raporlayan araştırmaların bulunmasına rağmen ulusal yazında sağlık sektörü üzerine etik iklimi herhangi bir örgütsel adalet ve alt boyutları tipiyle ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Uluslararası yazında ise sağlık sektöründe bu değişkenleri ele alan sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı gözlenmiştir.

Kavramların birlikte ele alınarak daha önce sağlık sektörü üzerinde ulusal yazında herhangi bir araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle hem literatüre katkı sağlayabileceği hem de sağlık yöneticilerine önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir. İlave olarak girdi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin incelenmesinin etiğe ve adalete dayalı oluşabilecek örgütsel sorunlara dolaylı veya doğrudan ışık tutabilmesi ve sağlık literatüründeki boşluğu doldurabilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı etik iklim ve prosedür adalet arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları görüşlerine göre incelenmesidir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN ETİK İKLİM VE PROSEDÜR ADALET

Araştırmanın daha iyi anlaşılması açısından çalışmada ele alınan temel kavramların açıklanması yararlı olacaktır. Bu kapsamda sırasıyla “*Etik İklim*”, “*Prosedür Adalet*” ile “*Etik İklim ve Prosedür Adalet İlişkisi*” konularına kısaca değinilecektir.

2.1. Etik İklim

Etik iklim kavramını bir bütün halinde anlayabilmek açısından “*etik*” “*ahlak*” ve “*iklim*” kavramlarının açıklanması yerinde olacaktır. Kökeni Yunanca olan etik kelimesinin anlamı esas olarak karakter ve huy anlamına gelmekte olup, insanlar bu terimi iyi davranışları tanımlamak için kullanmaya başlamışlardır (Stefkovic ve Shapiro, 2003:89). Etik, geçmiş, günümüz ve gelecekte bireylerin tutum ve davranışlarını iyi veya kötü, doğru ya da yanlış olarak yorumlamasını kapsayan ve dünyanın her yerinde geçerliliği olan ilke ve kuralların bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Yatkın, 2008:213). En basit haliyle etik, ahlaki ilkeler sistemidir

ve bireylerin nasıl karar verdiklerini ve hayatlarını nasıl sürdürdüklerini etkiler. Kısacası etik, kişiler ve toplum için neyin doğru olduğuyla ilgilenir ve aynı zamanda ahlaki bir felsefe olarak da tanımlanabilir.

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

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

Etik iklim ise tipik örgütsel faaliyetlerin hâkim algılamaları ve etik içeriği yansıtacak süreçler olarak ifade edilmekte ve çalışanlar tarafından uygulanan ve desteklenen davranışları ve etik değerlerin bileşik algılamaları, bir örgütün etik iklimi olarak görülmektedir (Kitapçı ve Elçi, 2005). Victor ve Cullen (1987) tarafından yapılan klasik tanıma göre etik iklim, bir kuruluş veya şirket içindeki etik davranış beklentilerini şekillendiren, hem kodlanmış hem de gayriresmi prosedür ve politikaların ortak algıları olarak tanımlanabilir. Olson (1998:346) ise etik iklimi, “*etik davranış ve karar vermenin gerçekleştiği bağlam*” şeklinde tanımlamıştır. Bu nedenle, etik iklim, bireylere kuruluşlar içinde yaptırım uygulanmasının yerine neyin kabul edilebilir olduğunu anlamalarına yardımcı olan davranış kurallarını izler.

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

Güçlü bir grup düzenleme aracını temsil eden etik iklim (Polat, 2021:2), ahlaki memnuniyete sahip, tipik örgütsel pratik ve işlemlerin en geçerli olduğu algıları yansıtmaktadır (Schneider ve Rentsch, 1988:183). Victor ve Cullen (1988)’e göre etik iklim olgusu, örgütlerde pek çok işleve aracılık eder. Kişilerin etik problemlerinin çözüme kavuşturulmasında, etik ikilemler görülünce, örgüt çalışanlarının, “*benim ne yapmam gerekiyor*” sorusuna yanıt arar. Bir başka işlevi ise örgüt çalışanlarının etik problemlerinin ortaya konulmasında başka bir ifadeyle, çalışanların durumlarının teşhis edilebilmesi ve değerlendirilebilmesi konusunda yarar sağlar (Cullen vd., 2003:129).

2.2. Prosedür Adalet

Örgütsel adaletin bir boyutu olan prosedür adalet kavramını bir bütün halinde anlayabilmek açısından “*adalet*” ve “*örgütsel adalet*” kavramlarının açıklanması yerinde olacaktır. Adalet olgusu, felsefe, hukuk, iktisat vb. birçok sosyal bilim alanında kullanılan bir olgudur. Temel bir değer olarak adalet kavramı, insanoğlunun bir topluluk halinde yaşamlarını sürdürmeye başlamasıyla birlikte önemsedığı görülmektedir (Deyneli, 2010).

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

Örgütsel adalet yeni bir bakış açısı kazandıran prosedür adaleti, örgütsel adalet algılamalarının belirlenmesinde, çalışanların sadece örgüte olan katkılarına karşılık elde ettikleri kazanımların pay edilmesini içeren dağıtım adaletinin yeterli olmadığını ifade etmektedir. Çalışanların adalet algılamaları üzerindeki etkide kazanımların dağıtım sırasında baz alınan kıstasların adaletli olup olmadığını inceleyen prosedür adaleti de önemli bir rol oynamaktadır (Usmani ve Jamal, 2013). Bir başka tanımlamada ise prosedür adalet; maaş, terfi

etme, maddi olanaklar, iş koşulları ve performans değerlemesi gibi faktörlerin ortaya konulması ve ölçümünde kullanılan teknik, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak nitelendirilmektedir (Doğan, 2002).

Prosedür adalet kavramı Thibaut ve Walker (1975) tarafından yazına kazandırılmıştır. Kavram, çalışanların göstermiş oldukları performans sonucunda edindikleri ödüllerin nasıl belirleneceğini, ödüllerin dağıtımında tercih edilen karar alma süreçlerinin ve prosedürlerin çalışanlarca ne derece adil bir şekilde algılandığını belirtir. Alan yazında prosedür adalet üzerinde etkili olan altı faktörden bahsedilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:79);

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

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

2.3. Etik İklim ve Prosedür Adalet İlişkisi

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

Deconinck vd. (2012)'in araştırmasında, örgütsel adaletin satış personellerinin iş ortamlarının etik olduğu dereceye ilişkin algılarını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma bulguları örgütsel adaletin iki boyutu olan dağıtım ile prosedür adaletinin, satış personellerinin etik bir iş ortamı algısı ve örgütsel bağlılıkları üzerinde doğrudan bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca algılanan adaletin satış personellerinin etik çalışma ortamı algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Sert vd.'nin (2014), etik iklim ile örgütsel adaletin iş ile ilgili strese etkisini incelediği araştırma, 915 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, dağıtım ve prosedür adaleti ile işle ilgili stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanırken etik iklimin de işle ilgili stres üzerinde olumsuz etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmayla örgütlerde etik iklimin ve adaletin geliştirilmesinin iş ile ilgili stresin azalmasında işgörenlere yardımcı olduğu yorumu yapılmıştır.

Adalet olgusu işgörenlere kurumdaki var oluşlarının değerli olduğu, kurumun işgörenlerine saygı duyduğu ve işgörenlerin menfaatlerinin göz ardı edilmediği mesajını içerir. İşgörenler, gerek etik gerekse adalet arasında bilişsel bir bağ kurduğundan kuruma yönelik tutum ve davranışlarına yön vermede adalet kavramına dayanırlar (Weaver ve Trevino, 2001'den akt. Çakar, 2015:86). Bu teorik düşünceler ve ilgili ampirik araştırmalar, etik iklim ve prosedür adalet arasındaki bağlantıya yönelik potansiyel bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu kısmında sırasıyla araştırmanın amacına, önemine, modeline, hipotezlerine, örnekleme, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

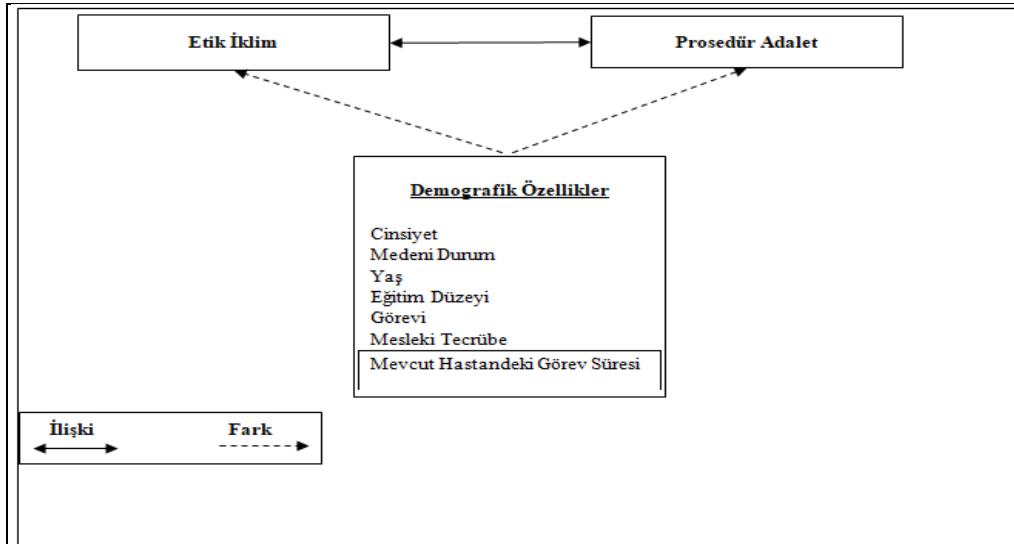
Sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algılarını ortaya koymaya imkan sağlayan ölçeklerin ve etik iklimin birçok değişken ile ilişkisini raporlayan araştırmaların bulunmasına rağmen ulusal yazında sağlık sektörü üzerine etik iklimi herhangi bir örgütsel adalet ve alt boyutları tipiyle ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Etik iklim ve örgütsel adalet konularına yönelik yapılan araştırmalar genellikle bankacılık sektörü (Mumcu ve Döven, 2016), turizm sektörü (Ekiztepe, 2011; Karadut, 2014), eğitim sektörü (Gölcür, 2022; Surjanti vd., 2018) ve işletme (Fein vd., 2013; Luria ve Yagil, 2008; Öz, 2021) üzerine yapıldığı görülmüştür. Bu nedenle hastanelerdeki etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Uluslararası yazında ise sağlık sektöründe bu değişkenleri ele alan sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, sağlık kurumlarına örgütsel adalet ve işyeri stresi arasındaki ilişkide etik iklimin aracılık etkisini konu alan çalışma (Albejaidi, 2021) örnek verilebilir. Halbuki prosedür adalet, hastanelerde bütün sağlık personelinin prosedür ve sonuçlar konusunda aydınlatılmaları ve tüm faaliyetin kişiler arasında eşit uygulanmasına olanak sağlayan, bütün bir şekilde çalışanların kendini geliştirmelerine imkan sağlayacak süreçleri destekleyen bir olgu iken etik iklim bir hastane içerisinde verilen kararlarına ve doğrudan sağlık çalışanlarının hastanelerine ilişkin algılarına etki etmektedir. Girdi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin incelenmesinin etiğe ve adalete dayalı oluşabilecek örgütsel sorunlara dolaylı veya doğrudan ışık tutabilmesi ve sağlık literatüründeki boşluğu doldurabilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu noktada etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkiyi sağlık sektörü bazında ortaya koyan bir çalışmanın ulusal yazında araştırılmamasından hareketle bu çalışmanın amacı etik iklim ve prosedür adalet arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları görüşlerine göre incelenmesidir. Araştırmanın öncelikli amacına ek olarak çalışanların demografik özellikleri ile bu değişkenler (etik iklim ve prosedür adalet) arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek ise alt amaç olarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, kesitsel ve tanımlayıcı bir alan araştırması niteliğine sahiptir. Bu doğrultuda bu araştırmanın problem cümlesi; *“Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”* şeklinde belirlenmiştir. Bu doğrultuda önceki bölümlerde sunulmuş olan yazına bağlı olarak, araştırmada önerilen model Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma problemi ışığında oluşturulan ve incelenen hipotezler ise şu şekildedir;

- H₁: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H₂: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2a}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2b}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2c}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2d}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2e}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2f}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{2g}: Hastane çalışanlarının etik iklim algıları mevcut hastanedeki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H₃: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3a}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3b}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3c}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3d}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3e}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3f}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.
- H_{3g}: Hastane çalışanlarının prosedür adalet algıları mevcut hastanedeki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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

Tablo 1. Hedef Evrene İlişkin Bilgiler

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

Literatürde örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine ilişkin farklı kriterler bulunmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2007) yüksek yük değerleri elde etmek için, büyük bir örneklemin gerekli olmadığı, 150 civarında örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca Tabachnick ve Fidell ifade sayısının 5 katı kadar katılımcıya ulaşmanın da uygun görüldüğünü ifade etmişlerdir. İlave olarak Preacher ve MacCallum (2002) örneklem sayısının en az 100 ile 250 arasında olması gerektiğini söylemişlerdir. Bu geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, örneklem büyüklüğü/madde sayısı 248/20'dir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü için hem Tabachnick ve Fidell (2007) hem de Preacher ve MacCallum'un (2002) asgari ölçütleri karşılanmıştır. Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının bazı demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda (Tablo 2) aktarılmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Profilleri (n=248)

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

Tablo 2'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %58,9'u erkektir ve %68,1'i evlidir. Yaş aralığı açısından en büyük grubu, %48,4 ile 21-30 yaş arasındakiler oluşturmaktadır. Eğitim düzeyleri açısından çalışanların %44'ünü lisans mezunları oluşturmaktadır. Çalışanların görevlerine göre dağılımları incelendiğinde büyük

çoğunluğunun %34,3 ile hemşire olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla diğer görevde çalışanlar (temizlik görevlileri) %17,7, hekim %16,5, teknisyen %10,6, laborant %8,1, sağlık memuru %4,8 ve fizyoterapist ve diyetisyen %4 izlemektedir. İlave olarak katılımcıların %55,3'ü aynı hastanede 5-10 yıl arası hizmet süresine sahip, %53,2'si meslekte 5-10 yıl arası hizmet süresine (mesleki tecrübeye) sahiptir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Etik iklim ve prosedür adalet konuları ile ilgili literatür taranmış ve bu araştırmaya Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulundan 08.09.2020 tarih ve E.12156 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Gerekli izinler alınarak araştırmada üç bölümden oluşan anket kullanılmasına karar verilmiştir. Anketin birinci bölümünde yedi sorudan oluşan “*Kişisel Bilgiler Formu*” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde “*Etik İklim Ölçeği*” yer almaktadır. Etik İklim Ölçeği 5’li likert tipi 7 sorudan oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise “*Prosedür Adalet Ölçeği*” bulunmaktadır. Prosedür Adalet Ölçeği 5’li likert tipi 6 sorudan oluşmaktadır.

- **Etik İklim Ölçeği:** Qualls ve Puto (1989) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği, daha sonraları Schwepker vd. (1997) tarafından temel alınarak ölçeğin son halini yazına sunmuşlardır. Ölçek Bulut (2012), Özçelik (2011), Mumcu (2014) ile Emül ve Demirel (2018) tarafından yürütülen çalışmalarda da kullanılmış, güvenilirlik - geçerliliği test edilmiş ve yeterli düzeye ulaşılmıştır. Cronbach’s Alfa (içsel tutarlılık katsayısı) değeri Bulut (2012) tarafından 0,92; Özçelik (2011) tarafından 0,89, Mumcu (2014) tarafından 0,94, Emül ve Demirel (2018) tarafından ise 0,88 olarak ölçülmüştür. Etik iklim ölçeği için uygulanan açıklayıcı faktör analizi (AFA) incelendiğinde $KMO=0,936>0,50$ ve $\chi^2=2378,222$, $p=0,000<0,01$ olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,90 \leq KMO \leq 1,00$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle $KMO>0,90$ olması eldeki verilerin AFA’ya uygun olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin hem orijinaliyle hem de Türkçe versiyonuyla uyumlu olarak, tek boyut (faktör) altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yük değerleri ise 0.897-0.952 arasında değişkenlik sergilemiştir. Faktör yük değerleri ile alakalı ulaşılan bu bulgu mükemmel seviyededir. Analiz sonucunda hesaplanan toplam açıklanan varyans ise %85.759’dur. Bu sonuçta mükemmel seviyededir. Bu bakımdan genel olarak değerlendirildiğinde etik iklim ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini destekler niteliktedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının ise 0.968 olduğu saptanmıştır. Güvenilirlik referans değerlerinin 1’e yakın 0,70 üzeri bir değer alması çalışmanın güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğuna işaret eder (Demir vd., 2023; Kılıç, 2016). Etik iklim ölçeğinin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen sonuçlar, ölçeğin kullanıma uygun olduğunu göstermektedir.
- **Prosedür Adalet Ölçeği:** Araştırma kapsamında Niehoff ve Moorman’ın (1993) geliştirdikleri Örgütsel Adalet Ölçeği’nin bir alt boyutu olan prosedür adalet ölçeği soruları kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal İngilizce formu için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı prosedür adalet alt boyutu için 0,85 olduğu bildirilmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993). Ölçek Karaman (2021) ile Yüksekbilgili ve Hatipoğlu (2015) tarafından yürütülen çalışmalarda da kullanılmış, güvenilirlik ile geçerliliği test edilmiş ve yeterli düzeye ulaşılmıştır. Cronbach’s Alfa (içsel tutarlılık katsayısı) değeri Karaman (2021) tarafından 0,939, Yüksekbilgili ve Hatipoğlu (2015) tarafından ise 0,61 olarak bulgulanmıştır. Prosedür adalet ölçeği için uygulanan açıklayıcı faktör analizi incelendiğinde ($KMO=0,891>0,50$) ve ($\chi^2=1222,438$, $p=0,000<0,01$) olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,80 \leq KMO \leq 0,89$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için çok iyi düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle $KMO>0,80$ olması eldeki verilerin AFA’ya uygun olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin hem orijinaliyle hem de Türkçe versiyonuyla uyumlu olarak, tek boyut (faktör) altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yük değerleri ise 0.732-0.906 arasında değişkenlik sergilemiştir. Faktör yük değerleri ile alakalı ulaşılan bu bulgu mükemmel seviyededir. Analiz sonucunda hesaplanan toplam açıklanan varyans ise %74.292’dur. Bu sonuçta çok iyi seviyededir. Bu bakımdan genel olarak değerlendirildiğinde prosedür adalet ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin faktör yapısını ve geçerliliğini destekler niteliktedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının ise 0.930 olduğu bulgulanmıştır. Güvenilirlik referans değerlerinin 1’e yakın 0,70 üzeri bir değer alması çalışmanın güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğuna işaret eder (Demir vd., 2023; Kılıç, 2016). Prosedür adalet ölçeğinin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen sonuçlar, ölçeğin kullanıma uygun olduğunu göstermektedir.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılan etik iklim ve prosedür adalet ölçeklerine ilişkin normallik testi bulgularına göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri şu şekildedir; etik iklim (S= -0,411; K= -1,522) ve prosedür adalet (S= -0,307; K= -1,419). Elde edilen veriler irdelendiğinde, etik iklim ve prosedür adalet ölçeklerine ait basıklık ve çarpıklık katsayılarının normal dağılım kriterleri aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-2 ile +2) aralığında olması ölçeğin ortalama puanının normallik varsayımlarını sınıadığının bir işareti olarak kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu sebeple araştırmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Anket formları ile elde edilen veriler Statistical IBM SPSS Statistics 24 yazılımı aracılığıyla bilgisayar ortamına geçirilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler betimleyici istatistikler (*frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi*) ile analize tabi tutulmuştur. Ayrıca çalışmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda; katılımcı görüşlerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığının irdelenmesinde iki alt kategoriden oluşan değişkenler için bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test), üç ya da daha fazla alt kategorisi olan değişkenler için tek yönlü varyans analizi (*One-way Analysis of Variance [ANOVA]*) testi gibi çıkarımsal istatistiklerden yararlanılmıştır. ANOVA testinin sonucunda varyansların eşit dağıldığı bir durum söz konusu ise Post-Hoc testlerinden Scheffe testi ve varyansların eşit dağılmadığı bir durum ortaya çıktığında ise Games-Howell tercih edilmiştir. Yapılan tüm analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi baz alınmıştır. İlave olarak, çalışma kapsamında ele alınan etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular bu bölümünde aktarılmıştır. Bulguların sunumunda “*araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algı düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermekte midir?*” ve “*araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adaletle yönelik algısı ne düzeydedir?*” şeklinde iki temel sorunsal (araştırma alt problemi) üzerinden açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algı düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermekte midir?

Araştırma kapsamında geliştirilen “*Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algı düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermekte midir?*” sorusunun cevaplanması amacıyla katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek puanları arasındaki istatistiksel fark değerleri Tablo-3’te açıklanmıştır.

Tablo 3. Demografik Özelliklere Göre Ölçek Puanları Arasındaki İstatistiksel Fark Değerleri (n=248)

	Sayı (n)	Etik İklim	Prosedür Adalet
Değişkenler		Ort ± Ss	Ort ± Ss
Cinsiyet			
Kadın	102	3,04±1,44	3,20±1,30
Erkek	146	3,35±1,35	3,51±1,25
	t:	-1,690	-1,889
	p:	0,092*	0,060*
Medeni Durum			
Bekâr	79	3,15±1,35	3,30±1,28
Evli	169	3,26±1,41	3,42±1,28
	t:	0,672	0,672
	p:	0,564*	0,502*
Yaş			
21 yaş altı	11	4,36±0,59	4,00±0,93
21-30 arası	120	3,29±1,31	3,48±1,20
31-40 arası	85	3,04±1,46	3,22±1,38
41-50 arası	23	2,52±1,47	2,87±1,28
51 yaş ve üzeri	9	4,38±0,19	4,26±0,88
	F:	5,769	1,730
	p:	0,000**	0,013**

Eğitim			
Ortaokul	34	3,16±1,28	3,00±1,08
Lise	35	2,99±1,33	2,88±1,27
Ön Lisans	58	3,13±1,45	3,50±1,24
Lisans	109	3,33±1,42	3,60±1,31
Lisansüstü	12	3,52±1,31	3,36±1,36
	F:	0,638	3,161
	p:	0,636**	0,015**
Hastanedeki Görevi			
Hekim	41	3,02±1,60	3,27±1,38
Hemşire	85	3,52±1,34	3,70±1,27
Diyetisyen	10	3,49±1,23	3,88±1,15
Fizyoterapist	10	3,76±1,21	3,78±1,23
Sağlık Memuru	12	3,29±1,46	2,96±1,08
Laborant	20	3,00±1,52	3,39±1,22
Teknisyen	26	2,61±1,29	2,90±1,30
Diğer	44	3,08±1,21	3,08±1,17
	F:	1,863	2,299
	p:	0,076**	0,028**
Mesleki Tecrübe			
5 yıl ve altı	36	2,85±1,51	3,19±1,28
5-10 yıl	132	3,47±1,24	3,58±1,22
10-15 yıl	48	2,90±1,48	3,13±1,29
15-20 yıl	23	2,73±1,62	2,76±1,38
20 yıl ve üzeri	9	4,06±0,81	4,26±0,87
	F:	4,056	4,029
	p:	0,003**	0,003**
Hastanedeki Görev Süresi			
5 yıl ve altı	69	3,07±1,51	3,36±1,31
5-10 yıl	137	3,34±1,30	3,45±1,25
10-15 yıl	25	2,78±1,47	2,91±1,22
15-20 yıl	11	3,08±1,63	3,12±1,52
20 yıl ve üzeri	6	4,33±0,28	4,56±0,23
	F:	2,122	2,404
	P:	0,079**	0,050**

* t-testi; **ANOVA

Tablo 3 incelendiğinde;

- Ölçülen hiçbir değişken cinsiyete ve medeni duruma göre istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$). Her iki değişken için erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından ve evli sağlık çalışanlarının ortalamasının ise bekâr olanların ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür.
- Etik iklim puanlarının [$F(4-243)=5.769$, $p<0.05$] ve prosedür adalet puanlarının [$F(4-243)=1.73$, $p<0.05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca, 51 yaş ve üzeri (4.38 ± 0.19) ve 21 yaş altında (4.36 ± 0.97) olanların 21 ile 30 yaş (3.29 ± 1.31), 31 ile 40 yaş (3.04 ± 1.46) ve 41 ile 50 yaş (2.52 ± 1.47) arasında olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 51 yaş ve üzerinde olanların, etik iklimle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. İlave olarak, 51 yaş ve üzeri (4.26 ± 0.88) ve 21 yaş altında (4.00 ± 0.93) olanların 21 ile 30 yaş (3.48 ± 1.20), 31 ile 40 yaş (3.22 ± 1.38) ve 41 ile 50 yaş (2.87 ± 1.28) arasında olanlara göre prosedür adalet algı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 51 yaş ve üzerinde olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Etik iklim puanlarının [$F(4-243)=0.638$, $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Buna karşın prosedür adalet puanlarının [$F(4-243)=3.161$, $p<0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca lisansüstü eğitim düzeyinde (3.52 ± 1.31) olanların ortaokul (3.16 ± 1.28), lise (2.99 ± 1.33), ön lisans (3.13 ± 1.45) ve lisans eğitim düzeyinde (3.33 ± 1.42) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle lisansüstü eğitim düzeyinde olanların, etik iklimle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha

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

- Etik iklim puanlarının [F(7-240)=1.863, p>0.05] hastanedeki görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna karşın prosedür adalet puanlarının [F(7-240)=0.028, p<0,05] hastanedeki görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Ayrıca fizyoterapist (3.76±1.11) olanların diğer pozisyonlarda olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle fizyoterapist olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. İlave olarak, tablo da diyetisyen (3.88±1.15) olanların diğer pozisyonlarda olanlara göre prosedür adalet algı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle diyetisyen olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Etik iklim puanlarının [F(4-243)=4.056, p<0.05] ve prosedür adalet puanlarının [F(4-243)=4.029, p<0,05] meslekteki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca 20 yıl ve üzeri (4.06±0.81) olanların 5 yıl ve altı (2.85±1.51), 5 ile 10 yıl arası (3.47±1.24), 10 ile 15 yıl arası (2.90±1.48) ve 15 ile 20 yıl arasında (2.73±1.62) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Ek olarak Tablo da 20 yıl ve üzeri (4.26±0.87) olanların 5 yıl ve altı (3.19±1.28), 5 ile 10 yıl arası (3.58±1.22), 10 ile 15 yıl arası (3.13±1.29) ve 15 ile 20 yıl arasında (2.76±1.38) olanlara göre prosedür adalet algı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Etik iklim puanlarının [F(4-243)=2.122, p>0.05] mevcut hastanedeki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Buna karşın prosedür adalet puanlarının [F(4-243)=2.404, p<0,05] mevcut hastanedeki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca 20 yıl ve üzeri (4.33±0.28) olanların 5 yıl ve altı (3.07±1.51), 5 ile 10 yıl arası (3.34±1.30), 10 ile 15 yıl arası (2.78±1.42) ve 15 ile 20 yıl arasında (3.08±1.63) olanlara göre etik iklim algısı ortalaması daha yüksektir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanelerinde görev süresine sahip olanların, etik iklime ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. İlave olarak Tablo da 20 yıl ve üzeri (4.56±0.23) olanların 5 yıl ve altı (3.36±1.31), 5 ile 10 yıl arası (3.45±1.25), 10 ile 15 yıl arası (2.91±1.22) ve 15 ile 20 yıl arasında (3.12±1.52) olanlara göre prosedür adalet algı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanelerinde görev süresine sahip olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sağlık çalışanlarının etik iklime ve prosedür adaletle yönelik algısı ne düzeydedir?

Araştırma kapsamında geliştirilen “Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının görüşlerine göre etik iklim ile prosedür adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sağlık çalışanlarının etik iklime ve prosedür adaletle yönelik algısı ne düzeydedir?” sorusunun cevaplanması amacıyla etik iklim ile prosedür adalet arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi Tablo-4’te açıklanmıştır.

Tablo 4. Etik İklim ile Prosedür Adalet Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi

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

[R² = 0.715; F(1,247) = 618.218; p < 0,01]; [Prosedür Adalet = 0.875 + 0.779x(Etik iklim)]; * p < 0,01

Tablo 4 incelendiğinde modelin bütünsel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,01). Etik iklim ile prosedür adalet arasında pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Kurulan regresyon modeline göre ise bağımsız değişken (etik iklim) bağımlı değişkeni (prosedür adalet) %71,5 oranında etki etmektedir.

Diğer bir ifade ile bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimlerin %71,5'inin kaynağıdır. Ayrıca tabloda hastanelerdeki etik iklimin (ort.=3.22) ve prosedür adaletin (ort.=3.38) orta düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Yapılan araştırma ve elde edilen bulgular ile ilgili tartışmalar “sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algı düzeylerine ilişkin tartışma”, “sağlık çalışanlarının etik iklim algı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesine ilişkin tartışma”, “sağlık çalışanlarının prosedür adalet algı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesine ilişkin tartışma” ve “sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algıları arasındaki ilişkiye yönelik tartışma” olarak gruplandırılarak kısaca ele alınacaktır.

Sağlık Çalışanlarının Etik İklim ve Prosedür Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre belirlenen hastanelerdeki sağlık çalışanlarının hissettikleri etik iklim algılarının genel itibariyle orta düzeyde olduğu (ort: 3.22) tespit edilmiştir. Bu tespit sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimi orta düzeyde algıladıklarını yani çalışma ortamlarına yönelik kararsız bir etik iklim algısına sahip olduklarını göstermekle birlikte Aydan (2017) ile Özçelik (2011) tarafından yürütülen çalışma bulgularıyla desteklenmektedir.

Tespit doğrultusunda sağlık çalışanlarının, hastanelerindeki etik uygulamalara veya etik içeriğe yönelik kararsız bir algı içerisinde olduğu ve sağlam temellere dayalı bir etik iklim algısının yokluğunun, etik ilkeler ve değerlerin özümsememesinden ve etik liderliğin yeterince görünür olmamasından kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

Mammadova (2015) yapmış olduğu çalışmada, etik liderliğin etik olmayan davranışlar üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu bulgulanmıştır. Çalışmada, etik olmayan davranışların kurumlar açısından maliyetinin yüksek olması sebebiyle tüm yöneticilerin bu tür etik olmayan davranışları doğru şekilde yönetmelerinin kurumlar için önemli yararlar sağlayacağı vurgusunda bulunulmuştur.

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

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

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

Diğer taraftan sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, evli ve bekâr sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimle ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu Aydan (2017), Dündar (2010) ve Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının etik iklimle ilişkin algılarının yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzerinde olanların, etik iklimle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, yaş değişkeninin sağlık çalışanlarının etik iklim algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Bu çalışmanın bulguları, Emül'ün (2017) yürütmüş olduğu çalışma ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Dündar'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada ise yaş değişkeninin etik iklimi etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bir başka araştırma bulgusuna göre sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır. Bu tespit doğrultusunda, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü programı mezunu sağlık çalışanlarının hastanelerindeki etik iklimle ilişkin benzer

algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu Emül (2017) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

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

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

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

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

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaletle ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu Gür (2014) ve Düğer (2015) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Diğer taraftan sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır. Bu doğrultuda evli ve bekar sağlık çalışanlarının hastanelerindeki prosedür adaletle ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusu Gür (2014) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzerinde olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer katılımcıların algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla yaş değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014) ile Düğer (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin yaş değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişler ve bu tespitler bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

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

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

Bir diğer araştırma bulgusuna göre ise sağlık çalışanlarının prosedür adaletle ilişkin algılarının meslekteki tecrübeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olanların, prosedür adaletle ilişkin algılarının diğer sağlık çalışanlarının algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla meslekteki tecrübe değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları

üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Gür (2014), bu çalışmanın aksine meslekte geçirilen toplam süre değişkeninin prosedür adaleti etkilemediğini tespit ederken; Düğer (2015) ve Koyutürk (2015) yürütmüş oldukları çalışmalarında prosedür adaletin meslekteki tecrübeye göre farklılaştığını bulgulamışlardır.

Son olarak araştırmada sağlık çalışanlarının prosedür adalete ilişkin algılarının hastanedeki görev sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu bulgulanmıştır. 20 yıl ve üzerinde mevcut hastanede görev süresine sahip olanların, prosedür adalete ilişkin algılarının diğer sağlık çalışanlarının algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla hastanedeki görev süresi değişkeninin sağlık çalışanlarının prosedür adalet algıları üzerinde etkili bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Düğer (2014), bu çalışmanın aksine mevcut hastanede geçirilen toplam süre değişkeninin prosedür adaleti etkilemeyeceğini tespit ederken; Koyutürk (2015) yürütmüş olduğu çalışmada prosedür adaletin mevcut hastanede geçirilen toplam süreye göre farklılaştığını bulgulanmıştır.

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

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

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

6. SONUÇ

Bu araştırmayı diğer araştırmalardan farklı kılan bazı yönleri söz konusudur. İlk olarak sağlık yazınında örgütsel adalet algısı ile etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik yapılan ulusal yazındaki ilk araştırma olması açısından, yazına sağlayacağı katkı bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. İkinci olarak, belirlenen hastanelerde yapılan araştırma bakımından Türkiye bağlamında etik iklim algısı ile prosedür adalet algısı arasındaki ilişkiyle ilgili ilk çalışmadır.

Çalışmanın sağlık çalışanları üzerinden yürütülmesi, etik iklim ve prosedür adalet konusunda yapılan araştırmaların farklı sektörlerde de yapılabildiğinin bir göstergesidir. İlave olarak tespit edilen bulgular hem alan yazınına hem de hastane personellerine performans bakımından olumlu çıktılar sunmaktadır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular, hastanede fiili olarak çalışmakta olan sağlık çalışanları ve yöneticiler için de önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının etik iklim ve prosedür adalet algısının nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu anlamalarına yardımcı olacaktır. Sağlık çalışanlarına etik değerlerin varlığını ve esasında sunulan uygulamaların adaletli bir şekilde yürütüldüğünü hissettirmek, yöneticilerin birincil görevlerindedir. Aksi durumda çalışanlardan yüksek performans beklemek yanlış olacaktır ve bu durum sağlık tüketicilerine kaliteli hizmet sunmaması ile sonuçlanacaktır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle hem araştırmaya hem de uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur. Bu kapsamda araştırmaya yönelik öneriler şunlardır;

- Mevcut araştırma, hastanelerde fiili olarak çalışmakta olan sağlık çalışanları ile yürütülmüştür. Bu araştırma hastane yönetim kurulu üyelerine de uygulanarak sağlık işletmeleri bazında konuya farklı bakış açıları kazandırabilir.
- Nicel araştırma deseni üzerinden yürütülen bu araştırmanın modeli tarama desenidir. Bu araştırma konusu, nitel veya karma araştırma yöntemleriyle ele alınabilir. Bu doğrultuda konuya farklı bir mercekten bakılmasının sağlanması ve konuya ilişkin netlik kazanmayan unsurların açıklığa kavuşturulması mümkün hale getirilebilir.
- Araştırmanın ana kütlesi Elazığ il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarıdır. Araştırma Türkiye'nin farklı illerinde gerçekleştirilebilir.
- Etik iklim son zamanlarda ilgi çeken ve araştırılan bir konu olduğu görülmektedir. Etik iklim konusu, farklı değişkenler (etik liderlik, örgüt kültürü, sessiz istifa vd.) ile araştırılması önerilebilir.

- Araştırmada tercih edilen etik iklim ölçeği tek boyutlu olarak geliştirilmiştir. Daha sonraki araştırmalarda, farklı yazarlar tarafından geliştirilen etik iklim ölçeği (egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik boyutları bulunan) kullanılabilir. Daha sonraki araştırmaların bu alt boyutlar ile ele alınması konuya yeni bakış açıları sağlayabilir ve araştırmaya derinlik katarak farklı sonuçlar verebilir.
- Sağlık sektörü özelinde etik iklim değişkenine yönelik geliştirilmiş bir ölçek bulunmamaktadır. Bu sektör özelinde bir ölçeğin geliştirilmesi çalışmanın bulguları açısından yararlar sağlayabilir.

Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle geliştirilen uygulamaya yönelik öneriler şunlardır;

- Hastanelerde pozitif yönde algılanan bir etik iklim oluşturmak için etik ilkeler pekiştirilirken etik dışı davranışlara göz yumulmamalıdır.
- Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının etik iklim algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, tüm etik iklim türleri (araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasa ve kodlar) arasında bir dengenin oluşturulması, ortaya çıkabilecek koşullar karşısında yasa ve kanunlar suistimal edilmeden sağlık çalışanı, örgüt ve sağlık tüketicisi yararına kararların alınması elzem görülmektedir.
- Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının prosedür adalet algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu çerçevede hastane, personellerinin prosedür adalet algılamasının değerini yükseltecek karar alma süreçlerinde katılımlarını sağlamalı ve teşvik etmelidir.
- Hastane, etik iklimin oluşmasında üst yönetimin etkili bir unsur olduğunu göz ardı etmemelidir. Hastane işe alım sürecinde, bir değerlendirme kriteri olarak etik değerlere sahip olmak önemli bir konu olarak benimsenmeli ve üst yönetim, etik değerleri özümsemiş yönetici ve personellere öncelik vermelidir.
- Etik iklim ve prosedür adalet arasında pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki saptanmış ve etik ikliminin prosedür adaletin önemli bir yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede, hastane yöneticilerinden hastane iklimi ve etik iklim gibi olumlu iklim tiplerinin güçlendirilmesine yönelik bir strateji izleyerek hastanelerini geliştirmeleri beklenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulundan 13/07/2020 tarih ve 2802 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 13/07/2020 and numbered 2802 was obtained from the Ethics Committee of the University of Munzur.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- AKKOÇ, İrfan (2012), “*Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü*”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, S.4(3), ss.45-60.
- ALBEJAIDI, Fahad (2021), “*The Mediating Role of Ethical Climate between Organizational Justice and Stress: A CB-SEM Analysis*”, **Amazonia Investiga**, S.10(38), ss.82-96.
- ASLAN, Şebnem ve SÜNBUİL, Fatih (2018), “*Sağlık Çalışanlarında Personel Güçlendirme, Başarı Güdüsü ve Etik Liderliğin Demografik Açısından Farklılıkları*”, **Journal of Healthcare Management and Leadership**, S.1, ss.13-26.
- AYDAN, Seda (2017), “*Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*”, **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BAHÇECİK, Nefise ve ÖZGÜR, Havva (2003), “*Hospital Ethical Climate Survey in Turkey*”, **JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation**, S.5(4), ss.94-99.
- BARNETT, Tim ve SCHUBERT, Elizabeth (2002), “*Perceptions of the Ethical Work Climate and CovenantaRelationships*”, **Journal of Business Ethics**, S.36(3), ss.279-290.
- BEUGRE, Constant D. ve BARON, Robert, A. (2001), “*Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice*”, **Journal of Applied Social Psychology**, S.31(2), ss.324-339.
- BULUT, Hayati (2012), “*Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performanslarına Etkileri*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- BÜTE, Mustafa (2011), “*Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.25(1), ss.171-192.
- CORNELL, Francis G. (1955), “*Socially perceptive administration*”, **The Phi Delta Kappan**, S.36(6), ss.219-223.
- ÇAKAR DEMİRCAN, Nigar (2015) “*Toplumsal Cinsiyet Temelinde Örgütsel Adalet Algısı: Etik İklimin Rolü*”, **KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi**, S.1(2), ss.79-93.
- CULLEN, John B., PARBOTEEAH, K. Praveen ve VICTOR, Bart (2003), “*The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis*”, **Journal of Business Ethics**, S.46(2), ss.127-141.
- DECONINCK, James, JOHNSON, Julie ve BUSBIN, James (2012), “*The Effect of Organizational Justice on Salespersons' Perceived Ethical Climate, Organizational Commitment and Turnover Intentions*”, **GSTF Journal on Business Review**, S.2(2), ss.57-64.
- DEMİR, Özcan, AÇIK TAŞAR, Sezin ve NARLIKAYA, Zülküf (2023), “*An Assessment Regarding Business Ethics: A Challenging Concept in Accounting Profession*”, **Turkish Studies-Economics, Finance, Politics**, S.18(3), ss.723-740.
- DEMİRER, Kazım (2018), “*Çalışanlarda Güç Mesafesine Bağlı Olarak Prosedür Adaleti Algısı ve Yönetici Tatmini, İş Arkadaşlarından Tatmin, İş Tatminine İlişkin İskenderun'da Öğretmenler Üzerine Yapılan Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- DEYNELİ, Fatih (2010), **Türkiye’de Adalet Ekonomisinin Karşılaştırmalı Analizi**, Umut Ofset Matbaacılık, Ankara.
- DOĞAN, Hulusi (2002), “*İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü*”, **Ege Academic Review**, S.2(2), ss.71-78.
- DÖNERTAŞ, Can Fuat (2008), “*Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- DÜĞER, Serdar (2015), “*Örgütsel Adalet Algısının, İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DÜNDAR, Tuğba (2010), “*Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DÜŞÜKCAN, Muhammet ve KAYA, Enes (2021), “*Sağlık Kurumlarında İşte Var Olma(ma)*”, Sağlık Kurumları Penceresinden Negatif Örgütsel Davranış (Ed. Arzu Karaca, Eray Ekin Sezgin), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.129-142.
- EKİZTEPE, Burçak (2011), “*Konaklama İşletmelerinde Etik İklimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- ELOVAINIO, Marko, KIVIMAKI, Mika ve VAHTERA, Jussi (2002), “*Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health*”, **American Journal of Public Health**, S.92(1), ss.105-108.
- EMÜL, Eda (2017), “*Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Elazığ Örneği*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- EMÜL, Eda ve DEMİREL, Erkan Turan (2018), “*Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Elazığ Örneği*”, **Turkish Studies**, S.13(7), ss.83-122.
- ERDOĞAN, Mustafa, KIRILMAZ, Harun ve ARSLANOĞLU, Ali (2018), “*Enformel İletişimin Etik İklim Algısı Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği*”, **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, S.5(2), ss.109-118.
- ERDOĞAN, Pınar ve ÇELİK, Adnan (2019), “*Sağlık Sektöründe Etik İklim Oluşturmanın Hemşirelerin Performansına Etkisi*”, **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, S.6(2), ss.105-113.
- FEIN, Erich C., TZINER, Aharon, LUSKY, Liat ve PALACHY, Ortal (2013), “*Relationships between Ethical Climate, Justice Perceptions, and LMX*”, **Leadership & Organization Development Journal**, S.34(2), ss.147-163.
- FIELD, Andy (2000), **Discovering Statistics Using SPSS for Windows**, Sage Press, London (UK).
- FOLGER, Robert A. ve CROPANZANO, Russell (1998), **Organizational Justice and Human Resource Management**, Sage Press, London (UK), 7th Edition..
- FOREHAND, Garlie A. ve VON HALLER, Gilmer (1964), “*Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*”, **Psychological Bulletin**, S.62(6), ss.361-382.
- GEORGE, Darren ve MALLERY, Paul (2010), **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Refrence. 17.0 Update**, Pearson Publisher, Boston (US).
- GEORGE, Jennifer M. ve JONES, Gareth R. (2005), **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Pearson Prentice Hall Publisher, New Jersey (US), 6th Edition.
- GREENBERG, Jerald (1996), **The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments**, Sage Publications, Thousand Oaks – California (US).
- GÖLCÜR, Mehmet (2022), “*Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim İle Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜL, Hasan (2006), “*Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama*”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi**, S.10(9), ss.65-79.
- GÜR, Emel (2014), “*Kamu, Özel ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Durumları*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- HART, Sara Elizabeth (2005), “*Hospital Ethical Climates and Registered Nurses’ Turnover Intentions*”, **Journal of Nursing Scholarship**, S.37(2), ss.173-177.

- IŞIK, Oğuz, UĞURLUOĞLU, Özgür ve AKBOLAT, Mahmut (2012), “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algularının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.13(2), ss.1-8.
- JANKINGTHONG, Korkeaw ve RURKKHUM, Suthinee (2012), “Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature”, **Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts**, S.12(2), ss.115-127.
- KANTARCI, Zeynep (2007), “İş Etiği ve Ahilik”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KARADUT, Gürcan (2014), “Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algularının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARAMAN, Mustafa (2021), “Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları Üzerine Etkileri: Karaman İlinde Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- KARAMAN, Pınar (2009), “Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelemesine Yönelik Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KILIÇ, Selim (2016), “Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı”, **Journal of Mood Disorders**, S.6(1), ss.47-48.
- KİTAPÇI, Hakan ve ELÇİ, Meral (2005), “Quality Culture, Ethical Climate, Person-Organization Fit and Organizational Commitment: An Empirical Investigation”, **International Strategic Management Conference**, Çanakkale, ss.142-150.
- KOSKENVUORI, Janika, NUMMINEN, Olivia ve SUHONEN, Riitta (2019), “Ethical Climate in Nursing Environment: A Scoping Review”, **Nursing Ethics**, S.26(2), ss.327-345.
- KOYUTÜRK, Ayşe (2015), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LURIA, Gil ve YAGIL, Dana (2008), “Procedural Justice, Ethical Climate and Service Outcomes in Restaurants”, **International Journal of Hospitality Management**, S.27(2), ss.276-283.
- LUTHANS, Fred (1981), **Organizational Behavior**, McGraw Hill Publisher, New York (US), 3th Edition.
- MAMMADOVA, Chinara (2015), “Çalışanların Etik-Dışı Davranışlarını Azaltmada Etik Liderliğin Rolü: Ampirik Bir Çalışma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MUMCU, Ahmet (2014), “Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- MUMCU, Ahmet ve DÖVEN, Musa Said (2016), “Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **İş Ahlakı Dergisi**, S.9(1), ss.113-152.
- NEDKOVSKI, Vojkan, GUERCI, Marco, DE BATTISTI, Francesca ve SILETTI, Elena (2017), “Organizational Ethical Climates and Employee’s Trust in Colleagues, the Supervisor, and the Organization”, **Journal of Business Research**, S.71, ss.19-26.
- NIEHOFF, Brian P. ve MOORMAN, Robert H. (1993), “Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”, **Academy of Management Journal**, S.36(3), ss.527-556.
- OLSON, Linda L. (1998), “Hospital Nurses’ Perception of Ethical Climate of Their Work Settings”, **Journal of Nursing Scholarship**, S.30(4), ss.345-349.
- ÖZ, Halil Hakdan (2021), “Örgütsel Adalet ile İş Stresi Arasındaki İlişkide Etik İklimin Aracılık Rolü”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bayburt.
- ÖZÇELİK, Kader (2011), “Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.21, ss.77-96.
- ÖZKAN, Nurgül (2017), “İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- POLAT, Mehmet (2021), “Örgütsel Etik İklimin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Antalya Sahil Otellerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.5(1), ss.1-15.
- PREACHER, Kristopher J. ve MACCALLUM, Robert C. (2002), “Exploratory Factor Analysis in Behavioral Genetics Research: Factor Recovery with Small Sample Sizes”, **Behavior Genetics**, S.32(2), ss.153-161.
- QUALLS, William J. ve PUTO, Cristopher P. (1989), “Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions”, **Journal of Marketing Research**, S.26, ss.179-192.
- REICHERS, Arnon R. ve SCHNEIDER, Benjamin (1990), “Climate and Culture: An Evolution of Constructs”, **Organizational Climate and Culture** (Ed. Benjamin Schneider), Jossey-Bass Publisher, California (US), ss.5-39.
- SCHMINKE, Marshall, AMBROSE, Mauren L. ve NEUBAUM, Donald O. (2005), “The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, S.97, ss.135-151.
- SCHNEIDER, Benjamin ve RENTSCH, Joan (1988), “Managing Climates and Cultures: A Future Perspective”, **Futures of Organizations** (Ed. Jurriaan Hage), Lexington Books, Lanham - Maryland (US), ss.181-200.
- SCHWEPKER, Charles H., FERREL, O. Colin ve INGRAM, Thomas N. (1997), “The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, S.25(2), ss.99-108.
- SERT, Arzu, ELÇİ, Meral, USLU, Tanyeri ve ŞENER, İrge (2014), “The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.150, ss.1187-1198.
- SILEN, Marit, KJELLSTROM, Sofia, CHRISTENSSON, Lennart, SIDENVALL, Birgitta ve SVANTESSON, Mia (2012), “What Actions Promote a Positive Ethical Climate? A Critical Incident Study of Nurses’ Perceptions”, **Nurs Ethics**, S.19(4), ss.501-512.
- STEFKOVICH, Jacqueline A. ve SHAPIRO, Joan Poliner (2003), “Deconstructing Communities: Educational Leaders and Their Ethical Decision-Making Processes”, **The Ethical Dimensions of School Leadership** (Eds. Paul T. Begley, Olof Johansson), Springer Publisher, Dordrecht, ss.89-106.
- SURJANTI, Jun, SOEJOTO, Adi ve MUAFI (2018), “The Impact of Procedural Justice (PJ), Distributive Justice (DJ) and Ethical Climate (EC) on Continuous Professional Development (CPD): The Role of Work-Related Stress (WRS) Mediation”, **Journal of Entrepreneurship Education**, S.21(1), ss.1-9.
- ŞAHİN, Bayram ve DÜNDAR, Tuğba (2011), “Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.66(01), ss.129-159.
- ŞAHİN, Bayram ve TAŞKAYA, Serap (2010), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, S.13(2), ss.85-114.
- T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2021), “Personel Dağılım Cetveli”, **T. C. Sağlık Bakanlığı Kurumsal Web Sitesi** (E-Doküman), <https://yhg.m.saglik.gov.tr/TR-42988/personel-dagilim-cetveli-pdc.html> (03.06.2021).
- TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2007), **Using Multivariate Statistics**, Pearson Publisher, Boston (US), Fifth Edition.

- THIBAUT, John ve WALKER, Laurens (1975), **Procedural Justice: A Psychological Analysis**, Erlbaum Publisher, Hillsdale - New Jersey (US).
- USMANI, Sania ve JAMAL, Siraj (2013), “*Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees*”, **Review of Integrative Business and Economics Research**, S.2(1), ss.351-383.
- VICTOR, Bart ve CULLEN, John B. (1987), “*A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations*”, **Research in Corporate Social Performance and Policy**, S.9, ss.51-71.
- YATKIN, Ahmet (2008), “*Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırma)*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.18(1), ss.211- 231.
- YORULMAZ, Murat (2021), “*Tersane İşletmelerinde Etik İklimin Örgütsel Güvене Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi**, S.13(1), ss.57-84.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Zeki ve HATIPOĞLU, Zeynep (2015), “*Kuşaklara Göre Örgütsel Adalet Algısı*”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, S.14(2), ss.403-412.
- YÜRÜR, Şenay (2008), “*Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.13(2), ss.295-312.

