

**K.K.T.C.
YAKINDO U ÜN VERS TES
SA LIK B L MLER ENST TÛSÛ**

**HASTANELERDE ÇALI AN HEM RELER N ÖRGÛTSEL ADALET
ALGILARININ BEL RLENMES**

GÛlsen MÛsteyde ALTAN

HEM REL K PROGRAMI

YÛKSEK L SANS TEZ

**LEFKO A
2014**

**K.K.T.C.
YAKINDO U ÜN VERS TES
SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ**

**HASTANELERDE ÇALI AN HEM RELER N ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARININ BEL RLENMES**

Gülsen Müsteyde ALTAN

Hem irelik Programı

YÜKSEK L SANS TEZ

**TEZ DANI MANI
Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM**

**LEFKO A
2014**

ONAY SAYFASI

Sa lık Bilimleri Enstitüsü Müdürlü ü'ne;

Bu çalı ma jürimiz tarafından **HEM REL K PROGRAMINDA YÜKSEK L SANS TEZ** olarak kabul edilmi tir.

Jüri Ba kanı: (Danı man) :.....
(Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM)
stanbul Üniversitesi

Üye: :.....
(Doç. Dr. Nefise BAHÇEC K)
Marmara Üniversitesi

Üye: :.....
(Yard. Doç. Dr. Belkıs Karata AKTAN)
Yakın Do u Üniversitesi

ONAY:

Bu tez Yakın Do u Üniversitesi Lisansüstü E itim-Ö retim ve Sınav Yönetmeli i'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmü ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmi tir

Prof. Dr. hsan ÇALI

.....
Sa lık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TE EKKÜR

Tezimin olu masında geçen süreçte de erli zamanını ayıran ve fikirleri ile bana yol gösteren tez danı man hocam Sayın Prof. Dr. Dr. Aytolan YILDIRIM' a

Zamanlarını ayırarak tezimin jürisine katılan ve tezi geli tirici fikir ve öneriler getiren Sayın Doç. Dr. Nefise BAHEC K ve Yard. Doç. Dr. Belkıs Karata AKTAN' a,

YD Sa lık Bilimleri Fakültesi Hem irelik Bölüm Ba kanlı ına, ara tırmanın yapılmasına izin verdi inden dolayı,

Gazima usa bölgesinde çalı maktaki tüm meslekta larıma, ara tırmanın uygulamasına katıldıkları için,

Tez alı mam süresince daima yanımda olan, ailem ve Ali DEN ZER'e te ekkrlerimi sunarım.

ÖZET

ALTAN, G. ,M.HASTANELERDE ÇALI AN HEM RELER N ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ BEL RLENMES .Yakın Do u Üniversitesi Sa lık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Lefko a, 2014

Bu çalı ma hastanelerde çalı an hem irelerin örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Ara tırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Gazima usa bölgesinde yer alan devlet ve özel hastanelerde çalı an hem ireler olmaktadır (N=174), örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ula ılmak istenmiştir , ara tırmanın verileri ise ara tırmaya katılmayı kabul eden hem irelerden elde edilmiştir (n=88). Ara tırmanın verileri ara tırmacı tarafından geliştirilen Ki sel Bilgi Formu ile Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen ve arkadaşları tarafından Türkçe' ye uyarlanan, 20 soruluk dört alt boyuttan oluşan, Örgütsel Adalet Ölçe i kullanılarak toplanmıştır.

Verilerin istatistiksel analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 18.0 for Windows Evaluation sürümü ve tanımlayıcı analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Ara tırma sonucunda, hem irelerin örgütsel adalet algılarının ölçek genelinde orta düzeyde olduğu, ($X=2.56$) en yüksek adalet duygusunu “bilgiye dayalı adalet” alt boyutunda ($X=2.64$) algıladıkları ve örgütsel adalet algı düzeyleri ile demografik özelliklerinin karşılaştırılmasında (yaş, medeni durum, eğitim durumu) demografik özellikleriyle istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Hastane , hem ire, örgütsel adalet.

ABSTRACT

ALTAN, G. ,M. NURSES WORKING WITHIN A HOSPITAL STRUCTURE AND THEIR PERCEPTION OF THE ORGANISATIONAL JUSTICE SCALE WITHIN THEIR WORKING ENVIRONMENT. Near East University Health Department, Graduate Program, Graduate Thesis, Nicosia 2014.

This study was conducted in order to define the Organisational Justice System and the perceptions of nurses working within the public and private sector. The research was based upon nurses working in Famagusta in the Turkish Republic of Northern Cyprus (T.R.N.C.) in both the public and private sector. The study was based on a total of (N=174) Nurses working in the state hospital and private hospitals. The feedback was not a representative of the total figure as only half of the nurses agreed to return the surveys (n=88). The survey data was based on the research of Colquitt (2001) and was then developed further by in Turkish by Ozmen, using the 20 item Organisational Scale. The data statistics were analysed by the Social Sciences (SPSS) software, version 18.0 for evaluation by Windows.

The study has shown that the nurses have medium level of organizational, ($X=2,56$) and they perceive the most essential sense of justice as the sub-level of knowledge-based justice ($X=2,64$), and that there is no statistically significant difference between demographic variants (age, marital status, educational background) and their level of organizational justice perception ($p>0,05$).

Key words: hospital ,organization ,justice ,nurse.

Ç NDEK LER

Sayfa	
ONAY SAYFASI	iii
TE EKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
Ç NDEK LER	vii
S MGELER VE KISALTMALAR D Z N	viii
TABLolar D Z N	ix
1.G R	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Ara tırmanın Amacı	2
2.GENEL B LG LER	3
2.1. Örgütsel Adalet Algısı ve Önemi	3
2.1.1. Örgütsel Adalet Algısı Tanımı	3

2.1.2. Örgütsel Adalet Boyutları	5
2.1.2.1. Daıtımsal Adalet	5
2.1.2.2. Prosedür Adaleti	6
2.1.2.3. Etkile im Adeleti	7
2.1.2.4. Bilgisel Adalet	8
3.GEREÇ VE YÖNTEM	9
3.1. Ara tırmanın ekli ve Amacı	9
3.2. Ara tırmanın Yapıldı ı Yer ve Özellikleri	10
3.3. Ara tırmanın Evreni ve Örneklem	10
3.4. Verilerin Toplanması	11
3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	9
3.4.1.1. Ki isel Bilgi Formu	11
3.4.1.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçe i	11
3.5. Verilerin De erlendirilmesi	12
3.5.1. Ara tırmanın Etik Boyutu	13
3.6. Ara tırmanın Sınırlılıkları	13

4.BULGULAR	14
5.TARTI MA	31
6. SONUÇ VE ÖNER LER	36
6.1. Sonuçlar	36
6.2.Öneriler	37
KAYNAKLAR	38
EKLER	43
EK 1 : Hem irelerin Örgütsel Adalet Ölçe inde Yer Alan fadelere Verdikleri Yanıtların Da ılımı	43
EK 2 : K.K.T.C Sa lık Bakanlı ın Yazısı	44
EK 3: Yakın Do u Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel De erlendirilme Etik Kurulu Ba kanlı ın Yazısı	45
EK 4: Ki isel Bilgi Formu	46
EK 5: Örgütsel Adalet Algısı Ölçe i	48
EK 6: Aydınlatılmış Onam Formu	50
EK 7: Özgeçmi	51

S İMGELER VE KISALTMALAR

K.K.T.C: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

n: Örneklem Sayısı

N: Evren

p: Anlamlılık Düzeyi

U: Mann Whitney U testi

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

SS: Standart Sapma

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

.K.: İnsan Kaynakları

TABLolar**Sayfa**

Tablo 4.1. Hem irelerin Demografik Özelliklerine Göre Da ılımı	14
Tablo 4.2. Hem irelerin Mesleki Özelliklerine Göre Da ılımı	15
Tablo 4.3. Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlara li kin Tanımlayıcı statistikler	17
Tablo 4.4. Hem irelerin Ya ı Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	19
Tablo 4.5. Hem irelerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	20
Tablo 4.6. Hem irelerin E itim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	21
Tablo 4.7. Hem irelerin Çalı tıkları Hastane Türlerine Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	22
Tablo 4.8. Hem irelerin Çalı tıkları Bölümlere Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	24
Tablo 4.9. Hem irelerin Pozisyonlarına Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	25
Tablo 4.10. Hem irelerin Çalı ma ekillerine Göre Örgütsel Adalet Ölçe i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	26

Tablo 4.11. Hem irelerin çalı ma Saatlerine Göre rgtsel Adalet le i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	27
Tablo 4.12. Hem irelerin Mesleki Kıdemlerine Göre rgtsel Adalet le i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	29
Tablo4.13. Hem irelerin Meslekten Ayrılmayı D nme Durumlarına Göre rgtsel Adalet le i ve Alt Boyutlarına li kin Görü lerinin Kar ıla tırılması	30

1.G R

1.1. Problemin Tanımı Ve Önemi

Örgütsel adalet kavramı, son yıllarda örgütsel davranış literatüründe önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bunun ana nedeni, örgütsel adalet algısının pek çok örgütsel sonuca neden olması ve çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirmesidir. Bu nedenle örgütsel adalet algısının örgütler tarafından çok iyi bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel davranışta; adaletin algısal bir durum olduğunu görülmüştür. Örgütsel adalet en basit tanımla “bireylerin örgütteki adalet sezgilerini” ifade etmektedir. Genel olarak örgütsel adalet, kendilerine adil davranıldığını algılayan çalışanların örgüt içinde pozitif tutum ve davranışlarda buldukları savunulmaktadır (Söyük,2007).

Yöneticilerin çalışanları örgütte tutabilmeleri ise, yöneticilerin çalışanlara adaletli davranmasına ve aynı zamanda çalışanların adalet algılamalarının bu yönde olmasına dayanır. Çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak, örgütün iyleyiş esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair inançları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Yavuz,2010).

Örgütsel adaletin artan güven, bağlılık, artan iş performansı, daha yardımsever davranışlar ve artan müşteri memnuniyeti ve azalan çatışmalar gibi çeşitli sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel adalet, örgütsel düzeyde çeşitlilik yönetimi, personel seçimi ve performans değerlendirme gibi birçok konu ile ilişkilendirilmektedir (Gilliland ve Chan, 2009).

Adaletin örgütsel ortamda etkin bir şekilde uygulanması pozitif sonuçlar doğurabilir gibi, uygulanmadığında ise negatif sonuçların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır. Cropanzano vd., (2007) örgütsel adaletin çalışanlar ve örgüt için bir çok avantaj yaratabilecek potansiyelde bir olgu olduğunu altını çizmiştir. Bu faydaların artan oranda güven, bağlılık, iş performansı, yardımsever davranışlar, müşteri memnuniyeti ve azalan çatışmalar olabileceğini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, örgütsel adaletin eksikliği ve uygulanmasında yaşanan aksamlar örgütler için problemler ortaya çıkaracaktır (Yeşil ve Dereli,2013).

1.2. Ara tırmanın Amacı:

Bu çalı ma, Kuzey Kıbns Türk Cumhuriyeti (K.K.T.C), Gazima usa bölgesinde, Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin örgütsel adalet algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmı tır. Ara tırmada a a ıdaki sorulara yanıt aranmı tır.

Ara tırma Soruları:

- 1) Hem irelerin örgütsel adalet algı düzeyleri nedir?
- 2) Hem irelerin örgütsel adalet algı düzeyleri, sosyo demografik özelliklerine göre farklıla maktadır mıdır?

2.GENEL B LG LER

2.1. Örgütsel Adalet Algısı

2.1.1. Örgütsel Adalet Algısı Tanımı

Örgütler ortak bir amaç ya da eylemi gerçekle tirmek için bir araya gelmi kurum ya da ki ilerden olu an yapılarıdır. Örgütler amaçları do rultusunda ki iler in çabalarının e güdümlendi i bir yönetim i levi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkile ti i bir sistem; ki ili ini belirleyen ve kendilerine özgü bir kültürü olan; i leri, mevkileri, çalı anları ve aralarındaki yetki ve ileti im ili kilerini gösteren yapılarıdır (Güçlü,N.,2003). Örgütlerde bulunan ki ilerden en verimli ekilde yararlanmak, ki iler in örgüte olan ba lılıklarının sa lanmasıyla gerçekle ebilmektedir. Örgüte olan ba lılı ı sa layan en önemli faktör ise örgüte olan güven duygusudur. Bu do rultuda örgütsel güveni olu turan kavramlardan birisi de örgütsel adalettir(Topalo lu,2010). Örgütsel adalet algısı, ki iler in örgütte kendilerine kar ı adil davranılıp davranılmadı ı konusundaki öznel yargıları ifade etmektedir (Fortin,2008:95'den akt. Karikker ve Williams, 2009:114; Çetin vd., 2011:73).

Adams (1965)'in "E itlik Kuramı" ile ba ladı ı söylenmektedir. E itlik kuramında, i çiler örgütteki çalı mayla ilgili katılımlarını de erli sonuçlar (maa , terfi, tanınma) kar ılı nda örgüte girdi(deneyim, çaba, e itim) sa ladıkları bir de i - toku süreci olarak algılamaktadır. Kuramın temelinde i görenlerin örgüte yaptıkları girdiler kar ılı nda elde ettikleri çıktılar arasındaki e itlik ve adalet oldu unu dü ünerek motive olmaları bulunmaktadır (Donovan,2001).

yerlerinde adaletin sa lanması yöneticinin görevlerinden birisidir ve yönetimin adil olup olmadı ının i görenler tarafından de erlendirilmesi ile birlikte, i görenler yönetime kar ı bir takım davranı lar sergilemektedirler. Algılanan adalet sonucunda çalı anlar tarafından geli tirilen bu davranı lar bir kaç ekilde gerçekle mektedir. Örne in, güçlü bir örgüt içi adalet olgusunun varlı ının algılanması sonucunda i görenler kendilerini örgütün de erli ve saygın üyeleri olarak hissedip çalı ma arkada ları ve yöneticileriyle uyumlu olarak çalı ırlar ve daha fazla

İhtiyaçlarını elde ederler. Buna karşın yöneticiler, hakları ve ödülleri çalışanlar arasında eşit olmayan bir şekilde dağıtırlarsa hak görenleri etkili bir şekilde çalıştırmaları mümkün olmayacaktır. Bireyler bu şekilde kendilerine yönelik bir adaletsizliği algıladıkları zaman, örgütlerini bu şekilde cezalandırmayı düşünmektedirler. Ancak güçlerinin az olduğunu bildikleri için doğrudan üretim hızı ve kalitesini düşürmek yerine, örgüt baskılıkları azalarak örgütten ayrılmaya eğilimleri artmaktadır. Bunun yanı sıra algılanan adaletsizlikler örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırganlık, işten kaytarma, ofis eşyalarına zarar verme gibi davranışlara da yol açmaktadır. Ayrıca çalışanların iş yerlerinde adaletsizlikle ilgili algılamalara sahip olması; hastalıklara yatkınlıklarını arttırmaya, ruhsal sıkıntılar ya da riski altında olmalarına ve psikolojik bozukluklar oluşumuna sebebiyet vermektedir. Olumlu adalet algısı örgütsel çıktıları pozitif etkilerken, olumsuz algıları istenmeyen örgütsel sonuçlar ile birlikte haklıklarını da negatif yönde etkilemektedir (Aydın B., Taşkın S.2010).

Sağlık işletmelerinde işe verilen tepkiler çok daha ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu tür işletmelerde (hastane vb.) çalışan personel, algıladıkları adalet (ya da diğer bir ifadeyle adaletsizlik algıları) nedeniyle işletmeden ayrılmaları, moral ve motivasyonlarının bozulması, kurumlarıyla özdeşleşme sorunlarının yaşanması, ciddi maddi ve manevi kayıplara neden olabilir. Böylelikle mesleki performansının, veriminin, iş doyumunun, baskılılığının ve motivasyonunun örgütsel adalet kavramıyla yakından ilgili olduğu söylenebilmektedir (Cihangiroğlu, N., Aydın, B., Naktiyok, A. 2010).

Stress ve Basım'ın belirttiğine göre; Farklı bakı açıları ile yürütülmüş çalışanlarda örgütsel adaletin farklı boyutlarının ortaya konduğu görülmektedir. Söz konusu boyutlar bazı çalışanlarda üç boyutlu yapıda (dağıtım, işlemsel ve etkileşim), bazı çalışanlarda ise dört boyutlu yapıda (dağıtım, işlemsel, bilgisel, kişilerarası) incelenmiştir. Ancak örgütsel adalet ile ilgili çalışanlarda üç boyutlu yapının daha fazla kullanıldığı ve bunun temel nedeninin iş etkileşim – kişilerarası ve bilgisel adalet konusundaki farklı bakı açılarının süregelmesinin neden olduğu ifade edilmiştir.

2.1.2. Örgütsel Adalet Boyutları

2.1.2.1. Da ıtımsal Adalet

Örgütsel adaletin birinci boyutu olarak kar ıla ılan da ıtımsal adalet adil ve ahlaki uygulama ve i lemlerin örgüt içerisinde egemen kılınmasını ve te vik edilmesini içermektedir(can ve Naktiyok 2004). Amaç olarak kar ıla ılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili algısıdır. Da ıtımsal adaletin konusu ise; görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar ya da ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın mevcut bireyler arasındaki payla ımıdır (Özmen,Arbak ve Özer, 2007). Da ıtımsal adalet, oransal payları belirli standartlarda belirli fonksiyonel kurallara ve hükümlere göre tanımlanan ki ilere kaynakların payla tırılması oldu u için bireyler elde ettikleri sonuçları adaletli veya adaletsiz olarak algılayabilir. Kendi elde ettikleri ile ba kalarının elde ettikleri arasında kıyas yaparak bunun sonucunda kendilerine haksızlık edildi ini dü ünebilirler. Bu dü ünçe ise onların tutumlarını etkiler ve bu durumun sonucu olarak bireylerin davranı ları tutumları yönünde de i ebilir. Da ıtım adaletinde esas olan, bu bireylerin, da ıtılan kaynaklardan adil bir ekilde pay aldı nı dü ünmesidir (Özdevecio lu, 2003). Da ıtımsal adaletin, üç önemli kuralı vardır (Organ, 1988: 64): e itlik (equity), e it payla ım (equality) ve ihtiyaç kuralı;

- E itlik kuralı: Bu kural da ıtımının bireylerin katkılarına göre olmasını açıklar. Yani, e er bir ki i fazla mesai yapıyorsa, daha fazla emek harcıyorsa kısmi süreli çalı ana göre (di er artlar e it) daha fazla ücreti haketmektedir. Dolayısıyla, yöneticinin fazla mesai yapan çalı ana, kısmi çalı ana göre daha fazla ücret ödememesi, e itlik kuralına aykırı olmaktadır.
- E it payla ım kuralı: Bu kurala göre bütün çalı anlara bireysel özellikleri gözetenmeden (ırk, cinsiyet, vb.) ödülleri elde edebilmesi için fırsat e itli i verilmelidir. Örnek olarak, bir i letmenin iki ustaba ı kadrosunda bo luk oldu unu ve personel seçiminden sorumlu insan kaynakları (K) yöneticisinin de bu bo lu u doldurmak için yetkinlikleri aynı düzeyde olan iki bayan ve iki erkek elemanla mülakat yaptı nı farz edelim. Bu mülakat sonucunda K yöneticisi yetkinlikleri ve di er özellikleri e it oldu u halde, cinsiyete ili kin bazı de erlendirmelerle tercihini

iki erkek adaydan yana kullandı ı takdirde, di er iki bayan aday, e it payla ım kuralının i nendi ini d ünebilecektir.

- İhtiyaç Kuralı: Da ıtım bireyin ihtiyacına göre olmalıdır. Yani ekonomik durumu di erlerine göre daha dü ük olanlar daha fazla ücret almalıdırlar. Örne in iki çocuk annesi bir çalı an, evli olmayan bayan çalı ana göre(di er artlar e it) daha fazla ücret almalıdır. Bunun aksi durumunda, iki çocuk annesi çalı an örgütünün adalet da ıtımında ihtiyaç kuralını ihlal etti ini d ünecektir.

Folger ve Cropanzano(1998: 2-24), alı anların da ıtım adaletsizli i algıladı ında, i performanslarını ve i kalitelerini d ürdüklerini ve gergin davranı lar sergilediklerini ortaya koymu lardır.

2.1.2.2. Prosedür Adaleti

Örgütsel adaletin ikinci türü olan “prosedür adaleti” yerine “i lemsel adalet” veya “uygulamaya ili kin adalet” kavramları da kullanılmaktadır. Prosedür adaleti; kararlara katılım ve sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel i lemlerin çalı anlar arasında e it uygulanması anlamına gelmektedir(Söyük,2013). Ödül da ıtımına ili kin kararları almada kullanılan yöntemlerin(sürecin) hakkaniyetini açıklayan i lemsel adalet kavramı, Thibault ve Walker’ın “Prosedür Adaleti Kuramı”nın, temelini olu turmaktadır. Bu kurama göre, bireyler i lemler üzerinde kontrollerinin oldu unu algıladıkları zaman, yapılan i lemleri adil olarak görürler. Bu i lemin etkisi adil süreç etkisi veya söz hakkı etkisi olarak adlandırılır. Çalı anlar, çıktının belirlendi i süreci adil olarak algıladıklarında, arzulanmayan bir çıktı ile de kar ıla mı olsalar da, çıktıyı daha olumlu de erlendirme e iliminde olmaktadır. Yani alı anlar söz haklarının oldu u i lemleri, birey olarak katıldıkları süreçleri, sessiz kalmak durumunda oldukları i lemlerden veya süreçlerden sonuç uygunsuz olsa dahi daha adil olarak algılamaktadırlar(Özmen, Arbak ve Özer, 2007). Böylece çerçevesi çizilen prosedürel adaleti en basit ekilde, ödüllendirme kararlarına varılmak için kullanılan süreç, i lem ve prosedürlerin adilli i olarak tanımlamak mümkündür(Dilek, 2005). Da ıtımsal adaletin i lemsel adaletle farkına yönelik olarak yapılan çalı malara bakıldı ında sonuçlar genel olarak göstermektedir ki örgütsel sonuçlarla ilgili olarak; örne in, i e ba lılık ya da yöneticiye güven-i lemsel adalet da ıtımsal adalete göre daha önemli bir yordayıcıdır. Bunun tersi olarak

ki isel sonuçlarda ise örneğin, ücretle ilgili tatmin da itımsal adalet, i lemsel adalete nazaran daha yordayıcı olmaktadır (McFarlin ve Sweeney, 1992, Folger ve Konovsky, 1989, Akt.Konovsky, 2000).

Da itımsal ve i lemsel adalet algılarına genel olarak bakıldığında Greenberg'e göre çalışanların, da itımsal adalet algıları onların kararları sonuçlarına karşı olan tutumlarını, i lemsel adalet algıları ise örgüte karşı tutumlarının belirleyicisidir. Yani da itımsal adalet, adaletin içeriği ile ilgili kavramları, i lemsel adalet ise adalet sürecini hedefler (Akt. Çakar ve Yıldız, 2009). Thibaut ve Walker (1975) da itımsal ve i lemsel adaletin birbirlerinden bağımsız olduklarını söylerlerken bazıları ise bu iki adalet algısının birbirleriyle yüksek derecede ilişkili olduğunu söylemektedirler.

2.1.2.3. Etkiletim Adaleti

Örgütsel adaletin üçüncü türü olan Etkiletim adaletinin mantıksal olarak ki ilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere ikiye ayrılabilenini belirten Greenberg (1993), bu iki farklı adalet türünün birbirinden bağımsız etkiye sahip olduğunu öne sürmü tür (Colquitt vd., 2001:386). Ki ilerarası adalet olarak ifade edilen boyut örgütlerde karar vericilerin, alınan kararlardan etkilenenlere ne ölçüde nazik, ciddi, saygılı ve değer veren bir tutum ve davranış içerisinde buldukları ile ilgilidir (Poyraz vd., 2009:78).

Coulquitt'e (2001) göre ise; yöneticinin çalışanlarla doğrudan ve açık iletişim kurmasını, rencide etmeyecek biçimde davranmasını, onlara karşı saygılı olmasını, uygun olmayan, önyargılı ve özel sorulardan kaçınmasını, kararlar hakkında bilgi vermesini ve doyurucu açıklamalar yapmasını içermektedir (Coulquitt 2001). Araştırmalar ki ilerarası adaletin i tatmini ve örgüte güven derecesini etkilediğini göstermiştir (Esterhuizen 2008).

2.1.2.4. Bilgisel Adalet

Bilgisel adalet boyutu ise, söz konusu kararların alınması sırasında uygulanan prosedürler hakkında gerekli ve yeterli bilgilendirmenin çalı anlara yapılmasıyla ilgilidir (Çerli, 2010:88).Terfi, maddi olanaklar, çalı ma artları ve performans de erlemesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikalar hakkında çalı anlara örgüt yönetimince düzenli bilgiler verilmesi anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra, sosyal ve özlük hakları konusunda da amirlerin astlarını bilgilendirmeleri, onların çıkarlarını korumaya çalı maları ve bilgi edinme haklarına saygı duymaları gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Coulguitt 2001). Yapılan çalı malar, yönetimce alınan kararlara yönelik bilgilerin çalı anlara aktarılmasının, çalı anlarda bu kararların adil oldu una ili kin duyguların geli imine sebebiyet verdi ini ve hatta yeterli ve nazik bir ekilde nedenleri açıklandı nda ho larına gitmeyen kararları dahi kabul edebildiklerini vurgulamaktadır (Saunders ve Thornhill 2004). Bilgisel adalette sonuçlar kadar izlenen yollar hakkında bilgi sa lanmasının çalı anların verilen kararlara ve örgüte kar ı olu an davranı ları üzerinde büyük etkisinin oldu u belirlenmi tir (Eker,G.,2006).

3.GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. Ara tırmanın ekli ve Amacı:

Bu çalı manın amacı, Kuzey Kıbns Türk Cumhuriyeti (K.K.T.C), Gazima usa bölgesinde, kamu ve özel hastanelerde çalı an hem irelerin örgütsel adalet algı düzeylerini belirlemektir. Ara tırmada a a ıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1)K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin örgütsel adalet algı düzeyleri nedir?

2)K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin prosedür adalet algı düzeyleri farklıla makta mıdır?

3)K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin da ıtım adalet algı düzeyleri farklıla makta mıdır?

4) K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin ki iler arası adalet algı düzeyleri farklıla makta mıdır?

5) K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı an hem irelerin bilgiye dayalı adalet algı düzeyleri farklıla makta mıdır?

6) K.K.T.C. Gazima usa bölgesinde Kamu ve Özel Hastanelerde çalı anların, sosyo-demografik özellikleri örgütsel adalet algı düzeylerine göre farklıla makta mıdır?

3.2. Ara tırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri:

Ara tırma, Gazima usa bölgesi, devlet ve özel hastanelerde çalışan hemirelere uygulanmıştır. Gazima usa bölgesinde bulunan hastanelerde çalışan toplam hemire sayısı 174'dür.

Gazima usa bölgesinde toplam 3 tane özel hastane bulunmaktadır.

- 1) Ma usa Yaşam Hastanesi
- 2) Ma usa Tıp Merkezi
- 3) Kunter Güven Hastanesi

3.3. Ara tırmanın Evreni ve Örneklem

Ara tırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Gazima usa bölgesinde yer alan özel ve devlet hastanesinde görevli hemirelerden oluşmuştur. (N=174) Basit rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılarak evrenden maksimum ki ile görüşmeye çalışılmış ve ara tırmanın verileri, ara tırmaya katılmayı kabul eden 88 hemireden elde edilmiştir (n=88). Geri dönüş %50 oranında olmuştur.

Ara tırmaya katılan hemirelerin dağılımı (N=88)

	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çalışılan Hastane Türü		
Devlet Hastanesi	58	65,91
Özel Hastane	30	34,09

3.4. Verilerin Toplanması

Ara tırma, hastanelerde çalı an hem irelerin örgütsel adalet algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Gazima usa bölgesinde çalı makta olan hem ireler üzerinde yapılmı tır. Ara tırmanın uygulanabilmesi için K.K.T.C Sağlık Bakanlığı ı'ndan uygulama izinleri alındıktan sonra uygulanmı tır (EK 2) ve Yakın Do u Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Ara tırmalar De erlendirme Etik Kurulu Ba kanlı ı'ndan etik onay (EK 3).

Verilerin toplanmasına ba lamadan önce ara tırmacı tarafından hem irelere ara tırmaya ili kin bilgi verilmi ve ara tırmaya katılımın gönüllülük esasına ba lı oldu u belirtilmi tir. Ara tırmaya katılmayı kabul eden hem irelere, Ki isel Bilgiler Formu ve Örgütsel Adalet Algısı Ölçe ini yanıtlamalarını istenmi tir.

3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

3.4.1.1. Ki isel Bilgi Formu

Ara tırmacı tarafından hazırlanan ki isel bilgi formu, hem irelerin ya ı, medeni durumu, e itimi, statüsü, çalı tı ı bölüm, çalı ma ekli, meslekte çalı ma yılı ve hem irelik mesle inden ayrılmayı dü ünme durumlarını içeren toplam 12 sorudan olu maktadır.

3.4.1.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçe i

Hem irelerin örgütsel adalet algılarını belirlemek için Colquitt'in (2001) tarafından geli tirilen ve Özmen ve arkadaş ları tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçe i kullanılmı tır. Ölçek toplam 20 madde ve dört alt boyuttan olu maktadır. Ölçek alt boyutları “prosedür adaleti” (1,2,3,4,5,6,7. sorular), “da ıtım adaleti”(8,9,10,11. sorular), “ki iler arası adalet”(12,13,14,15. sorular) ve “bilgiye dayalı adalet”(16,17,18,19,20.sorular) ekinde isimlendirilmı tir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçek geneline ili kin Cronbach's Alpha de erleri a a ıdaki tabloda yer almaktadır.

Cronbach Alpha de erleri, prosedür adaleti algısı boyutu için .88, da ıtım adaleti algısı boyutu için .87, ki ilerarası adalet algısı boyutu için .89, bilgiye dayalı adalet algısı boyutu için .94 olarak bulunmu tur.

Ölçek Cronbach Alpha De erleri:

Alt boyutlar	Cronbach Alfa
Prosedür Adaleti	0.88
Da ıtım Adaleti	0.87
Ki ilerarası Adaler	0.89
Bilgiye dayalı Adalet	0.94
ÖlçekGeneli	0.96

3.5. Verilerin De erlendirilmesi

Anket formundan elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra toplanan verilere hatalardan arındırma (editing) i lemi uygulanmı tur.

Verilerin istatistiksel çözümlemesinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 18.0 for Windows Evaluation sürümü kullanılmı tur.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçe e verilen yanıtlar verilen yanıtlar her ifade için (Kesinlikle katılmıyorum:1), (Katılmıyorum:2), (Karasızım:3), (Katılıyorum:4), (Kesinlikle katılıyorum:5) olarak be derece üzerinden ve sırasıyla 1,2,3,4,5 ekinde sayısal de erler olarak elektronik ortama aktarılmı tur.

statistiksel çözümlemelerde kullanılacak hipotez testlerini belirlemek amacıyla veri setinin normal da ılım gösterip göstermedi ini incelemek için

normallik testlerinden Kolmogrov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. K-S testi sonuçlarına göre veri setinin normal dağılımı belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerinin bağımsız değişkenlerle karşılaştırılmasında parametrik olmayan hipotez testleri kullanılmıştır.

Ara tırmaya katılan hemirelerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans tabloları kullanılmıştır.

Hemirelerin örgütsel adalet algıları arasında medeni durum, çalışılan hastane türü, statü, aylık çalışma saati ve hemirelik mesleğinden ayrılmayı düşünme durumlarına göre anlamlı farklılıkların olup olmadığını incelemek amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Ara tırmaya katılan hemirelerin örgütsel adalet algılarının; yaş grubu, öğrenim durumu, çalıştığı ekli, çalışılan bölüm, mesleki kıdem, değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlı bir fark çıkması durumunda, farkın hangi bağımsız değişkenden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

3.6.Ara tırmanın Etik Boyutu

Ara tırmaya başlamadan önce Colquitt'in 2001 yılında geliştirdiği olduğu "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" 2007 yılında Özmen ve çalışmaları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğinin kullanılabilmesi için Prof. Dr. Ömür Özmen'den yazılı izin alınmıştır.

Yakın Doğu Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırma Değerlendirme Etik Kurulu Başkanlığı'ndan etik onay ve Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemirelik Bölümü'nden, ara tırmanın yapılabilmesi için yazılı izin alınmıştır.

3.7.Ara tırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma örnekleme ile sınırlı olup sonuçlar tüm hemireler için genellenemez.

4.BULGULAR

Tablo 4.1. Ara tırmaya katılan hem irelerin demografik özelliklerine ili kin bulguların da ılımı (N=88).

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Ya Grubu		
25 ya ve altı	12	13,64
26-30 ya arası	25	28,41
31-36 ya arası	15	17,05
37 ya ve üstü	36	40,91
Medeni Durum		
Evli	50	56,82
Bekar	38	43,18
E itim Durumu		
Sa lık Meslek Lisesi	16	18,18
Ön Lisans	32	36,36
Lisans	40	45,45
Toplam	88	100

Tablo 4.1’de ara tırma kapsamına alınan hem irelerin demografik özelliklerine göre da ılımı verilmi tir.

Tablo 4.1 incelendi inde ara tırmaya katılan hem irelerin %13,64’ünün 25 ya ve altı ya grubunda yer aldı ı, %28,41’inin 26-30 ya arası, %17,05’inin 31-36 ya arası ve %40,91’inin 37 ya ve üzeri ya grubunda yer aldı ı saptanmı tır. Evli hem irelerin oranı %56,82’dir. Hem irelerin e itim durumları incelendi inde; %18,18’inin sa lık meslek lisesi mezunu, %36,36’sının ön lisans mezunu ve %45,5’nini lisans mezunu oldu u tespit edilmi tir.

Tablo 4.2. Hemirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (N=88)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışılan Hastane Türü		
Devlet Hastanesi	58	65,91
Özel Hastane	30	34,09
Çalışılan Bölüm		
Servis	50	56,82
Ameliyathane	13	14,77
Acil	13	14,77
Yoğun Bakım	12	13,64
Statü		
Bağcı hemire-Bağcı hemire Yrd.-Sorumlu Hemire	9	10,23
Servis- Acil-Ameliyathane-Y.B. Hemiresi	79	89,77
Çalışma şekli		
Sürekli Gündüz	29	32,95
Sürekli Gece	8	9,09
Vardiyalı	51	57,95
Aylık Çalışma Saati		
40 saat ve altı	41	46,59
41 saat ve üzeri	47	53,41
Mesleki Kıdem		
6 yıl ve altı	34	38,64
7-12 yıl arası	20	22,73
13-17 yıl arası	10	11,36
17 yıl ve üstü	24	27,27
Çalışma Ayrılmayı Düşünme		
Evet	19	21,59
Hayır	69	78,41
Çalışma Ayrılmayı Düşünme Sebebi (n=19)		
Çalışma Saatleri ve Maaş yükü ve Stres	10	52,63
Doktorların Tavırları	5	26,32
Doktorların Tavırları	4	21,05
Toplam	88	100

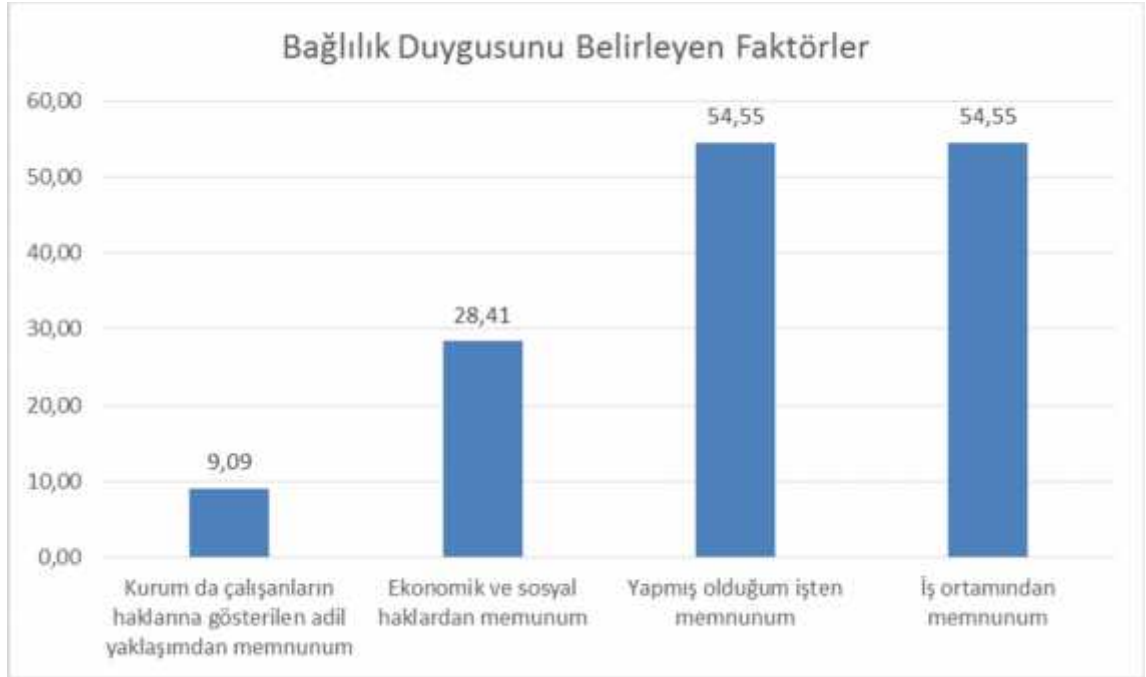
Tablo 4.2’de araştırmaya katılan hemirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4.2. incelendi inde hem irelerin %65,91'nin devlet hastanesinde, %34,09'nun özel hastanede görev yaptı ı saptanmı tır. Ara tırma kapsamına alınan hem irelerin %56,82'si servis hem iresi, %14,77'si ameliyathane hem iresi, %14,77'si acil hem iresi ve %13,64'ünün yo un bakım hem iresidir.

Hem irelerin %10,23'ünün ba hem ire, ba hem ire yardımcısı ve sorumlu hem ire gibi yöneticilik gerektiren pozisyonlarda çalı maktadır. Ara tırma kapsamına alınan hem irelerin %32,95'i sürekli gündüz, %9,09'u sürekli gece ve %57,95'i vardiyalı olarak çalı maktadır. Hem irelerin aylık çalı ma saatleri incelendi inde, %46,59'nun ayda 40 saat ve altında süreyle çalı tıkları ve %53,41'nin 41 saat ve üzeri çalı tıkları görülmü tür. Hem irelerin 38,64'ü 6 yıl ve altı, %22,73'ü 7-12 yıl arası, %11,36'sı 13-17 yıl arası ve %27,27'si 17 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Hem irelerin meslekten ayrılmayı dü ünüp dü ünmemeye durumları incelendi inde %21,59'unun meslekten ayrılmayı dü ündü ü görülmektedir. Meslekten ayrılmayı dü ünen hem irelerin%52,63'ü çalı ma saatleri ve maa , %26,32'si i yükü ve stres, %21,05'i ise doktorların tavırları nedeniyle meslekten ayrılmayı dü ündüklerini belirtmi tir

Hem irelerin ba lılık duygusunu belirleyen faktörler incelendi inde; ara tırma kapsamına alınan hem irelerin %9,09'u "kurum da çalı anların haklarına gösterilen adil yakla ımdan" memnun olduklarını, %28,41'i "ekonomik ve sosyal haklardan" memnun olduklarını, %54,55'i "yapımı oldukları i ten" memnun olduklarını ve %54,55'i "i ortamından" memnun olduklarını ifade etmi tir.



ekil 1. Hem irelerin Ba lılık Duygusunu Belirleyen Faktörler

Tablo 4.3. Örgütsel Adalet Ölçe i Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Da ılımı (N=88)

Alt Boyutlar	n	\bar{X}	Ss	Min	Maks.
Prosedür Adaleti	88	2,42	0,84	1,00	5,00
Da ıtım Adaleti	88	2,56	0,91	1,00	4,75
Ki iler Arası Adalet	88	2,62	1,00	1,00	5,00
Bilgiye Dayalı Adalet	88	2,64	0,98	1,00	5,00
Ölçek Geneli	88	2,56	0,86	1,00	4,94

Tablo 4.3'te örgütsel adalet ölçe i ve ölçekte yer alan alt boyutlar puan ortalamalarının da ılımına yer verilmiştir.

Ara tırma kapsamına alınan hem irelerin “prosedür adalet” alt boyutundan almı oldukları puan ortalaması $2,42 \pm 0,84$ 'tür. Hem ireler bu alt boyutta yer alan ifadelerle genel olarak katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Da ıtım adaleti alt boyutuna ili kin tanımlayıcı istatistikler incelendi inde; hem irelerin bu alt boyuta ili kin ortalama $2,56 \pm 0,91$ puan aldıkları saptanmış olup, bu alt boyutta yer alan ifadelerle ili kin görüşler olumsuzdur. Hem irelerin ki iler arası adalet alt ölçe inde ortalama $2,62 \pm 1,00$ puan aldıkları saptanmıştır. Hem irelerin bu alt boyutta yer alan ifadelerle

genel olarak kararsızım yanıtını verdikleri görülmektedir. Ara tırmaya katılan hem irelerin bilgiye dayalı adalet alt boyutuna ili kin ortalama puanları $2,64\pm 0,98$ olup, bu alt boyutta yer alan ifadelere genel olarak kararsızım yanıtını verdikleri saptanmı tır.

Ara tırma kapsamına alınan hem irelerin örgütsel adalet boyutundan almı oldukları puan ortalaması $2,56\pm 0,86$ 'dır. Hem ireler ölçekten minimum 1,00 puan alırken, maksimum 4,94 puan almı tır. Hem irelerin örgütsel adalet ölçe inde yer alan ifadelere genel olarak katılmıyorum yanıtını verdi i saptanmı tır.

Tablo 4.4. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Ya Gruplarına Göre Karşılaştırılması (N=88)

Alt Boyutlar	Ya Grubu	N	\bar{X}	ss	Min	Maks	Medyan	$F_{(2,85)}$	P
Prosedür Adaleti	25 ya ve altı	12	2,64	1,03	1,00	3,86	51,63	6,33	0,10
	26-30 ya arası	25	2,13	0,55	1,57	4,14	34,62		
	31-36 ya arası	15	2,62	0,77	1,14	3,86	52,73		
	37 ya ve üstü	36	2,48	0,93	1,00	5,00	45,56		
Dağıtım Adaleti	25 ya ve altı	12	2,83	1,36	1,00	4,75	49,00	2,67	0,45
	26-30 ya arası	25	2,34	0,71	1,50	4,00	38,70		
	31-36 ya arası	15	2,48	0,86	1,25	4,00	41,57		
	37 ya ve üstü	36	2,65	0,88	1,00	4,75	48,25		
Kişiler Arası Adalet	25 ya ve altı	12	2,96	1,21	1,00	5,00	52,63	2,25	0,52
	26-30 ya arası	25	2,46	0,88	1,50	4,50	39,62		
	31-36 ya arası	15	2,57	1,10	1,00	5,00	43,50		
	37 ya ve üstü	36	2,65	0,97	1,25	5,00	45,60		
Bilgiye Dayalı Adalet	25 ya ve altı	12	2,92	1,31	1,00	5,00	50,67	1,68	0,64
	26-30 ya arası	25	2,41	0,74	1,20	4,00	39,70		
	31-36 ya arası	15	2,69	1,10	1,00	5,00	46,17		
	37 ya ve üstü	36	2,68	0,96	1,60	5,00	45,08		
Ölçek Geneli	25 ya ve altı	12	2,84	1,18	1,04	4,59	50,29	2,27	0,52
	26-30 ya arası	25	2,33	0,65	1,55	4,04	38,38		
	31-36 ya arası	15	2,59	0,86	1,39	4,46	45,50		
	37 ya ve üstü	36	2,61	0,87	1,33	4,94	46,40		

Tablo 4.4'te araştırma kapsamına alınan hem bireylerin ya gruplarına göre örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4.4. incelendiğinde araştırmaya katılan hem bireylerin ya gruplarına göre hem alt boyutlara hem de ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 4. 5. Örgütsel Adalet Ölçe i Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Kar ıla tırılması (N=88)

	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Prosedür Adaleti	Evli	50	2,54	0,87	47,88	2394,00	781,00	0,15
	Bekar	38	2,27	0,78	40,05	1522,00		
Da ıtım Adaleti	Evli	50	2,68	0,89	48,79	2439,50	735,50	0,07
	Bekar	38	2,40	0,93	38,86	1476,50		
Ki iler Arası Adalet	Evli	50	2,72	1,01	47,40	2370,00	805,00	0,22
	Bekar	38	2,49	0,98	40,68	1546,00		
Bilgiye Dayalı Adalet	Evli	50	2,74	0,95	47,56	2378,00	797,00	0,20
	Bekar	38	2,50	1,02	40,47	1538,00		
Ölçek Geneli	Evli	50	2,67	0,85	48,47	2423,50	751,50	0,09
	Bekar	38	2,42	0,87	39,28	1492,50		

Ara tırmaya katılan hem irelerin medeni durumlarına göre örgütsel adalet ölçe i ve alt boyutlarına ili kin görü lerinin kar ıla tırılması Tablo 4.5’da verilmi tir.

Ara tırmaya katılan evli hem irelerin, bekar hem irelerden daha yüksek puan aldıkları saptanmı tır. Ancak hem irelerin medeni durumlarına göre alt boyutları ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (N=88)

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	Min	Maks	Medyan	$F_{(2,85)}$	p
Prosedür Adaleti	Sa lık Meslek Lisesi	16	2,29	0,66	1,14	3,86	42,38	1,75	0,42
	Ön Lisans	32	2,36	0,92	1,00	5,00	40,70		
	Lisans	40	2,53	0,83	1,00	4,57	48,39		
Dağıtım Adaleti	Sa lık Meslek Lisesi	16	2,44	0,80	1,00	3,75	43,06	1,49	0,48
	Ön Lisans	32	2,45	0,92	1,00	4,75	40,83		
	Lisans	40	2,69	0,94	1,00	4,75	48,01		
Kişiler Arası Adalet	Sa lık Meslek Lisesi	16	2,63	0,74	1,25	4,00	48,63	1,56	0,46
	Ön Lisans	32	2,50	1,03	1,25	5,00	40,17		
	Lisans	40	2,72	1,07	1,00	5,00	46,31		
Bilgiye Dayalı Adalet	Sa lık Meslek Lisesi	16	2,66	0,74	1,60	4,00	46,88	1,62	0,45
	Ön Lisans	32	2,53	1,04	1,20	5,00	39,94		
	Lisans	40	2,72	1,03	1,00	5,00	47,20		
Ölçek Geneli	Sa lık Meslek Lisesi	16	2,50	0,62	1,80	3,90	45,78	1,68	0,43
	Ön Lisans	32	2,46	0,91	1,33	4,94	39,92		
	Lisans	40	2,67	0,90	1,04	4,59	47,65		

Tablo 4.6’de araştırmaya katılan hem bireylerin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarından en yüksek puanı lisans mezunlarının almış oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ve ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.7. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Çalışanları Kurumlara Göre Karşılaştırılması (N=88)

Alt Boyutlar	Çalışılan Hastane	n	\bar{x}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Prosedür Adaleti	Devlet Hastanesi	58	2,17	0,56	37,63	2182,50	471,50	0,00*
	Özel Hastane	30	2,91	1,05	57,78	1733,50		
Dağıtım Adaleti	Devlet Hastanesi	58	2,28	0,61	38,22	2217,00	506,00	0,00*
	Özel Hastane	30	3,08	1,15	56,63	1699,00		
Kişiler Arası Adalet	Devlet Hastanesi	58	2,23	0,63	35,47	2057,00	346,00	0,00*
	Özel Hastane	30	3,38	1,14	61,97	1859,00		
Bilgiye Dayalı Adalet	Devlet Hastanesi	58	2,28	0,64	36,21	2100,00	389,00	0,00*
	Özel Hastane	30	3,33	1,16	60,53	1816,00		
Ölçek Geneli	Devlet Hastanesi	58	2,24	0,50	36,21	2100,00	389,00	0,00*
	Özel Hastane	30	3,18	1,06	60,53	1816,00		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan hem irelerin görev yaptıkları hastane türlerine göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 4.7’de verilmiştir.

Hem irelerin çalışanları hastane türlerine göre prosedür adaleti alt boyutundan almış oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre prosedür adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almıştır.

Araştırmaya katılan hem irelerin çalışanları hastane türlerine göre dağıtım adaleti alt boyutundan almış oldukları toplam puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($p < 0,05$).

Hem irelerin çalışanları hastane türlerine göre kişiler arası adalet ve bilgiye dayalı adalet alt boyutlarından almış oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre bu alt boyutlardan daha yüksek puan almıştır.

Özel hastanelerde ve devlet hastanelerinde görev yapan hem irelerin ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

($p < 0,05$). Özel hastanelerde görevli hem ireler örgütsel adalet ölçe inden ortalama $3,18 \pm 1,06$ puan alarak, devlet hastanelerinde görevli hem ireler ($2,24 \pm 0,50$) daha yüksek puan almı lardır.

Tablo 4.8. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Çalıştıkları Birimlere Göre Karşılaştırılması (N=88)

Alt Boyutlar	Bölüm	n	\bar{X}	ss	Min	Maks	Medyan	s^2	P
Prosedür Adaleti	Servis	50	2,54	0,83	1,00	5,00	49,05	4,46	0,22
	Ameliyathane	13	2,14	0,64	1,14	3,43	36,69		
	Acil	13	2,27	0,94	1,57	4,57	35,46		
Dağıtım Adaleti	Yoğun Bakım	12	2,42	0,96	1,00	4,43	43,79	1,70	0,64
	Servis	50	2,66	0,92	1,00	4,75	47,42		
	Ameliyathane	13	2,42	0,78	1,00	3,75	42,69		
Kiiler Arası Adalet	Acil	13	2,38	0,96	1,00	4,00	38,62	3,07	0,38
	Yoğun Bakım	12	2,46	1,00	1,50	4,50	40,67		
	Servis	50	2,74	1,01	1,00	5,00	48,19		
Bilgiye Dayalı Adalet	Ameliyathane	13	2,27	0,78	1,25	4,00	35,38	4,41	0,22
	Acil	13	2,60	1,01	1,75	4,75	42,96		
	Yoğun Bakım	12	2,54	1,17	1,00	5,00	40,67		
Ölçek Geneli	Servis	50	2,77	0,95	1,00	5,00	48,33	4,86	0,18
	Ameliyathane	13	2,22	0,75	1,20	3,60	33,65		
	Acil	13	2,49	1,19	1,00	5,00	38,23		
Ölçek Geneli	Yoğun Bakım	12	2,72	1,07	1,00	5,00	47,08	4,86	0,18
	Ameliyathane	13	2,26	0,66	1,39	3,54	35,88		
	Acil	13	2,44	0,97	1,69	4,58	35,69		
Ölçek Geneli	Yoğun Bakım	12	2,53	0,98	1,25	4,73	43,17	4,86	0,18

Tablo 4.8.'de araştırma kapsamına alınan hem irelerin görev yaptıkları bölümlere göre örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4.8. incelendiğinde araştırmaya katılan hem irelerden servis hem irelerinin ölçekten almış oldukları puanların diğer bölümlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hem irelerin görev yaptıkları bölümlere göre hem alt boyutlara hem de ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Çalışılan Pozisyona Göre Karşılaştırılması (N=88)

	Çalışılan Pozisyon	n	\bar{X}	ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Prosedür Adaleti	Ba hem ire-Ba hem ire Yrd.-Sorumlu Hem ire	9	2,83	1,19	52,61	473,50	282,50	0,31
	Servis-Poliklinik-Acil-Ameliyatane-Y.B. Hem iresi	79	2,38	0,78	43,58	3442,50		
Dağıtım Adaleti	Ba hem ire-Ba hem ire Yrd.-Sorumlu Hem ire	9	2,36	1,22	34,67	312,00	267,00	0,22
	Servis-Poliklinik-Acil-Ameliyatane-Y.B. Hem iresi	79	2,58	0,88	45,62	3604,00		
Kişiler Arası Adalet	Ba hem ire-Ba hem ire Yrd.-Sorumlu Hem ire	9	2,42	1,44	32,67	294,00	249,00	0,14
	Servis-Poliklinik-Acil-Ameliyatane-Y.B. Hem iresi	79	2,65	0,95	45,85	3622,00		
Bilgiye Dayalı Adalet	Ba hem ire-Ba hem ire Yrd.-Sorumlu Hem ire	9	2,78	1,39	43,44	391,00	346,00	0,90
	Servis-Poliklinik-Acil-Ameliyatane-Y.B. Hem iresi	79	2,62	0,94	44,62	3525,00		
Ölçek Geneli	Ba hem ire-Ba hem ire Yrd.-Sorumlu Hem ire	9	2,60	1,26	37,50	337,50	292,50	0,39
	Servis-Poliklinik-Acil-Ameliyatane-Y.B. Hem iresi	79	2,56	0,81	45,30	3578,50		

Araştırmaya katılan hemirelerin pozisyonlarına göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 4.9'da verilmiştir.

Araştırmaya katılan hemirelerin pozisyonlarına göre örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ve ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Çalışma Ekilerine Göre Karşılaştırılması(N=88)

Alt Boyutlar	Çalışma Ekli	n	\bar{X}	Ss	Min	Maks	Medyan	²	P
Prosedür Adaleti	Sürekli Gündüz	29	2,65	1,08	1,00	5,00	48,74	3,41	0,18
	Sürekli Gece	8	2,63	0,57	2,00	3,86	54,88		
	Vardiyalı	51	2,26	0,68	1,00	4,14	40,46		
Dağıtım Adaleti	Sürekli Gündüz	29	2,79	0,99	1,25	4,75	50,53	5,23	0,07
	Sürekli Gece	8	2,97	1,10	1,50	4,75	55,44		
	Vardiyalı	51	2,36	0,79	1,00	4,50	39,35		
Kişiler Arası Adalet	Sürekli Gündüz	29	2,88	1,26	1,00	5,00	47,34	1,79	0,41
	Sürekli Gece	8	2,84	0,83	2,00	4,00	52,38		
	Vardiyalı	51	2,44	0,82	1,00	5,00	41,65		
Bilgiye Dayalı Adalet	Sürekli Gündüz	29	2,94	1,14	1,00	5,00	51,14	4,31	0,12
	Sürekli Gece	8	2,85	0,94	1,80	4,00	51,00		
	Vardiyalı	51	2,43	0,85	1,00	5,00	39,71		
Ölçek Geneli	Sürekli Gündüz	29	2,82	1,06	1,25	4,94	49,28	4,46	0,11
	Sürekli Gece	8	2,82	0,79	2,09	3,90	56,56		
	Vardiyalı	51	2,37	0,70	1,04	4,59	39,89		

Tablo 4.10.'de araştırma kapsamına alınan çalışmaları ekilerine göre örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4.10. incelendiğinde araştırmaya katılan hem işyerlerinden sürekli gündüz çalışan hem işyerlerinin prosedür adaleti, kişiler arası adalet, bilgiye dayalı adalet alt boyutlarında en yüksek en yüksek puanı almışlardır.

Dağıtım adaletinde ise en yüksek puanı sürekli gece çalışan hem işyerleri almıştır.

Hem işyerlerinin çalışmaları ekilerine göre örgütsel adalet ölçeğinde yer alan alt boyutlara ve ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.11. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Çalışma Saatlerine Göre Karşılaştırılması(N=88)

Alt Boyutlar	Çalışma Saati	n	\bar{x}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Prosedür Adaleti	40 saat ve altı	41	2,26	0,65	39,76	1630,00	769,00	0,10
	41 saat ve üzeri	47	2,57	0,96	48,64	2286,00		
Dağıtım Adaleti	40 saat ve altı	41	2,24	0,67	35,96	1474,50	613,50	0,00*
	41 saat ve üzeri	47	2,84	1,01	51,95	2441,50		
Kişiler Arası Adalet	40 saat ve altı	41	2,26	0,69	36,07	1479,00	618,00	0,00*
	41 saat ve üzeri	47	2,94	1,12	51,85	2437,00		
Bilgiye Dayalı Adalet	40 saat ve altı	41	2,43	0,76	39,98	1639,00	778,00	0,12
	41 saat ve üzeri	47	2,82	1,12	48,45	2277,00		
Ölçek Geneli	40 saat ve altı	41	2,30	0,61	36,50	1496,50	635,50	0,01*
	41 saat ve üzeri	47	2,79	0,98	51,48	2419,50		

* $p < 0,05$

Tablo 4.11’de araştırma kapsamına alınan hem işçilerin aylık çalışma saatlerine göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Araştırmaya katılan hem işçilerin aylık çalışma saatlerine göre prosedür adaleti alt boyutundan almış oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Hem işçilerin aylık çalışma saatlerine göre dağıtım adaleti alt boyutundan almış oldukları toplam puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($p < 0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle görev yapan hem işçiler 40 saat ve altında görev yapan hem işçilere göre dağıtım adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almışlardır.

Araştırma kapsamına alınan hem işçilerin aylık çalışma saatlerine göre kişiler arası adalet alt boyutlarından almış oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle çalışan hem işçiler 40 saat ve altında çalışan hem işçilere göre bu alt boyutlardan daha yüksek puan almışlardır.

Aylık 40 saatin altında ve 40 saatin üstünde çalı an hem irelerin ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u tespit edilmi tir ($p<0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle çalı an hem ireler örgütsel adalet ölçe inden ortalama $3,79\pm0,98$ puan alarak, 40 saat ve altında süreyle çalı an hem irelerden ($2,30\pm0,61$) daha yüksek puan almı lardır.

Tablo 4.12. Örgütsel Adalet Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Hem İrelerin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması(N=88)

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	Ss	Min	Maks	Medyan	s^2	P
Prosedür Adaleti	1-6 yıl arası	34	2,42	0,85	1,00	4,14	43,63	4,69	0,20
	7-12 yıl arası	20	2,23	0,58	1,14	3,86	39,98		
	13-17 yıl arası	10	2,14	0,56	1,43	2,86	35,60		
	17 yıl ve üstü	24	2,71	1,03	1,00	5,00	53,21		
Dağıtım Adaleti	1-6 yıl arası	34	2,63	1,00	1,00	4,75	45,47	4,49	0,21
	7-12 yıl arası	20	2,36	0,72	1,00	3,75	39,68		
	13-17 yıl arası	10	2,13	0,40	1,25	2,50	33,70		
	17 yıl ve üstü	24	2,80	1,02	1,00	4,75	51,65		
Kişiler Arası Adalet	1-6 yıl arası	34	2,68	1,12	1,00	5,00	44,21	6,10	0,11
	7-12 yıl arası	20	2,36	0,82	1,00	4,00	39,25		
	13-17 yıl arası	10	2,13	0,46	1,25	2,75	33,40		
	17 yıl ve üstü	24	2,96	1,03	1,25	5,00	53,92		
Bilgiye Dayalı Adalet	1-6 yıl arası	34	2,68	1,07	1,00	5,00	45,32	5,75	0,12
	7-12 yıl arası	20	2,45	0,80	1,00	4,00	41,83		
	13-17 yıl arası	10	2,12	0,58	1,60	3,60	29,45		
	17 yıl ve üstü	24	2,96	1,05	1,60	5,00	51,83		
Ölçek Geneli	1-6 yıl arası	34	2,60	0,96	1,04	4,59	44,79	5,94	0,11
	7-12 yıl arası	20	2,35	0,61	1,39	3,84	39,95		
	13-17 yıl arası	10	2,13	0,33	1,75	2,83	31,70		
	17 yıl ve üstü	24	2,86	0,96	1,33	4,94	53,21		

Araştırmaya katılan hem irelerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 4.12’te verilmiştir.

17 yıl ve üzeri sürede görev yapan hem irelerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarında en yüksek puanı almış oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hem irelerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ve ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Meslekten Ayrılmayı Düşünme Durumlarına Göre Karşılaştırılması(N=88)

Alt Boyutlar	Meslekten Ayrılmayı Düşünme	n	\bar{x}	ss	Sıra	Sıra	U	P
					Ortalaması	Toplamı		
Prosedür Adaleti	Evet	19	2,37	0,92	43,63	829,00	0,03	0,87
	Hayır	69	2,44	0,82	44,74	3087,00		
Dağıtım Adaleti	Evet	19	2,57	1,05	43,37	824,00	0,05	0,83
	Hayır	69	2,55	0,88	44,81	3092,00		
Kişiler Arası Adalet	Evet	19	2,63	1,20	43,32	823,00	0,05	0,82
	Hayır	69	2,62	0,94	44,83	3093,00		
Bilgiye Dayalı Adalet	Evet	19	2,55	1,14	40,45	768,50	0,61	0,43
	Hayır	69	2,66	0,94	45,62	3147,50		
Ölçek Geneli	Evet	19	2,53	1,03	43,32	823,00	0,05	0,82
	Hayır	69	2,57	0,81	44,83	3093,00		

Tablo 4.13'te araştırmaya kapsamına alınan hem irelerin hem irelik mesleğinden ayrılmayı düşünüp düşünmeme durumlarına göre örgütsel adalet ölçeği ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4.13 incelendiğinde, araştırmaya katılan hem irelerin meslekten ayrılmayı düşünme durumlarına göre örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ve ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

TARTI MA

Örgütsel adalet son yıllarda üzerinde sıkça durulan konulardan birisidir. Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz adalet algılarıdır ve çalışanlar için kendilerine adaletli davranılıp davranılmadıkları her zaman kaygı unsuru olmuştur. Tüm çalışanlar çalıştıkları ortamda adaletin sağlanmasını beklerler. Ancak adaletin yöneticiler tarafından yerine getirilmesi tek başına yeterli olmamaktadır. Asıl önemli olan konu ise çalışanların adaleti nasıl algıladıklarıdır.

Sağlık kurumları toplumda önemli bir yere sahip olan kurumlardır. Bunun nedeni, insan için kritik ve yaşamsal bir değer olan sağlıkla uğraşmalarından kaynaklıdır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde ise çalışanlarının önemi büyüktür. Bu nedenle özellikle bu sektördeki yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması yani örgütsel adalet algılarını arttırmaya yönelik çabalarda bulunması gerekmektedir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını belirleme amacındaki bu çalışmada yapılan analizler neticesinde; Sağlık çalışanlarının işyerindeki adalet algılarının $2,56 \pm 0,86$ ortalama değer ile orta seviyenin biraz üzerinde olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte boyutlar açısından bakıldığında prosedür adalet ($2,42 \pm 0,84$) ve dağıtımsal adalet boyutuna ($2,56 \pm 0,91$) ilişkin algılarının, kişilerin arası adalet ($2,62 \pm 1,00$) ve bilgiye dayalı adalet algılarından ($2,64 \pm 0,98$) düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Yapılan araştırmada hem bireylerin ölçekten minimum 1,00 puan alırken, maksimum 4,94 puan aldıkları ve hem bireylerin örgütsel adalet ölçeğinde yer alan ifadelere genel olarak katılmıyorum yanıtını verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğün'in (2010) yılında yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının hizmet süreleri arttıkça örgütsel adalet algılarının azalmakta olduğu saptanmıştır. Ancak araştırmamızda hizmet sürelerinin değişmesine rağmen örgütsel adalet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($P > 0.05$).

Aynı zaman da Söyük'ün (2007) çalı masında da hizmet süresi 1 yıldan az olan hem irelerde, i lemsel adalet, da itımsal adalet ve etkile im adalet algısının hizmet süresi fazla olanlardan daha yüksek oldu u sonucuna varılmı tır.

Söyük'ün 2007 yılında gerçekte tirdi i çalı mada da ara tırmaya katılan hem irelerin etkile imsel adalet algılarının (ki iler arası ve bilgisel adalet) benzer ekilde di er adalet türlerinden daha yüksek oldu u, bunu sırasıyla prosedür ve da itımsal adalet algılarının takip etti i saptanmı tır.

Yapmı oldu umuz çalı ma da hem irelerin etkile imsel adalet algılarının , prosedür ve da itımsal adalet algılarından daha yüksek oldu unu tespit edildi. Ancak da itımsal adalet algılarının ,prosedür adalet algılarından daha yüksek oldu u saptanmı tır.

Yapılan ara tırmada hem irelerin ya gruplarına göre örgütsel adalet ölçe i ve alt boyutlarına ili kin görü leri incelendi inde ara tırmaya katılan hem irelerin ya gruplarına göre hem alt boyutlara hem de ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$). Ya gruplarına bakılmaksızın hem irelerin ölçe e ili kin görü leri benzerdir (Tablo 4.4).

Ara tırmaya katılan hem irelerin medeni durumlarına göre alt boyutlara ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$). Evli ve bekar hem irelerin örgütsel adalet ölçe ine vermi oldukları yanıtlar birbirine benzerdir (Tablo 4.5).

Yapılan ara tırmaya katılan hem irelerin e itim durumlarına göre örgütsel adalet ölçe i alt boyutlarına ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$). Sa lık meslek lisesi, ön lisans ve lisans mezunu hem irelerin örgütsel adalet ölçe ine vermi oldukları yanıtlar benzerdir (Tablo 4.6.).

Ancak, Kivimaki ve ark.'nın (2005) 6442 ki i üzerinde yaptıkları ara tırmada ve Söyük'ün (2007) çalı masında da e itim düzeyi yüksek olanların örgütsel adalet algılarının daha yüksek oldu u bulunmu tur.

Hem irelerin çalı tıkları hastane türlerine göre prosedür adaleti alt boyutundan almı oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u saptanmı tır ($p<0,05$). Özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre prosedür adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almı tır. Ba ka bir ifadeyle özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre prosedür alt ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir(Taplo 4.7.).

Ara tırmaya katılan hem irelerin çalı tıkları hastane türlerine göre da ıtım adaleti alt boyutundan almı oldukları toplam puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı oldu u tespit edilmi tir. ($p<0,05$). Özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre da ıtım adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almı olup, da ıtım adaleti alt ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir.

Hem irelerin çalı tıkları hastane türlerine göre ki iler arası adalet ve bilgiye dayalı adalet alt boyutlarından almı oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u saptanmı tır ($p<0,05$). Özel hastanelerde görev yapan hem ireler devlet hastanelerinde görev yapan hem irelere göre bu alt boyutlardan daha yüksek puan almı tır.

Ara tırmaya katılan hem irelerin görev yaptıkları hastane türlerine göre örgütsel adalet ölçe inin geneline ili kin görü leri kar ıla tırıldı nda; özel hastanelerde ve devlet hastanelerinde görev yapan hem irelerin ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u tespit edilmi tir ($p<0,05$). Özel hastanelerde görevli hem ireler örgütsel adalet ölçe inden ortalama $3,18\pm 1,06$ puan alarak, devlet hastanelerinde görevli hem ireler ($2,24\pm 0,50$) daha yüksek puan almı lardır. Ba ka bir ifade ile özel hastanelerde görevli hem ireler, devlet hastanelerinde görevli hem irelere göre örgütsel adalet ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir (Tablo 4.7).

Ara tırmada hem irelerin görev yaptıkları bölümlere göre hem alt boyutlara hem de ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$)(Tablo 4.8).

Ara tırmaya katılan hem irelerin pozisyonlarına göre örgütsel adalet ölçe i alt boyutlarına ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$). Çalı tıkları pozisyonlara bakılmaksızın hem irelerin örgütsel adalet ölçe ine vermi oldukları yanıtlar benzerdir(Tablo 4.9) .

ahin (2010)' un yapmı oldu u çalı ma da ise çalı anların yönetici olma durumlarının adalet algısı olu umunu etkileyen di er bir sosyo demografik faktör oldu u ve yöneticilerin adalet algılarının daha olumlu olmasının nedeninin kararlara katılımlarının ve uygulamalarda söz sahibi olmalarının etkisinden oldu una de inilmi tir.

Hem irelerin çalı ma ekillerine göre örgütsel adalet ölçe inde yer alan alt boyutlara ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$) (Tablo 4.10).

Ara tırmaya katılan hem irelerin aylık çalı ma saatlerine göre prosedür adaleti alt boyutundan almı oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u saptanmı tır ($p>0,05$).

Hem irelerin aylık çalı ma saatlerine göre da ıtım adaleti alt boyutundan almı oldukları toplam puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı oldu u tespit edilmi tir. ($p<0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle görev yapan hem ireler 40 saat ve altında görev yapan hem irelere göre da ıtım adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almı olup, da ıtım adaleti alt ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir.

Ara tırma kapsamına alınan hem irelerin aylık çalı ma saatlerine göre ki iler arası adalet alt boyutlarından almı oldukları toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oldu u saptanmı tır ($p<0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle çalı an hem ireler 40 saat ve altında çalı an hem irelere göre bu alt boyutlardan daha yüksek puan almı tır.

Hem irelerin görev yaptıkları hastane türlerine göre örgütsel adalet ölçe inin geneline ili kin görü leri kar ıla tırıldı nda; aylık 40 saatin altında ve 40 saatin üstünde çalı an hem irelerin ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark oldu u tespit edilmi tir ($p<0,05$). Aylık 41 saat ve üzeri süreyle çalı an hem ireler örgütsel adalet ölçe inden ortalama $3,79\pm 0,98$ puan alarak, 40 saat ve altında süreyle çalı an hem irelerden ($2,30\pm 0,61$) daha yüksek puan almı lardır (Tablo 4.11).

Hem irelerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet ölçe i alt boyutlarına ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$) (Tablo 4.12).

Meslekten ayrılmayı dü ünme durumlarına göre örgütsel adalet ölçe i alt boyutlarına ve ölçek geneline ili kin görü leri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır ($p>0,05$) (Tablo 4.13).

Devlet hastanelerinde çalı an hem irelerin, adalet algılarının özel hastanede çalı an hem irelere oranla daha dü ük oldu u saptanmı tır.

Yapılmı olan ara tırmalarda Yavuz, E., (2010), Söyük, S.(2010) da devlet hastanelerinde çalı an hem irelerin, özel hastanelerde çalı an hem irelerden daha dü ük örgütsel adalet algısına sahip oldukları tespit edilmi tir.

Kamu çalı anlarında adalet algısının özel sektöre göre dü ük olmasının birçok nedeni olabilir. Ancak kamu çalı anlarının kurumlarındaki i leyi in örgütsel adaletin boyutlarıyla yeterince örtü medi i yönünde görü belirtmeleri, örgütte yöneticilerin tamamıyla adaletli davrandıkları veya davranmadıkları anlamı ta ımamaktadır. Yöneticilerin i ve i lemlerde veya kazanımların payla ılmasında adaletli davranmaları, çalı anların algılarında olumlu yönde bir etki bırakmıyor olabilir. Bu yüzden örgütte yöneticiler çalı anlar üzerinde adaletli bir yönetim anlayı ının uygulandı na yönelik tutum olu turabilmelidir.

SONUÇLAR

Gazimausa bölgesinde çalışan hemirelerin örgütsel adalet algı düzeylerinin saptanmasına yönelik olan bu ara tırmada tarama modeli uygulanmı tır (N=88). Elde edilen sonuçlar a a ıdaki gibidir.

Sa lık çalışanlarının i yerindeki adalet algılarının $2,56\pm 0,86$ ortalama de er ile orta seviyenin biraz üzerinde oldu u bulunmu tur.

Prosedür adalet ($2,42\pm 0,84$) ve da ıtımsal adalet boyutuna ($2,56\pm 0,91$) ili kin algılarının, ki iler arası adalet ($2,62\pm 1,00$) ve bilgiye dayalı adalet algılarından ($2,64\pm 0,98$) dü ük düzeyde oldu u saptanmı tır.

Hemirelerin ölçekten minimum 1,00 puan alırken, maksimum 4,94 puan aldıkları ve hemirelerin örgütsel adalet ölçe inde yer alan ifadelere genel olarak katılmıyorum yanıtını verdi i sonucuna ula ılmı tır.

Özel hastanelerde görevli hemireler, devlet hastanelerinde görevli hemirelere göre örgütsel adalet ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir.

Örgütsel adalet algı düzeyleri ile demografik özelliklerinin kar ıla tırılmasında (ya , medeni durum, e itim durumu) de i kenlerle aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadı ı saptanmı tır.

Devlet hastanelerinde çalışan hemirelerin, adalet algılarının özel hastanede çalışan hemirelere oranla daha dü ük oldu u saptanmı tır.

Aylık 41 saat ve üzeri süreyle görev yapan hemireler 40 saat ve altında görev yapan hemirelere göre da ıtım adaleti alt boyutundan daha yüksek puan almı olup, da ıtım adaleti alt ölçe inde yer alan ifadeleri daha çok benimsemektedir.

ÖNER LER

Örgütsel adalet algısını arttırmak için kurum içerisinde hak edenin hak etti ini alabilece i ve haksız algılamaların önüne geçebilece i kaynaklar, ödüller ve cezaların adil olarak dağıtıldığı bir sistem kurulmalıdır.

Uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi hastanelerde çalışan hemirelerin örgütsel adalet algılarının gelişmesine yarar sağlayacaktır.

Çalışma programları, ücret, iş yükü gibi prosedür adaletiyle ilgili konuların yöneticiler tarafından kurum içerisindeki sorumluluklar uygun ve adil bir şekilde paylaşılarak, çalışanların kararlara katılımı sağlanmalıdır.

Salışık çalışanlarının prosedür ve dağıtım adalet algısının düşük olduğu, yöneticilerin bu iki tip adalet algısını etkileyen faktörlere çok daha fazla dikkat etmeleri, prosedür ve dağıtım adalet algılarını güçlendirmek için gereken çabayı göstermeleri gerekmektedir.

- Çalışma programlarının planlanmadan önce çalışanlardan fikir alınması,
- İş yükleriyle ilgili konulara adil davranılması,
- Alınacak kararların çalışanlarla ortak olarak kararlaştırılarak çıkabilecek olumlu ya da olumsuz sonuçlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların örgütsel adalet algı düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir.

Yapılması olan bu çalışmanın K.K.T.C genelinde yapılması farklı sonuçların elde edilmesine olanak sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

Aslanta , C.C. ve Pekdemir I. (2007). Dönü ümcü Liderlik, Örgütsel Vatanda lık Davranı ı ve Örgütsel Adalet Arasındaki li kileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Ara tırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 262-268.

Atalay, C. G. (2010), Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranı ta Güncel Konular. Bursa: Ekin Basım Yayın.

Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal E itlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir nceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1), 63:84.

Cihangiro lu,N., ahin,B.,Naktiyok,A.(2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6,67–82.

Cohen-Charash, Y., Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: ameta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*. 86 (2), 278-321.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.

Dilek, H. (2005), Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının, Örgütsel ve Ba lılık, Tatmini ve Örgütsel Vatanda lık Davranı ı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Ara tırma.Yayınlanmamı Doktora Tezi, Gebze Y.T.E. Kocaeli.

Donovan, J.J. (2001) “Work Motivation” Anderson et all (eds.) *Handbook of Industrial, Work & Organizastional Psychology*, London, Sage Publication.

Eker, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve ı Doyumu Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, zmir.

Ercan Y. (2010), Do u Üniversitesi Dergisi, 11 (2), 302-312.

Esterhuizen, W. (2008). Organisational Justice and Employee Responses to Employment Equity. University of Shouth Africa Master Thesis, Shouth Africa.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effect of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 15–30.

Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,5(2),153-167.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.

Gıllıland, W.S. and CHAN, D., (2009). Endüstri, ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. cilt, Çev.: B. Öz, Literatür Yayınları, stanbul, 565s.

çerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yakla ım. *Giri imcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

can, Ö. F. ve Naktiyok A. (2004). Çalışanların Örgütsel Ba da ımlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Ba lılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*. 59(2),181-201.

Kivimaki, M.; Elovainio, M.; Vahtera, J.; Ferrie, J.E. (2003).“Organisational justice and health of employees: prospective cohort study”. *Occupational and Environmental Medicine*, 60.

Lemons, M. A., & Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268–280.

Lowe, R. H., & Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1), 99–114.

Mcfarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626–637.

Özmen, Ö.N. , Arbak, Y. ve Özer Süral, P. (2007). Adalet Verilen De erin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına li kin Bir Ara tırma. *Ege Akademik Bakı* , 7(2),17-33.

Özdevecio lu. M. (2003), *Erciyes Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(3),77-96.

Paterson, J. M., Gren, A., & Cary, J. (2002). The Measurement of organizational justice in organizational change programmes: a reliability, validity and context-sensitivity assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 393–408.

Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranı larına etkisine yönelik bir ara tırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9),71-91.

Saunders, M. N. K.; Thornhill, A. (2004). “Trust and Mistrust in Organizations: An Exploration Using an Organizational Justice Framework”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (4).493–515.

Ahın B. ve Ta kaya S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Etkilik Modeli ile İncelenmesi. Hacettepe Sağlık Dergisi. 13(2), 86-113.

Keleş, H. ve Basım, H.N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Tatmininin Aracılık Rolü. ODTÜ Gelişme Dergisi, 37(3), 171-193.

Söyük, S. (2007). Örgütsel Adaletin Tatmini Üzerine Etkisi Ve İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Tınaz, P. (2009). Çalışmaya anlamdan örnek olaylar. İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkıran, Erkan (2011), Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, *Örgütsel Adaletin Rolü*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Topaloğlu, I. G. (2010). Öğretmenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z.(2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Kahramanmaraş Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16), 83-99.

Yeşil, S. ve Dereli, S. (2012). Örgütsel Adalet Ve Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Süçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2).

Yıldırım, F. (2007). Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(1), 354–279.

EKLER

**EK 1:Hem irelerin Örgütsel Adalet Ölçe inde Yer Alan fadelere Verdikleri
Yanıtların Da ılımı(n=88)**

Alt Boyutlar		Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Prosedür Adaleti	1.Çalı ma programım adildir.	21	23,86	29	32,95	16	18,18	15	17,05	7	7,95
	2.Ücretimin adil oldu unu dü ünyorum.	22	25,00	39	44,32	12	13,64	13	14,77	2	2,27
	3. yükümün adil oldu u kanısındayım.	19	21,59	35	39,77	23	26,14	7	7,95	4	4,55
	4.Bir bütün olarak de erlendirildi inde, i yerinden elde etti im kazanımların adil oldu unu dü ünyorum.	13	14,77	43	48,86	19	21,59	8	9,09	5	5,68
	5. sorumluluklarımın adil oldu u kanısındayım.	16	18,18	35	39,77	18	20,45	15	17,05	4	4,55
	6. e ili kin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir ekilde alınmaktadır.	11	12,50	42	47,73	13	14,77	18	20,45	4	4,55
	7.Yöneticiler, i le ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalı anların görü lerini alırlar.	16	18,18	40	45,45	19	21,59	10	11,36	3	3,41
Da ıtım Adaleti	8.Yöneticiler, i le ilgili karaları vermeden önce do ru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	14	15,91	38	43,18	20	22,73	13	14,77	3	3,41
	9.Yöneticiler,alınan kararları çalı anlara açıklar ve istendi inde ek bilgiler de verirler.	9	10,23	38	43,18	21	23,86	16	18,18	4	4,55
	10. le ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalı anlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	17	19,32	30	34,09	21	23,86	16	18,18	4	4,55
	11.Çalı anlar, yöneticilerin i le ilgili kararlarına kar ı çıkabilirler yada bu kararların üst makamlarca yeniden görü ülmesini isteyebilirler.	13	14,77	35	39,77	21	23,86	14	15,91	5	5,68
	12. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	13	14,77	35	39,77	18	20,45	16	18,18	6	6,82
Ki iler Arası Adalet	13. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	12	13,64	37	42,05	16	18,18	17	19,32	6	6,82
	14. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim ki isel ihtiyaçlarıma kar ı duyarlıdır.	15	17,05	38	43,18	16	18,18	12	13,64	7	7,95
	15. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana kar ı dürüst ve samimdirler.	12	13,64	30	34,09	24	27,27	16	18,18	6	6,82
	16. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalı an olarak haklarımı gözetirler.	11	12,50	32	36,36	24	27,27	16	18,18	5	5,68
Bilgiye Dayalı Adalet	17.Yöneticilerim, i imle ilgili kararların do uraca ı sonuçları benimle tartı ırlar.	12	13,64	39	44,32	18	20,45	14	15,91	5	5,68
	18.Yöneticilerim, i imle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	13	14,77	36	40,91	16	18,18	18	20,45	5	5,68
	19. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	7	7,95	41	46,59	21	23,86	14	15,91	5	5,68
	20.Yöneticilerim,i imle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	10	11,36	37	42,05	17	19,32	18	20,45	6	6,82

EK:4 K SEL B LG LER

De erli meslekta larım,

Bu ara tırma, hastanelerde çalı an hem irelerin Örgütsel Adalet Algıları'nın Belirlenmesi amacıyla planlanmı tır. A a ıda 12 soruluk ki isel bilgi formu ile 20 soruluk Colquitt (2001) in geli tirmi oldu u Örgütsel Adalet ölçe i yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere, kar ısındaki seçeneklerden birini i aretleyerek yanıt veriniz. Verece iniz samimi yanıtlar bu konuda gerçekçi verilere ula ılmasına katkı sa layacaktır.

Katkılarınız için te ekkürler.

Gülsen M. Altan

Yakın Do u Üniversitesi

Sa lık Bilimleri Enstitüsü

Hem irelikte Yönetim Yüksek Lisans Ö rencisi

1)Çalı tı ınız kurum

A)Devlet Hastanesi B)Özel Hastane

2)Ya ınız?

A)25 ve altı B)26-30 C)31-36 D)37 ya ve üstü

3)Medeni durumunuz

A)Evli B)Bekar

4) E itim durumunuz

A) Sa lık Meslek Lisesi B) Ön Lisans C) Lisans D) Yüksek Lisans E) Doktora

5) Çalışt ınız bölüm/klinik;

A)servis B)Ameliyatane C)Acil D)Di er

6)Çalı ma Pozisyonunuz?

A) Ba hem ire

- B)Ba hem ire Yardımcısı
 D)Sorumlu Hem ire
 E)Servis Hem iresi
 F).Di er yazınız.....

- 7)Çalı ma ekiniz
 A) Sürekli Gündüz B) Sürekli Gece C) Vardiyalı

- 8) Haftalık toplam çalı ma saatiniz?

- 9) Kaç yıldır hemsirelik yapıyorsunuz?
 A) 1yıldan az B)1-6yıl C)7- 12 D 13-17 E) 17 ve üstü yıl

- 10)Meslekten ayrılmayı dü ündünüz mü?
 A) Evet B)Hayır

- 11) Yanıtınız “Evet” ise nedenlerini yazın?

- 12)Çalı tı ınız kurumda ba lılık duygusunu belirleyen faktörler nelerdir?(Birden fazla seçenek i aretleyebilirsiniz.)
 A) ortamından memnunum.
 B)Yapımı oldu um i ten memnunum.
 C)Ekonomik ve sosyal haklardan memnunum.
 D)Kurum da çalı anların hakalarına gösterilen adil yakla ımdan memnunum.
 E)Di er.....

EK:5 Örgütsel Adalet Algı Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Çalışma programım adildir.					
2.Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3. Yükümlüğümün adil olduğunu kanımsındayım.					
4.Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, benim yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5. Sorumluluklarımın adil olduğunu kanımsındayım.					
6. Benimle ilgili kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7.Yöneticiler, benimle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8.Yöneticiler, benimle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9.Yöneticiler,alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10. Benimle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11.Çalışanlar, yöneticilerin benimle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler yada bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12. Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili					

davranırlar.					
13. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim ki isel ihtiyaçlarıma kar ı duyarlıdırlar.					
15. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana kar ı dürüst ve samimidirler.					
16. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalı an olarak haklarımı gözetirler.					
17.Yöneticilerim, i imle ilgili kararların do uraca ı sonuçları benimle tartı ırlar.					
18.Yöneticilerim, i imle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19. imle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20.Yöneticilerim,i imle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

EK 6: AYDINLATILMI ONAM FORMU

Ara tırmanın açıklanması:

Bu ara tırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (K.K.T.C), Gazimausa bölgesinde, Kamu ve Özel Hastanelerde çalışan hemirelerin örgütsel adalet algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Anket sorularının yanıtlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Ara tırmadan elde edilen sonuçlar kimliiniz belirtilmeden bilimsel yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçları dışında bu veriler, kesinlikle kullanılmayacak ve ba kalarına verilmeyecektir. Bu çalışmaya katılmak için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışma size zarar vermeyecektir.

Ara tırma Yakın Do u Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemirelik Bölümü Öretim Üyesi Prof. Dr. Aytolan Yıldırım tarafından koordine edilmektedir. Okuduğunuz ve vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Gülşen Müsteyde ALTAN

Yüksek Lisans öğrencisi

Adres: Yakın Do u Üniversitesi

Sa ğlık Bilimleri Fakültesi, Hemirelik Ana Bilim Dalı

Lefkoşa/ KKTC

Tel: 05338597132

EK 7. ÖZGEÇM

Ara tırmacı, 1987 yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin Lefko a ilçesinde do mu tur. Lise ö renimini 20 Temmuz Fen lisesinde tamamlamı tır. 2011 yılında Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hem irelik Yüksekokulu'ndan mezun olduktan sonra 2012 yılında Yakın Do u Üniversitesi Hem irelik Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans e itimine ba lamı tır. 2013-2014 yıllarında Do u Akdeniz Üniversitesi'nde okutman olarak görev yapmı tır. 2013 yılından itibaren görevini Kıbrıs Tüp Bebek Merkezi'nde sürdürmektedir.