

ETİK LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Mariam ALİ MOHAMMED¹
İlknur SAYAN²

ÖZET

Bu çalışmada, sağlık kuruluşlarında çalışanların etik liderlik algısının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde özel hastanelerde görev yapan toplam 300 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemleri kullanılmış ve anketin geliştirilmesinde demografik özellikler, etik liderlik ölçeği (ELÖ), örgütsel adalet ölçeği (ÖAÖ) ve örgütsel bağlılık ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır. Yapılan bu araştırmada anket çalışması ile elde edilen verilerin analizi için NCSS (Number Cruncher Statistical System) programı kullanılmıştır. Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için çalışanlara yönelik uygulanan anket ile elde edilen verilerin analizi sonucunda, etik liderlik algılarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı etkilediği, etik liderlik, örgütsel bağlılık ($\beta=0,498$, $p<0,001$) değişkenin örgütsel adalet üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Sağlık Çalışanları, Sağlık Kurumları.

ETHICAL LEADERSHIP CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE AND EVALUATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH IN HEALTH INSTITUTIONS

Mariam ALI MOHAMMED
Ilknur SAYAN

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the effect of ethical leadership perception of employees in health institutions on organizational justice and organizational commitment. The sample of the study consisted of a total of 300 participants working in private hospitals in Ankara. Survey methods were used as a data collection tool within the scope of the research, and demographic characteristics, ethical leadership scale (ELS), organizational justice scale (OJS) and organizational commitment scale (OCS) were used in the development of the survey. In this research, NCSS (Number Cruncher Statistical System) program was used for the analysis of the data obtained by the survey study. As a result of the analysis of the data obtained with the questionnaire applied to the employees to test the hypotheses developed within the scope of the study, it was found that ethical leadership perceptions affect organizational justice and organizational commitment, ethical leadership, organizational commitment ($\beta=0.498$, $p<0.001$) variable had a positive and significant effect on organizational justice.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment, Organizational Justice, Healthcare Professionals, Health Institutions.

¹ maryam.alimohammed@yahoo.com

² ilknur-sayan@hotmail.com

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received: 05/06/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 30/07/2023

1. GİRİŞ

Son yıllarda, sağlık kurumlarında etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar, sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamının teşvik edilmesinde etik liderliğin önemini ve çalışanların adil muamele görmesini sağlamada örgütsel adaletin gerekliliğini ele almaktadır. Ayrıca, yapılan çalışmalarda, çalışan sadakatini ve uzun vadeli elde tutmayı teşvik etmede örgütsel bağlılığın önemi vurgulanmaktadır (Wong & Wu, 2016; Yılmaz, 2019:3; Çitak & Kahraman, 2021:31; Öztürk & Çınarbay, 2020:647).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda kaliteli hizmet sunumu, artan hastane sayısı ve rekabet ortamı karşısında sağlık sektöründe önemli bir başarı faktörü olarak kabul edilmektedir. Hizmette mükemmellik arayışı bir strateji tercihi olabilmektedir. Bu sayede sağlık çalışanlarının hasta merkezli bakım ve tedavi hizmetinin değerlendirilmesi ve hastanelerin uzun vadeli başarısı üzerinde önemli bir etki sağlanabilmektedir. Sağlık çalışanlarının davranışlarının hastaneler için kritik etkileri vardır. Bu nedenle yeterli iş gücünün korunması hem ulusal hem de uluslararası bir öncelik haline gelmiştir (Bayer & Şahin, 2020:124).

Etik liderlik, kişisel eylemlere ve kişilerarası ilişkiye odaklanarak normatif olarak uygun davranışlar sergilemektedir. Bu tür davranışlar; karşılıklı iletişim, güçlendirme ve karar verme kullanarak takipçilere tanıtılmasını sağlamaktadır. Etik liderlik davranışı, çalışanların tutum ve davranışlarını geliştirmede de önemli bir rol oynamaktadır (Bayer & Şahin, 2020:124). Etik liderler adil, düşünceli, açık, güvenilir ve dürüst davranarak, yüksek etik ilkelere bağlılığın önemini vurgulamaktadır. Bu durum insanların örgütlerdeki işlerin veya davranışların belirsizliğine yönelik kaygıları azaltmaktadır. Liderliğin etik davranışı, çalışanların örgüt içindeki olumlu davranışlarını teşvik eder, böylece örgütsel adaleti artırmakta ve örgütsel bağlılık davranışı için yol açmaktadır (Mehmet, 2019:199).

Örgütsel adalet; çalışanların etik davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Rawls (1971), örgütsel adaletin temel bir değer ve erdem olduğunu belirtmiştir (Al Halbusi vd., 2020:4-5). Örgütsel adalet, örgütlerdeki adalet insanların öznel algıları olarak tanımlanmıştır (Bayer & Şahin, 2020:124). Bir organizasyonda kaynak tahsisi, karar verme ve kişiler arası etkileşimi gözlemleme süreci boyunca, çalışanlar görece olarak sonuçları ve süreci adil veya haksız olarak algılamasıdır. Bu algı örgütsel adalet olarak tanımlanmaktadır (Crews, 2015). Çok sayıda çalışma, çalışanların tutum ve davranışlarının örgütsel adaletten etkilendiği konusunda hem fikirdir (Yılmaz, 2019:99; Bayer & Şahin, 2020:124; Çitak & Kahraman, 2021:31). Adalet üzerine yapılan çalışmalara göre, örgütsel adalet, bir kuruluştaki işverenler ve çalışanlar arasında girdi ve çıktı olarak da bilinen iki yönlü bir ilişkidir (Al Halbusi vd., 2020:4-5). Ayrıca yöneticiler, örgütlerde her düzeyde etik davranışın ve algılanan adaletin şekillenmesinde birincil role sahiptir. Bir örgütteki davranışlar etik olarak algılandığında, bu algılar örgüt üyelerinin etik karar vermelerini, davranışlarını ve bireysel işlere yönelik tutumlarını etkiler. Dolayısıyla etik liderlik etkisi, örgütsel adalet algısının yaratılması ve sürdürülmesi yoluyla gerçekleşir (Demirtas, 2015:2).

Etik liderler, çalışanları örgütsel bağlılığına teşvik eder, çünkü bağlılığı artıran ve üretken olmayan iş davranışını azaltan benzersiz bir motivasyon durumu oluşturur (Öztürk & Kalaycıoğlu, 2022: 2968). Saks, (2019) yaptığı çalışmanın sonucunda, daha yüksek adalet algısına sahip çalışanların, daha büyük örgütsel bağlılığa karşılık verme olasılığının yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, diğer bazı araştırmalar, örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır (Saks, 2019:38). Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve organizasyon arasındaki ilişkiyi tanımlayan ve çalışanların organizasyonda çalışma veya çalışmama kararlarını etkileyebilecek psikolojik bir durumdur (Bayer & Şahin, 2020:124).

Bu araştırma, etik liderliğin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Yapılan bu çalışma kapsamında ayrıca etik liderliğin sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği test edilmiştir.

Sağlık kuruluşları da diğer işletmeler gibi, çalışanların ortak değer ve amaçları kapsamında anlaşmalı bir beraberliği tanımlamaktadır. Sağlık kuruluşlarının yapısı içinde örgütsel adalet kendi yapısı içerisinde bir sonuç olarak kabul edilebileceği gibi çalışanların pek çok davranış ve tutumlarının ortaya çıkarılması amacıyla kullanılan bir araç görevi de üstlenebilmektedir. Şimdiye kadar, etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanan az sayıda çalışma yapılmıştır. Bu nedenle, bu çalışma sağlık çalışanları perspektifinden yöneticilerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri anlamalarına yardımcı olabilir. Böylelikle, sağlık çalışanlarının örgütlerde daha verimli ve etkin çalışmaları sağlanabilir. Buna dayanarak bu çalışmada, etik liderliğin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği de ortaya konmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada, örgütlerdeki yönetici davranışlarının etik değerlere uygun olup olmadığının, yöneticilerin örgütte adalete verdikleri değerlerin çalışanlarda nasıl algılandığı ve bu algının onların örgütsel bağlılıklarında ne derecede etkili olduğu incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçevesinde etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınmaktadır.

2.1. Etik Liderlik

Etik, genellikle neyin iyi ve kötü, neyin doğru ve yanlış olduğu ve ahlaki görev ve yükümlülüğün incelenmesi olarak tanımlanır. Ayrıca, bir bireyi veya grubu yöneten davranış değerlerini ve ilkelerini de içerir (Machin vd., 2018:1). Liderlik, bir grubu liderin yokluğunda ulaşılamayacak ortak bir hedefe doğru yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu yetenek, liderin grup amaçlarına ulaşmak için önderlik ettiği kişilerle davranış tarzı olarak açıklanabilir (Hoque & Raya, 2023:1). Etik liderlik, “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla astlara teşvik edilmesi” olarak tanımlanır (Asif vd, 2019:3).

Etik liderlik, belirsiz görünen ve çeşitli çeşitli unsurları içeren bir yapıdır (Bello, 2012:229-230). De Hoogh & Den Hartog (2015), etik liderliği, bir liderin takipçilerin faaliyetlerini etik açıdan sorumlu bir şekilde etkileyerek bir organizasyonun hedeflerine ulaştığı bir süreç olarak tanımlamıştır (Ahmad vd, 2017:13). Ayrıca, Guini (2000) etik bir lideri, liderlik tarzının başkalarına zarar vermeme ve tüm çalışanların haklarına saygı duyma niyeti olan biri olarak tanımlar. Etik bir lider olmak için kişinin daha evrensel bir ahlaki davranış standardına bağlı kalması gerekir (Khuong & Nhu, 2015:235). Genel olarak, etik liderler tüm kararlarında etik ilkeleri ciddiye almalıdır. Etik bir lider, kendisini diğerlerinden farklı kılacak bazı özellikler sergilemelidir (Ahmad vd., 2017:13). Bu özellikler genellikle değer uyumu, yönetim ve ilişki merkezli olmak üzere üç kategoriye ayrılır:

Değer uyumu; bir kişinin davranışını tanımlayan ana bileşendir. Bir kişinin davranışının her alanında bulunan bütünsel bir kavram olarak adlandırılabilir. Bu değerler, dürüstlük, cesaret ve güvenilirlik olmak üzere üç ana değere ayrılabilir (Crews, 2015:33).

Yönetişim ise etik bir liderin ikinci özelliği olarak söylenebilir. Bir kuruluşun yönetimi için geçerli olan politikalara, düzenlemelere ve işletim sistemlerine odaklanır. Bu da etik liderlerin sadece yasal yükümlülüklerinin farkında olduklarını değil, aynı zamanda kararlarının hem ülke içindeki hem de dışındaki kilit paydaşlar üzerindeki etkisini de dikkate aldıklarını göstermektedir. Bu nedenle, etik liderler yönetim sorumluluklarını sadece ekonomik bir konumdan değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve çevresel perspektiflerden de değerlendirmektedir. Yönetişim kavramı hesap verebilirlik ve muhakeme olarak iki kategoriye ayrılabilir; bu özellikler aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (Crews, 2015:33). Etik bir liderin başkaları tarafından incelenmeye ve değerlendirilmeye açılan karar alma şeffaflık düzeyini tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Shahab vd., 2021:3).

İlişki merkezi; yalnızca etik liderlerin başkaları için gerçek bir düşünceye sahip olmaya kararlı olmaları ve iletişim sürecine dahil edilmelerini ve katılımlarını aktif olarak teşvik etmeleri durumunda gösterilir (Crews, 2015:33).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; insana adil muamele, saygı ve sevginin geliştirdiği bir kavramı açıklamaktadır (Paolillo vd., 2015:1698; Cropanzano vd., 2007:35). Örgütsel adalet üzerine varsayımda bulunan ilk araştırmacı 1987'de "Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması" başlıklı çalışmasıyla Greenberg olmuştur (Greenberg, 1987:10). Örgütsel adalet, bir organizasyon içindeki kaynak tahsisinde adaletin uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Yean & Yusuf, 2016:800). Bahsedilne bu çalışma, örgütsel adaletin çeşitli bileşenlerinin çalışanların farklı yönetim yaklaşımlarına tepkisi ve çalışanlara etkisini göstermektedir (Spriha Mukherjee vd., 2016:34). Örgütsel adalet; aynı zamanda çalışanlar tarafından örgütsel bir çerçeve içinde adaletin baskın olduğu tüm eylemleri içerir (Cropanzano vd., 2007:36). Bu eylemlerin sağlıklı çalışma ortamı, adil muamele, temel ücret planları, çabanın tanınması gibi birçok faktörleri vardır (Paolillo vd., 2015:1698).

Bu faktörler, çalışanların kurumsal bir ortamda önemli bileşenleri olan iş bağlılığı, öz motivasyonu ve yetkinliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Herhangi bir kuruluşun başarısı, çalışanlarının temel ihtiyaçlarını karşılamanın ve bunlara uymanın ne kadar iyi olduğuna bağlıdır (Paolillo vd., 2015:1698; Spriha Mukherjee vd., 2016:48; Wolfe & Piquero, 2011:335). Örgütsel adalet bileşenleri konusunda bilim insanları arasında bazı anlaşmazlıklar olmasına rağmen, yine de örgütsel adalet dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç ana bileşen olarak belirtilmektedir. Üç bileşen, liderler tarafından adil bir şekilde uygulanırsa, kuruluş için olumlu sonuçlar verecektir (Paolillo vd., 2015:1698; Spriha Mukherjee vd., 2016:40; Wolfe & Piquero, 2011:335).

Dağıtımsal adalet; örgütsel bağlamda adaletin algılanan sonuçlarına dikkat eder. Çalışanlar arasında maaş ve terfilerin yöneticileri tarafından adil bir şekilde dağıtılması, iş verimliliğinin miktarını ve kalitesini artırmaya yardımcı olmaktadır (Wolfe & Piquero, 2011:335).

Prosedürel adalet ise bir sonucun belirlendiği adalet süreciyle ilgilidir (Cropanzano & Molina, 2015:380). Bir kuruluşun yönetim organının adil bir karara varmak için attığı adımlardır. Adil ödül ve disiplin sistemleri gibi prosedürler, çalışanın prosedür adaleti algısını geliştirmede oldukça önemlidir (Yean & Yusuf, 2016:800).

Bir çalışanın yöneticiler tarafından alınan kararın bir sonucu olarak aldığı adalet ise etkileşimsel adalet olarak ifade edilebilir. Çalışanlar ve yetkili kişiler arasındaki kişiler arası bir işlemdir. Etkileşimsel adalet, belirli bir kararın neden alındığına dair yeterli bilgi ve nedenler sağlanarak geliştirilebilir. İki boyuttan oluşur; Kişiler arası adalet, bir çalışana saygıyla davranıldığı seviyedir. Bilgi adaleti, bir işverenin kararlar için zamanında bilgi ve açıklama sağlama yeteneğidir.

Adalet, iş yerinde motivasyon ve performansı artırmak ve çalışanlar arasında barışı sağlamak için en umut verici bir yaklaşımdır. Adaletsizlik duygusu hissedildiğinde saldırganlığa veya hedefe zarar vermenin başka bir yoluna dönüşebilir. Örgütteki adalet algısı ise sadece çalışanların inançlarını, duygularını, tutum ve davranışlarını değil, aynı zamanda saygınlıklarını ve sosyal kimliklerini de etkilemektedir (Bayer & Şahin, 2020:127).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların görevlerini yerine getirirken görevlerinin ötesine geçme konusundaki istekliliğini (Cropanzano vd., 2018:254), bireyin kimliğini örgüte katılımıyla ilgili olarak tanımlamanın göreceli seviyesi olarak ifade edilmiştir (Kashefi vd., 2013:502). Buna ek olarak, Kaswan (2017) ve Wardahana (2021) örgütsel bağlılığı, çalışanların gelecekte bir şirkette kalmaya istekli olmalarının ölçüsü olarak tanımladılar. Örgütsel bağlılık; çalışanın kuruluştaki üyeliklerini sürdürme arzusuna odaklanır. Çalışanın arzusu ile örgütsel hedef ve vizyonun yerine getirilmesi arasında güçlü bir bağ oluşturur (Paolillo vd., 2015:1698). Örgütsel bağlılık çoğunlukla bir örgütte daha fazla çalışmış ve kişisel gelişim, deneyim ve başarı kazanmış çalışanlarda daha fazla görülür (Cropanzano vd., 2007:39).

Bir şirkette bağlılığın etkinliği, yöneticinin performans yönetimi yoluyla çalışanların güvenini ve saygısını kazanma çabasıyla artırılabilir (Mohamed, 2014:1-2). İşlerin, çalışanların devam etmesi için daha çekici bir şekilde tasarlanmasını sağlamak yöneticinin sorumluluğundadır. Bu nedenle; gelişim programları liderliğin kalitesini yükseltmek için çalışanların bağlılığını artırma stratejisinin önemli bir bölümünü oluşturur (Jha & Pandey, 2015:60). Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın birçok olumlu sonucu olduğunu ve bir organizasyonun başarısında önemli bir rol oynadığını göstermiştir (Paolillo vd., 2015:1700). İşlerine bağlılığı olan kişilerin diğer işleri bırakma ve kabul etme olasılıkları daha düşüktür. Bunun sonucu olarak eşit derecede kendilerini işten çıkarma olasılıkları daha düşüktür. Bu çalışan kategorisi iyi katılım kayıtlarına sahip olacaktır. Kararlı ve örgütsel politikalara ve düzenlemelere gönüllü bağlılık gösterirler. Kendilerine verilen görevleri yerine getirmemek için daha az mazeret sunarlar ve daha düşük ciroya sahiptirler (Gon & Brymer, 2011:1021). Örgütsel bağlılık, özellikle uzun görev süresi olan ve iş uygulamaları hakkında yeterli bilgiye sahip olan çalışanların, örgütün iyileştirilmesinde en iyisini yaptıkları için müşteri memnuniyetini sağlamaktadır. Müşteriler iş yapma aşinalığı nedeniyle bu çalışanlarla çalışmayı tercih ederler (Spriha Mukherjee vd., 2016:49). Örgütsel bağlılığın ayrıca daha yüksek iş motivasyonu, daha fazla örgütsel vatandaşlık ve daha yüksek iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Cropanzano vd., 2007:39-40) (Paolillo vd., 2015:1700). Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar, bir çalışanın herhangi bir kuruluşa bağlılığının, bir bireyi örgütle ilişkilendirerek zaman içinde geliştirilen kendiliğinden bir süreç olduğunu göstermiştir (Radosavljevic vd., 2017:21). Çalışanın kuruluşa bağlılığı ve katkıları, örgütsel bağlılıklarına büyük ölçüde bağlıdır. Çalışanlar genellikle organizasyonun psikolojik ihtiyaçlarını desteklediğini düşünüyorlarsa, çalıştıkları organizasyonu desteklemek için tüm zamanlarını ve enerjilerini vermeye hazırdır. Çalışanlar organizasyonlarına bağlı kaldıklarında, büyük bir iş tatmini duygusu geliştirirler. Geçmişte başarılı kuruluşlar, iş güvencesi sağladıklarında çalışanlarının bağlılığını kazanabildiler (Radosavljevic vd., 2017:21).

Yapılan bu araştırmanın temel sorusu; “Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri nelerdir?” sorusuna yönelik cevapları araştırmaktır. Araştırmada, etik liderlik davranışı, araştırmanın bağımsız değişkenini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkeni ise bu modelin bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Bu araştırmada bağımsız değişken olan etik liderlik davranışlarının bağımlı değişken olan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin düzeyi ve yönü de açıklanmaya çalışılmıştır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, etik liderliğin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda, etik liderliğin sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı incelenmiştir.

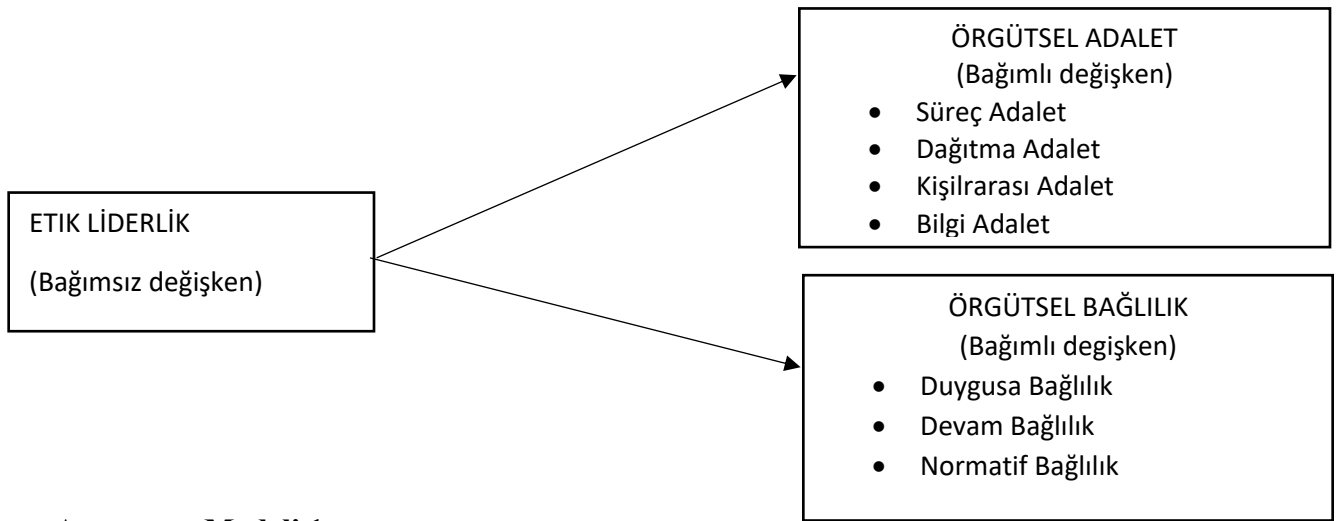
4.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma için literatürde yapılan teorik ve uygulamalı çalışmalar incelenerek, çalışmanın amacına uygun olarak meydana getirilen model ve hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

H1: Etik liderlik davranışları çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde

H2: Etik liderlik davranışları çalışanların örgütsel adalet algılarını pozitif yönde etkilemektedir.

4.3. Araştırmanın Örneklemi



Araştırma Modeli 1

Sağlık kuruluşları da diğer işletmeler gibi, çalışanların ortak değer ve amaçları kapsamında anlaşmalı bir beraberliği içermektedir. Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet, kendi yapısı içerisinde bir sonuç olarak kabul edilebileceği gibi çalışanların pek çok davranış ve tutumlarının ortaya çıkarılması amacıyla kullanılan bir araç görevi de üstlenmektedir. Şimdiye kadar etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanan az sayıda çalışma yapılmıştır. Bu nedenle, yapılan bu çalışma sağlık çalışanları perspektifinden yöneticilerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri anlamalarına yardımcı olabilir. Böylelikle, sağlık çalışanlarının örgütlerde daha verimli ve etkin çalışmaları sağlanabilir. Buna dayanarak bu çalışmada, etik liderliğin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın evrenini Ankara ilinde faaliyet gösteren 6 özel hastanede ve 4 devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi kolayda örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Hastanede görev alan 360 çalışana anket uygulanmış ve 300 anket geçerli olarak kabul edilmiştir. Çalışanlara anketler e-posta yoluyla dağıtılmış, veriler toplanarak değişkenler arasındaki ilişkiyi bulmak için analiz edilmiştir.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

Örneklem sayıları aşağıdaki formül ile hesaplanmıştır $n=t^2pq/d^2$

n: Örneklem alınacak birey sayısı

t: Belirli bir anlam seviyesinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görünüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülme sıklığı

d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örneklem hatası

Toplam Evren için hesaplanan örneklem sayısı;

$$n=1,962 * (0,5 * 0,5) / 0,082^2 = 146$$

T değeri %95 güven aralığı için t; 1,96

İncelenen olayın görünüş sıklığı p; 0,5

Kabul edilen örneklem hatası d: 0.08 olarak alındığında hesaplanan örneklem sayısı 146 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre 300 katılımcıdan oluşan örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğu görülmüştür.

4.4. Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Anketler; etik liderlik ölçeği, örgütsel adalet ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve demografik bilgilerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır.

Etik Liderlik Ölçeği; Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Etik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Etik Liderlik Ölçeğinde yer alan soruların sonucunda elde edilmiş olan veriler, “iletişimsel”, “davranışsal”, “karar vermede etik” ve “iklimsel” boyutlarından oluşmaktadır. Etik liderlik ölçeğinde 5’li likert tipi ölçek kullanılmakta ve bu anket 24 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte 5’li likert derecelendirilmesine göre değerlendirilmiştir (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3- kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

Örgütsel Adalet Ölçeği; Colquitt (2001) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Meydan’ın (2010) çalışmasında kullanmış olduğu “Örgütsel Adalet Ölçeği “süreç adaleti” yedi madde ile (1. ve 7. sorular), “dağıtım adaleti” dört madde ile (8. ve 11. sorular), “kişiler arası adalet” dört madde ile (12. ve 15. sorular) ve “bilgisel adalet” beş maddeden (16. ve 20. sorular) oluşmaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeği, 5’li likert derecelendirilmesine göre değerlendirilmiştir (1- kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3- kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık”, “Devamlık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” olmak üzere her birinin 6’şar madde ile ölçüldüğü üç alt boyuttan oluşan toplam 18 maddelik bir ölçektir. Türkçe çevirisi, Unuvar (2006) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek “kesinlikle katılmıyorum” dan (1), “kesinlikle katılıyorum” a (5) uzanan beşli likert olarak puanlanmaktadır. Bu çalışmada ölçekleri kullanmak için ilgili yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Demografik özellikleri belirten sorular yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

4.5. Verilerin Analiz Yöntemi

Yapılan bu araştırmada anket çalışması ile elde edilen verilerin analizi için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanı sıra verilerin dağılımı Shapiro-Wilk Testi ile değerlendirilmiştir. Niceliksel verilerin üç ve üzeri grubun karşılaştırmasında Kruskal-Wallis testi; iki grup karşılaştırmasında Mann-Whitney U Testi kullanıldı. Nicel veriler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman’s korelasyon analizi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan 300 sağlık çalışanına ait demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	115	38.3
	Erkek	185	61.7
Yaş	25 yaş ve altı	7	2.3
	26 -35 arası	150	50
	36-45 arası	117	39
	46-55 arası	24	8
	56 ve üzeri	2	0.7
Eğitim Durumu	Lise	13	4.3
	Üniversite	223	74.3
	Yüksek Lisans	53	17.7

	Doktora	11	3.7
Medeni Durumu	Evli	192	64
	Bekar	108	36
Görev Durumu	Hekim	22	9
	Hemşire	129	43
	Diğer Sağlık Personeli	144	48
Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	25	8.3
	1-5 Yıl Arası	178	59.3
	6-10 Yıl Arası	77	26.3
	11 Yıl ve Üstü	18	6.1

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, %38,3'ü (n=115) kadın, %61,7'si (n=185) ise erkektir. Katılımcıların, %2,3'ü (n=7) 25 yaş altı, %50'si (n=150) 26-35 yaş arası, %39'u (n=117) 36-45 yaş arası, %8'i (n=24) 46-55 yaş arası ve %0,7'si (n=2) 56 yaş üstündedir. Tablo 1 incelendiğinde %4,3'ü (n=13) lise, %74,3'ü (n=223) üniversite, %17,7'si (n=53) yüksek lisans ve %3,7'si (n=11) doktora mezunudur. Tablo 1'de katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, %64'ü (n=192) evli iken, %36'sı (n=108) bekarıdır. Sağlık çalışanları, görev durumuna göre incelendiğinde %9'u (n=27) hekim, %43'ü (n=129) hemşire ve %48'i (n=144) diğer sağlık personeli olarak görev yapmaktadır. Görev yaptıkları sağlık kuruluşlarında çalışma süreleri incelendiğinde, %8,3'ü (n=25) 1 yıldan az, %59,3'ü (n=178) 1-5 yıl arası, %26,3'ü (n=79) 6-10 yıl arası ve %6,1'i (n=18) 11 yıl ve üstünde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ölçüm Ortalamaları

Değişkenler	Ort±SS	Min-Max (Median)
Etik Liderlik Ölçeği	2,9±0,72	1,4-4,5 (2,8)
Duygusal Bağlılık	2,67±0,69	1-5 (2,67)
Devam Bağlılığı	2,51±0,75	1-5 (2,17)
Normatif Bağlılık	2,45±0,81	1-5 (2)
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	2,54±0,65	1-5 (2,33)
Süreç Adaleti	2,35±0,76	1-5 (2)
Dağıtım Adaleti	2,35±0,85	1-5 (2)
Kişilerarası Adaleti	2,37±0,89	1-5 (2)
Bilgi Adaleti	2,5±0,73	1-4,4 (2,4)
Örgütsel Adalet Ölçeği	2,42±0,65	1-4,54 (2,17)

Ort:ortalama ,SS:Standart Sapma,Min:Minimum,Max:Maximum

Araştırma değişkenleri ölçüm ortalamalarına göre, etik liderlik ölçeği değeri 1,4 ile 4,5 arasında değişmekte olup ortalama $2,9 \pm 0,72$ bulunmuştur. Duygusal bağlılık değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,67 \pm 0,69$, devam bağlılığı değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,51 \pm 0,75$, normatif bağlılık değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,45 \pm 0,81$ bulunmuştur. Bilgi adaleti değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,54 \pm 0,65$, süreç adaleti değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,35 \pm 0,76$, dağıtma adaleti değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,35 \pm 0,85$, kişiler arası adaleti değeri 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $2,37 \pm 0,89$ bulunmuştur. Bilgi adaleti değeri 1 ile 4,4 arasında değişmekte olup ortalama $2,5 \pm 0,73$ ve örgütsel adalet ölçeği değeri 1 ile 4,54 arasında değişmekte olup ortalama $2,42 \pm 0,65$ bulunmuştur.

Tablo 3: Normallik Testleri

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Etik Liderlik Ölçeği	0,122	300	0,001**	0,952	300	0,001**
Örgütsel Bağlılık	0,153	300	0,001**	0,909	300	0,001**
Örgütsel Adalet	0,226	300	0,001**	0,842	300	0,001**

Etik liderlik ölçeğinin normallik test sonuçlarına göre normal dışı dağılım gösterdiği Tablo 3' de görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin normallik test sonuçlarına göre normal dışı dağılım gösterdiği görülmüştür. Örgütsel adalet ölçeğinin normallik test sonuçlarına göre normal dışı dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 4. Etik Liderlik Algısı ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Etik Liderlik Ölçeği	r	1									
	p	.									
2.Duygusal Bağlılık	r	,145*	1								
	p	,012	.								
3.Devam Bağlılık	r	,150**	,513**	1							
	p	,010	,000	.							
4.Normatif Bağlılık	r	,173**	,437**	,768**	1						
	p	,003	,000	,000	.						
5.Örgütsel Bağlılık	r	,192**	,761**	,882**	,832**	1					
	p	,001	,000	,000	,000	.					

6.Süreç Adaleti	r	,322**	,175**	,296**	,394**	,339**	1				
	p	0	,002	,000	,000	,000	.				
7.Dağıtım Adaleti	r	,187**	,218**	,249**	,308**	,283**	,667**	1			
	p	,001	0	,000	,000	,000	,000	.			
8. Kişiler Arası Adaleti	r	,210**	,232**	,302**	,366**	,342**	,664**	,848**	1,000		
	p	,000	,000	0	,000	,000	,000	,000	.		
9.Bilgisel Adalet	r	,185**	,218**	,229**	,298**	,296**	,564**	,665**	,711**	1	
	p	,001	,000	,000	0	,000	,000	,000	,000	.	
10.Örgütsel Adalet	r	,254**	,466**	,539**	,569**	,627**	,747**	,758**	,783**	,795**	1
	p	,000	,000	,000	,000	0	,000	,000	,000	,000	.

Spearman's *p<0,05 **p<0,01

Etik liderlik ölçeği ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,145$, $p<0,05$). Etik liderlik ölçeği ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,150$, $p<0,05$). Etik liderlik ölçeği ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,173$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,192$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile süreç adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,322$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,187$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,210$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile bilgisayarlı adaleti arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,185$, $p<0,01$). Etik liderlik ölçeği ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,254$, $p<0,01$).

Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,513$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,437$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,761$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile süreç adaleti arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,175$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,218$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,232$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile bilgisayarlı adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,218$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,466$, $p<0,01$).

Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,768$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,882$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile süreç adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,296$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,249$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,302$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,229$, $p<0,01$). Devam bağlılığı ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,539$, $p<0,01$).

Normatif bağlılık ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,832$, $p<0,01$). Normatif bağlılık ile süreç adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,394$, $p<0,01$). Normatif bağlılık ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,308$, $p<0,01$). Normatif bağlılık ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,366$, $p<0,01$). Normatif bağlılık ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,298$, $p<0,01$). Normatif bağlılık ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,569$, $p<0,01$).

Örgütsel bağlılık ölçeği ile süreç adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,339$, $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeği ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,283$, $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeği ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,342$, $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeği ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,296$, $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,627$, $p<0,01$).

Süreç adaleti ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,667$, $p<0,01$). Süreç adaleti ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,664$, $p<0,01$). Süreç adaleti ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,564$, $p<0,01$). Süreç adaleti ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,747$, $p<0,01$).

Dağıtım adaleti ile kişiler arası adaleti arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,848$, $p<0,01$). Dağıtım adaleti ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,665$, $p<0,01$). Dağıtım adaleti ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,758$, $p<0,01$).

Kişiler arası adaleti ile bilgisel adaleti arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,711$, $p<0,01$). Kişiler arası adaleti ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,783$, $p<0,01$).

Bilgisel adaleti ile örgütsel adalet ölçeği arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,795$, $p<0,01$).

Tablo 5. Bağımsız Değişkenler ile Örgütsel Adaleti Yordamak için Çoklu Lineer Regresyon Analizi Bulguları

Model	Değişkenler	Univariable					Multivariable				
		B	S.Hata	Standart (B)	t	p	B	S.Hata	Standart (B)	t	p
1	Etik Liderlik Ölçeği	0,227	0,051	0,249	4,443	0,001**	0,125	0,043	0,137	2,889	0,004**
	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,557	0,048	0,557	11,577	0,001**	0,498	0,047	0,498	10,564	0,001**
	Eğitim Durumu-Doktora	0,536	0,199	0,154	2,696	0,001**	0,275	0,162	0,079	1,695	0,091
	Çalışma Süresi 1-5 Yıl	-0,293	0,075	-0,220	-3,898	0,001**	-0,093	0,096	-0,07	-0,966	0,335
	Çalışma Süresi 6-10 Yıl	0,203	0,085	0,137	2,390	0,001**	-0,062	0,104	-0,042	-0,599	0,549
	Yaş 26-35 Arası	-0,237	0,074	-0,182	-3,189	0,001**	-0,123	0,068	-0,094	-1,816	0,07
	Yaş 46-55 Arası	0,585	0,135	0,243	4,326	0,001**	0,368	0,123	0,153	2,994	0,003**
	Görev-Doktor	0,264	0,131	0,116	2,012	0,001**	0,187	0,106	0,082	1,765	0,079
**p<0,01 *p<0,05											

Tablo 5 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin örgütsel adalet üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=23,953$ $p<0,001$). Bağımsız değişkenler ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($R=0,630$, $p<0,001$). Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin örgütsel adalet toplam varyansın %39,7'sini açıklamaktadır ($p<0,01$).

Regresyon katsayıları incelendiğinde etik liderlik ($\beta=0,137$, $p<0,001$), örgütsel bağlılık ($\beta=0,498$, $p<0,001$) ve yaş 46-55 arası ($\beta=0,153$, $p<0,001$) değişkenin örgütsel adalet üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, etik liderlik ve örgütsel bağlılık arttığında örgütsel adaletin arttığı ve yaş 46-55 arasında olanların örgütsel adaletinin diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 6: Bağımsız Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık Yordamak için Çoklu Lineer Regresyon Analizi Bulguları

Model	Değişkenler	Univariable					Multivariable				
		B	S.Hata	Standart (B)	t	p	B	S.Hata	Standart (B)	t	p
1	Etik Liderlik Ölçeği	0,153	0,052	0,168	2,948	0,001**	0,031	0,046	0,034	0,681	0,497
	Örgütsel Adalet Ölçeği	0,556	0,048	0,557	11,577	0,001**	0,534	0,051	0,535	10,455	0,001**
	Çalışma Süresi 1-5 Yıl	-0,242	0,076	-0,183	-3,208	0,001**	-0,054	0,094	-0,041	-0,57	0,569
	Çalışma Süresi 6-10 Yıl	0,204	0,085	0,138	2,406	0,001**	0,05	0,103	0,034	0,488	0,626
**p<0,01 *p<0,05											

Tablo 2 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=34,032 p<0,001). Bağımsız değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir (R=0,562, p<0,001). Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık toplam varyansın %31,6'sını açıklamaktadır (p<0,01).

Regresyon katsayıları incelendiğinde örgütsel adalet ($\beta=0,535$, p<0,001) değişkenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, örgütsel adalet arttığında örgütsel bağlılığın arttığı görülmüştür.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde faaliyet gösteren özel ve devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ankara ilinde özel ve kamu hastanelerinde çalışan 300 sağlık çalışanı (doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanı) bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu araştırma Ankara ili ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları örneklem ile sınırlı olup, sonuçlar genellenemez.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Son zamanlarda, sağlık kurumlarında etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık alanlarına artan bir ilgi olmuştur. Hem akademisyenler hem de araştırmacılar, bu kavramları ve sağlık kuruluşları üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için çok sayıda çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın amacı, sağlık kuruluşlarında çalışanların etik liderlik algısının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın ilk hipotezi etik liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği üzerine kurulmuştur ve literatürdeki benzer çalışma sonuçlarını desteklemektedir (Khodashenas vd.,2020:2986; Demirdağ & Ekmekçioğlu, 2015:212; Metin, 2020:167). Bu çalışmalarda, etik liderliğin çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucunu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi etik liderlik davranışları çalışanların örgütsel adalet algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Yılmaz, G. (2019) da dört özel hastanede yaptığı doktora tez çalışmasında araştırmaya katılan özel hastane çalışanlarının yöneticileri tarafından sergilenen etik liderlik davranışı arttıkça, örgütsel adalet algılarının da buna bağlı olarak arttığı belirlemiştir. Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının örgütsel adalet algılarını olumlu yönde arttırdığını benzer çalışma sonuçları da ortaya koymaktadır. Yine, İnak & Özkoç (2016) farklı bir işletme alanında yaptığı çalışmada çalışanlarının yöneticileri tarafından sergilenen etik liderlik davranışı arttıkça örgütsel adalet algılarının da buna bağlı olarak arttığını tespit edilmiştir. Ünüvar & Demirtaş'ın (2021) de sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarında, etik liderlik davranışlarının, örgütsel adaletin alt boyutları olan; etkileşim adaleti, işlemsel adalet ve dağıtım adaleti boyutları üzerindeki etkisinin de pozitif yönde ve anlamlı olduğu belirtilmiştir. Bayer & Şahin'in (2020) yaptığı 243 hemşirenin katılımcı olduğu çalışmalarında ise hemşirelerin, etik liderlik ile örgütsel adalet arasında güçlü pozitif yönde ilişkisi olduğu ve etik liderliğin örgütteki adalet algısını artıracak ve hemşireler arasında işten ayrılma niyetini azaltacak sonucu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına dayalı olarak etik liderlik algıları yüksek olan çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu ve örgütsel bağlılık sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade edilebilir.

Ponnu & Chuah (2010)'in çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında önemli, güçlü ve olumlu bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir (Ponnu & Chuah, 2010:2676). Farklı çalışmalar, farklı kurumlarda yapılmış ve bu çalışmaların sonuçlarında genellikle etik liderlik algısının örgütsel bağlılık ve örgütsel adaleti olumlu yönde etkilediği doğrultusunda çalışmamızla benzer sonuçlar bulmuşlardır. Bu çalışmalar, etik yöneticilerin; tarafsız, şeffaf ve iletişimsel olarak algılayan çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Genel olarak, bu çalışmaların bulguları, ödül dağılımı, kariyer fırsatları, örgüt kültürü ve yöneticilerin kişiler arası davranışları gibi faktörlerin sağlık kurumlarında örgütsel bağlılığı ve adaleti önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir (Bagozzi & Yi, 1988; Colquitt, Scott & LePine, 2007; Cropanzano & Folger, 2017).

Araştırma sonucuna dayalı olarak bazı öneriler sunulabilir. Sağlık kuruluşlarındaki liderlerin, adalet, güven ve saygı kültürü oluşturmak için etik liderlik yaklaşımlarını benimseyerek çalışanlarına adil ve eşit yaklaşım göstermeleri sağlanabilir. Bunun için yöneticilere ve çalışanlara farkındalık eğitimleri verilebilir. Etik davranış sergileyen liderler sadece güven ve dürüstlük kültürü yaratabilir aynı zamanda kararlarının adil ve adil olmasını sağlayarak daha yüksek düzeyde örgütsel adaletle yol açarlar. Böyle bir ortamda kendilerini değerli ve saygın hissetme olasılığı daha yüksek olan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa katkıda bulunabilir. Etik liderlik, adalet ve şeffaflığı teşvik eder ve bu da çalışanların organizasyona olan bağlılığını artırır. Bu bulgular, yönetim uygulamalarını geliştirmek ve çalışanları için olumlu bir çalışma ortamı yaratmak isteyen sağlık liderleri için çok önemlidir. Bu nedenle, sağlık yöneticilerinin liderlik özellikleri, örgütsel adalet ve çalışanların bağlılığı üzerinde olumlu yönde etkiye sahiptir.

Bu çalışma, sağlık yöneticileri tarafından etik liderlik becerilerinin etkili bir şekilde uygulandığı zaman, çalışanların örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma için herhangi bir kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm sağlık çalışanlarından bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- AHMAD, I., Gao, Y., & Hali, S. M. (2017). A Review of Ethical Leadership and Other Ethics-Related Leadership Theories Israr Ahmad (PhD student) Shafei Moiz Hali (Assistant Professor). May 2018.
- ALI MEHMET, (2019), Ethics, A. (t.y). Sosyal Bilimler Dergisi Akademik Etik, 15(8) 196–214.
- AL HALBUSI, H., Williams, K. A., Mansoor, H. O., Hassan, M. S., ve Hamid, F. A. H. (2020). Examining the impact of ethical leadership and organizational justice on employees' ethical behavior: Does person–organization fit play a role? *Journal of Ethics and Behavior*, 11(7) 514–532.
- ASIF, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*, 11(16), 1-16.
- BAGOZZI, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- BAYER, N., & Şahin, İ. (2020). The relationship between perceived ethical leadership, organizational justice, and turnover intention among general hospital nurses. *International Journal of Health Management and Tourism*, 5(2), 123-144.
- BELLO, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. 3(11), *International Journal of Business and Social Science*, 228-236.
- COLQUITT, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927.
- CHEN, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1-17.
- CROPANZANO, R., & Folger, R. (2017). Distributive justice theory and research: Taking stock and looking forward. In *Advances in Organizational Justice* (pp. 3-26). Emerald Publishing Limited.
- CROPANZANO, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Journal of Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

- CROPANZANO, R., Rupp, D. E., Thornton-Lugo, M. A., ve Shao, R. (2018). Organizational Justice and Organizational. The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior, 4(3), 255.
- CROPANZANO, R., ve Molina, A. (2015). Organizational Justice. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, October 2017, 379-384.
- CREWS, J. (2015). What is an ethical leader? The characteristics of ethical leadership from the perceptions held by Australian senior executives. Journal of Business and Management, 21(1), 29-58.
- İTAK, G., & Kahraman, B. (2021). Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8(1), 31-41.
- İNAK, A., & Özkoç, A. G. (2016). Etik liderlik davranışının örgütsel adalet üzerine etkisi (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- DEMİRTAS, O. (2015). Ethical Leadership Influence at Organizations: Evidence from the Field. Journal of Business Ethics, 126(2), 273-284.
- DEMİRDAĞ, G. E., & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: görgül bir araştırma. Gazi üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 17(1), 197-216.
- FOX, E., Crigger, B.-J., Bottrell, M., & Bauck, P. (n.d.). Fostering an Ethical Environment. Integrated Ethics, 1-60.
- GON, W., ve Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. 30, 1020-1022.
- GREENBERG, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. Academy of Management Review, 12(1), 9-22.
- HARTOG, D. N. Den. (2009). Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypicality and Trust. 50-55.
- HOGU, K. E., & Raya, Z. T. (2023). Relationship between principals' leadership styles and teachers' behavior. Behavioral Sciences, 13(2), 1-14.
- KASHEFI, M., Adel, R. M., Rahimi, H., Abad, G., Aliklayeh, B. H., Keshavarz, M. H., & Ghasem, N. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2(12), 501-510.
- KHODASHENAS, B., Güney, S., & Gürül, B. (2020). Etik liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi. International journal of social humanities sciences research, 7(60), 2978-2988.
- JHA, J. K., & Pandey, J. (2015). Linking ethical positions and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. South Asian Journal of Management, 22(4), 63.
- KHUONG, M. N., ve Nhu, N. V. Q. (2015). The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees' Sociability and Commitment—A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam. Journal of Advanced Management Science, 329-336.
- METİN, I. (2020). Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. İZÜ Eğitim Dergisi, 2(4), 155-173.
- MOHAMED, S. A. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Quality Performance among Healthcare Workers: A Pilot Study. International Journal of Management, 35(14), 152-161.

- MACHIN, L. L., Bellis, K. M., Dixon, C., Morgan, H., Pye, J., Spencer, P., & Williams, R. A. (2018). Interprofessional education and practice guide: Designing ethics-orientated interprofessional education for health and social care students. *Journal of Interprofessional Care*, 1-11.
- ÖZTÜRK, C., & Çınarbay, Ö. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir alan araştırması: Van Muradiye ilçesindeki sağlık meslek mensupları. *Journal of international social research*, 13(75), 647-657.
- ÖZTÜRK, A., & KALAYCIOĞLU, E. (2022). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etik İklim ve Etik Liderlik Algılarının Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi Third Sector Social Economic Review*, 57(4), 2022, 2955-2974.
- RADOSAVLJEVIC, Z., Cilerdzic, V., & Dragic, M. (2017). Employee organizational commitment. *International Review*, 1-2, 18-26.
- PAOLILLO, A., Platania, S., Magnano, P., ve Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
- PONNU, C. H., & Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African journal of business management*, 4(13), 2676.
- SPRIHA MUKHERJEE, Prof. (Dr). Abha Singh, ve Dr. Sakshi Mehrotra. (2016). Organizational Justice in Relation to Competence, Commitment and Self Motivation. *International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 145-152.
- SAKS, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
- SHAHAB, H., Zahur, H., Akhtar, N., & Rashid, S. (2021). Characteristics of Ethical Leadership: Themes Identification Through Convergent Parallel Mixed Method Design From the Pakistan Context. *Frontiers in Psychology*, 12(December), 1-9.
- YEAN, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(May 2016), 798-803.
- YILMAZ, G. (2019). Etik Liderlik davranışının örgütsel Adalet algısı üzerindeki Etkisi: sağlık sektöründe Bir Uygulama (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- WOLFE, S. E., ve Piquero, A. R. (2011). Organizational Justice and Police Misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), 332-353.