

EZGİ DILAN ÖZDEMİR

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL.
ENST.**

**YÜKSEK LİSANS
TEZİ**

**İSTANBUL
2019**



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-
CERRAHPAŞA
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

HEMŞİRELERDE BOYUN EĞİCİ DAVRANIŞLAR İLE
ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

EZGİ DİLAN ÖZDEMİR

DANIŞMAN
PROF. DR. ÜLKÜ BAYKAL

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI

İSTANBUL-2019

Bu çalışma 27.12.2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ



Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Fakülte



Dr. Öğr. Üyesi Feride EŐKİN BACAKSIZ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Fakülte



Dr. Öğr. Üyesi Handan ALAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Fakülte

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

EZGİ DİLAN ÖZDEMİR

İTHAF



Sevgili aileme ve desteklerini esirgemeyen tüm hemşirelere
ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim boyunca sabrını, emeğini ve desteğini esirgemediği, tezimin her aşamasında bana rehberlik ettiği ve değerli zamanını ayırdığı için tez danışmanım, değerli hocam **Prof. Dr. Ülkü BAYKAL**'a;

Değerli görüşleriyle yol gösterdiği ve meslekteki idealizmimi perçinlediği için değerli Anabilim Dalı Başkanımız **Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM**'a;

Yüksek lisans öğrenimim sürecinde bana güvendiği, desteklediği ve hemşireliğe farklı bakış açılarıyla bakmamı sağladığı için çok değerli hocam **Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN**'e;

Araştırmamı yapabilmem için çalışma saatlerimi düzenlemeye yardımcı olduğu ve motivasyonumu arttırdığı için değerli arkadaşım **Tayyibe ŞEN**'e;

Hep desteklerini hissettiğim, birlikte çalıştığım ekip arkadaşlarıma; araştırmaya katılan tüm meslektaşlarıma;

En zor zamanımdaki yardımları için değerli arkadaşım **Fatih Erdem ARSLAN**'a;

Araştırmamın her aşamasında, her anında desteğini esirgemedikleri ve her zaman yanımda oldukları için biricik dostlarım **Emre Nurkan YAVUZ** ile **Marco**'ya,

Daima yanımda hissettiğim canım kardeşim **Özgür Ozan ÖZDEMİR**, annem **Hatice Güzide ÖZDEMİR** ve babam **Gürsel ÖZDEMİR**'e sonsuz teşekkürler...

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	İİ
BEYAN	İİİ
İTHAF	İV
TEŞEKKÜR	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ	İX
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	XI
ÖZET	XII
ABSTRACT	Xİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Boyun Eğici Davranışlar.....	4
2.1.1. Tanım.....	4
2.1.2. Kişilik Özellikleri.....	4
2.1.3. Etkileyen Aile Tutumları.....	5
2.1.4. Boyun Eğici Davranışlar ve Kültür.....	6
2.1.5. Boyun Eğici Davranışlar ve Hemşirelik.....	7
2.2. Örgütsel Adalet.....	9
2.2.1. Adalet Tanımı.....	9
2.2.2. Örgütsel Adalet Tanımı.....	11
2.2.3. Örgütsel Adalet Türleri.....	13
2.2.3.1. Dağıtımsal Adalet.....	13
2.2.3.2. İşlemsel Adalet.....	15
2.2.3.3. Etkileşimsel Adalet.....	17
2.3. Örgüt Kültürü.....	17
2.3.1. Kültür Tanımı.....	17
2.3.2. Örgüt Kültürü Tanımı.....	19

2.3.3. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması.....	22
2.3.3.1. Güçlü Örgüt Kültürü.....	23
2.3.3.2. Zayıf Örgüt Kültürü.....	23
2.3.4. Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	23
2.3.4.1. Değerler.....	24
2.3.4.2. Lider ve Kahramanlar.....	25
2.3.4.3. Normlar.....	25
2.3.4.4. İnançlar.....	26
2.3.4.5. Tören ve Simgeler.....	26
2.3.4.6. Semboller.....	27
2.3.4.7. Hikaye ve Mitler.....	27
2.3.4.8. Dil.....	27
2.3.5. Örgüt Kültürü Modelleri.....	28
2.3.5.1. Parsons Modeli.....	28
2.3.5.2. Harrison ve Handy / Pheyse Örgüt Kültürü Modeli.....	28
2.3.5.3. Ouchi'nin Z Kültürü Modeli.....	30
2.3.5.4. Quinn - Cameron Modeli.....	30
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	31
3.2. Araştırma Soruları.....	31
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	32
3.4. Verilerin Toplanması.....	32
3.5. Veri Toplama Araçları.....	33
3.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu.....	33
3.5.2. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği.....	33
3.5.3. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	34
3.5.4. Örgüt Kültürü Ölçeği.....	34
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	35
3.7. Araştırmanın Etik Yönü.....	35
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri.....	36
4. BULGULAR	37
4.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular.....	37

4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular.....	39
4.3. Hemşirelerin Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Dağılımına İlişkin Bulgular.....	40
4.4. Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	42
4.5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	45
4.6. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesine İlişkin Bulgular....	47
5. TARTIŞMA.....	49
5.1. Sonuç ve Öneriler.....	54
KAYNAKLAR.....	58
FORMLAR.....	73
ETİK KURUL KARARI.....	82
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3-1. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	35
Tablo 4-1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı.....	37
Tablo 4-2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	39
Tablo 4-3. Hemşirelerin Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	41
Tablo 4-4. Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	42
Tablo 4-5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 4-6. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3-1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi.....32



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

BEDÖ: Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği

ÖAÖ: Örgütsel Adalet Ölçeği

ÖKÖ: Örgüt Kültürü Ölçeği

Ort.: Ortalama

S: Standart Sapma

p: İstatistikî Anlamlılık Düzeyi

F: Tek Yönlü Varyans Analizi

t: Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi

KW: Kruskal Wallis Testi

ÖZET

Özdemir, E.D. (2019). Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi. İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu çalışma, Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerinin kişisel- mesleki özelliklere göre karşılaştırılması ile çalıştıkları kurumun örgüt kültürü ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Araştırma, İstanbul ilinde üç farklı hastanede 469 hemşireyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; bağımsız örneklem t- testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis testi, Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Hemşirelerin boyun eğici davranışlarını etkileyen kişisel-mesleki değişkenler arasındaki yapılan karşılaştırmalarda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki ve kurumsal deneyim, çalışılan birim, çalışılan kurumdaki pozisyon ile istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların ($p<.05$) olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre, özel hastanede çalışan hemşirelerin diğer hastanelerdeki hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; hemşirelerin yaşı ve eğitim düzeyleri arttıkça boyun eğici davranış düzeylerinin anlamlı olarak düştüğü; erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca boyun eğici davranışlarla örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki olmamasına karşın, örgüt kültürü ile arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Boyun eğici davranışlar, örgütsel adalet, örgüt kültürü, hemşirelik, hemşirelik yönetimi.

ABSTRACT

Ozdemir, E.D. (2019). Correlation between submissive behaviors along with organizational justice and organizational culture in nurses. Istanbul University-Cerrahpaşa, Institute of Graduate Studies, Department of Nursing Management, Master's Thesis. Istanbul.

This study, was planned to determine the effects of correlation between nurses', who work for Health Ministry, university and private hospitals, organizational justice perceptions and evaluations of organizational culture of the institutions they work for along with personal-professional characteristics affecting the level of submissive behaviors. The study was carried out with 469 nurses from three different hospitals in Istanbul. Data is gathered by using "Introductory Information Form", "Submissive Acts Scale", "Organizational Justice Scale and Organizational Culture Scale" and analyzed by independent samples t-test, one-way analysis of variance, Kruskal Wallis test, Pearson correlation analysis. In the comparisons among personal-professional variants that affect nurses' submissive behaviors; it is determined that there are significant differences statistically ($p<.05$) together with age, gender, marital status, education status, professional and corporate experience, unit of work, position in the institution. According to research findings, submissive behaviors of nurses who work in private hospitals are considerably more frequent than ones in other hospitals. Male nurses' submissive behaviors are more frequent than female nurses'. Addition to that, as age and level of education of nurse increases; the level of submissive behavior decreases. On the other hand, as their operation time increases in their profession, position and institution; their level of submissive behavior becomes less frequent. Although there is not a significant correlation between submissive behaviors and organizational justice, there is a poor relationship between organizational culture positively.

Keywords: Submissive behaviors, organizational justice, organizational culture, nursing, nursing management.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sosyal bir grupta yer alma ve bu grupta yerini korumanın insanların en belirgin gereksinimlerinden biri olduğu belirtilmektedir. Bireyler buldukları gruplar içindeki pozisyonlarını ya da statülerini koruyabilmek için bazı farklı davranışlar göstermektedir. Bu davranışlardan boyun eğici davranış; başkalarının görüşlerine katılma ya da aynı düşüncüyü savunma, buna onay verdiğini belirten baş sallama ve gülümseme gibi davranışları içermektedir (Leary, Knight ve Johnson 1987; Hofmann, Heinrichs ve Moscovitch 2004).

Boyun eğme, insanları karşı konulmaz bir biçimde otoriteye bağlayan eğilimsel bağımlılık şeklinde görülmektedir. Bu bağlamda, boyun eğici davranış gösteren kişiler zorlayıcı olmamakta, başkalarının gücü ve otoritesine itaat etmekte, kendi düşünce ve yargılarını savunmamakta ve çıkarların çatışması halinde geri çekilmektedirler. Birçok kişide görülebilen bu davranış, etik ve ahlaki değerler üzerinde aşırı eğitimin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Boyun eğici davranış, gerginlik ve sıklıkla gösterilen davranış olarak da değerlendirilmektedir (Korkmaz 2001).

Yapılan çalışmalar, hemşirelerin yaşadıkları olaylar karşısında tepkilerini büyük oranda boyun eğen (pasif) olarak gösterdiklerini ve atılgan (assertif) davranış özelliklerinin gösterilmediğini ortaya koymaktadır (Freeman ve Adams 1999; Martı'n, Vila ve Capellas 2000). Bunun nedenleri arasında; hemşireliğin tarihsel gelişim süreci ve kadının toplumdaki yerinin mesleğe yansımaya bağlı olarak hemşireliğin kadın mesleği olarak görülmesi, sağlık kuruluşlarının karmaşık örgütsel yapıları, adil olmayan çalışma koşulları, mesleğin doğası, mesleklemeye bağlı sorunlar ve toplumun hemşirelikle ilgili kalıpyargıları gibi etmenler sıralanmaktadır (Farrell 2001; Kahrıman 2005).

Profesyonel bir hemşirenin bilgili olması ve araştırma yapabilmesinin yanı sıra, sorgulaması, planlama yapabilmesi, karar verici role sahip bir meslek üyesi olması beklenmektedir. Bu bağlamda, lisans düzeyinde eğitimi olan hemşirelerden mesleki bilgi ve beceriye sahip olmalarının yanında, lider olma, değişime hazır olma ve değişimi gerçekleştirebilme, planlama yapabilme, araştırmacı bakış açısı kazanma, eğitim verebilme, bulunduğu ortam içerisinde etkili iletişim kurabilme, hasta savunuculuğu yapabilme, problem çözebilme ve en önemlisi eleştirel düşünebilme gibi becerileri

kazanmış olmaları da beklenmektedir (Benton 1999; Üstün 1995; Yılmaz ve Ekinci 2001; Efe 2007; Özcan 2006). Bu nedenle, hemşirelerin boyun eğici olmayan, atılgan (girişken) davranış özelliklerini sergilemeleri gerekmektedir.

Çalışma yaşamında boyun eğici davranışlar gibi çalışanların buldukları ortamdaki örgütsel adalete ilişkin algıları büyük önem taşımaktadır. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerindeki adaleti algılayış biçimleri ve bu algılayışları davranışlarına nasıl yansıtıtları ile ilişkilendirilen olan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Greenberg 1990a; Ployhart ve Ryan 1997). Çalışanların örgüte dair adil algılayışlarının olması, aidiyet duygusunu arttırarak olumlu davranışların ortaya çıkmasına yol açarken, çalışanların örgütün değerli üyeleri olduklarını düşünmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, örgüt içindeki adil algılayışlar, bireylerin çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle güven odaklı ilişkiler kurmalarını sağlamaktadır. Buna karşın, çalışanlar tarafından adaletin olmadığı düşünülmesi, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştırmakta ve bazı olumsuz davranışlara neden olmaktadır. (Greenberg ve Baron 2000; Beugre 2002).

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalarda; hemşirelerdeki örgütsel adalet algısının, hemşirelik mesleğinin gelişimi ve güçlendirilmesi için önemli olmasının yanı sıra hemşirelerin çalışma motivasyonunu arttırdığı üzerinde durulmaktadır (Kuokkanen ve ark. 2014).

Bir kurumda örgütsel adaletin ne derece sağlanabildiği örgüt iklimine ve örgüt kültürüne göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle, örgütsel adalete yönelik teorilerin kültürel anlamda ele alınması önemli olmaktadır (Erkanlı 2009). Örgüt kültürü, çalışanların davranış biçimlerine ve örgütün görünümüne şekil veren, semboller aracılığıyla öğrenilen ve aktarılabilen, değişebilen özellikteki değer, düşünce veya normlardan meydana gelen bütüncül bir örgütsel sistem olarak tanımlanmaktadır (Ouchi 1987; Odom, Boxx ve Dunn 1990). Örgütlerin farklı özellikleri ve işleyişleri olup, bunlar yerleşik olan kültürü diğerlerinden ayırmaktadır. Bu örgüte özgü yapı, doğrudan ya da dolaylı yoldan örgütün üretme gücünü, örgütte çalışanların moral ve motivasyonunu, yanı sıra davranış biçimlerini etkilemektedir (Özkalp 1999).

Hemşirelik, toplum tarafından genel olarak kutsal ve özverili bir meslek olarak görülmekte, hemşirelerden hastanın bakım ihtiyaçlarını karşılamaları beklenmektedir. Ancak sağlık sisteminde hemşirelere karar verici ve politika oluşturucu roller üstlenebilmeleri için yeteri kadar olanak tanınmamaktadır. Bu durum, hemşirelerin

mesleki olarak pasifleşmesine, boyun eğici davranışlar göstermesine yol açmakta, benlik saygılarını azaltmakta ve stres yaşamalarına, hatta tükenmelerine yol açmaktadır (Üstün 1995; Sand 2003; Jinks ve ark. 2004; Öz 2004; Efe 2007).

Hemşirelerin görev aldıkları örgütün yapı ve işleyişi, kısaca örgüt kültürü ve örgüte ait adalet algılarının hemşirelerin kuramsal ve mesleğin uygulama alanında boyun eğici davranış göstermelerinde önemli etkileri olacağı varsayılmıştır. Bu araştırmada öncelikle, hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyleri ortaya konarak; hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerinin kişisel- mesleki özellikler ile karşılaştırılması ile hemşirelerin çalıştıkları kurumun örgüt kültürü ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Boyun Eğici Davranışlar

2.1.1. Tanım

Boyun eğici davranış, başkalarını üzmemek, incitmemek ve memnun etmek için, özgeci ve iyiliksever davranışlar gösteren, ‘hayır’ diyemeyen, hoşlanmadığı durumları söylemekte zorlanan, öfkesini sergilemekten kaçınan, sürekli onaylanma ihtiyacı duyan, düşüncelerini haklarını savunamayan ve buna benzer davranışları içeren kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Gilbert ve Allan 1994).

Boyun eğici davranış, hem sosyal beceri eksikliklerinin belirleyicisi olarak hem de koruyucu ve kaçınma davranışı olarak nitelendirilmektedir (Marzillier, Lambert ve Kellett 1976; Hofmann, Heinrichs, Moscovitch 2004). Benzer bir şekilde Türk Dil Kurumu da boyun eğmek deyimini; isteyerek veya istemeyerek uymak, katlanmak olarak açıklamıştır (TDK 2019).

2.1.2. Kişilik Özellikleri

Birey kendini, önem atfettiği kişilerden daha aşağı bir statüde algıladığında, bu kişilerce onaylanma gereksinimi artmaktadır (Gilbert ve Allan 1994). Boyun eğici davranış gösteren bireylerin, liderlik becerileri zayıf, girişimde bulunmaları zor, özgüvenleri düşük olmakla birlikte sorumluluklardan ve değişikliklerden kaçınan bir tutum izlemektedirler (Gilbert ve Allan 2002).

Ayrıca, boyun eğici davranışta birey kendini daha az önemli hisseder. Gerçekten söylemek istediğini ifade etmekte utangaç davranır, özgüveni azalır, yaratıcı olmaktan yoksundur (Yıldırım ve Ergene 2003; Akın 2009).

Adler (2002); boyun eğen ve boyun eğdiren olmak üzere bireyleri ikiye ayırmaktadır. Boyun eğen birey, başkalarının koyduğu kurallara göre ve davranış ve düşüncelerine yön vermektedir. Bu bireyler dış görünüşlerinden de ayırt edilebilmektedirler: hafif kambur duruşları olan, söylenileni yerine getirmek için hazırda bekleyen bireylerdir.

Boyun eğdiren birey ise, bir yöneticiye gereksinim duyulduğunda ortaya çıkar ve radikal değişimlerde lider konumundadır. Adler (2002), hem boyun eğen hem de boyun

eğdirenlerin en uçta bulunanlarını istenmeyen bireyler olarak değerlendirmiştir. Ayrıca bireylerin yanlış bir eğitim almış olmalarından dolayı bu tür davranışlar sergilediklerini belirtmektedir (Adler 2002).

Otoriteye boyun eğmek zorunda hissedenen birey, otoriteye yönelik hislerini yorumlamadaki başarısızlıklar sonucu, tamamen duygusal ihtiyaç olarak idealleştirmiş olduğu ahlaki otoritelere karşı boyun eğmeyi benimseyen niteliklere sahiptir (Doty, Peterson ve Winter 1991).

Bireylerin boyun eğmesini etkileyen birçok faktör vardır. Gilbert ve Allan (1994), bu faktörlerden üçünün bireyin boyun eğme davranışını göstermesine neden olan en önemli etkenler olarak ileri sürmüşlerdir: İletişimsel etki, normatif etki, bilinçsiz uyum.

İletişimsel etki, bireye boyun eğmeyi, iletişim kurduğu diğer bireylere karşı yapılabilecek en iyi davranış gibi göstermesidir. Normatif etki, bireyin diğer bireyler tarafından onaylanmak, kabul görmek ve reddedilmemek için boyun eğmesidir.

Bilinçsiz uyum ise, toplumsal normların düşünce süzgecinden geçirilmeden doğrudan kabullenilmesidir (Aronson, Wilson ve Akert 1997).

Boyun eğici davranışlar sergileyen bireyin, başkalarını memnun etme gereksinimi, onaylanmama, saygınlığını yitirme ve başarısız olma gibi kaygıları depresyonla ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, başkalarının düşüncelerini önemsemesi ve onlara yakın olma ihtiyacı boyun eğici davranışlar sergilemesine neden olan yetersizlik hissi ile açıklanabilir (Gilbert ve Allan 1994).

2.1.3. Etkileyen Aile Tutumları

Bireylerin boyun eğici davranışlar sergilemesinde, aile, toplum ve kültürün önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Dönmez ve Demirtaş 2010). Bireylerin boyun eğici davranış sergilemelerinin nedeni; otoriter, aşırı disiplinli, baskıcı ve kısıtlayıcı ebeveyn tutumları doğrultusunda yetiştirilmiş olmalarıyla ilişkilendirilmektedir (Gander ve Gardiner 2001; Korkmaz 2001). Boyun eğici davranışların gelişiminde, aile içinde şiddet öyküsünün de etkili olabileceği bildirilmektedir (Gilbert ve Allan 2002; Moses 1996). Sürekli olarak algılanan şiddetin bireyin özdeşleşme süreçlerini etkilediği, aynı zamanda bireyin duygularını dışa vurma ve kendini ifade edebilme becerisini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu noktada aile içi dinamikler ve anne-baba tutumları bireyin boyun eğici davranışlar

geliştirmesinde önem taşımaktadır. Seligman'ın "öğrenilmiş çaresizlik kuramı"nda ifade ettiği gibi, sürekli olarak baskıya, strese ve şiddete maruz kalan bireyler davranışsal olarak tepkisiz kalmayı tercih etmektedirler (Overmier ve Seligman 1967; Vollmayr ve Henn 2003). Böylece otoriter ebeveyn tutumlarından dolayı uzun süreler boyunca baskı ve kısıtlama altında yaşayan bireyler, öğrenilmiş çaresizlikle boyun eğici davranışta bulunma eğilimi gösterebilmektedirler (Gilbert ve Allan 2002; O'Conner ve ark. 2002).

Başka bir görüşe göre, boyun eğici davranış özelliklerinin oluşumunda kalıtımın payı azdır ve çevresel faktörler daha yüksek düzeyde boyun eğici davranışlar sergilenmesine neden olmaktadır (Cattel 1989). Yıldırım ve Ergene (2003) bireyin kişilerarası ilişkilerinde boyun eğici veya baskın olma özellikleri geliştirip geliştirmeyeceği ile ilgili olarak, durumsal ve niteliksel etkileşimlerin ve çevresel değişkenlerin, kalıttan çok daha önemli etkilerinin olduğu düşüncesine katılmaktadırlar. Bu düşüncelere paralel olarak alan yazında, toplumsal çevreden algılanan sosyal destek arttıkça boyun eğici davranışların azaldığı; algılanan sosyal destek azaldığında ise boyun eğici davranışların daha çok sergilendiğine ilişkin çalışmalar vardır (O'Connor ve ark. 2002).

Bireyin boyun eğme davranışının açıklanmasında, içsel değişkenlerden çok dışsal değişkenlerin etkili olduğunu belirten davranışçı görüşler, boyun eğme davranışlarının ortaya çıkma sürecinde ödül, ceza ve tehditlerin belirleyici olduğunu savunmaktadırlar (Freedman 1993). Boyun eğici davranış, bireylerin özellikle kaygılı durumlar karşısında sergilemiş oldukları bir davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Gilbert 1992). Gilbert ve ark. (2003) yaptıkları bir çalışmada, boyun eğici davranışların bireyin atılganlığını engelleyip, korkuya dayandığını belirterek, boyun eğici davranışların depresyonun anlamlı bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadırlar.

2.1.4. Boyun Eğici Davranışlar ve Kültür

Yoksulluk, kapital sistemin hakim olduğu günümüzde, hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelerde gittikçe artan bir sorun haline gelmektedir. Bu durum, farklı kültürde ve farklı sosyoekonomik yapıdaki ülkelerde yaşayan bireylerin tutum ve davranışlarına farklı şekillerde yansımaktadır. Bu davranışlardan bir tanesi ise, boyun eğici davranış biçimidir. Boyun eğici davranışlarla ilgili yapılan çalışmalarda, sosyokültürel ve sosyoekonomik yapının boyun eğici davranışların ortaya çıkmasında önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Türküm 2005).

Boyun eğici davranışlar, Batı kültüründen ziyade Doğu kültüründe kişiler arası ilişkilerde daha ağır basmaktadır. Doğu kültürlerinde, bireylerin kurduğu ilişkilerde daha koruyucu ve bağımlı olma gibi özelliklerinin olması sağlıklı davranışlar olarak görülmemektedir. Bağımlı ilişkiler geliştirilen kültürlerde yetiştirilen bireylerin boyun eğici davranışlar, sosyal fobi, anksiyete ve depresif belirtiler sergiledikleri belirtilmektedir (O'Conner, Berry, Weiss ve Gilbert 2002; Hoffmann, Heinrich ve Moscovitch 2004).

Kültürümüzde ise boyun eğici davranış, çoğunlukla saygı ile özdeşleştirilmekte ve saygılı olma, itaat etme kavramıyla karıştırılmaktadır (Yörük ve Dündar 2011). Yoğun olarak Doğu kültürünün hakim olduğu Türkiye'de boyun eğme ile saygı duyma kavramının karıştırıldığı, çocukların ebeveynlerine, yönetilenlerin yönetenlere, küçüklerin büyüklere saygı göstermek endişesiyle boyun eğici davranışlar sergiledikleri gözlenmektedir. Saygının temel alındığı kişiler arası ilişkilerde birey; özgür ve yaratıcı düşünebilmekte, görüşlerini ortaya koyabilmekte ve üretken olabilmektedir. Ayrıca, onaylamadığı bir görüş ya da düşünce karşısında kendi görüşlerini öne sürebilmektedir. Bunların yanı sıra, değişime direnç göstermeyerek değişebilmekte, etrafındakileri değiştirebilmekte ve uygun alternatifler sunabilmektedir. Oysa, boyun eğici davranışların egemen olduğu kişiler arası ilişkilerde birey, kendisinin önemsiz, değersiz ve işe yaramaz olduğunu düşünmektedir. Aldığı kararları özgürce ifade etmekten yoksundur; söz hakkı sınırlıdır, yaratıcı ve üretici olmasına gerek yoktur, verilen emirlere sorgusuz sualsiz uymaktadır. Sosyal Sıralama Kuramı (Social Ranking Theory), boyun eğme kavramını bireyin kendisini sistem içerisinde yer alan bireylerden daha aşağılık durumda, ikinci sınıf olarak algıladığını ifade eden bir kavram olarak tanımlamaktadır (Şahin ve Şahin 1992; Yıldırım ve Ergene 2003).

2.1.5. Boyun Eğici Davranışlar ve Hemşirelik

Hemşirelerin yer aldığı sağlık sistemi içerisinde ekipler arası ilişkilerde zaman zaman iletişimde engeller ya da problemler olabilmektedir. Boyun eğici davranışlar sergilemeyen bir hemşire, hasta ile kurmuş olduğu doğru iletişimle, istenilen düzeyde ve bütüncül bir biçimde sağlık bakımını yapabilir, hasta ve yakınlarını bakıma katabilir, hasta savunuculuğu ve liderlik gibi rollerini gerçekleştirebilme olanağı bulabilir. Ayrıca ekip içi iletişimi güçlendirmesinin yanı sıra, ekiple yaşanabilecek çatışma ve problemleri gözlemleyebilir, çözüm önerileri sunabilir ve problemleri sonlandırabilir.

Bu becerilerden yola çıkarak, hemşirelerin mümkün olduğu kadar kendisine güvenen, düşündüklerini ifade edebilen nitelikte olup, boyun eğici davranışlar sergilememesi gerekmektedir (Özkan ve Özen 2008; Eşer, Khorshid ve Arslan 2009). Çünkü boyun eğici davranış özelliği; şiddet görmeyi, düşündüklerini ifade edememeyi, hakkını savunamamayı, söylenen her şeyi sorgusuzca kabul etmeyi, etrafındaki bireylerin sürekli memnuniyetini sağlama eğilimini beraberinde getirebilmektedir (Özkan ve Özen 2008).

Bireyin toplum içinde yaşayabilmesi için “uyuma davranışı”nın zorunlu olduğu gibi insan ilişkileri üzerine temellenmiş olan hemşirelik mesleğini icra eden hemşireler de yer aldığı örgüt içerisinde kendisini kabul ettirmek, statüsünü koruyabilmek için bu davranışları sergileyebilmektedir. Kişilerarası ve ekipler arası ilişkilerde “uyuma davranışı”nın sergilenmesinde boyun eğici davranışlar en önemli rolü oynamaktadır (Karabilgin ve Şahin 2012). Özellikle yönetici ve lider konumunda olan ve boyun eğici davranış özellikleri olan ve boyun eğici davranışlar sergileme eğiliminde olan yöneticiler, çevresindeki yakın kişiler tarafından yönlendirilmeye çok daha açık olabilmekte, bu durum yönetici ve liderlerin alacağı kararlarda yanılmasına neden olabilmektedir (Yörük ve Dündar 2011). Ayrıca hemşirenin ekip ilişkilerinde etkin olabilmeleri için boyun eğici olmayan, atılgan davranışlar kazanıp sergilemeleri gerekmektedir (Kilkus 1993; Bazlar ve Julia 2000).

Çağdaş boyutta hemşirelik mesleğini uygulayan profesyonellerin, karar verebilen, araştırma yapabilen, soru sorabilen, mesleki bilgi ve donanımına sahip bireyler olduğu öne sürülmektedir (Özcan 2006). Tüm bunlara ek olarak, lisans mezunu hemşirelerden kendini ifade edebilmesi, eğitim verebilmesi, çevresiyle etkili ve etkin iletişim kurabilmesi, problem çözebilme becerilerine ve liderlik özelliklerine sahip olması, hızlı kararlar alıp, hareket edebilmesi ve kararlarının sorumluluğunu üstlenebilmesi, alanında yetkin bir meslek üyesi olması beklenmektedir (Yılmaz ve Ekinci 2001; Özcan 2006). Bu nedenle, profesyonel hemşire adaylarının çağdaş ve beklenen özellikleri taşıyabilmeleri, mesleki başarı elde etmeleri ve bunların yanı sıra mesleki anlamda bireysel doyum sağlamaları için; sağlıklı ilişkiler kurabilen, çevreden kabul gören, özgüveni ve özsaygı düzeyleri yüksek bireyler olarak yetişmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, aile ortamı, yetiştiriliş biçimi ve yaşanılan sosyal çevre ile

eğitim sürecindeki deneyimlerin, hemşirelerin istedik becerileri kazanmalarında etkili olduğu dile getirilmektedir (Torun, Arslan, Nazik, Akbaş ve Yalçın 2012).

Hemşirelerden mesleki becerileri kazanmalarının yanı sıra multidisipliner ekip üyeleriyle de sağlıklı ilişkiler kurmaları beklenmektedir. Yapılan pek çok araştırma, sağlık ekibi içinde hekim ve hemşire ilişkilerinin yardım edici, destek sağlayıcı gibi öğeler taşıdığını ifade etmektedir (Karadakovan 1997; San Turgay, Karaca, Çeber ve Aydemir 2005; Şahin ve Şirin 1995). Bu öğeler, ekip üyeleri arasında boyun eğici davranışlara, çatışmazlıklara, iş doyumsuzluğuna, strese ve tükenmişliklere neden olabilmektedirler (Eşer, Khorshid ve Arslan 2009). Hemşirelerin mesleki hayatlarında sağlıklı ve hasta bireylerle olduğu kadar sağlık ekibi üyeleriyle kurdukları iletişimde boyun eğici davranış sergilememeleri ve kendilerine güven duymaları hemşirelerin mesleki rollerini yerine getirmelerini sağlamaktadır (Çam ve Karaaslan 2000; Timuçin 2005).

Sonuç olarak, boyun eğici davranışların toplumda yaygınlık kazanması, bireylerin kişilik gelişimini olumsuz yönde etkilerken, toplumsal yaşamın temel problemlerini sağlıklı bir şekilde çözmeye yönelik tutum ve beceri geliştirmesini engellemesi, toplum lideri olma gücünü yok etmesi, şiddeti onaylayan ve şiddet üreten bir kişilik geliştirme olasılığını artırabilmesi nedeniyle üzerinde durulması gereken bir kavramdır (Kaya, 2001; Tolan, İsen ve Batmaz 1985).

2.2. Örgütsel Adalet

2.2.1. Adalet Kavramı

Günlük yaşamda herhangi bir durum ya da olay karşısında fikir yürütüp karar vermemizi sağlayan birçok etken vardır. Eylemsel veya düşünsel olarak belirli bir duruş sergilememizi sağlayan bu etkenler içinde adalet önemli bir yere sahiptir. Adalet, toplumdaki bireylere, negatif ayrımcılık yapmadan bir sistemin dayandığı, değer, temel ilke ve inançların uygulanmasıdır (Demirel ve Dinçer 2011).

Politik felsefeciler asırlardır, toplumsal düzeni ve adaleti sağlamak için birtakım normlar oluşturmaya çalışmaktadırlar (Yavuz 2010). Bu nedenle ahlaki muhakeme sonunda karar vermemizi sağlayan bir unsur olan adalet, ahlak felsefecileri tarafından üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. Ahlak felsefecileri iyi ve doğru bir yaşamın nasıl yaşanabileceği ile ilgili birçok yaklaşım öne sürmüşler, adaletin insan haklarının sağlanması için oldukça önemli bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Platon

adaletten bahsedilebilmesi için toplumdaki herkese “mutlak eşitliğin” verilmesi gerektiğini söylemiştir. Platon’a göre adalet, toplumsal düzeni sağlamak için bir araçtır. Aristo ise, toplumda adaletin ekonomik temellere dayandığını söyleyerek, “dağıtıcı adalet”, “denkleştirici adalet” ya da “ödüllendirici adalet” kavramlarını ileri sürmüştür. Aristo’ya göre dağıtıcı adalet, “eşitlik” ilkesi ile bütünleşmiştir. Ancak bu eşitlik, Platon’un ileri sürdüğü “mutlak eşitlik” değil, “orantılı” eşitliktir. “Denkleştirici” ya da “ödüllendirici” adaleti etkileyen ilke ise toplumsal ilişkilerdeki alışverişte (takas), verilen ile alınanın eşit olması, değerinden daha fazla veya daha az karşılık verilmemesidir. Ortaya konan emeğin sadece niceliğine değil niteliğine değer atfedilmesi gerektiğini belirten Aristo, takas edilen nesnelere arasında “ortak ölçü” bulunması gerektiğini söylemiştir (Demir 1987).

Adalet kavramı ile ilgili tartışmalar, 17. yüzyılda Thomas Hobbes’in toplumsal sözleşmeye ilişkin değerlendirmelerinde, John Locke’nin insan hakları ile ilgili yazılarında ve 19. yüzyılda John Stuart Mill’in pragmatizm kavramını adalet temelinde ele alışıyla yeniden gündem oluşturmuştur. Genel olarak bu yaklaşımlar bazı farklılıklar içermekle birlikte, adaleti “kusursuz bir ideal” olarak nitelendirmişlerdir (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelen 2005).

Uygarlığın ilerlemesi ve toplumsal düzenin sağlanması için toplumsal çatışmaların gerekli kıldığı birtakım yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu nedenle, adalet kavramı ile ilgili tartışmalar, otoriteyi elinde bulunduran kişi veya kurumların güçlerini ahlaki normlar çerçevesinde kullanarak, yapılacak düzenlemelerde adaletten sapmamaları ve adaletli olmalarının gerekliliği üzerinde durmaktadır (Taylor 2003).

Örgütlerin oluşumu ve işleyişi sırasında, üyelerin örgütü algılamalarında örgüt içi adalet önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda adaletin iki temel ilkesinin olduğu söylenmektedir. Bunlardan ilki, her bireyin toplumsal özgürlükler açısından eşit haklara sahip olması gerektiği; ikincisi ise her bireye toplumsal yaşamda eşit fırsatların sunulması ile ilgilidir (Konovsky 2000). Ayrıca örgütler açısından adaletin önemli bir etken olduğunun anlaşılmasıyla birlikte adalet, örgütlerdeki çalışanların eylemlerini sorunsuzca yapabilmeleri için uygulamada geniş bir yer bulmuştur (Greenberg, 1990b).

Adalet kavramı, zaman içinde sosyal bir kavram olmaktan çıkmış idari ve örgütsel olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Saunders ve Thornhill’e (2003) göre

adalet, çalışanların örgüte ve örgüt üyelerine olan güven duyguları ile açıklanan bir çerçeveye sahiptir.

Aybay (1991) adaleti; “en yüksek ahlak ülküsü, en iyi ve en doğru çözümü gösteren temel fikir ve erdem” olarak tanımlamıştır. Örgüt içinde erdemli, ahlaklı, iyi ve doğru olmak çalışanların örgüte bağlılığını etkilemekle birlikte, yöneticiler tarafından bu davranışların gözetilmesi ve uygulanması gerekmektedir.

2.2.2. Örgütsel Adalet Tanımı

Örgütsel adalet, çalışanların örgütte meydana gelen olay ve durumlara karşı geliştirdiği tutum ve davranışlar neticesinde adaletle ilişkin algılarıdır (Greenberg 1990a).

Örgütlerin birbirleriyle ve çalışanların örgütle olan ilişkilerindeki adalet algısına yönelik birçok kuram ileri sürülmüştür. Dağıtım Adalet Kuramı (Homans 1961), Eşitlik Kuramı (Adams 1965), Adalet Yargı Kuramı (Leventhal 1980) ve İşlemsel Adalet Kuramı (Thibaut ve Walker 1975) bu kuramlar arasındadır. Örgütsel adalet ile ilgili ileri sürülen bu kuramlar, örgütteki çalışanların alınan kararları ve olayları değerlendirirken bunları adaletsiz olarak algıladıklarında birtakım olumsuz tutum ve davranışlarda bulunacakları konusunda benzerlik göstermektedirler (Greenberg 1987).

Örgütsel adalet teorisinin temelleri Adams’ın (1965) çalışanların eğitim, deneyim, çalışma isteği gibi girdilerini örgütte tutan ve bu girdilerde çalışanların, maaş, ödül alma, olumlu davranışlar, başarı, kıdem artışı, örgütsel onay, dürüstlük, adilane bir tutum gibi beklentileri içeren “Eşitlik Teorisi” (Equity Theory) ile oluşmaya başlamıştır (Luthans 1981; Lambert 2003; Özdevecioğlu 2003). Adams (1965) örgütteki çalışanların örgüt içinde meydana gelen değişimlerin adaletli olup olmadığını sorgularken bu değerlendirmeyi nasıl yaptıklarını ortaya koymaya çalışmıştır (Greenberg 1990a; Dinç ve Ceylan 2008). Adams (1965), çalışanların örgüt içinde harcadıkları emeğe karşılık olarak edindikleri kazanımları diğer çalışanlar ile kıyaslayarak sonucun adil olup olmadığını anlamaya çalıştıklarını ileri sürmüştür (Greenberg 1990a; Altıntaş 2006).

Bireyler iş hayatlarında ücretleri ile ilgili, aldıkları görevlerle ilgili ve bazen de içerisinde buldukları sosyal çevreyle ilgili değişik konularda karar vermek zorunda kalırlar. Alınan bu kararlar çok önemli sonuçlara neden olabileceği için bireyler kararlarının adil olup olmadığını sorgularlar (Colquitt 2001). Örgütteki kazanımların

denk bir şekilde paylaşılması, kurallar uygulanırken çalışanlar arasında ayrım gözetilmemesi ve çalışanların iş yaşamından kaynaklanan zararlarının karşılanması örgüt içindeki adalet algısının artmasını sağlamaktadır (Black ve Porter 2000).

Greenberg (2001) bireylerin durum ve olayları değerlendirirken sürekli olarak kaygılanmalarının söz konusu olabileceğini belirtmektedir. Ancak bu kaygılar, bazen olağandışı bir hal alarak bireylerin yaşamını etkilemektedir. Bireyler, örgütün yönerge ve normları doğrultusunda istenmeyen bir kazanım elde ettiklerinde bu kaygıyı yaşamaktadırlar. Ancak bireyler elde ettikleri kazanımları olumlu olarak değerlendirir ve örgütsel normlara uygun olduğunu düşünürseler bu durumun adilliği ile ilgili kaygıları en aza inmektedir. Bireyler, örgütte beklenmedik veya henüz hazır olmadıkları değişimlerle karşılaştıklarında da kaygı duyabilirler. Çünkü örgütsel değişimler bireyin alışkanlıklarının dışında gerçekleşerek, örgüt içindeki dengeleri yeniden belirlemekte ve bireyin bu sürecin adaletli olup olmadığını sorgulamasına neden olmaktadır. Örgütteki kaynaklar ve elde edilebilecek kazanımlar sınırlı olduğunda da bireyler kaygılanabilirler. Kaynaklar yetersiz olduğunda bireyler kaynaklara ulaşım ve kaynakların paylaşımı konusunda kaygı yaşayıp bu konunun adilliğini sorgulayıp kaygılanabilirler. Ayrıca bireyler arasındaki kişisel değişkenler ve farklı durumlara katlanmak için gerekli olan mental gücün kişiden kişiye değişiklik göstermesi de bireylerin kaygılarını farklı düzeylerde yaşamalarına neden olabilmektedir (Greenberg 2001).

Çalışanların, kurum içinde adaletsizliklerin olduğuna ilişkin bir algıya sahip olmaları, psikolojik ve fiziksel birtakım hastalıklara olan eğilimlerini arttırmaktadır. Örgüt içinde işlerin adaletli yürütüldüğü algısı baskınsa bireyler bu durumdan olumlu etkilenirken; örgütsel adaletten memnun olunmadığında ve haksızlığa maruz kaldığı düşünüldüğünde bireyler bu algıdan olumsuz yönde etkilenmektedirler (Kivimaki ve ark. 2003).

Günümüzde örgüt içi adaletin çalışanların memnuniyeti doğrultusunda sağlanması, kurumsal yapı, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sorunları gidererek ve daha etkili çözüm yolları bulunmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu durum etkili bir iletişimi de mümkün kılmaktadır (Konovsky 2000). Son yıllarda araştırmacılar örgütsel adaletin bu tarafına yoğunlaşarak bireyler arası iletişim ile örgütsel adalet ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadırlar (Özdevecioğlu 2004).

Çalışanların adaletsizlik algılarının örgütsel yansıması ise örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel kültürde azalma olarak ortaya çıkmaktadır. (Beugre 2002; Şahin ve Taşkaya 2010; İçerli 2010).

2.2.3 Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adaletin sınıflandırılmasına ilişkin birçok farklı görüş vardır. Örgütsel adalet, ilk olarak dağıtımsal adalet ile ilişkilendirilmiş ve tek boyutlu olarak algılanmıştır (Lind ve Tyler 1988). Sonraki çalışmalarda ise bu ilişkilendirmenin yetersizliği ortaya konarak, örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve süreç adaleti olarak algılandığına ilişkin bir yaklaşım benimsenmiştir (Greenberg 1996). Örgütsel adalet ile ilgili diğer bir algılayış ise sonraki çalışmalarda etkileşimsel adalet olarak kendine yer bulmuştur (Bies ve Moag 1986).

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan sınıflandırmalar arasında en çok kullanılanı, örgütsel adaleti üç farklı şekilde ele alan yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlara göre örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı şekilde algılanmakta ve sınıflandırılmaktadır (Olkonen ve Lipponen 2006; Moorman 1991; Greenberg 1990b). Bu sınıflandırma biçimine göre; “dağıtımsal adalet”, elde edilen kazanımların dağılımına ilişkin adalet algısını, “işlemsel adalet”, örgüt içindeki karar alma süreçlerine ilişkin adalet algısını, “etkileşimsel adalet” ise bireyler arasındaki iletişime dayalı adalet algısını açıklamaktadır (Cameron, Cropanza ve Vandenberghe 2007).

2.2.3.1. Dağıtımsal Adalet

Eldeki kaynakların ve emeğin adaletli olarak dağıtılmasına ilişkin yaşanan sorunlar birçok bilimsel disiplin tarafından giderilmeye çalışılmaktadır. Dağıtım sorununun çözümü için yapılan ilk çalışmalarda elde edilen kazanımların adilane olması gerektiğini içeren “dağıtımsal adalet” kavramı üzerinde durulmuştur. Kaynakların dağıtımı, toplumdaki en küçük gruptan en büyük gruba kadar çözülmesi gereken bir sorundur. Bu nedenle gruplar kendi içlerinde oluşturdukları normlar aracılığıyla kaynakların adil bir şekilde paylaşılması için sürekli olarak çaba harcamaktadırlar. Toplumun içindeki tüm bu yapılar, kaynakların, emeğin, ödüllerin ve cezaların dağıtımı sorunuyla ilgilidir (Yıldırım 2002).

Dağıtımsal adalet, çalışanların emek harcayarak elde ettikleri kazanımların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algıları olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir

ifadeyle dağıtımsal adalet, çalışanların kazanımlarının, verilen emeğe göre doğru ve gerçekçi olarak elde edilip edilmediğine ilişkin algısal tutumlarıdır (Folger ve Cropanzano 1998; Moorman 1991). Dağıtımsal adalet, kısaca örgütte maddi veya manevi olarak üretilen ürünlerin denk ve adil bir şekilde paylaşılmasıdır (Lambert, Hogan ve Griffin 2007). Buna göre bir çalışan sergilediği emeğin karşılığında elde ettiği kazanımları, kendisiyle denk bir statüye sahip başka bir çalışanla kıyaslayarak dağıtımın adil olup olmadığını kontrol etmektedir (Tınaz 2009).

Bireyler kazanımlarını değerlendirirken dağıtımdan kendilerine düşen payı adaletli ya da adaletsiz olarak nitelendirebilirler. Bireyler kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde, eylem ve tutumları ile bu durumun üstesinden gelmeye çalışırlar. Böylece bireyler adaletsizlik karşısında bir konum alarak, bilişsel değerlendirmeleri neticesinde adalet arayışı içerisine girebilirler. Bu nedenle bireylerin dağıtımsal adaletin iyi ve doğru olduğunu düşünmesi için kaynakların dağılımının adilane yapıldığına inanmalar gerekmektedir (Özdevecioğlu 2003).

Dağıtımsal adaleti doğru bir şekilde yerine getiren yöneticiler, çalışanların harcadığı emek ile ilişki olarak denk bir şekilde ödül ve cezaları çalışanlara paylaştırırlar. Kaynakların dağılımı bu şekilde yapıldığında daha fazla çalışan bireyin kazanımları da daha çok olmaktadır. Böylece çok çalışan bireyler, örgüte olan katkıları neticesinde ödüllendirilirler. Daha az çalışıp örgüt içinde işleri zorlaştıran, adaletsizliğin açığa çıkmasına neden olan ve örgüte zarar veren bireyler ise yaptıkları ile orantısız olarak cezalandırılırlar. Ayrıca dağıtımsal adaleti hakkıyla uygulayan bir yöneticinin örgüt içindeki çalışanların dil, din, ırk, cinsiyet gibi demografik özelliklerine göre çalışanları terfi ettirmemesi ya da görevden azletmemesi gerekmektedir. Dağıtımsal adaletin uygulanması bireylerin sahip olduğu kişisel özelliklerden ziyade liyakate dayalı bir sistemin gözetilmesi ile mümkün olabilmektedir (İşcan ve Sayın 2010).

Örgüt içindeki ekonomik kazanımların dağıtılmasına ilişkin bireylerin gösterdikleri tepkiler dağıtımsal adaletin algılanması ile özdeşleşmiştir. Ancak bireylerin dağıtımsal adalet ile ilgili değerlendirmelerinin sadece sosya-ekonomik dağılımla ilişkili olduğuna dair yaklaşımlar zamanla zayıflamıştır (Cohen-Charash ve Spector 2001). Günümüzde, bireylerin ekonomik kazanımların yanı sıra siyasi, sosyal ve kişisel kazanımlarla ilgili olarak dağıtımsal adalet değerlendirmesi yaptığını ortaya koyan çalışmalar yapılmaktadır. Dağıtımsal adalete ilişkin değerlendirmeleri siyasi,

sosyal ve psikolojik kazanımların dağıtımını da içerecek şekilde genişletmek, dağıtımsal adaleti işlemsel adalet kavramına yaklaştırmaktadır (Cropanzano ve Ambrose 2001).

2.2.3.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet, örgüt içindeki çalışanlara ilişkin olarak, yöneticilerin karar alma sürecinde kullandığı yöntemlerin çalışan birey için adil olarak algılanıp algılanmadığına odaklanmaktadır. İşlemsel adalet, çalışanların örgüt içinde eşit söz sahibi olmalarına, karar alma süreçlerine katılmalarına ve örgütteki diğer bireyler ile denk çalışma koşullarının olmasına yönelik algıdır. Örgütteki normların ve kuralların her çalışana önyargısız ve adaletli bir şekilde uygulanması, çalışma ortamının tarafsız bir yapıda olması işlemsel adaletin yerine getirilmesi için gereklidir. Diğer yandan çalışan bireyin kendisini örgütteki diğer çalışanlarla örgüt içindeki karar alma süreçlerine katılımı açısından kıyaslarken oluşturduğu adalet algısı da işlemsel adalet ile ifade edilmektedir (Barsky ve Kaplan 2007).

İşlemsel adalet, örgüt içindeki kazanımlara ve bunların dağıtımına ilişkin alınacak kararlarda kullanılan yöntemlerin ne kadar adil olduğu ile ilgilidir (Beugre 2002). Örgütsel süreçlerde üretim, satın alma, araştırma, geliştirme, ulaşım gibi alanlarda alınan kararlarda söz sahibi olduğunu hisseden çalışanlar, örgüt içinde işlemsel adaletin olduğunu düşünebilmektedirler. Ayrıca örgütsel kararlar alınırken çatışmaların giderilmesi, kazanımların dağıtılması veya farklı alanlardaki süreçlerin yönetilmesinde kullanılan yöntemler işlemsel adaletin sağlanması için oldukça önemlidir (Folger ve Cropanzano 1998). Konovsky (2000) ise, işlemsel adaletin çalışanların kişisel tutumları, kurumun nesnel duruşu ve örgüt içindeki kazanım veya görevlerin dağıtılmasında kararların nasıl verildiği ile ilgili olduğunu ileri sürmüştür.

İşlemsel adalet çalışanların yalnızca maddi kazanımları ve beklentileri ile sınırlı değildir. Çalışanların kurum içindeki çalışma koşulları, sosyal hakları, karar alma süreçlerine katılma durumları ve kurum içinde uygulanan iş stratejilerinin adilane olması ile de ilgilidir (Cihangiroğlu, Naktiyok ve Şahin 2010).

Leventhal'a (1980) göre, çalışanların örgüt içindeki adalet algılarını doğrudan etkileyen belirli kurallar vardır. Bu kurallar; "tutarlılık kuralı, önyargılı olmamak kuralı, düzeltibilme kuralı, temsilcilik kuralı, doğruluk kuralı ve etik kurallar olmak üzere altı farklı temele sahiptir. Greenberg'in (1987) çalışmasında elde ettiği bulgular,

Leventhal'ın ileri sürdüğü altı temel kuralı desteklemektedir. Ancak bu bulgular, işlemsel adaletin yalnızca örgüt içinde elde edilen kazanımlar yetersiz veya az olduğunda dağıtım adaletinin bir ön koşulu olduğunu ortaya koymaktadır.

Bireyler, örgütlerinde karar alma süreçlerinde etkin olmadıklarını ve işlemsel adaletsizliğe maruz kaldıklarını algıladıklarında, diğer çalışanlara ya da adaletsizliğin kaynağına değil örgütün tümüne yönelik bir tepki ortaya koymaktadırlar (Cropanzano ve Folger 1991; Sweeney ve McFarlin 1993).

Örgütsel adaletin algılanış biçimlerinden işlemsel adalet bazı araştırmacılar tarafından kendi içinde alt boyutlara ayrılmaktadır. Thibaut ve Walker'a (1975) göre, işlemsel adalet iki alt boyuta sahiptir. İşlemsel adaletin ilk boyutu, örgütsel kararların alınması sürecinde örgüt içinde kullanılan yöntemler ve uygulamaların yapısal nitelikleri ile ilişkilidir. Bu boyut "yasal işlemler" olarak da adlandırılmaktadır. Yasal işlemler boyutu, örgütte kararların alınma sürecine çalışanların da katılmasını ve söz sahibi olmalarını kapsar. İşlemsel adaletin ikinci boyutu ise, örgüt içindeki karar alma süreçlerindeki uygulamaların ve yönergelerin karar alıcı konumundaki yöneticiler tarafından idare edilme biçimi ile ilişkilidir. Dolayısıyla örgütteki karar alma süreçleri, yöneticiler tarafından çalışanların katılımına açık olduğunda ve bu süreci yöneticiler adil bir şekilde yönettiklerinde işlemsel adalet sağlanmaktadır.

Çalışanlar, örgüt içindeki kazanımlarının ve karar alma süreçlerinin adil olduğunu düşündüklerinde örgütte alınan kararları daha fazla desteklemektedirler (Beugre 2002). Ayrıca çalışanlar örgütteki karar alma süreçlerinin adil olarak işlediğini düşündüklerinde, geç terfi etme, emeklerinin karşılığını alamama gibi olumsuz iş yaşamı koşullarına rağmen örgüte ilişkin desteklerini sürdürmektedirler (Bies ve Tyler 1993).

İşlemsel adaletin gerektiği gibi uygulanması, yöneticilerin örgüt içinde daha rahat ve etkili kararlar almasını, çalışanlar tarafından onaylanmalarını ve tarafsız olarak algılanmalarını sağlamaktadır. Yöneticilerin işlemsel adaleti uyguladıklarında desteklenmeleri çalışanların bilgilendiklerinin ve örgüt içinde karar alma özgürlüğüne sahip olduklarının bir göstergesidir (Greenberg ve Baron 2000).

2.2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Örgütsel adaletin iki boyutu olan dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletle ilgili ayırma, örgüt içindeki kişilerarası iletişimin örgütsel adalet algısı için önemli olduğuna ilişkin araştırmaların yapılmasıyla birlikte “etkileşimsel adalet” kavramıyla yeni bir boyut eklenmiştir. Etkileşimsel adalet, çalışanların örgüt içinde birbirleriyle kurdukları iletişimle ilgilidir. İletişim süreçlerinde olduğu gibi buradaki algılamada da bir alıcı ve kaynak vardır. Etkileşimsel adalet sürecinde kişilerarasında samimiyet, saygı ve dürüstlük önemli bir yere sahiptir (Beugre 2002).

Greenberg (1993), etkileşimsel adaleti, “kişilerarası adalet” ve “bilgisel adalet” olmak üzere iki boyuta ayırmıştır. Kişilerarası adalet, kazanımların elde edilmesinde ve işlemlerle ilgili alınan kararlarda başrolü üstlenen yöneticilerin çalışanlara ne kadar ilgi gösterdiği ve önem verdiği ile ilgilidir. Bilgisel adalet ise örgütteki bireylere işlemlerin yapılışı ve kazanımların dağıtımı ile ilgili bilgi verilmesidir (Colquitt ve ark. 2001).

İşlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasında adalet algısı açısından temel bir fark vardır. Bireylerin işlemsel adalet algıları örgütle ilişkiliyken, etkileşimsel adalet algıları bireylerin yöneticilerine yönelik algıları ile ilgilidir (Deconnick 2010).

Örgüt içindeki adil etkileşim, yöneticilerin işgörenlere saygılı davranmasını, değer vermesini ve sosyal olarak duyarlı davranmasını gerektirmektedir (Yıldırım 2002). Çalışanlar, üstlerinin kendilerine saygı göstermediğini ya da alınan kararlara ilişkin yeterli açıklama yapmadıklarını hissettiklerinde örgüt için çalışma istekleri azalmaktadır. Bu algı tüm örgüte yayıldığında kazanımların düşmesi kaçınılmazdır (Heather ve Spence 2004).

2.3. Örgüt Kültürü

2.3.1. Kültür Tanımı

Kültür, belirli kurallar çerçevesinde oluşturulan, tüm toplumlar tarafından geçerli olan bir olgu olup, bireyler arası etkileşimi ve sonuçlarını açıklamak için kullanılmaktadır (Hodgetts ve Luthans 2000).

Kültüre daha geniş bir açıdan bakıldığında, kültürün bir toplumun tüm yaşam şekli olduğu söylenilmektedir. Toplumun düşüncelerinden, duygularından ve davranışlarından oluşan kalıplar, kültürü meydana getirmektedirler. Kültür, insanların toplumda var olabilmeleri ve uyum sağlayabilmeleri için oluşturdukları maddi ve manevi ürünlerin tümü olarak ele alınmaktadır (Tezcan 1993).

Kültür, toplumu ve örgütleri biçimlendiren temel unsurlar, hipotezler, yorumlar ve yaklaşımlar olarak da açıklanmaktadır (Ubius ve Alas 2009).

Kültür kökensel olarak, Latince "culture", "cultus" ve "colere" kelimelerinden meydana gelmiş, "bakmak", "yetiştirmek", anlamlarında kullanılmış olup, asıl kökeninin sosyal antropolojiden geldiği savunulmaktadır (Kotter ve Heskett 1992). 19. yüzyılın sonları itibariyle sırasıyla; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, davranış bilimleri, yönetim ve örgüt teorisi alanında çalışan akademisyenler kültür konusuyla ilgilenmişlerdir. Kültür kavramı, işletmecilik ya da yönetimle ilgili alan yazına ilk olarak Elliott Jaques tarafından, 1951 yılında İngiltere’de yayımlanan “Bir Fabrikanın Kültürünü Değiştirmek” (The Changing Culture of a Factory) adlı kitap ile girmiştir (Hofstede 2001). Ancak bu alanda yapılan gerçek çalışmaların 1970’lerde başlayıp, 1980’lerden bugüne kadar arttığı izlenmektedir. 1970’lerde Amerikan şirketlerinin, Japon şirketleri başta olmak üzere diğer ülke şirketlerine göre daha düşük performans göstermelerinin nedeni olarak, kültürel farklılığın etkisi olduğu söylenebilir (Schein 1990).

Kültür, Bumin’e (1979) göre; bir toplumun yaşam şeklini devam ettirmek, örgütlerini düzene sokmak, öğrenilen davranış biçimlerini, toplumdaki değerler ve inançlar sistemine göre bireylerin eylemlerini karşılamak ve gereksinimlerini yerine getirmek amacıyla geliştirdiği bir yaşam biçimidir.

Hofstede (1981) tarafından; “bir insan grubunu diğerlerinden farklılaştıran ortak bir düşünme süreci” olarak ifade edilmektedir.

Kozlu (1986) ise, “kültürü bir topluluğun tüm alanlarında ortak dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel özellikteki tüm toplumsal olaylar bütünü” olarak tanımlamaktadır. Kültür; örf ve adetleri, etik ve ahlakı, bireyin içinde bulunduğu toplumun üyesi olmasına bağlı olarak kazandığı yetenek ve alışkanlıkları kapsayan inanç ve değerler sistemi olarak ele almaktadır (Erdoğan 1997).

Marx, kültürü “doğanın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun oluşturduğu her şey” olarak tanımlamıştır (Güvenç 1996).

Kültür, toplumların tarihsel geçmişi, gelişme şekli, üretim yöntemleri ve toplumsal ilişkileri ile ilişkilendirilmektedir (Berberoğlu 1990). Diğer bir deyişle, kültür toplumların yaşam biçimlerini ifade etmektedir. Her toplumun farklı yapıdaki yaşam

biçimleri, o topluma ait kültürleri de farklılaştırmaktadır. Bu farklılıkların nedeni, toplumsal kültürü oluşturan etmenlerin benzer nitelikte olmamasından kaynaklanmaktadır (Kırel 1989).

Kültür, örgüt araştırmacıları tarafından sosyal bir grubun üyeleri arasında paylaşılan bilişsel donanım olarak değerlendirilmektedir. Bu bilişsel donanım, farklı kültürel unsurların kişilere öğretildiği sosyal öğrenme veya sosyalleşme süreciyle kazanılmaktadır (Tierney 1997; Rousseau 1990). Başka bir ifade ile kültür, örgütün birarada olmasını sağlayan ve örgütte yer alan bireyler arasındaki bağı güçlendiren, örgüte bağlı bireylerin, inanç ve değerlerini ifade eden bir kavram olarak ifade edilmektedir. Örgütler ise, bu kararlılığı ve geleceğe yönelik planları eyleme dönüştürmek ve geliştirmek amacıyla oluşturulmuş olan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Cameron 2008).

Kültür, dünya çapında bazı özelliklere sahiptir. Bunlar kültürün; toplumların yaşam şekli olduğu, edinilen davranışlardan oluştuğu, devamlı ve tarihsel olduğu kadar çağın gereksinimlerine ayak uydurduğu, toplum üyeleri tarafından paylaşılan bir kavram olduğu, kurallardan oluştuğu ve kültürün bütünleştirici bir konumda olduğunu belirtmektedir (Morey ve Luthans 1985; Gürçay 1994; Kırel 1989; Güvenç 1989; Dönmezer 1996; Vural 2003).

2.3.2. Örgüt Kültürü Tanımı

Örgüt kültürü, bir kurumun, birimin ya da ekibin ortak değer yargıları, sembolleri, inanışları ve davranışlarından meydana gelmektedir. Kısaca tanımlamak gerekirse; örgüt kültürü, örgüt içinde işlerin yürütülme şeklinin göstergesi olarak ifade edilebilir (Goffee ve Jones 2000).

Kozlu (1986), örgüt kültürünü, “bir örgütün temel değerleri, inançları ve bunları çalışanlara ileten simge, seremoni ve mitolojiler bütünü” olarak ifade etmektedir.

Örgüt kültürüne ait başka tanımlar da bulunmaktadır. Örgüt kültürü, Ouchi (1987) tarafından “organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan ve anlaşılan değerler ve inançlar dizisi”, Robbins (1987) tarafından “çalışanlara ve müşterilere karşı örgüt politikasına rehberlik eden felsefe”, Kilmann, Saxton ve Serpa (1986) tarafından ise, “bir toplumu veya grubu bir arada tutan ve üyelerince paylaşılan normlar, davranışlar,

beklentiler, inançlar, varsayımlar, değerler, ideolojiler ve felsefeler” olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt kültürü, farklı biçimlerde sembol, tören, kahramanlar ve hikayelerden meydana gelmektedirler. Bu öğeler, örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarmanın bir aracı olarak ele alınabilirler (Ouchi 1987). Örgüt kültürü, bireylerin belli bir grup tarafından oluşturulmuş olan öğeleri, çevreye uyum sürecinde ve grupla bütünleşmesi sırasında öğrendiği, düşünmenin ve hissetmenin aracı olarak ele alınan, birtakım varsayımlardan oluşmaktadır (Shein 2010).

Smircich’e (1983) göre, kültür ve örgütün kuramının kesiştiği noktayı “örgüt kültürü” oluşturmaktadır. Örgütler mal ve hizmet üretebilen toplumsal araçlar olarak görülebildiği gibi, buna paralel olarak hikayeler, törenlerden ve ritüellerden oluşan kültürel değerler de ortaya çıkarabilmektedirler. Kültür, örgütün bir arada tutunmasını sağlayan toplumsal yapıştırıcı gibi görülmekte ve örgüt üyelerince paylaşılan, toplumsal idealleri, değer ve inançlar sistemini ifade etmektedir. Tüm bu ifadeler değerlendirildiğinde kültür, örgüt içindeki örgütsel bir değişkendir (Can, Aşan, Miski 2006).

Örgüt kültürü ile birtakım farklı tanımların birleştiği bazı noktalar bulunmaktadır (Berberoğlu ve Baraz 1999). Bunlar;

- Örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan değerlerden oluşmaktadır,
- Örgüt kültürü örgütlere kişilik kazandırarak, diğer örgütlerden farklılaşmaktadır,
- Örgüt kültürü, örgütteki işleri yürütme biçimidir,
- Örgüt kültürü, örgütsel başarıyı doğru yoldan etkilemektedir,
- Örgüt kültürü, örgütte paylaşılan inançlar ve değerler ve sloganlardan oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla geri dönen, örgütte anlatılan hikayelerden meydana gelen bir yapıdır,
- Hiyerarşik olarak üst kademede bulunanların ve liderlerin örgüt kültürü ile ilgili önemli etkileri bulunmaktadır.

Örgüt kültürü, sosyal psikoloji, sosyal antropoloji ve örgüt psikolojisinden etkilenmektedir ve sosyal ve beşeri bilimlerin bir sentezi olarak ele alınmaktadır (Scott, Mannion, Davies ve Marshall 2003). Ouchi ve Wilkins (1985), örgüt kültürünün temel olarak örgüt sosyolojisi alanındaki bilim insanlarının çalışmalarını yansıttığını ifade etmektedirler. Ayrıca, antropoloji ve bilişsel psikoloji bilimlerinin de bu kavrama önemli katkılar yaptığını belirtmektedirler. Örgüt kültürü tanımının, akademik alın yazına ilk defa Pettigrew tarafından *Administrative Science Quarterly*'de yazılan "On Studying Organizational Cultures" adlı makalesiyle girdiği söylenmektedir (Hofstede 2001; Scott ve ark. 2003). Örgüt kültürü kavramının, Peters ve Waterman (1982) tarafından yazılan 'In Search of Excellence' adlı kitabın yayımlanmasından sonra daha geniş alanlara etki ettiği ifade edilmektedir. Bunun bir göstergesi olarak, üniversiteler de dahil olmak üzere birçok örgüt, buldukları örgüte ilişkin kültürü anlamlandırmaya yönelik olarak çaba harcamaya başlamıştır (Frost ve Gillespie 1998).

Örgüt kültürü kavramına ilişkin, 1990 yılı itibarıyla yapılan tartışmalarda büyük oranda yönetsel ve uygulamaya yönelik konular ağırlık kazanmaya başlamış (Seymen 2008), örgüt kültürü kavramı, yönetsel yapı, politika, strateji oluşturma ve liderlik gibi çoğunlukla kullanılan terimler arasına girmeye başlamıştır (Köse ve Ünal 2003).

Örgüt kültürünün, yönetsel uygulamalarda ve örgütsel etkililiğin oluşmasında önemli bir payı olduğu belirtilmektedir (Ivancevich, Donnelly ve Gibson 1988). Alan yazında, örgütlerin başarı ve performanslarının değerlendirilmelerinde, örgüt kültürünün çok önemli bir etkiye sahip olduğuna yönelik güçlü dayanaklar bulunmaktadır (Kaya 2008).

Örgüt kültürü, örgütsel başarının ve istikrarın devamlılığına rehberlik ederken; liderliğe, değişime, yaratıcılığa ve örgüte ilişkin pek çok farklı tema ve sürece kaynaklık etmektedir. Örgüt kültürünün yol göstericiliği, örgütteki iletişim süreçleriyle paralellik taşımaktadır (Reilly ve DiAngelo 1990).

Örgüt kültürü, çalışanlara farklı bir kimlik kazandıran, örgüte bağlanması ve ait hissetmesini sağlayan ve çalışanlar tarafından paylaşılan bazı iç dinamiklere sahip olmaktadır. Örgüte ilişkin bu sembolik yaklaşımla, örgüt kültürü kavramı, örgütü makineleştirme veya canlı bir organizma olarak ele almanın ötesinde, örgüte farklı bir anlam kazandırmıştır (Branabe 1991). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı bilgiler, duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar

ve değerler olarak ifade edilmektedir. Örgüt kültürünün çalışma hayatında güçlü bir değerler bütünü olduğu söylenmektedir (Callahan ve Fleenor 1988).

Schein (1984) tarafından örgüt kültürü, örgütün dış ortama uyum süreci ve içsel özdeşleşme sırasında yaratılan ve geliştirilen, örgütteki yeni üyelere en doğru algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktarılan, temel varsayımlar modeli olarak belirtilmektedir. Diğer bir deyişle örgüt kültürü, bireylerin yaşadıkları dünyayı ortak ve paylaşılan değerlerle yaratmasını ve yeniden inşa etmesini sağlayan dinamik, yaşayan ve sürdürülebilir bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Morgan 1998).

Peters ve Waterman (1987), iyi ve doğru yapılandırılmış şirketlerin temel niteliklerinden birisinin, kültürün birleştiriciliği ve aidiyeti olduğunu vurgulamaktadırlar. Deal ve Kennedy (1982) ise, zayıf veya güçlü olsun, kültürün bir örgütü her yönüyle saran, güçlü bir etkiye sahip olduğunu, çalışanlar arasında kimin terfi edeceğinden ve alınacak kararlardan ve çalışanların giyim kuşamına kadar her şeyi etkilediğini belirtmişlerdir.

Örgüt üyelerinin, görevlerini yerine getirme ve sosyalleşme aracı olarak kullandığı kültür; bireylerin motivasyonunu sağlamakta, örgüte süreklilik, istikrarlılık ve kimlik kazandırmakta, farklılıkları dengelemekte, uyumu kolaylaştırmakta ve geri bildirimler aracılığıyla örgütün yapısını ve etki alanını kontrol etmektedir (Hampden-Turner 1992).

Örgüt kültürü, bir kurumun ya da bir işletmenin karakterini yansıtmaktadır. Yalnızca örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarından oluşmamakta, yanı sıra örgütün tamamını yansıtan ortak değer yargılarından oluşmaktadır. Bu yönüyle de örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin davranışlarını kontrol altına alan sosyal bir sistem olduğu söylenebilir (Demirel ve Karadal 2007).

2.3.3. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması

Örgüt kültürleri, farklı araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalar arasında en yaygın kullanılan ayırım, örgüt kültürünü, güçlü ve zayıf örgüt kültürü olarak iki boyutta ele alan yaklaşımlardır (Peters ve Waterman 1982; Deal ve Kennedy 1982; Cooke ve Rousseau 1988).

2.3.3.1. Güçlü Örgüt Kültürü

Güçlü kültür, örgüt üyelerinin çoğu tarafından kabul edilip paylaşılan ortak ve temel değerleri içermektedir (Akıncı 1995; Özalp ve Kırel 2000).

Güçlü kültürler; homojenlik, sıklık, durağanlık, yoğunluk, ahenk, tutarlılık, etki ve içsel kontrol gibi belirgin özelliklere sahiptir (Gordon ve DiTomaso 1992).

Varol (1993) örgüt kültürünün güçlü olmasını, katı bir hiyerarşiye yer vermeme, örgütsel kararların alınmasına katılım ve esnek yapı olarak nitelendirmiştir. Denison'a (1984) göre güçlü kültür, örgütsel faaliyetlere katılımı teşvik ediyor ve çalışanlar tarafından örgüte bağlılık gösteriliyorsa güçlü kültürün örgüt için önemli olduğunu ifade etmektedir (Denison 1984). Güçlü bir örgütte çalışanlar, örgüt kültürüne sıkı bir şekilde bağlanmışlar ve örgütün amacı doğrultusunda çalışmaktadırlar (Robbins 1994).

Örgütlerde zamanla gelişen efsaneler, inançlar, adetler, simgeler ve uygulamalar vardır. Böylece güçlü örgüt kültürüne sahip olan kurumlarda çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren normlar oluşmaktadır (Eren 1997).

Güçlü örgüt kültürü örgüte anlam ve değer kazandırmaktadır. Ayrıca güçlü örgüt kültürü kurum içerisindeki en alttan en üst kademeye kadar, etkin ve sosyal bir kurumun parçası olma olanağı vermektedir. Ayrıca güçlü örgüt kültürü, örgütsel davranışlarda tutarlılığı artırmakta ve örgüt içerisinde gizli bir kontrol mekanizması oluşturmaktadır (Akıncı 1998).

2.3.3.2. Zayıf Örgüt Kültürü

Zayıf kültürlerde çalışanlar örgütün temel değerleri üzerinde tam bir uzlaşma sağlayamamışlardır. Zayıf örgüt kültüründe çalışanlar arasındaki bağlar oldukça esnek ve kopmaya yakındır (Robbins 1994; Aktouf ve Chretien 1987). Zayıf kültüre sahip örgütlerdeki çalışanlar arasında iletişim eksikliği, şüphe, gerilim ve düşmanlık hisleri vardır (Aktouf ve Chretien 1987).

Zayıf kültür, örgütlerde bilinçli olarak oluşturulmamış karmaşık amaçlara hizmet eder. Hikayeler ve ritüeller ile çalışanlara farklı mesajlar vermekte, bireyler, kazanımlar ve çalışanlar niceliğe önem vermektedir. Bu durum örgüt üyelerinin farklı oluşumlara yönelmesine neden olabilmektedir (Can, Aşan ve Aydın 2006).

2.3.4. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Örgüt kültürünün soyut bir kavram olmasına karşın, kendilerinde yansıması olan çeşitli öğelerden oluşmuştur. Örgütün kültürü, örgütün değer sistemi ve bu değeri

güçlendiren ve özetleyen kahramanlar, hikâyeler, adetler, normlar ve kültürel bir yapıdan oluşur. Diğer bir ifadeyle, bu öğeler kültürü oluşturan ve örgüte yeni katılan bireylerin kültürü öğrenmelerini sağlayan etmenlerdir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci 2004).

2.3.4.1. Değerler

Çalışanların uygulamalarını değerlendirmeye, ölçmeye ve yargılamaya yarayan kıstaslardan oluşmaktadır. Birey ve meydana gelen olayların örgüt üyelerince değerlendirilmesini örgütte oluşturulan kültürel değerler belirlemektedir. Bir normu çalışanlarca uygulanması gereken kurallar bütününe ulaştıran örgütteki kültürel değerlerdir (Başaran 1982). Hofstede (1981) değer kavramını, farklı olaylar karşısında tercih etme mekanizması olarak tanımlamakta ve toplumsal sistemin ve kültürün temel taşlarından biri olarak görmektedir.

Deal ve Kennedy (1982), değerleri bir örgütün temel kavram ve inançları olarak tanımlamakta ve değerlerin örgüt kültürünün temeli olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca değerlerin, örgütteki başarıları belirlemek için oluşturulan standartlardan meydana geldiğini ve başarıyı çalışanlara yönelik olarak somut hale getirmeye yaradığını öne sürmektedirler. Çoğunlukla sözel olarak ifade edilen değerler, örgütteki çalışanların ortak bir noktada buluşmasını sağlamanın yanı sıra ve eylemlerine rehberlik etmektedir.

Çalışanların öğrendikleri değerlerin, motivasyon kaynağı olmasının yanı sıra örgütün politika ve hedefleri bakımından rehber niteliğinde olduğu belirtilmektedir. Buna dayanarak, örgütlerin başarı düzeylerinin sürdürülebilirliği, örgüte ait değerlerin ortaya konulması ve bu değerlerle özdeşleşmeye bağlı olmaktadır (Şahin 2010).

Değerler, bireysel özellikte olmasının yanı sıra örgütsel yapılarda da izlenmektedir. Örgüt kültürü, örgütte paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürünün öğeleri kıyaslandığında, değerler daha güvenilir niteliklere sahiptirler. Çalışanlara yaptıkları iş veya gösterdikleri davranışların nedeni sorulduğu zaman çoğunlukla bu davranışı ortaya çıkaran değerlere önem kazanmaktadır. Örnelemek gerekirse; "açık kapı politikasının uygulandığı" örgütlerdeki çalışanlar, istediklerinde üstleriyle iletişim kurabiliyorlarsa, bu durum örgütteki iletişim ağlarının önemli değere ulaştığını ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz 1998).

Değerler, farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Etik ve ahlaki olmak üzere iki tür değerden söz edilirken; bireysel, mesleksi, örgütsel, toplumsal, evrensel, ekonomik, politik, dini değerler olarak da sınıflandırılmaktadır (Şişman 2002).

2.3.4.2. Liderler ve Kahramanlar

Liderlik, örgütteki bireyleri belirli amaçlara yönelik olarak toplayabilme ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için bireyleri harekete geçirme konusundaki bilgi ve yeteneklerinden meydana gelmektedir (Eren 1984).

Liderin en belirgin görevlerinden biri örgüt kültürünün davranış, çalışma temposu ve kalite gibi alanlarda benimseyeceği değerleri belirlemek ve bu değerleri korumaktır. Lider, izleyicilerinin motivasyon ve yeteneklerini yüksek bir düzeyde ortak amaca yönlendirmeli ve bu yetenekleri kullanmalarını sağlamalıdır (Tosun 1978).

Kahraman kelimesi örgüt kültürü kavramının gelişimiyle birlikte örgütsel kültür içinde önemli bir yere sahip olmaktadır. Kahramanlar, örgütün değer yargıları ve kültürünü kendi bireysel özellikleriyle harmanlayarak somut hale getiren ve diğerleri için rol model olan bireyler olup, örgütsel kademelerin her düzeyinden ortaya çıkabilirler. Yönetimin her bir kademesinden çıkan kahramanlar, lider veya yönetici olmak zorunda değildirler (Vural 1998).

2.3.4.3. Normlar

Normlar, bir grup veya örgüt üyelerinden birinin, bir başkasının izlemek için baskı yaptığı davranış ve tutumları tanımlamaktadır (Kilmann, Saxton ve Serpa 1986).

Normlar belirli değer sistemiyle oluşmakla birlikte, olaylara ve durumlara ilişkin yargıları ifade etmede ve yorumlamada örgüt üyelerine yol gösteren kural ve davranışlar bütünü olarak ele alınmaktadır. İstendik ve beklendik davranış kalıpları olarak tanımlanan normlar (Şişman 2002), bireylerin örgütteki tutum ve davranışlarını düzenlemek, çevresindekilerle iletişim kurma biçimlerinde yol gösterici olmaktadır (Başaran 1982).

Örgütte verilen ödüller ve yapılan cezalandırmalar, normların korunma sistemleri olarak ifade edilmektedirler. Normların temel alınarak tutum ve davranışların geliştirilmesi ödüllendirmeyle sonuçlanırken, normlara aykırı davranışlarda bulunulması cezalandırma ile sonuçlanmaktadır. Normlar, öğrenebilir özellikte olup, zaman içinde eylemlere alışkanlık olarak yansımaktadırlar. Uygulaması çoğunlukla otomatik olarak

geçekleşmekte ve birey çoğu kez norma uyduğunun farkında bile olmamaktadır (Unutkan 1995).

2.3.4.4. İnançlar

İnançlar, bir örgütteki üyelerin kendilerini anlamasını sağlamakta olup, ayrıca çevresindeki bireylerin hareketlerini değerlendirmesini ve dünyayı algılamasını sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Şişman 2002).

İnançlar, örgüt içindeki inanış ve güven mekanizmasının kurulmasına yarayan değerler olarak belirtilmektedir. Örgütte, çalışma sonucunda başarının elde edilmesi sonucunda, bireylerin ödül alacağına yönelik inanç geliştirmesi, bireylerin moralini arttırıcı olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt üyeleri, davranışlarına yön veren ve eylemlerinin anlamlandırılmasını sağlayan bazı inançlara sahiptirler. Örgüt kültürünün oluşturulması ve sürekliliğinin devamı için inançlar, önemli bir yer taşımaktadırlar. İnançların oluşum süreci, bireylerin örgütte meydana gelen olaylara tepkileri, çevrelerindeki bireylerin tutum ve eylemlerine yönelik görüşlerinden yola çıkılarak anlam kazanmaktadır. Bireylerin, toplumsal normlara anlam atfetmelerinde inançların büyük bir payı olduğu belirtilmektedir. Örgütlerde inançların ortak paydada buluşup, pek çok örgüt üyesi tarafından paylaşılması, örgüt kültüründe görünür hale gelmesini arttırmaktadır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci 2004).

2.3.4.5. Törenler ve Simgeler

Törenler, “katılımcılara genellikle bir izleyici kitlesine kültürel değerleri iletmek amacıyla detaylı bir şekilde hazırlanan canlı, planlanmış faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır (Vural 2003). Örgüt kültürünün belirteçleri olan simgeler, örgütü ifade eden logolar, sloganlar ve amblemlerden meydana gelmektedirler. Bu kapsamda bir örgütün törenleri ve simgeleri (Varol 1993; Vural 2003);

- Çalışanların giydiği kıyafetler, ilişkilerinin temeli olan selamlaşmalar ve buna benzeyen sembolik öğeler,

- Anmalarda kullanılan rozet ve flamalar,

- Örgütte başarılı olanları, emekli olanları kutlamak için yapılan törenler,

- Astar ve üstler arasındaki mesafeyi ya da yakınlığı ortaya koymada kullanılan birtakım işaretler olabilir.

Törenler ve simgelerin, örgüt üyelerinin motivasyonunu ve bağlılık düzeyini arttırdığı ifade edilmektedir.

2.3.4.6. Semboller

Semboller, örgüt kültürü içinde bireyler tarafından özel değer atfedilen sözcükler, tutum ve davranışlardan meydana gelmektedirler. Başka bir deyişle semboller, kültürün oluşmasından başlayarak, kültürün özdeşleşme ve yerleşme sürecinde katkıları olan, çalışanlar tarafından anlamlandırılan eylem ve nesnelere oluşturmaktadırlar. Ayrıca semboller, gözle görüldenden daha fazlasını söyleyen, yani asıl içeriğin ötesinde anlamları akla getiren önemli objelerdir (Eren 1998; Greenberg 2002).

Sembollerini önemli hale getiren etmenler, onların karmaşık mesajları iç ve dış çevreye etkin ve kısa yoldan aktarabilme yetenekleriyle açıklanmaktadır. Semboller, aynı zamanda yönetim tarafından çalışanlara neyin önemli olduğunu üst yönetimlerce ail olma düzeyinin yanı sıra uygun bulunan tutum ve davranış şekillerini de (otoriter, katılımcı, risk alan, tutucu, sosyal vb. gibi) aktarmaktadır (Robbins 2003).

2.3.4.7. Hikayeler ve Mitler

Örgütlerin geçmişini yansıtan ve anlamlandıran farklı biçimlerdeki olaylardan oluşmaktadır. Hikayeler, örgütlerde farklı pozisyonlarda yer alan çalışanlarla ilgili ilişkilere yönelik bilgi sunması ve örgütün değişim sürecini görmeyi sağlaması nedeniyle dikkate alınması gereken olgulardır (Martin ve Siehl 1983).

Hikâye ve mitlerin en önemli özelliklerinin, örgütte değerlerin çalışanlar tarafından kabul görmesine ve derinleşmesine katkı sağlayıp, örgüt üyelerinin eylemlerini yönlendirmesine yardımcı olduğu söylenmektedir. Bu sayede, çalışanlar kendilerinden beklenen tutum ve davranışlardan haberdar olmakta ve bunları yerine getirebilmeleri kolaylaşmaktadır (Gordon 1993; Unutkan 1995).

Örgütler kültürlerini, vizyonlarını, stratejilerini çalışanlara benimsetmek için hikayelerden yararlanmaktadırlar (Vural 2003).

2.3.4.8. Dil

İnsanlar arası iletişimin sağlanması ve geleneklerin nesilden nesile aktarılması için kültürün en önemli öğelerinden biri de dildir. Toplumsal kültürlerin olduğu gibi örgütsel kültürlerin de kendilerine has bir dili vardır. Örgütler oluşturdukları dilden,

kültürleri nitelendirmek ve açıklamak için yararlanırlar. Çalışanlar kuruma girdiklerinde, bu örgüt dilini öğrenerek kurum kültürünü benimserler ve örgütsel uyumun sağlanmasına olanak tanırırlar (Robbins 1987).

Farklı alanlarda oluşmuş olan örgütlerin birbirlerinden farklı örgüt dilleri vardır. Örgütsel dil mesleki bir terminoloji içermektedir. Örgüt içinde kullanılan deyimler, mimikler, kavramlar, beden dili, sloganlar, şakalar, mecazlar, benzetmeler ve dedikodular örgütsel dili oluşturan öğelerdendir (Bakan, Büyükebeşe, ve Bedestenci 2004).

2.3.5. Örgüt Kültürü Modelleri

2.3.5.1. Parsons Modeli

Amerikalı sosyolog Parsons, toplumsal değerlerin örgüt kültürünün oluşumu üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmıştır. Parsons, “AGIL” modelinde, toplumsal yapılarda sistemin devamlılığının sağlanması için belirli işlevlerin karşılanması gerektiği gibi ileri sürmüştür. Bu model uyum, amaçlar, bütünleşme ve geçerlilik olmak üzere dört temel işlevden bahsetmektedir (Eren 2008).

- **Uyum (Adaptation):** İçinde bulunulan toplumsal sistemi tanımak ona uyum sağlamak için gereklidir. Toplumsal sistemdeki değişiklikleri anlamak ve anlamlandırmak bu değişimlere uyum sağlamayı da beraberinde getirmektedir.

- **Amaçlar (Goal attainment):** Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi ve sonuç olarak başarı kazanılması ile ilgilidir.

- **Bütünleşme (Integration):** Toplumsal sistemin kendisi ve içinde yer alan daha küçük ölçekteki alt sistemler arasındaki uyumun sağlanması ile ilişkilidir.

- **Geçerlilik (Legitimacy):** Toplumsal sistem içinde kabul edilmek ve onaylanmak için belirli bir kamusal destek oluşturmak ile ilişkilidir.

2.3.5.2. Harrison ve Handy / Pheysey Örgüt Kültürü Modeli

Harrison kültürleri “güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü ve birey kültürü” olarak sınıflamaktadır. Handy, Harrison’un sınıflandırmasını temel alarak örgüt kültürlerini “güç kültürü (Zeus)”, “rol kültürü (Apollo)”, “görev kültürü (Athena)” ve “birey kültürü (Dionysos)” olarak dört boyutta incelemekte ve bunları Yunan

mitolojisinden tanrı ve tanrıçalarla nitelendirmektedir. Bu dört boyutlu ayırım, Harrison'un yaptığı sınıflamayla paralel bir doğrultudur (Şişman 2002).

Güç kültürü (Zeus): Hiyerarşinin ön planda olduğu ve örgütte gücün bir kişide ya da bir grupta toplandığı örgüt kültürü boyutudur. Bu kültürde statü, güç, itaat ve denetim gibi unsurlar vurgulanmaktadır. Bu kültürdeki kilit öneme sahip bireyler örgütten ayrılırsa örgüt dağılmaya başlayabilir. Çünkü bu örgüt boyutunda, örgüt içinde yatay iletişimden ziyade dikey iletişim daha ön plandadır. Genellikle küçük ve orta boy işletmelerde hakim olan bu kültür tipinde tüm uygulama ve işlemler merkezi otoritenin bilgisi ve izni ile gerçekleşir. Diğer boyutlara göre çevre koşullarının değişimine daha hızlı uyum sağlanabilir (Bakan ve ark. 2004).

Görev kültürü (Athena): Proje merkezli bir kültür boyutudur. Bu kültürde önemli olan iş veya görevin kendisidir. Bireyler kendi disiplinlerini kendileri sağlar. Merkezi yönetimin olmaması bireysel çalışma metodlarının benimsenmesini sağlar (Hampden-Turner, 1990). Kurumdaki pozisyonlarda doğru kişilerin çalışması ve yetenekleri doğrultusunda kendilerine verilen işleri en iyi biçimde yapmaları çok önemlidir. Sonuç odaklı bir yapıya sahiptir. İşin nasıl yapıldığından ziyade çıktının niteliği ve niceliğine odaklanılır. Bu yüzden örgüt içinde rekabetin oluşmasını sağlar. İşin en iyi şekilde yapılması için çalışanların yaratıcı ve hızlı olmaları gereklidir. Örgütsel normlar ve yönergeler doğrultusunda yapılan az sayıdaki kontrol çalışanlara olan güvenin göstergesidir (Handy 1981). Etkinlik ajansları, yazılım şirketleri ve reklam şirketleri bu kültür boyutuna örnek olarak verilebilir.

Rol kültürü (Apollo): Bu kültür boyutunda örgütteki roller, o roldeki bireyin kendisinden daha önemlidir pozisyonları ve örgütün tanımlanmasında bu roller öne çıkmaktadır (Bakan ve ark. 2004). Diğer kültür boyutlarından daha katı ve resmidir. Örgütte otorite ve hiyerarşi ön plandadır. Ayrıntılı biçimde tanımlanmış iş tanımları, roller, yapılması gerekenler ve kurallar önceden planlanmıştır. Örgütte birimler arası çalışmalar, rol ve yetki tanımları bürokrasiyle yürümektedir. Ayrıca her birey üstüne düşen görevin ne olduğunu bilir, yapması gerekeni yapar. Bu kültür boyutuna kamu kurum ve kuruluşları örnek olarak verilebilir.

Birey kültürü (Dionysos): Bireyin ön planda olduğu bu kültür boyutunda bireysel başarılar ve çalışmalar merkezde yer almaktadır. Bireylerin bilgileri,

deneyimleri, yetenekleri ve yeterlilikleriyle sonuca ulaşmaları önemlidir. Mevcut örgütsel yapı, örgütteki bireylerin gereksinimlerini karşılamak ve desteklemek için vardır. Çalışanlar örgüt içindeki pozisyonlarını kaybetmemek için gereğini yaparlar ve örgütü kendi istekleri ve kariyerleri doğrultusunda yararlanabilecekleri bir oluşum olarak algırlar (Jarvis 1999).

2.3.5.3. Ouchi'nin Z Kültürü Modeli

Quchi (1987), Amerikan "A tipi örgütler" ile Japon "J tipi örgütler" in özelliklerini inceleyerek işletmeleri başarıya ulaştırabilecek örgüt yapısının ana hatlarını belirlemiştir. Quchi bu yaklaşımına "Z Teorisi" adını vermiştir. "A tipi bir örgüt", işçi başına yüksek cirolar, kısa süreli istihdam, bireysel karar verme, hızlı değerlendirme, liyakate dayalı bireysel sorumluluk ve terfi, bürokratik kontrol, uzmanlaşmış kariyer yolu, karşılıklı bağımlılık ve görev odaklı kaygıyı temsil etmektedir. "J tipi örgüt" ise, yaşam boyu istihdam, kolektif sorumluluk, yavaş değerlendirme ve terfi, örtük, gayri resmi ve stabil kontrol yani klan tipi kontrol, uzmanlık dışı kariyer yolu ve çalışanın iyiliği için bütünsel kaygıyı vurgulamaktadır.

2.3.5.4. Quinn – Cameron Modeli

Cameron ve Quinn, örgütsel hayat döngüsü modelini dört basamaklı bir yapı olarak şekillendirmişlerdir. Bu modelde her basamaktaki örgüt sahip olduğu belirgin özellikleri ile nitelendirilmiştir. Cameron'a göre örgütler, vizyonun ve kaynakların ortaya konduğu ilk aşamada girişimci ve yaratıcı bir dürtü ile işe başlamaktadır. Örgütün temelleri sağlandıktan sonra, ikinci aşamada çalışanlar arasındaki iletişim ve uyumun doğurduğu birliktelik gelmektedir. İkinci aşamada çalışanlar ve örgüt arasında oluşan bu bağlılık örgütün sürekliliği için oldukça önemlidir. Üçüncü aşamada örgütler hedef ve amaçlarını belirleyerek sonuca ulaşmaya çalışırlar. Bu aşamada örgüt yapısı sağlamlaşmıştır. Dördüncü ve son aşamada ise örgüt içindeki işlerin kolaylaştırılmasını ve sorumlulukların dağıtılmasını sağlayan alt sistemler oluşarak örgütsel yapının katılığı ortadan kalkar ve esnek hale gelir. Oluşumunu yeni tamamlayan bir örgütte bu dört aşamanın her biri meydana gelmektedir (Cameron ve Whetten 1981).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

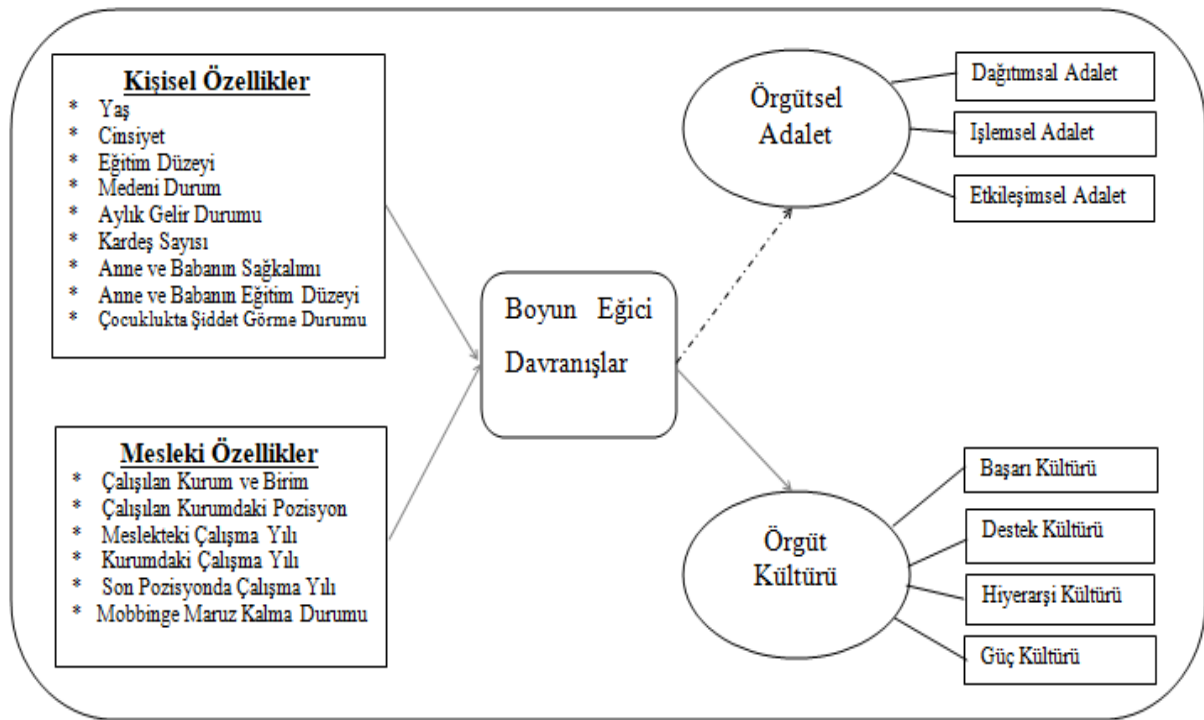
Bu araştırma, hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyini belirlemek ve kişisel-mesleki özellikleri ile örgütsel adalet ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyi nasıldır?
- Hemşirelerin kişisel özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, aylık gelir durumu, kardeş sayısı, anne ve babanın sağkalımı, anne ve babanın eğitim düzeyi, çocuklukta şiddet görme durumu) ile boyun eğici davranış düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Hemşirelerin mesleki özellikleri (çalışılan kurum ve birim, mesleki ve kurumsal deneyim ile pozisyon, bulunulan pozisyondaki çalışma süresi, mobbing uygulanma durumu) ile boyun eğici davranış düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Hemşirelerin örgütsel adaleti algılayışları nasıldır?
- Hemşirelerin örgüt kültürünü algılayışları nasıldır?
- Hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyleri ile örgütsel adalet algıları ve buldukları örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmadaki değişkenler arasında aranan ilişkiler Şekil 3-1’de gösterilmiştir:



Şekil 3-1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa bölgesindeki tüm hastaneler oluşturmakla birlikte, yasal olarak izin alınabilen bir özel, bir devlet ve bir de Sağlık Bakanlığı Hastanesi araştırmanın evreninde yer almıştır. Araştırmanın örneklemini ise yasal olarak izin alınan bu üç hastanede, en az 6 ay ve üzeri görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler oluşturmuştur. Bu üç hastanede görevli yaklaşık 700 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmıştır. Özel hastanede çalışan 550 hemşirenin 258'inden, üniversite hastanesinde çalışan 482 hemşirenin 109'undan ve Sağlık Bakanlığı Hastanesi'nde çalışan 106 hemşirenin 102'sinden veriler toplanmıştır. Üniversite hastanesinde görevli hemşirelerin çok yoğun çalışmaları ve personel yetersizliği nedeniyle araştırmaya katılma düzeyleri düşük kalmıştır. Araştırmaya katılım oranı evrenin %41.21'ini oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 2019 yılının Şubat ile Mayıs ayları arasında toplanmıştır. Veriler, İstanbul ili Avrupa Bölgesinde yer alan Sağlık Bakanlığı Hastanesi, köklü bir

üniversite hastanesi ve uluslararası akreditasyon belgesine sahip bir özel hastane olmak üzere toplam üç farklı hastaneden toplanmıştır. Araştırma verileri genellikle hemşire odası veya kantin gibi hemşirelerin uygun olma durumlarına göre belirlenen yerlerde toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak veri toplama formu, araştırmacı tarafından bir hafta sonra geri alınmak üzere verilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin soruların yer aldığı Tanıtıcı Bilgi Formu, Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır.

3.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Hemşirelere ilişkin kişisel (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çocuklukta yaşanılan yer, anne-babanın eğitim durumu, kardeş sayısı vb.) ve mesleki özellikleri (çalıştıkları pozisyon, çalıştıkları bölüm, kaç yıldır çalıştıkları vb.) içeren 21 sorudan oluşmaktadır. Formda yer alan ilk 19 soru tüm katılımcıların eksiksiz olarak doldurması amacıyla, araştırma içeriğine uygun olarak oluşturulurken; iki soru ise yönetici hemşirelere yönelik hazırlanmıştır (EK-1).

3.5.2. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği

Gilbert ve Allan (1994) tarafından geliştirilen “Submissive Acts Scale”, Savaşır ve Şahin (1997) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. “Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği (BEDÖ)” 16 maddeden oluşmakta ve her maddede sözü edilen davranışın kişiyi ne kadar iyi tanımladığı sorulmaktadır. Ölçeğin değerlendirmesi “1- Hiç tanımlamıyor”, “2- Biraz tanımlıyor”, “3- Oldukça tanımlıyor”, “4- İyi tanımlıyor” ve “5- Çok iyi tanımlıyor” şeklinde 5’li Likert tipinde yapılmaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmekte ve ölçekten alınan puanların yüksekliği, daha yüksek düzeyde boyun eğici davranışı göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach alfa katsayısı .89’dur (EK-2).

Bu araştırmada Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği’nin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

3.5.3. Örgütsel Adalet Ölçeği

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Justice Scale”nin, Türkçe uyarlaması “Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)” Yıldırım (2002) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 5’li Likert şeklinde hazırlanmış, toplam 20 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 1-5 arasındaki maddeler dağıtımsal adalet, 6-11 arasındaki maddeler işlemsel adalet, 12-20 arasındaki maddeler ise etkileşimsel adalet alt boyutlarını ölçmeye yöneliktir. Ölçek maddeleri “1- Hiç katılmıyorum”, “2- Katılmıyorum”, “3- Kısmen katılıyorum”, “4- Katılıyorum”, “5- Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça örgütsel adalet düzeyi daha olumlu olmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .81, .89 ve .95 olarak saptanmıştır (EK-3).

Bu araştırmada Örgütsel Adalet Ölçeği’ne ait alt boyutların Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları; dağıtımsal adalet alt boyutu için .78; işlemsel adalet alt boyutu için .89; etkileşimsel adalet alt boyutu için .96 olarak bulunmuştur.

3.5.4. Örgüt Kültürü Ölçeği

Başarı, güç, destek ve hiyerarşi kültürlerinden oluşan Harrison’un dörtlü örgüt kültürü temel alınarak Mamatoğlu (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları araştırmacı tarafından yapılmıştır. “Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖKÖ)” dört alt boyut üzerinden değerlendirilmektedir. Örgüt kültürünü belirlemeye yönelik ölçeğin; 1, 5, 9 ve 13. soruları başarı kültürünü, 2, 6, 10 ve 14. soruları güç kültürünü, 3, 7, 11 ve 15. soruları destek kültürünü, 4, 8, 12 ve 16. soruları ise hiyerarşi kültürünü ölçmeye yönelik oluşturulmuştur. 5’li Likert tipindeki ölçekte “1- Kesinlikle katılmıyorum”, “2- Katılmıyorum”, “3- Kararsızım”, “4- Katılıyorum”, “5- Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça, örgüt kültürü düzeyi daha olumlu olmaktadır. Toplam 16 maddeden oluşan ÖKÖ için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .75’dir. ÖKÖ’nün alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları ise başarı kültürü için .81; güç kültürü için .65; destek kültürü için .77; hiyerarşi kültürü için .70 olarak bulunmuştur (EK-4).

Bu araştırmada Örgüt Kültürü Ölçeği’nin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Ayrıca ÖKÖ’nün alt boyutlarına ait Cronbach alfa güvenilirlik

katsayıları; başarı kültürü alt boyutu için .83; güç kültürü alt boyutu için .45; destek kültürü alt boyutu için .73; hiyerarşi kültürü alt boyutu için .70 olarak bulunmuştur.

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmanın bağımlı değişkenini boyun eğici davranışlar ölçeğinden alınan toplam puan oluşturulmuşken, bağımsız değişkenlerini hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile örgütsel adalet ve örgüt kültürü düzeyleri oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 22 istatistik programı aracılığı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler Tablo 3-1’de gösterilmiştir.

Tablo 3-1. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

İncelenen Özellik	İstatistiksel Yöntemler
Kişisel ve mesleki özellikler	Sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma
Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre BEDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması	Bağımsız örneklem için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ileri analiz Tukey), Kruskal Wallis testi.
Ölçeklerden alınan puanlar	Ortalama ve standart sapma
ÖAÖ ve ÖKÖ ile BEDÖ puanları arasındaki ilişki	Pearson korelasyon analizi

Verilerin değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi olarak 0,05 güven aralığı temel alınmıştır.

Korelasyon verileri incelenirken; 0 ile 0,24 arası zayıf ilişki, 0,25 ile 0,49 arası orta düzeyde ilişki, 0,50 ile 0,74 arası güçlü ilişki ve 0,75 ile 1,00 arası çok güçlü ilişki olarak değerlendirilmiştir (Aksakoğlu 2013).

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmayı yapmadan önce İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler -Etik Kurulu’ndan etik kurul onayı alındı (Tarih: 24.05.2018; Sayı: 184808). Sonrasında ise araştırmanın uygulanacağı kurumlardan yazılı izinler alındı (EK 7-8-9).

Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelerden bilgilendirilmiş onam formu alındı (Bilgilendirilmiş Onam Formu/EK-5).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri

Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin, hastane ortamında çok yoğun bir çalışma ortamında olmalarından dolayı araştırmaya zaman ayırmakta güçlük çekmişlerdir. Bu da örneklemin temsil oranının düşük olmasına neden olmuştur

Diğer yandan boyun eğici davranışlarla ilgili yabancı ve Türkçe alan yazındaki kaynak yetersizliği ve konunun çok az çalışılmış olması bulguların tartışılmasını güçleştirmiştir.

Araştırma verileri araştırma örneklemiyle sınırlıdır.



4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılardan toplanan verilerin analiz sonuçları yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi aşağıdaki sıra ile verilecektir:

- Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular,
- Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular,
- Hemşirelerin Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Dağılımına İlişkin Bulgular,
- Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular,
- Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular,
- Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesine İlişkin Bulgular.

4.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, hemşirelerin kişisel özelliklerinin dağılımına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N = 469)

Değişkenler	<i>n</i>	%
• Cinsiyet		
Kadın	381	81,2
Erkek	88	18,8
• Yaş		
18-29	294	62,7
30-39	113	24,1
40 ve üzeri	62	13,2
• Medeni durum		
Evli	140	29,9
Bekar	329	70,1
• Eğitim durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	80	17,1
Önlisans	55	11,7
Lisans	253	53,9
Lisansüstü	81	17,3

**Tablo 4-1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N = 469)
(Devamı)**

• Ekonomik durum		
İyi	193	41,1
Orta	247	52,7
Kötü	29	6,2
• Anne ve babanın yaşama durumu		
Her ikisi de sağ	403	85,9
Her ikisi de hayatta değil	14	2,9
Sadece anne sağ	41	8,8
Sadece baba sağ	11	2,4
• Annenin eğitim durumu		
Okuryazar değil	35	7,5
Okuryazar/İlkokul	234	49,9
Ortaokul	88	18,8
Lise	81	17,2
Üniversite ve üstü	31	6,6
• Babanın eğitim durumu		
Okuryazar değil	7	1,5
Okuryazar/İlkokul	144	30,7
Ortaokul	116	24,7
Lise	139	29,6
Üniversite ve üstü	63	13,5
• Çocuklukta yaşanılan yer		
Köy	84	17,9
Kasaba	78	16,6
Şehir	186	39,7
Büyükşehir	121	25,8
• Çocuklukta ebeveynlerden şiddet görme durumu		
Hayır	377	80,3
Evet, psikolojik şiddet gösterdi	37	7,9
Evet, fiziksel şiddet gösterdi	19	4,1
Evet, iki tür şiddeti de gösterdi	36	7,7
• Kardeş sayısı		
Tek çocuk	27	5,7
2	141	30,1
3	159	33,9
4	83	17,7
5 ve daha fazla	59	12,6
• Kardeş sırası		
Tek çocuk	27	5,7
İlk	163	34,7
Ortanca	137	29,3
Son	142	30,3

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özelliklerinin dağılımı incelenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın (81,23), yaş ortalamalarının $29,25 \pm 7,80$, bekar (%70,14), lisans mezunu (%53,94), ekonomik durumlarının orta düzeyde (%52,66) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin büyük çoğunluğunun ebeveynlerinin her ikisinin de sağ olduğu (%85,93), annelerinin eğitim düzeyi (%49,89) ile babalarının eğitim düzeyinin okuryazar veya ilköğretim mezunu olduğu (%30,70), çocukluklarının şehirde geçtiği (%39,66), çocukluklarında ebeveynlerinden şiddet görmediği (%80,38), üç kardeş olduğu (%33,90) ve ailenin ilk çocuğu olduğu (%34,75) saptanmıştır.

4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N = 469)

Değişkenler	n	%
• Hastane türü		
Özel Hastane	258	55,0
Üniversite Hastanesi	109	23,2
Sağlık Bakanlığı Hastanesi	102	21,8
• Çalışılan kurumdaki pozisyon		
Hemşirelik hizmetleri müdürü	2	0,4
Hemşirelik hiz. mdr. yardımcısı	2	0,4
Sorumlu hemşire	51	10,9
Klinik eğitim hemşiresi/Lider	51	10,9
Hemşire	363	77,4
• Çalışılan birim		
Yatan hasta katı	206	43,9
Yoğun bakım	29	6,2
Ameliyathane	61	13,0
Poliklinik	32	6,8
Acil servis	43	9,2
Diğer	98	20,9
• Meslekteki çalışma yılı		
<5	266	56,7
5 - 10	98	20,9
>10	105	22,4
• Kurumdaki çalışma yılı		
<5	313	66,7
5 - 10	100	21,3
>10	56	12,0

**Tablo 4-2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N = 469)
(Devamı)**

• Son pozisyonda çalışma yılı		
<5	355	75,7
5-10	88	18,8
>10	26	5,5
• Mobbinge maruz kalma durumu		
Evet	149	31,8
Hayır	320	68,2

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun özel hastanede çalıştığı (%55,01), hemşire olduğu (%77,40), yatan hasta katında çalıştığı (%43,92), meslekte (%56,71), kurumda (%66,73) ve son pozisyonda (%75,69) çalışma sürelerinin beş yıl ve altında olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerin çoğu mobbinge maruz kalmadığını belirtmiştir (%68,23).

4.3. Hemşirelerin Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Dağılımına İlişkin Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin boyun eğici davranışlar, örgütsel adalet ve örgüt kültürü düzeylerini belirlemeye ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-3. Hemşirelerin Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Dağılımı (N = 469)

Ölçekler	Ölçeklerden	Katılımcıların	Ort.	ss
	alınabilecek	aldığı		
	max. –min.	max. – min.		
	puanlar	Puanlar		
BEDÖ	16-80	16-65	30,97	7,44
Dağıtımsal adalet	5-25	5-25	13,66	4,22
İşlemsel adalet	6-30	6-30	17,66	5,58
Etkileşimsel adalet	9-45	9-45	29,43	8,30
Başarı kültürü	4-20	4-20	13,00	3,61
Güç kültürü	4-20	4-20	11,66	2,67
Destek kültürü	4-20	4-20	13,13	3,19
Hiyerarşi kültürü	4-20	4-20	12,36	3,19

Araştırmaya katılan hemşirelerin BEDÖ ile ÖAÖ ve ÖKÖ'nün alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; BEDÖ ortalama $30,97 \pm 7,44$ puan aldıkları görülmüştür.

Katılımcıların ÖAÖ'nün alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; dağıtımsal adalet alt boyutundan $13,66 \pm 4,22$; işlemsel adalet alt boyutundan $17,66 \pm 5,58$; etkileşimsel adalet alt boyutundan ise $29,43 \pm 8,30$ puan aldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların ÖKÖ'nün alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; başarı kültürü alt boyutundan $13,00 \pm 3,61$; güç kültürü alt boyutundan $11,66 \pm 2,67$; destek kültürü alt boyutundan $13,13 \pm 3,19$; hiyerarşi kültürü alt boyutunda ise $12,36 \pm 3,19$ puan aldıkları saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin en yüksek puan ortalamasını hiyerarşi kültüründen, en düşük puan ortalamasını ise güç kültüründen elde ettikleri belirlenmiştir.

4.4. Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin kişisel özelliklerine göre boyun eğici davranış düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 4-4. Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N = 469)

Değişkenler	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	
• Cinsiyet						
Kadın	381	30,44	7,22	-3,235	,001**	
Erkek	88	33,26	7,96			
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
• Yaş						
18-29 ^a	294	32,12	7,88	9,919	,000***	a > b, c**
30-39 ^b	113	29,17	6,40			
40 ve üzeri ^c	62	28,75	5,83			
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
• Medeni durum						
Evli	140	29,56	7,02	-2,685	,008**	
Bekar	329	31,56	7,54			
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>KW</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
• Eğitim durumu						
Sağlık Meslek Lisesi ^a	80	32,56	7,14	17,33	,001**	a > c*
Önlisans ^b	55	33,94	10,01			a > d***
Lisans ^c	253	30,52	6,97			b > c, d**
Yüksek lisans ve üzeri ^d	81	28,76	6,22			c > d*
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>KW</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
• Annenin eğitim düzeyi						
Okuryazar değil ^a	35	29,14	7,20	14,156	,007**	a < d, e**
Okuryazar/İlkokul ^b	234	30,14	6,80			b < d**
Ortaokul ^c	88	31,45	8,38			b < e*
Lise ^d	81	32,90	8,05			
Üniversite ve üstü ^e	31	32,87	6,77			
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
• Kardeş sırası						
Tek çocuk ^a	27	30,77	6,36	5,947	,051	c < d*
İlk ^b	163	31,51	8,24			
Ortanca ^c	137	29,71	6,53			
Son ^d	142	31,59	7,41			
	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>ss</i>	<i>KW</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
• Çocuklukta yaşanan yer						
Köy ^a	84	31,86	7,59	9,378	,025*	a > b*
Kasaba ^b	78	29,58	7,31			d > b, c*
Şehir ^c	186	30,29	7,12			
Büyükşehir ^d	121	32,28	7,72			

****p* < .001 ; ***p* < .01 ; **p* < .05

Tablo 4.4'te, araştırmaya katılan hemşirelerin kişilik özelliklerine göre BEDÖ'den elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki fark gösterilmiştir. Buna göre;

Erkek hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($33,26 \pm 7,96$), kadın hemşirelere ($30,44 \pm 7,22$) göre ileri derecede anlamlı olarak daha fazladır ($p = .001$). Bu bulgu; erkek hemşirelerin, kadın hemşirelere göre daha fazla boyun eğme davranışı gösterdiklerini ifade etmektedir.

18-29 yaşları arasındaki hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($32,12 \pm 7,88$), hem 30-39 yaşları arasındakilere ($29,17 \pm 6,40$), hem de 40 ve üzeri yaştakilere ($28,75 \pm 5,83$) göre ileri derecede anlamlı olarak daha fazladır (sırasıyla; $p = .001$ ve $p = .003$). Diğer yaş grupları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$). Bu bulgu, 18-29 yaşları arasındaki hemşirelerin kendilerinden yaşça daha büyük olan hemşirelere göre daha fazla boyun eğme davranışı gösterdiklerini ifade etmektedir.

Bekar hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($31,56 \pm 7,54$), evli hemşirelere göre ($29,56 \pm 7,02$) ileri derecede anlamlı olarak daha fazladır ($p = .008$). Bu bulgu; bekar hemşirelerin, evli hemşirelere göre daha fazla boyun eğme davranışı gösterdiklerini ifade etmektedir.

Sağlık Meslek Lisesi mezunu hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($32,56 \pm 7,14$), lisans mezunu olanlara göre ($30,52 \pm 6,97$) anlamlı olarak daha fazladır ($p = .012$). Ayrıca Sağlık Meslek Lisesi mezunu hemşireler ($32,56 \pm 7,14$), lisansüstü ve üzeri bir eğitim durumu olanlara göre ($28,76 \pm 6,22$) çok ileri derecede anlamlı olarak daha fazla puan ortalaması elde etmişlerdir ($p = .000$). Önlisans mezunu hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($33,94 \pm 10,01$), hem lisans mezunu olanlara göre ($30,52 \pm 6,97$) hem de lisansüstü ve üzeri bir eğitim durumu olanlara göre ($28,76 \pm 6,22$) ileri derecede anlamlı bir şekilde daha fazladır (sırasıyla; $p = .009$ ve $p = .002$). Ayrıca lisans mezunu olan hemşirelerin puan ortalamaları ($30,52 \pm 6,97$), lisansüstü ve üzeri bir eğitim durumu olanlara göre ($28,76 \pm 6,22$) anlamlı şekilde daha yüksektir ($p = .039$). Diğer eğitim durumu kategorileri arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$). Bu bulgulara göre lisans, lisansüstü veya daha yüksek bir eğitim durumuna sahip olan hemşireler, Sağlık Meslek Lisesi veya önlisans mezunu olanlara göre daha düşük

düzeyde boyun eğici davranış sergilemektedirler. Lisans mezunu hemşirelerin ise lisansüstü veya daha yüksek bir eğitim durumu olanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış gösterdikleri bulgulanmıştır.

Annesi okuryazar olmayan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (29,14±7,20), hem annesi lise mezunu olanlara (32,90±8,05), hem de annesi üniversite ve üzerinde bir mezuniyete sahip olanlara (32,87±6,77) göre ileri derecede anlamlı olarak daha düşüktür (sırasıyla; $p=.004$ ve $p=.005$). Ayrıca annesi okuryazar veya ilkokul mezunu olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (30,14±6,80), annesi lise mezunu olanlara (32,90±8,05) göre ileri düzeyde anlamlı olarak daha düşük ($p=.008$); annesi üniversite ve üzerinde bir mezuniyete sahip olanlara (32,87±6,77) göre ise anlamlı şekilde daha düşüktür ($p=.026$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgular, annesi okuryazar olmayan veya okuryazar/ilkokul mezunu olan hemşirelerin, annesi lise, üniversite veya daha ileri bir eğitim durumuna sahip olanlara göre daha düşük düzeyde boyun eğme davranışı gösterdiklerini ifade etmektedir.

Çocukluğunda köyde yaşamış olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (31,86±7,59), kasabada yaşamış olanlara (29,58±7,31) göre anlamlı olarak daha fazladır ($p=.030$). Ayrıca çocukluğunda büyükşehirde yaşamış olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (32,28±7,72), hem kasabada yaşamış olanlara (29,58±7,31), hem de şehirde yaşamış olanlara (30,29±7,11) göre anlamlı olarak daha fazladır (sırasıyla; $p=.015$ ve $p=.027$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgular, çocukluğunu köyde geçirmiş olan hemşirelerin, çocukluğunu kasabada geçirmiş olanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış gösterdiklerini ifade etmektedir. Ayrıca çocukluğunu büyükşehirde geçirenlerin kasabada veya şehirde geçirmiş olan hemşirelere göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranışta buldukları bulgulanmıştır.

Kardeşleri arasında en küçük çocuk olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (31,59±7,41), ortanca çocuk olan hemşirelere göre (29,71±6,53) anlamlı olarak daha fazladır ($p=.018$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgu, ailede en küçük çocuk olan hemşirelerin, ortanca

çocuk olan hemşirelere göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerin, ebeveynlerinin hayatta olup olmamasına ($p=.355$); ekonomik durumlarına ($p=.599$); babalarının eğitim durumuna ($p=.433$); çocukluklarında ebeveynlerinden şiddet görüp görmemelerine ($p=.460$); kardeş sayılarına ($p=.470$) göre elde ettikleri puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

4.5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin mesleki özelliklerine göre boyun eğici davranış düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 4-5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği'nden (BEDÖ) Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N = 469)

Değişkenler	n	Ort.	ss	F	p	Fark
• Çalışılan hastane türü						
Özel Hastane ^a	258	32,12	7,66	8,086	,000*	a > b*** a > c*
Üniversite Hastanesi ^b	109	28,87	6,63			
Sağlık Bakanlığı Hastanesi ^c	102	30,29	7,19			
	n	Ort.	ss	t	p	
• Çalışılan kurumdaki pozisyon						
Yönetici hemşire	106	29,34	6,05	-2,327	,008**	
Hemşire	363	31,25	7,79			
	n	Ort.	ss	F	p	Fark
• Hastanede çalışılan birim						
Yatan hasta katı ^a	206	29,78	6,52	4,758	,009**	b > a*
Özel birimler ^b	133	32,32	8,66			
Diğer ^c	130	30,82	7,34			
	n	Ort.	ss	F	p	Fark
• Meslekteki çalışma yılı						
<5 yıl	266	32,28	8,03	10,569	,000***	a > b* a > c***
5 – 10 yıl	98	29,78	6,63			
> 10 yıl	105	28,73	5,76			
	n	Ort.	ss	F	p	Fark
• Kurumdaki çalışma yılı						
<5 yıl	313	31,79	7,95	5,967	,003**	a > b* a > c*
5 – 10 yıl	100	29,47	5,78			
> 10 yıl	56	29,03	6,35			
	n	Ort.	ss	KW	p	Fark
• Mevcut pozisyonundaki çalışma yılı						
<5 yıl	355	31,63	7,84	10,320	,006**	a > b**
5 – 10 yıl	88	28,72	5,97			
> 10 yıl	26	29,42	3,91			

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Tablo 4.5'te, araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre BEDÖ'den elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki fark gösterilmiştir. Buna göre;

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastane grupları ile BEDÖ'den elde ettikleri puan ortalamaları karşılaştırıldığında aralarındaki farkın istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı olduğu belirlenmiştir. Hastane gruplarına göre puan dağılımı incelendiğinde en düşük boyun eğici davranış puan ortalamasının üniversite hastanelerinde ($28,87 \pm 6,63$), en yüksek puan ortalamasının ise özel hastanelerde ($32,12 \pm 7,66$) olduğu belirlenmiştir.

İleri analiz sonuçlarına göre (Tukey); özel hastanede çalışan hemşirelerin BEDÖ'den elde ettikleri puan ortalamaları ($32,12 \pm 7,66$), Sağlık Bakanlığı Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarına ($30,29 \pm 7,19$) göre anlamlı olarak daha fazladır ($p=.044$). Ayrıca özel hastanede çalışan hemşirelerin BEDÖ'den elde ettikleri puan ortalamaları ($32,12 \pm 7,66$), üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarına ($28,87 \pm 6,63$) göre çok ileri derecede anlamlı olarak daha fazladır ($p=.000$). Bu bulgular, özel hastanede çalışan hemşirelerin, Sağlık Bakanlığı Hastanesi'nde ve üniversite hastanesinde çalışanlara göre daha fazla boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Hastanede yönetsel pozisyonlarda çalışan; hemşirelik hizmetleri müdürü, müdür yardımcısı, sorumlu hemşire ve klinik eğitim hemşiresi “yönetici hemşire” kategorisinde birleştirilerek analize sokulmuştur. Buna göre; yönetici hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($29,34 \pm 6,05$), hemşirelere ($31,25 \pm 7,79$) göre ileri derecede anlamlı olarak daha düşüktür ($p=.008$). Bu bulgu, yönetici hemşirelerin, hemşire olarak çalışanlara göre daha düşük düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Meslekte çalışma yılı 6 ay ile 5 yıl arasında olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları ($32,28 \pm 8,03$), 5-10 yıl arasında olanlara ($29,78 \pm 6,63$) göre anlamlı olarak daha fazla ($p=.011$); 10 yıldan fazla olan hemşirelere ($28,73 \pm 5,76$) göre ise çok ileri derecede anlamlı olarak daha fazladır ($p=.000$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgular, meslekte çalışma yılı 6

ay ile 5 yıl arasında olan hemşirelerin, 5 yıldan daha fazla hemşirelik yapanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Kurumda çalışma yılı 6 ay ile 5 yıl arasında olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (31,79±7,95), hem 5 ile 10 yıl arasında olanlara göre (29,47±5,78), hem de 10 yıldan fazla olanlara (29,03±6,35) göre anlamlı olarak daha fazladır (sırasıyla $p=.017$ ve $p=.027$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgular, 6 ay ile 5 yıl arasında aynı hastanede çalışan hemşirelerin, 5 yıldan daha uzun süredir hemşirelik yapanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Son pozisyonda çalışma süresi 6 ay ile 5 yıl arasında olan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (31,63±7,84), 5 ile 10 yıl arasında olanlara (Ort=28,72; S=5,97) göre ileri derecede anlamlı olarak daha yüksektir ($p=.002$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Bu bulgu, 6 ay ile 5 yıl arasında hastanede aynı pozisyonda çalışan hemşirelerin, 5 ile 10 yıl arasında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerini göstermektedir.

Hastanede çalışılan birim değişkeninin analizi yapılırken; yatan hasta katında çalışan hemşireler, özel birimlerde çalışan hemşireler (yoğun bakım, ameliyathane, acil servis) ve diğer (endoskopi, poliklinik) olmak üzere hastanede çalışılan birimler üç kategoride toplanmıştır. Buna göre; hastanede özel birimlerde çalışan hemşirelerin elde ettikleri puan ortalamaları (32,32±8,66), yatan hasta katında çalışanlara (29,78±6,52) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($p=.013$). Diğer kategoriler arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Ayrıca hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarına göre elde ettikleri puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=.204$).

4.6. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği (BEDÖ) ile Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ) ve Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖKÖ) alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 4-6. Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi

<i>Ölçekler</i>		BEDÖ
Dağıtimsal Adalet	r	,094
	p	,042*
İşlemsel Adalet	r	,090
	p	,052
Etkileşimsel Adalet	r	,048
	p	,303
Başarı Kültürü	r	,145
	p	,002**
Güç Kültürü	r	,114
	p	,013*
Destek Kültürü	r	,066
	p	,153
Hiyerarşi Kültürü	r	,159
	P	,001**

***p < .001 ; **p < .01 ; *p < .05

Tablo 4.6’da BEDÖ ile ÖAÖ ve ÖKÖ’nün alt ölçeklerinin korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre:

BEDÖ ile dağıtimsal adalet alt ölçeği arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p=.042$); BEDÖ ile başarı kültürü alt ölçeği arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p=.002$); BEDÖ ile güç kültürü arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p=.013$); BEDÖ ile hiyerarşi kültürü arasında da pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p=.001$) vardır. Bu bulgulara göre BEDÖ’den alınan puan arttıkça dağıtimsal adalet, başarı kültürü, güç kültürü, hiyerarşi kültürü alt ölçekleri ve ÖKÖ’den alınan puanlar da pozitif yönde artış göstermektedir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, hastanelerde çalışan hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerini etkileyen kişisel ve mesleki özellikleri ile çalıştıkları kurumun örgüt kültürüyle ilgili değerlendirmeleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerinin ($30,97 \pm 7,44$) ortanın altında olduğu bulgulanmıştır. Torun ve arkadaşlarının (2012) yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin BEDÖ puan ortalaması $37,14 \pm 9,26$, Eşer ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında öğrencilerin BEDÖ puan ortalaması $38,11 \pm 9,73$ olarak bulunmuştur.

Araştırmada özel hastanede çalışan hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyleri hem Sağlık Bakanlığı Hastanesi'nde, hem de üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.4). Özel hastanede çalışan hemşirelerin Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha fazla boyun eğici davranış göstermelerinin nedeni, özel hastanelerde diğer hastanelere göre daha fazla hiyerarşik yapılanma olması, çalışanların işten çıkarılma kaygılarının daha yoğun olması ve daha fazla performans gösterme çabası taşımaları olabilir. Ayakdaş'ın (2014) hemşireler arasındaki psikolojik şiddet ve ilişkili faktörleri araştırdığı çalışmasında ise hemşirelerin çalıştıkları hastane türüne göre herhangi bir fark bulunmamıştır. Bunun nedeni, üniversite hastanelerindeki benzer kurumsal yapılanma ve örgüt kültürünün, üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin benzer düzeyde boyun eğici davranış sergilemelerine yol açması olabilir.

Hemşirelerin **cinsiyet** değişkenine göre boyun eğici davranış düzeyleri karşılaştırıldığında, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış gösterme eğilimine sahip oldukları bulunmuştur (Tablo 4.4). Bu sonucun elde edilmesinde, hemşirelik mesleğinde erkeklerin kadınlara göre daha yeni ve daha az sayıda olmalarının etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca hemşireliğin toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadın imgesiyle özleştirilmiş olmasının, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha fazla boyun eğici davranışlar sergilemesine yol açtığı belirtilebilir. Bu durumun, erkeklerin otoriter ebeveyn tutumları ile yetiştirilmiş olmalarından (Tekin ve Filiz 2008), düşük gelirli bir ailede büyümüş ve ailesinden

yeterli düzeyde destek görmemiş olmalarından (Yıldırım ve Ergene 2003) kaynaklandığı söylenebilir. Kaya ve arkadaşlarının (2004) tıp fakültesi öğrencilerinde boyun eğici davranışlar ile şiddetin ilişkisini inceleyen çalışmalarında, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha fazla boyun eğici davranış sergiledikleri saptanmıştır. Ercengiz'in (2013) öğretmenlerde mobbing ve boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında da erkeklerin, kadınlara göre daha fazla boyun eğici davranış gösterdiği belirlenmiştir. Dikmen ve arkadaşlarının (2017) hemşirelik öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile boyun eğici davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, erkek öğrencilerin kadınlara göre daha fazla boyun eğici davranış sergiledikleri bulunmuştur. Tüm bulgular değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlardan daha fazla boyun eğici davranış gösterdiği görülmüştür.

Hemşirelerin yaşlarına göre boyun eğici davranış düzeyleri kıyaslandığında, 1829 yaş arasındaki hemşirelerin, 30 yaş ve daha fazla olanlara göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergilediklerinin bulunmuş olması (Tablo 4.4), hemşirelerin yaşı arttıkça boyun eğici davranış düzeylerinin düştüğü şeklinde yorumlanabilir. Bu durum kişilerin yaşları arttıkça karakterlerinin oturması ve meslek deneyimlerinin artmasına bağlı olarak özgüvenlerinin yükselmesine bağlanabilir. Ayrıca yaş arttıkça kişilerin benlik saygısının artması da (Tutar, Başpınar ve Güler 2018) bu araştırma bulgusunu desteklemektedir. Alan yazında yaş değişkenine ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Hemşirelik öğrencilerinde öz duyarlılık, özgüven ve boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen Eraydın'ın (2010) araştırmasında, birinci sınıf öğrencilerinin dördüncü sınıf öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde boyun eğici davranış sergiledikleri bulunmuştur. Ancak Uzuner'in (2012) yönetici hemşirelerde duygusal zeka ve boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, hemşirelerin yaşına göre sergiledikleri boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark belirlenmemiştir.

Hemşirelerin **medeni durumlarına** göre boyun eğici davranış düzeyleri incelendiğinde, bekar hemşirelerin, evli hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4). Bunun nedeni evli hemşirelerin eşlerinden algıladıkları sosyal destek, sevgi ve güven duygularının bekarlara göre daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir. Bu durum, yapılan diğer bir

çalışmada evli bireylerin benlik saygılarının bekarlara göre daha yüksek olmasıyla da açıklanabilir (Parlar ve Gençal Yazıcı 2017). Alan yazın incelendiğinde medeni durum değişkenine ilişkin farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Uzuner'in (2012) yönetici hemşirelerdeki duygusal zeka ve boyun eğici davranış ilişkisini araştırdığı çalışmasında, bekar hemşirelerin evlilere göre daha fazla boyun eğici davranış sergiledikleri bulunmuştur. Tutar, Başpınar ve Güler (2018) akademisyenlerde benlik saygısı ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında evli ve bekarlar arasında herhangi bir fark bulmamışlardır.

Eğitim durumuna göre hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyleri incelendiğinde; lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin daha düşük eğitim düzeyine sahip hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu; lisans mezunu olan hemşirelerin ise hem Sağlık Meslek Lisesi, hem de önlisans mezunlarına göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4). Bu bulgulara göre hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça boyun eğici davranış düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Bunun nedeni, hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça, uzmanlaşmanın getirdiği bilgi, beceri ve deneyimle birlikte mesleki otonomilerinin artması olarak belirtilebilir. Diğer yandan akademik açıdan daha iyi bir eğitim düzeyine sahip olmanın kişilerin daha özgüvenli, yetkin, atılgan hissetmelerine ve liderlik becerilerine sahip olmalarına, sorgulayan ve araştıran (Benton 1999; Yılmaz ve Ekinci 2001; Özcan 2006) bireyler olmalarında etkili olduğu söylenebilir. Alan yazında eğitim durumu değişkenine ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tutar ve arkadaşlarının (2018) örneklemini akademisyenlerin oluşturduğu araştırmalarında, eğitim düzeyi arttıkça boyun eğici davranış düzeyinin düştüğü bulgulanmıştır. Ancak, Ayakdaş (2014) hemşirelerle yaptığı çalışmasında, hemşirelerin eğitim durumlarına göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark bulamamıştır.

Ebeveynlerinin eğitim durumlarına göre hemşirelerin boyun eğici davranış düzeyleri incelendiğinde; annesi okuryazar olmayan veya okuryazar/ilkokul mezunu olan hemşirelerin, annesi lise ve üzerinde bir eğitim düzeyine sahip hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4). Bu bulguya ilişkin, annenin eğitim düzeyinin artmasıyla çocukların kişiliği ve geleceği üzerinde daha baskın rol üstlendikleri, buna bağlı olarak çocuklarının daha fazla boyun eğici davranış eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Diğer bir deyişle, eğitimsiz annelerin

çocuklarının üzerinde yönlendirmelerinin olmaması nedeniyle çocukların daha özgür davranış sergilediklerini düşündürmektedir. Alan yazında ebeveynlerin eğitim durumu değişkenine ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Eşer, Khorshid ve Gürol Arslan'ın (2009) hemşirelik öğrencileriyle yaptıkları çalışmalarında, annenin eğitim düzeyi arttıkça boyun eğici davranış düzeylerinin düştüğünü bulmuşlardır. Sarıyar ise (2015) lise öğrencisi ergenlerle yaptığı çalışmada, annenin eğitim durumu değişkenine göre öğrencilerin boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark bulmamıştır. Eşer ve arkadaşları (2009) ile Sarıyar (2015) babanın eğitim düzeyine göre katılımcıların boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark olmadığını belirlemişlerdir.

Hemşirelerin **çocukluklarında yaşadıkları yere** göre boyun eğici davranış düzeyleri incelendiğinde; çocuklukta köyde yaşamış olan hemşirelerin kasabada yaşamış olanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu, çocuklukta büyükşehirde yaşamış olan hemşirelerin ise hem kasabada, hem de şehirde yaşamış olanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4). Bu araştırma bulgusu, köy yaşamının getirdiği yakın ilişki ve göz önünde olmaya bağlı kapalı toplumsal yapı ile büyükşehirdeki kozmopolit yapının getirdiği aşırı aile denetiminin bireylerin davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini, kasaba yaşamının ise daha özgürlükçü bir yaşam ortamı yarattığını düşündürmektedir. Alan yazında ise, çocuklukta yaşanan yer değişkenine göre boyun eğici davranış düzeylerinin farklılaşmadığına ilişkin bulgular vardır: Torun ve arkadaşları (2012) hemşirelik öğrencilerinde benlik saygısı ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, çocuklukta yaşanan yere göre katılımcıların boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark bulmamışlardır. Eşer ve arkadaşları (2009) ile Sarıyar (2015) da yaptıkları çalışmalarda çocuklukta yaşanan yer değişkenine göre herhangi bir fark olmadığını bulgulamışlardır.

Hemşirelerin **kardeş sırasına** göre boyun eğici davranış düzeylerine bakıldığında; ailedeki en küçük çocuk olan hemşirelerin, ortanca çocuk olanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.4). Bu durum, ailedeki büyük çocuğun daha denetimli ve kontrol altında yetiştirilmesi, küçük çocuğun ise büyük kardeşlerle kıyaslanarak beklenti doğurması, evdeki iş paylaşımında daha fazla sorumluluk yüklenmesi ile açıklanabilir. Alan yazında kardeş sırası değişkenine göre boyun eğici davranış düzeylerinin farklılaşmadığına ilişkin

bulgulara Uzuner (2012), Sarıyar (2015) ve Torun ve arkadaşlarının (2012) çalışmalarında da rastlanılmıştır.

Araştırmada hemşirelerin **çalıştıkları pozisyona** bakıldığında; yönetici hemşirelerin, yönetici olmayan hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.5). Bu durum, liderlik özelliğine sahip bireylerin, boyun eğici davranışlar sergileme eğilimlerinin daha az olmasıyla (Yılmaz ve Ekinci 2001; Özcan 2006) ilişkili olabilir. Ayrıca yöneticilerin çevresindeki kişileri yönlendirme, hızlı ve tutarlı kararlar alabilme, diğerlerine göre daha fazla sorumluluk alma gibi özelliklere sahip olması da yönetici hemşirelerin daha az boyun eğici davranış göstermelerinde etkili olabilir. Alan yazında çalışılan pozisyona ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır: Tutar ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında, akademik ünvanlarına göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamasına karşın, akademik ünvan yükseldikçe BEDÖ'den alınan ortalama puanın düştüğü belirtilmiştir. Bulut (2005) öğretmenler ve öğretmen adaylarının boyun eğici davranış düzeylerini karşılaştırdığı araştırmasında, öğretmen adaylarının öğretmenlere göre daha fazla boyun eğici davranış gösterdiklerini ortaya koymuştur. Ancak Ayakdaş'ın (2014) çalışmasında hemşirelerin çalıştıkları pozisyona göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında fark bulunmamıştır.

Hemşirelerin **meslekte ve kurumda çalışma yılları** incelendiğinde; hem meslekte, hem de kurumda altı ay ile beş yıl arasında çalışan hemşirelerin, beş yıldan daha uzun süre çalışanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.5). Alan yazında meslekte ve kurumda çalışma yılları değişkenine ilişkin farklı sonuçlar yer almaktadır. Tutar ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında altı ile 10 yıl arasında bir süredir akademisyenlik yapanların, 11 ile 15 yıl çalışanlara oranla daha fazla boyun eğici davranış sergiledikleri bulunmuştur. Ancak Ercengiz (2013) ve Ayakdaş (2014), araştırmalarında meslekte ve kurumda çalışma yılına göre katılımcıların boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir fark bulamamıştır. Bu araştırma bulguları, sağlık sektörünün yönetsel yapı ve işleyişi, yönetim anlayışı dikkate alındığında, genç, deneyimsiz sağlık çalışanlarının, daha deneyimli gruplar tarafından baskı altında tutulduklarını düşündürmektedir. Benzer şekilde hemşirelerin hastanede buldukları pozisyonlar incelendiğinde; aynı pozisyonda altı ay ile beş yıl arasında

çalışan hemşirelerin, beş ile 10 yıl arasında çalışanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.5).

Hemşirelerin **hastanede çalıştıkları bölümlerine** göre boyun eğici davranış düzeyleri incelendiğinde; yatan hasta katında çalışan hemşirelerin özel birimlerde çalışan hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni, özel birimlerde (yoğun bakım ünitesi, ameliyathane, acil servis) çalışma düzeni, ilişki sistemi göz önüne alındığında; yoğun iş temposu, bakımın yönetimi konusunda hekime daha fazla bağlı kalınması, yapılan uygulamaların daha sıkı denetim ve kontrolünü gerektirmesi nedeniyle boyun eğici davranışlara ortam hazırladığı belirtilebilir. Kebapçı ve Akyolcu (2011) çalışmasında, acil serviste çalışan hemşirelerin yoğun iş temposu sebebiyle aşırı yorgunluk yaşadıkları ve bunun da iş doyumunu azaltarak duygusal tükenmişliğe yol açtığını belirtmişlerdir. Ayakdaş (2014) ise, hemşirelerle yaptığı çalışmasında, hemşirelerin çalıştıkları bölüme göre boyun eğici davranış düzeylerinin farklılaşmadığını bulmuştur.

Hemşirelerin ekonomik durumlarına, ebeveynlerinin hayatta olup olmamalarına, babalarının eğitim düzeyine, ebeveynleri tarafından çocukluklarında şiddet görüp görmediklerine ve sahip oldukları kardeş sayılarına göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir farkın olmadığı bulgulanmıştır. Sarıyar da (2015) araştırmasında kullandığı bu değişkenlere göre katılımcıların boyun eğici davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmektedir. Ayrıca çalışmada hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmamalarına göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir farkın olmaması da düşündürücü bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Hemşire örnekleminde yapılan çalışmada boyun eğici davranışlar ile örgütsel adalet düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunmazken, örgüt kültürü arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4.6). Bu bulgu, boyun eğici davranışlar üzerinde örgütsel adalet ve örgüt kültürünün bağlantılı olmadığını göstermiştir.

5.1. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, özel hastane, Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerini etkileyen kişisel ve mesleki özellikleri ile çalıştıkları kurumun örgüt kültürüyle ilgili değerlendirmeleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucuna göre;

- Hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerinin ($30,97 \pm 7,44$), ortanın altında olduğu,
- Hemşirelerin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından dağıtımsal adalet düzeyinin ($13,66 \pm 4,22$), ortanın altında; işlemsel adalet düzeyinin ($17,66 \pm 5,58$), ortanın altında; etkileşimsel adalet düzeyinin ($13,66 \pm 4,22$), alt ortanın üzerinde olduğu,
- Hemşirelerin örgüt kültürü düzeylerinin alt boyutları incelendiğinde; başarı kültürü düzeyi ($13,00 \pm 3,61$), ve destek kültürü düzeyinin ($13,13 \pm 3,19$), ortanın üzerinde; güç kültürü düzeyi ($11,66 \pm 2,67$), ve hiyerarşi kültürü düzeyinin ($12,36 \pm 3,19$), ortanın altında olduğu,
- Özel hastanede çalışan hemşirelerin boyun eğici davranış düzeylerinin ($32,12 \pm 7,66$) hem Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($28,87 \pm 6,63$), hem de üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere ($30,29 \pm 7,19$) göre daha yüksek olduğu,
- Hemşirelerin kişisel özellikleri ile boyun eğici davranışları arasında yapılan karşılaştırmalarda;
- Erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre; 18-29 yaş arasındaki hemşirelerin 30 yaş ve daha fazla olan hemşirelere göre; bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre; en küçük çocuk olan hemşirelerin, ortanca çocuk olanlara göre; çocukluğunda köyde yaşamış olan hemşirelerin kasabada yaşamış olanlara göre, çocukluğunda büyükşehirde yaşamış olan hemşirelerin hem kasabada, hem de şehirde yaşamış olanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- Lisansüstü eğitim alan hemşirelerin daha düşük eğitim seviyesine sahip hemşirelere göre, lisans mezunu olan hemşirelerin ise hem Sağlık Meslek Lisesi, hem de önlisans mezunlarına göre; annesi okuryazar olmayan veya okuryazar/ilkokul mezunu olan hemşirelerin, annesi daha yüksek eğitim alanlara göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu,

Hemşirelerin mesleki özellikleri ile boyun eğici davranışları arasında yapılan karşılaştırmalarda;

- Yönetici hemşirelerin, hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha düşük olduğu,
- Beş yıl altında deneyimi olan hemşirelerin, beş yıldan fazla deneyimi olanlara göre; kurumda beş yıl altında deneyimi olan hemşirelerin, beş yıldan fazla deneyimi olanlara göre; bulunduğu pozisyonda beş yıl altında deneyimi olan hemşirelerin, beş ile 10 yıl arasında çalışanlara göre; özel birimlerde çalışan hemşirelerin, yatan hasta katında çalışan hemşirelere göre boyun eğici davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Ayrıca, hemşirelerin ekonomik durumlarına, ebeveynlerinin hayatta olup olmamalarına, babalarının eğitim düzeyine, ebeveynleri tarafından çocukluklarında şiddet görüp görmediklerine, sahip oldukları kardeş sayılarına ve mobinge maruz kalıp kalmamalarına göre boyun eğici davranış düzeyleri arasında bir farkın olmadığı bulgulanmıştır.
- Boyun eğici davranışlar ile örgütsel adalet düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunmazken; örgüt kültürü arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma sürecinde yaşanan deneyimlere ve elde edilen bulgular doğrultusunda;
- Hemşirelerin atılganlık özelliklerini kazanmaları ve güçlendirilmelerine yönelik eğitimlerin yapılması,
- Mesleğe yeni başlayan ve deneyimsiz olan hemşirelerin işe uyum sürecinde, rehberlik sağlayacak mentor hemşire sisteminin oluşturulması,
- Hemşirelerin akademik başarı düzeyleri arttırmaları ve kariyer gelişimleri için desteklenmesi,
- Hemşirelikte gittikçe sayıları artan erkek hemşirelere yönelik toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıpyargıların yıkılması için destek çalışmalarının yapılması,
- Deneyimli hemşirelerin daha etkin ve aktif olabilmeleri için bölümlerine olanak sağlayacak kariyer basamaklarının oluşturulması,

- Hemşirelerin boyun eğici davranışlarda bulunmasına etki eden etmenlerin daha ayrıntılı bir şekilde araştırılabilmesi için daha fazla sayıda hastane ve örneklem grubuyla çalışılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Adler, A. (2002). *İnsanı Tanıma Sanatı* (K. Şipal, çev.). İstanbul: Say Yayınları; 55-69.
- Akın, A. (2009). Self-compassion and submissive behavior. *Education and Science*, **34**(152), 138-147.
- Akıncı, B.Z. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aksakoğlu, G. (2013). *Sağlıkta Araştırma ve Çözümleme*. (3. Baskı). İzmir: Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri.
- Allan, S., Gilbert, P. (2002). Anger and anger expression in relation to perceptions of social rank entrapment and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, **32**, 551-565.
- Altıntaş, Ç.F. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, **7**(2), 19-40.
- Aronson, E., Wilson T.D. ve Akert, R.M. (1997). *Social Psychology*. (2nd ed.). USA: Longman Pub Group.
- Ayakdaş, D. (2014). *Hemşireler arası psikolojik şiddet ve ilişkili faktörler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Aydın.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*. İstanbul: Motif Matbaacılık.
- Barsky, A. ve Kaplan, S.A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, **92** (1), 286-295.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*, Ankara Üniversitesi E.B.F., Ankara, s.113.
- Bazlar, R., Julia, W. (2000). *Communication In Nursing* (4th Ed.), St. Louis. Mosby, 430-442.

Berberoğlu, G. ve Baraz, B. (1999). Tusaş Motorlu Sanayi A.ř.'de örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **15**, 65-84.

Berberoğlu, G.N. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **8**(1-2), 153-161.

Beugre, C.D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, **13**(7), 1091-1104.

Bies, R.J. ve Tyler T.R. (1993). The litigation mentality in organizations: A test of alternative psychological explanations. *Organization Science*, **4**(3), 352-366.

Bies, R.J., Moag, J.F. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness. Lewicki, R.J., Shephard, B.H. Bazerman, B.H. (Eds.). *Research Of Negotiation In Organizations*. Greenwich, CT: JAI Press, 1: 43-55.

Black, J.S. ve Porter, L.W. (2000). *Management: Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice Hall.

Branabe, C.L.A. (1991). *Gestion des Ressources Hummarines*, Education Canada, Fall/Automne.

Bulut, H. (2005). *Öğretmenlerin öğretmen adaylarının boyun eğici davranış özelliklerinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Bumin, B. (1979). *Örgüt Geliştirme*. Ankara: Ankara İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları.

Callahan, R.E. ve Fleenor, C.P.(1988). *Managing Human Relations*. London: Merrill Publishing Company.

Camerman, J., Cropanza, R. ve Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group and Organization Management*, **32**(2), 176-207.

Cameron, K.S. (2008). *Positive Leadership: Strategies For Extraordinary Performance*. San Francisco: Berrett Koehler Publishers.

- Cameron, K.S. ve Whetten, D.A. (1981). Perceptions of organizational effectiveness over organizational life cycles. *Administrative Science Quarterly*, **26**(4), 525–544.
- Can, G. (1990). Sosyal Etki Karşısında Nasıl Etki Gösteriyoruz? *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **3**, 17-23.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Miski, E. (2006). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Arıkan Yayınları.
- Cattell, H.B. (1989). *The 16 PF: Personality in Depth*. Illinois: Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Cihangiroğlu, N., Naktiyok, A. ve Şahin, B. (2010). Hekimlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, **6**(12), 729–736.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **86**(2), 278-321.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J., Zapata-Phelen, C.P. (2005). What Is Organizational Justice? A Historical Overview, *Handbook Of Organizational Justice*, 3-56.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, **86**(3), 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. ve Ng, K.Y. (2001). Justice at the millenium: A meta analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, **86**(3), 425- 445.
- Cropanzano, R. ve Ambrose, M.L. (2001). Procedural and Distributive Justice Are More Similar Than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda, *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, California.
- Cropanzano, R., R, Folger. (1991). Procedural Justice And Worker Motivation, In R. Steers And L. Porter (Ed.), *Motivation And Work Behavior*, New York: Mcgraw–Hill, 131–143.
- Çam, O., Karaaslan, A. (2000). *Öğrenci Hemşirelerin Girişkenlik ve Kişilerarası İlişki Tarzlarının Eğitim Süreçleri İçinde Longitudinal Olarak İncelenmesi*. 1. Uluslararası, 8. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı, 165-170, Antalya.

- Deal, T., Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures*. MA: Addison-Wesley Reading.
- Deconinck, J.B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal Of Business Research*, **63**(12), 1349- 1355.
- Demir, F. (1987). *Sosyal Düşünceler Tarihi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Resmi Teksir Yayını, İzmir, 246.
- Demirel, Y. ve Dinçer, E. (2011). *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular*. Konya: Atlas Kitabevi.
- Demirel, Y. ve Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **12**(3), 253-270.
- Denison, D.R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line. *Organizational Dynamics*, **13**(2), 5-22.
- Dikmen, Y., Yılmaz, D. ve Usta, Y.Y. (2017). Hemşirelik öğrencilerinde algılanan sosyal destek ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi. *European Journal of Therapeutics*, **3**(1), 12-18.
- Dinç A. ve Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **9**(2), 13-29.
- Doty, R.M., Peterson, B.E. ve Winter, D.G. (1991). Threat and authoritarianism in The United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, **61**(4), 629-640.
- Dönmez, B. ve Demirtaş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin boyun eğici davranışlarına ilişkin algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, **17**(2), 445-456.
- Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Efe, Ş.Y. (2007). Hemşirelikte atılganlık. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **10**(3), 69-75.

Eraydın, Ş. (2010). *Farklı müfredat programlarında öğrenim gören hemşirelik öğrencilerinin öz-duyarlılık, öz-güven ve boyun eğici davranışlarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Ercengiz, M. ve Kök, M. (2013). Öğretmenlerin mobbing algılayışları ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Turan-Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi*, 9 (36), 276-289.

Erdoğan, İ. (1997). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.

Eren, E. (1997). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Der Yayınları.

Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Erkanlı, H. (2009). *Örgütsel Adalet ve Kültür İlişkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Bazı İşletmelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eşer, İ., Khorshid, L. ve Arslan, G.G. (2009). Sağlık çalışanı olmaya aday öğrencilerin boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 17(1), 1-9.

Farrell, G.A. (2001). From tall poppies to squashed weeds: Why don't nurses pull together more?. *Journal Of Advanced Nursing*, 35, 26-33.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: Sage Publications Inc.

Freedman, J.L., Sears, D.O. ve Carlsmith, J.M. (1993). *Sosyal Psikoloji* (A. Dönmez çev.). Ankara: İmge Kitabevi.

Freeman, L.H., Adams, P.F. (1999). Comparative effectiveness of two training programmes on assertive behaviour. *Nursing Standard*, 13, 32–35.

- Frost, S.H. ve Gillespie, T.W. (1998). Organizations, culture and teams: Links toward genuine change. *New Directions Institutional Research*, **100**, 5-15.
- Gander, M.J. ve Gardiner H.W. (2001). *Çocuk ve Ergen Gelişimi* (B. Onur, çev.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Gilbert, P. (1992). *Depression: The evolution of Powerlessness*. Hove, UK: LEA.
- Gilbert, P. ve Allan, S. (1994). Assertiveness, submissive behavior and social comparison. *British Journal of Clinical Psychology*, **33**, 295-306.
- Gilbert, P., Cheung, M.S-P., Grandfield, T., Campey, F. ve Irons, C. (2003). Assessment recall of threat and submissiveness in childhood: Development of a new scale and its relationship with depression, social comparison and shame. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, **10**, 108-115.
- Goffee, R. ve Jones, G. (2000). *Kurum Kültürü* (K. Kutmandu, çev.). Ankara: MediaCat Yayınları.
- Gordon G.G. ve DiTomaso, N. (1992). Predicting Corporate Performance from Organizational Culture. *Journal of Management Studies*, **29**(6), 783-798.
- Gordon, J.R. (1993). *Organizational Behavior*. Boston, USA: Allyn and Bacon, Inc.
- Greenberg, J. (1990a). Organizational justice: Yesterday, today, tomorrow. *Journal of Management*, **16**, 399-432.
- Greenberg, J. (1990b). Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research In Organizational Behavior*, **12**(1), 111–157.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest For Justice On The Job*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greenberg, J. (2001). The Seven Loose Can(n)ons of Organizational Justice, Jerald Greenberg, Russel Cropanzano; *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, California.
- Greenberg, J. (2002). *Managing Behaviour in Organization*. 3th Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.

- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000). *Behaviors in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Gürçay, C. (1994). Verimlilik+Kültür=Verimlilik Kültürü, *DEÜ İİBF Dergisi*, 9(2), 211-224.
- Hampden-Turner, C. (1992). *Creating Corporate Culture* (1st Ed.), Addison-Wesley Publishing Company, Inc, USA.
- Handy, C. B. (1981). *Understanding Organisations*, Harmondsworth: Penguin.
- Heather, K., Spence, L. (2004). *Hospital Nurses: Perceptions of Respect and Organizational Justice*, *Jona* 34 (7/8).
- Hodgetts, R.M., Luthans, F. (2000). *International Management, Culture, Strategy and Behavior*, 4th Edition, McGraw-Hill, USA.
- Hofmann, S.G., Heinrichs, N., Moscovitch, D.A. (2004). *The Nature And Expression of Social Phobia: Toward A New Classification*, *Clin Psychol Rev*, 24(7):769-97.
- Hofstede, G. (1981). *Culture and Organizations*, *Int. Studies of Man. Org.*, 10(4),15-41.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences*. London: Sage Publications.
- Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., Gibson J.L. (1988). *Fundamentals of Management*, 5th Edition, Business Publication, Inc. Texas, 24-25.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-215.
- Jinks, A.M., Bradley, E. (2004). Angel, Handmaiden, Battleaxe Or Whore? A Study Which Examines Changes In Newly Recruited Student Nurses' Attitudes To Gender And Nursing Stereotypes. *Nurse Education Today* 3(24), 121-127.
- Kahriman, İ. (2005). Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygıları ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 24-32.

Karabilgin, Ö.S., Şahin, H. (2012). Tıp Fakültesine Yeni Başlayan Öğrencilerin Problem Çözme Becerilerine İlişkin Algılarının ve Boyun Eğici Davranış Durumlarının Değerlendirilmesi, *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, **32**(6), 1536-44.

Karadakovan, A. (1997). *Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Hemşirelik ve Sağlık Ekibine İlişkin Düşüncelerinin İncelenmesi*. IV. Ulusal & Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Kitabı, Çevik Matbaacılık, İstanbul, 82-86.

Kaya, B. (2001). *Cezaevi Olayları ve Hekim Tutumları*. Sağlık Toplum Siyaset, 6, 56-61.

Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, **155**, 119-143.

Kaya, M., Güneş, G., Kaya, B. ve Pehlivan E. (2004). Tıp fakültesi öğrencilerinde boyun eğici davranışlar ve şiddetle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, **5**, 5-10.

Kebapçı, A. ve Akyolcu, N. (2011). Acil birimlerinde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeyine etkisi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, **11** (2), 59-67.

Kırel, Ç. (1989). Anadolu Üniversitesi'nin kültürel yapısında meydana gelen değişimler. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **7**(1), 349-367.

Kilkus, P.K. (1993). *Assertiviness Among Professional Nurses*, J Adv. Nurs, 18, 1324-1330.

Kilmann, R.H., Saxton, M.J., Serpa, R. (1986). Issues in Understanding and Changing Culture, *California Management Review*, **28**(2), 87-94.

Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. ve Ferrie, J.E. (2003). Organisational justice and health of employees: Prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, **60**, 7- 34.

Konovsky, M.A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, **26**(3), 489-511.

Korkmaz, B. (2001). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Boyun Eğici Davranış ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans

Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, İstanbul.

Kotter, J.P., Heskett, J.L. (1992). *Culture and Performance*, The Free Press New York.

Kozlu, C. (1986). *Kurumsal Kültür-Amerika, Japonya ve Türkiye: Başarılı Firma Yönetiminde Kurumsal Kültürün Rolü*. İstanbul: Define Yayıncılık.

Köse, S. ve Ünal, A. (2003). *Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları ve Liderlik Davranışları*. İzmir: Güven Kitabevi.

Kuokkanen, L., Leino-Kilpi H., Katajisto J., Heponiemi T., Sinervo T. ve Elovainio M. (2014). Does organizational justice predict empowerment? Nurses assess their work environment. *Journal of Nursing Scholarship*, **46**(5), 349-356.

Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, **31**, 155-168.

Lambert, E.G., Hogan, N.L. ve Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress. Job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, **35**, 664–656.

Leary, M. R., Knight, P.D. ve Johnson, K.A. (1987). Social anxiety and dyadic conversation: A verbal response analysis. *Journal of Social And Clinical Psychology*, **5**, 34-50.

Leventhal, G S. (1980). *What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches to The Study of Fairness in Social Relationships* in Gergen, KJ., Greenberg MS., Willis RH. (Ed.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* New York: Plenum, 27–55.

Lind, E.A. ve Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.

Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*, 3.Ed., McGraw Hill.

Mamatoğlu, N. (2006). Örgüt içi iletişim ve performans değerlendirme sistemi algıları örgüt kültürü algısını yordar mı? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **61**(4), 177-201.

Martín, M.J., Vila, J., Capellas, R. (2000). A Study of Nursing Students' Personality. *Revista Rol De Enfermeria* **23**, 643–646.

Martin, J. ve Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, **12**(2), 52-64.

Marzillier, J.S., Lambert, C., Kellett, J. (1976). A Controlled Evaluation of Systematic Desensitisation and Social Skills Training for Socially Inadequate Psychiatric Patients. *Behav Res Ther*, **14**(3),225-38.

Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, **76**, 845-855.

Morey, N.C. ve Luthans, F. (1985). Refining the displacement of culture and the use of scenes and themes in organizational studies. *The Academy Of Management Review*, **10**(2), 219-229.

Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*, Çeviren: Bulut, G., Bzd Yayıncılık, İstanbul.

Niehoff, B P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, **36**, 527-556.

O'Connor, L.E., Berry, J.W., Weiss, J., Gilbert, P. (2002). Guilt, Fear, Submissionan Dempathy in Depression. *J Affec Disord*, **71**, 19-27.

Odom, Y. R., Boxx, R. W. ve Dunn, G. M. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. *Public Productivity and Management Review*, **14**(2), 157-169.

Olkkonen, M.E. ve Lipponen, J. (2006). Relationship between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **100**, 202-215.

Ouchi, W.G. (1987). *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?*, Çev.Yakut Güneri, İlgı Yayıncılık, İstanbul.

- Ouchi, W.G. ve Wilkins, A.L. (1985). Organizational culture. *Annual Review of Sociology*, **11**, 457-483.
- Overmier JB., Seligman MI. (1967). Effects of İnescapable Schock Upon Subsequent Escape and Avoidance Responding, *J Comp Physiol Psychol*, 63:28-33.
- Özcan, A. (2006). Hemşire-Hasta İlişkisi ve İletişim: Girişkenlik. 2. B, Ankara,229-56.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **21**, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, **59(3)**, 181-202.
- Özkalp, E. (1999). Örgütlerde kültürel sorunlar ve örgüt kültürünün korunmasında ve geliştirilmesinde uygulanabilecek programlara ilişkin Eskişehir’de yapılan bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **15**, 437-472.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2000). *Örgütsel Davranış*, 5.B, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları, Eskişehir.
- Özkan, İ.A., Özen, A. (2008). Öğrenci Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, **7(1)**, 53–58.
- Parlar, H. ve Yazıcı, S.G. (2017). Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz-yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **16** (31), 207-247.
- Peters, T.J. ve Waterman, R.H. (1983). In search of excellence: Lessons from America’s best- run companies. *Administrative Science Quarterly*, **28(4)**, 621.
- Ployhart, R.E. ve Ryan, A.M. (1997). Toward an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, **72(3)**, 308-335.
- Reilly, B. J., Diangelo, J. A. (1990). Communication: A cultural system of meaning and value. *Human Relations*, **43(2)**, 129-140.

- Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior*, 3th Edition, Prentice Hall Inc, Upper Saddle River, N.J, 122.
- Robbins, S.P. (1987). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, 2nd Edition., Prentice Hall Int. Edition, Simon and Schuster Englewood Cliffs, NJ, 367.
- Robbins, S.P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri* (S.A. Öztürk, çev.). Eskişehir: Etam A.Ş. Basım ve Yayın.
- Rousseau, D.M. (1990). *Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- San Turgay, A., Karaca, B., Çeber, E. ve Aydemir, G. (2005). Hemşirelik öğrencilerinin mesleği algılayışları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(1), 54-62.
- Sand, A. (2003). Nurses personalities, nursing-related qualities and work satisfaction: A 10 year perspective. *Journal Of Clinical Nursing*, 12, 177–187.
- Sarıyar, B. (2015). *Lise öğrencisi ergenlerde atılganlık, sosyal fobi ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Saunders, M. ve Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust and the management of change. *Personnel Review*, 32(3), 360-375.
- Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). Bilişsel davranışçı terapilerde değerlendirme: Sık kullanılan ölçekler. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*: Ankara.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H. ve Marshall, M. (2003). The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Services Research*, 38(3), 923–945.

Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, **28**(3), 339-358.

Sweeney, P.D. ve Mcfarlin, D.B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **55**, 23-40.

Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, **159**, 21-35.

Şahin, B. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **13**(12), 85-114.

Şahin, N. ve Şirin, A. (1995). Hekimlerin hemşirelik mesleğine bakış açılarının ve hemşirelik mesleğine ilişkin sorunların incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **11**(3), 1-9.

Şahin, N.H. ve Şahin, N. (1992). *Adolescent Guilt Shame, And Depression in Relation to Sociotropy and Auotonomy*, The World Congress of Cognitive Therapy, Toronto, 17-21.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Tan, Ö. (2009). *Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taylor, A.J.W. (2003). Justice as a basic human need. *New Ideas in Psychology*, **21**, 209-219.

Tezcan, M. (1993). *Kültür ve Kişilik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Thibaut, J.W. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tierney, W.G. (1997). Organizational socialization in higher education. *Journal of Higher Education*, **68**, 1-16.
- Timuçin, A. (2005). *Yönetici hemşirelerin atılganlık düzeyleri ve bunu etkileyen faktörler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tolan, B., İsen, G. ve Batmaz, V. (1985). *Ben ve Toplum: Sosyal psikoloji-I*, Ankara: Teori Yayınları.
- Torun, S., Arslan, S., Nazik, E., Akbaş, M. ve Yalçın, S.Ö. (2012). Hemşirelik öğrencilerinin benlik saygısı ve boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, **34**, 399-404.
- Tutar, H., Başpınar, Ö.N. ve Güler, S. (2018). Benlik saygısı ve boyun eğici davranışlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, **5** (22), 1039-1052.
- Türk Dil Kurumu (2019, Kasım). Boyun eğmek. Erişim 16.11.2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=boyun%20e%C4%9Fmek>.
- Türküm, S.A. (2005). Do optimism, social network richness and submissive behaviors predict well-being? Study with s Turkish sample. *Social Behavior and Personality*, **33**(6), 619-628.
- Ubius, Ü. ve Alas, R. (2009). Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility. *Engineering Economics*, **1**(61), 90-99.
- Uzuner, A. (2012). *Yönetici hemşirelerde duygusal zeka ve boyun eğici davranışların incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin atılganlık ve tükenmişlik düzeyleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varol, M. (1993). *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

Vollmayr, B. ve Henn, F.A. (2003). Stres models of depression. *Clinical Neuroscience Research*, **3**, 245-251.

Vural, Z.B.A. (2003). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **11**(2), 202-312.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Yıldırım, İ. ve Ergene, T. (2003). Lise son sınıf öğrencilerini akademik başarılarının yordayıcısı olarak sınav kaygısı, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **25**, 224-234.

Yılmaz, S. ve Ekinci, M. (2001). Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinde benlik saygısı ve atılganlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **2**, 1-10.

Yörük, D., Dünder, S. (2011). Türkiye'deki yerel yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzlarına göre boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **25**(1), 93-106.

FORMLAR

EK-1: Tanıtıcı Bilgi Formu

EK-2: Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği (BEDÖ)

EK-3: Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

EK-4: Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖKÖ)

EK-5: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

EK-6: Etik Kurul Kararı

EK-7: Kurum İzni – Özel Hastane

EK-8: Kurum İzni – Üniversite Hastanesi

EK-9: Kurum İzni – Sağlık Bakanlığı Hastanesi

EK-1:**TANITICI BİLGİ FORMU**

Aşağıda sizin kişisel ve mesleki bilgilerinize ilişkin sorular yer almaktadır. Bu soruları dikkatli bir şekilde okuyarak gerekli seçenekleri işaretleyip, boşlukları doldurunuz.

1) Çalıştığınız kurumu belirtiniz.

- Üniversite Hastanesi
- Sağlık Bakanlığı Hastanesi
- Özel Hastane

2) Cinsiyetiniz belirtiniz.

- Kadın
- Erkek

3) Yaşınızı belirtiniz.

.....

4) Medeni durumunuzu belirtiniz.

- Evli
- Bekar

5) Öğrenim durumunuzu belirtiniz.

- Sağlık Meslek Lisesi
- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

6) Meslekteki çalışma yılınızı belirtiniz.

.....

7) Kurumdaki çalışma yılınızı belirtiniz.

.....

8) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz.

- Hemşirelik Hizmetleri Müdürü\ Başhemşire
- Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı\Başhemşire Yardımcısı
- Sorumlu Hemşire
- Hemşire

9) Bulduğunuz pozisyonda ne kadar süredir çalıştığınızı belirtiniz.

.....

10) Çalıştığınız hastanede size bağlı olarak çalışan sayısını belirtiniz.

.....

11) Anneniz ve babanız hayatta mı?

- Her ikisi de sağ
- Anne sağ / baba hayatta değil
- Baba sağ/ anne hayatta değil
- Her ikisi de hayatta değil

12) Annenizin eğitim düzeyi nedir?

- Okuryazar değil
- Okuryazar veya ilkokul mezunu
- Ortaokul mezunu
- Lise mezunu
- Üniversite veya yüksek okul mezunu

13) Babanızın eğitim düzeyi nedir?

- Okuryazar değil
- Okuryazar veya ilkokul mezunu
- Ortaokul mezunu
- Lise mezunu
- Üniversite veya yüksek okul mezunu

14) Siz dahil kaç kardeşiniz?

.....

15) Kaçınıcı çocuksunuz?

- Büyük
- Ortanca
- Küçük

16) Ailenizin ekonomik durumunu nasıl değerlendirirsiniz?

- Asgari ücret düzeyinde
- Ortanın altı düzeyde
- Orta gelir düzeyinde
- Ortanın üstü gelir düzeyinde
- Yüksek gelir düzeyinde

17) Çocukluğunuzda nerede yaşadınız?

- Köyde
- Kasabada
- İlde
- Büyük şehirde / Metropolde

18) Anne ve babanızın çocukluk döneminizde şiddete (fiziksel\sözel) yönelik davranışı oldu mu?

- Evet
- Hayır

19) Çalıştığınız kurumda size karşı yıldırma/mobbing uygulandığını düşünüyor musunuz?

Evet

Hayır

Eğer bulunduğunuz kurumda yönetici hemşire olarak çalışıyorsanız lütfen 20 ve 21. soruları cevaplayınız. Yönetici olarak çalışmıyorsanız lütfen 20 ve 21. soruları boş bırakınız.

20) Yönetici olarak kaç yıldır çalıştığınızı belirtiniz.

.....

21) Çalıştığımız hastanede size bağlı olarak çalışan sayısını belirtiniz.

.....



EK-2:**BOYUN EĞİCİ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ**

Aşağıda davranışlara ve tutumlara ilişkin 16 madde bulunmaktadır. Cümleleri dikkatle okuyunuz ve size göre en uygun olan ifadeye işaret (✓) koyunuz. (Lütfen her soru için sadece bir rakam işaretleyiniz.)

İFADELER	1-Hiç tanımlamıyor	2-Biraz tanımlıyor	3-Oldukça tanımlıyor	4-İyi tanımlıyor	5-Çok iyi tanımlıyor
1. Belirli bir konuda benim hatam olmasa da, hatalı olduğum söyleniyorsa tatsızlık çıkmasın diye sesimi çıkarmam.					
2. Kendim yapmaktan hoşlanmasam da diğer insanlar yapıyor diye, bazı davranışları yaparım.					
3. Paranın üstü eksik verilmiş olsa da, sesimi çıkarmadan, oradan uzaklaşıyorum.					
4. Başkalarının beni eleştirmesine ve aşağılamasına izin verir, kendimi savunmam.					
5. Sevdiğim kişi benden yakınlık istediğinde, o anda içimden gelmese de yakınlık göstermeye çalışırım.					
6. Konuşmaya çalışırken birisi lafımı ağzımdan alıp konuşmayı sürdürürse, ben susarım.					
7. Küçük hatalarım yüzünden sürekli özür dilerim.					
8. Annem/babam benim hakkımda hoş olmayan şeyler söylerken, ben sessizce dinlerim.					
9. Arkadaşlarıma kızdığım zaman bu kızgınlığımı onlara söylemem.					
10. Arkadaş toplantılarında konuşmaları yönlendirmeyi başkalarına bırakırım.					
11. İnsanların benimle konuşurken gözlerimin içine bakmalarından hoşlanırım.					
12. Herhangi biri benim için küçük bir iyilikte bile bulursa, içtenlikle ve tekrar tekrar teşekkür ederim.					
13. İnsanlarla göz göze gelmekten kaçınırım.					
14. Arkadaş toplantılarında, konuyu açan kişi hiçbir zaman ben olmam.					
15. İnsanlar ısrarla bana baktıklarında yüzüm kızarır.					
16. Birinin davetini geri çevirirken mutlaka hastalık gibi önemli bir bahane bulmaya çalışırım.					

EK-3:**ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğuna uygun olan rakamı seçip, o rakamın altındaki kutuya bir işaret (✓) koyunuz. (Lütfen her soru için sadece bir kutucuk işaretleyiniz.)

	Örgütsel Adalet Algısı ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalışma programım adildir.					
2	Üretimim adil olduğunu düşünüyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde okulumdan elde ettiğim kazancın adil olduğunu düşünüyorum.					
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler aldıkları kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır					
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar					
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler					
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

EK-4:**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ**

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (✓) ile işaretleyiniz.

	Örgüt Kültürü ile İlgili İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.					
2	Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.					
3	Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu), çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.					
4	Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işlemlerle yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.					
5	Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.					
6	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.					
7	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.					
8	Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.					
9	Kurumumuzda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.					
10	Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.					
11	Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.					
12	Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.					
13	Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.					
14	Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılır.					
15	Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.					
16	Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme					

EK-5:**BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU**

Sizi Ezgi Dilan Özdemir tarafından yürütülen “*Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi*” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, öncelikle hemşirelerin çalıştıkları kurumun örgüt kültürüyle ilgili değerlendirmelerini, örgütsel adalet algılarını ve boyun eğici davranış düzeylerini ortaya koyarak, boyun eğici davranış düzeylerini etkileyen kişisel- mesleki özellikler ve örgütsel adalet ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada sizden 3 ölçekten oluşan anket formunda yer alan soruları yanıtlamanız ve tahminen 30 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 600 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacak ve kurum yöneticilerinizle hiçbir şekilde paylaşılmayacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece iznimize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya ezgidilanözdemir@gmail.com e-posta adresi ve 2123044448 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:

İmzası:

İletişim Bilgileri:

e-posta:

Telefon:



EK-6:

ETİK KURUL KARARI

Tarih ve Sayı: 28/06/2018-184808



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :35980450-663.05-
Konu :Ezgi Dilan ÖZDEMİR

Sayın Ezgi Dilan ÖZDEMİR

İlgi :24/05/2018 tarihli, 57731 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2018/130 dosya numaralı "Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi" konu başlıklı çalışma Kurulumuzun 21.06.2018 tarih 06 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmza
Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

EK :
1-Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

28/06/2018 B.İşl. : S.ARIK

Doğrulamak için <http://194.27.128.66/envisyon Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENFC93ZV>

Ayrıntılı bilgi için irifbat : 5450950 ARİK. Dahiş : 16689

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-Istanbul
Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr



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



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI



İlgili makama,

İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi **Ezgi Dilan ÖZDEMİR** Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi" başlıklı, 2018/130 dosya numaralı 23.05.2018 tarih ve 57731 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 21.06.2018 tarihinde gerçekleşen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem BİRDE TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	B. Turah
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin İŞİKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Saat GEZGİN	İletişim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Rasim İlker GÖKBULLUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Enes KABAĞCI	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Öney <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	

EK-7:

ÖZEL HASTANE KURUM İZİNİ



25.12.18

[REDACTED] Ameliyathane Birimi'nde Klinik Eğitim Hemşiresi olarak görev almaktayım. Aynı zamanda İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans yapmaktayım. Danışman hocam Prof. Dr. Ülkü Baykal ile yürüttüğümüz "*Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ile Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi*" adlı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilerek uygun bulunmuştur ve ATADEK onayı ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastaneniz hemşirelerine uygulamak için izin almak istiyorum. Anket formu ve uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ezgi Dilan Özdemir
İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Ülkü Baykal (Danışman)
İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi
İletişim: 5354680230
ulkubay@yahoo.com



Uygundur
Uzm. Hem. Muhammet Demir
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EKLER:

- 1- ATADEK Onayı
- 2- Anket Formu

Özgül YERGEN
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Dr. Cangiz BAVBER
Başhekim/Masul Müdür

EK-8:

ÜNİVERSİTE HASTANESİ KURUM İZİNİ

İÜC Tarih ve Sayı: 15/10/2018-75751



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü



Sayı :19274766-199-
Konu :Ezgi Dilan ÖZDEMİR' in tez çalışması.

CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi :12/10/2018 tarihli, 74341 sayılı yazı

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda başladığı Yüksek Lisans eğitimine Prof.Dr.Ülkü BAYKAL'ın danışmanlığı altında devam eden Ezgi Dilan ÖZDEMİR'in "Hemşirelerde Boyun Eğici Davranışlar ve Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü İlişkisi" başlıklı tez çalışmasını Fakültemizde yapmasında şükranla yer almaktadır. Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-İmza

Müdür

Doğrulama için: <http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/en/Visiten.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BESNOLPAO>

Ayrıntılı bilgi için imber : Kevser KAYAKLIDANIR : 21342

Tel : 0 (212)414 30 60 Faks : 0 (212) 414 33 30

e-posta : ctfhemşirelikhizmetleri@gmail.com Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERDE BOYUN EĞİCİ DAVRANIŞLAR İLE ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

ORJİNALLİK RAPORU

%20 BENZERLİK ENDEKSİ	%13 İNTERNET KAYNAKLARI	%8 YAYINLAR	%13 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
---------------------------------	--------------------------------------	-----------------------	--------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	%1
2	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	%1
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
4	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Trakya University Öğrenci Ödevi	%1
6	Submitted to Fatih University Öğrenci Ödevi	%1
7	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	%1
8	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	%1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Ezgi Dilan	Soyadı	ÖZDEMİR
Doğ.Yeri	Lüleburgaz/ Kırklareli	Doğ.Tar.	17.09.1991
Email	ezgidilanozdemir@gmail.com	Uyruğu	T.C
Tel	5379216787	TC.Kimlik No	54097223170

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Yük.Lis.	İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa- Hemşirelikte Yönetim	Devam Ediyor
Lisans	Acıbadem Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik	2014
Lise	Lüleburgaz Lisesi (Anadolu)	2010

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1. Klinik Eğitim Hemşiresi	Acıbadem Maslak Hastanesi	2017- Halen
2. Hemşire	Acıbadem Maslak Hastanesi	2014-2017

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) YÖKDİL Puanı
İngilizce	Çok iyi	İyi	İyi	-	81,25

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	73,51	77,18	80,02

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
MS Office	Çok iyi
SPSS	İyi

Yayınlari/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri: -

Özel İlgi Alanları (Hobileri): Okumak, müzik, mantar toplamak.