

Örgütsel Etik İkliminin Algılanan Güç Mesafesi Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

The Effect of Organizational Ethical Climate on Perceived Power Distance: A Research on Nurses

Aysel Arslan¹, Hasan Gül²

SHYD 2022;9(3):449-462
doi:10.54304/SHYD.2022.04557

Cite as: Arslan A, Gül H. Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2022;9(3):449-462.

Öz

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının güç mesafesi algıları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmada, bir kamu kurumunda görev yapan 257 hemşireden anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan anketi katılımcıları tanımlayıcı bilgileri içeren sorular ile "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" ve "Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği" oluşturmaktadır. Veriler tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon ile regresyon analizleri kullanılarak incelenmiştir.

Bulgular: Örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi algılarının hemşirelerin yaş, eğitim seviyesi ve mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak amacıyla anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda sadece örgütsel güç mesafesi algısı, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken ($p > 0,05$); diğer tüm değişkenlerde anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Hemşirelerin "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" toplam puan ortalaması 3,68 ve "Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği" toplam puan ortalaması 2,65 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları ile örgütsel güç mesafesi algıları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan regresyon analizine göre hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları, bağımlı değişken olan örgütsel güç mesafesini etkilememektedir ($F = 2,366$; $R = 0,096$; $R^2 = 0,009$; $p = 0,125$).

Sonuç: Analizler sonucunda, örgütsel etik iklimin hemşirelerin güç mesafesi algıları üzerinde anlamlı bir etkiye bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt, etik iklim, güç, güç mesafesi.

Received / Geliş:

15.02.2022

Accepted / Kabul:

09.12.2022

Published Online / Online Yayın:

30.12.2022

Corresponding author /

Sorumlu yazar:

Aysel Arslan

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık
Hizmetleri Meslek Yüksekokulu,
Samsun, Türkiye

✉ aysel.arslan@omu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4973-7957

H. Gül 0000-0002-3720-5451

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi
ve İdari Bilimler Fakültesi,
Samsun, Türkiye

Abstract

Aim: This research aims to determine the effect of nurses' perceptions of organizational ethical climate on their perceptions of power distance.

Method: For the research, the data collected from 257 nurses working in a public institution by a survey method were analyzed in the SPSS software. The questionnaire used in the study is composed of the "Organizational Ethics Climate Scale", "Organizational Power Distance Scale" with sociodemographic questions. The data were analyzed using descriptive statistical methods, and correlation and regression analysis.

Results: One-way ANOVA analysis was performed to determine whether the nurses' perceptions of organizational ethical climate and organizational power distance show a significant difference according to the age, level of education, and professional seniority of nurses. As a result of the analysis, while only the perception of organizational power distance did not differ significantly according to the education level variable ($p > 0.05$); a significant difference was found in all other variables ($p < 0.05$). The mean total score of the "Organizational Ethics Climate Scale" was 3.68 and the mean total score of the "Organizational Power Distance Scale" was 2.65. There was no correlation between nurses' perceptions of organizational ethical climate and organizational power distance. According to the regression analysis, nurses' perceptions of organizational ethical climate do not affect their perception of organizational power distance, which is the dependent variable ($F = 2.366$; $R = 0.096$; $R^2 = 0.009$; $p = 0.125$).

Conclusion: As a result of the analyses, it was concluded that nurses' perception of organizational ethical climate did not have a significant effect on their perception of power distance.

Keywords: Organization, ethical climate, power, power distance.

Extended Abstract

Aim: In today's business world, the success of organizations is related to the ability to adopt and implement the ethical values that are accepted. These ethical values are in fact universal rules of conduct by everyone not only within the organization but also outside the organization. The ethical climate, which emerges in organizations depending on the perception of organizational ethics, is associated with many concepts in organizational life. One of them is the power distance perceived by the employees of the organization. The use of organizational power affects the employee's acceptance and commitment to, and adaptation to the organization and, consequently, the formation of an organizational ethical climate. This research aims to determine the effect of nurses' perceptions of organizational ethical climate on their perceptions of power distance.

Method: In this study, a survey study, which is one of the quantitative research methods, was used. The data were collected by the snowball sampling method with the help of people in the same profession. Questionnaires prepared for the research were distributed online to nursing staff. During the data collection process, 280 nurses were reached, but incomplete questionnaires were eliminated, and analyses were performed on 257 data. The analyses were performed using the SPSS software. The questionnaire used in the study is composed of the "Organizational Ethics Climate Scale" and "Organizational Power Distance Scale" with sociodemographic questions. The data were analyzed using descriptive statistical methods, and correlation and regression analyses.

Results: One-way ANOVA analysis was performed to determine whether nurses' perceptions of organizational ethical climate and organizational power distance show a significant difference according to the age, level of education, and professional seniority of nurses. As a result of the analysis, while only the perception of organizational power distance did not differ significantly according to the level of education variable ($p > 0.05$); a significant difference was found in all other variables ($p < 0.05$). The mean total score of the "Organizational Ethics Climate Scale" was 3.68 and the mean total score of "Organizational Power Distance Scale" was 2.65. There was no correlation between nurses' perceptions of organizational ethical climate and organizational power distance. According to the regression analysis, nurses' perceptions of organizational ethical climate do not affect their perception of organizational power distance, which is the dependent variable ($F = 2.366$; $R = 0.096$; $R^2 = 0.009$; $p = 0.125$).

Conclusion: When the results are examined in terms of demographic variables, nurses' perceptions of organizational ethical climate differ significantly according to age, level of education, and professional seniority. Perceptions of organizational power distance, on the other hand, do not differ significantly according to the level of education variable, while they differ significantly in all other variables. In addition, as a result of the findings obtained, it was concluded that the organizational ethical climate did not have a significant effect on nurses' perceptions of organizational power distance. Nurses' perception of organizational power distance is not affected by the ethical environment of the institution.

Giriş

Örgütler içinde yaşadıkları toplumun bir parçası olarak, toplumun değer yargılarını yansıtmaktadırlar. Örgütsel etik değerler, dolayısıyla öncelikle toplumda sonrasında örgütte kabul edilen değerlerdir. Bu değerler örgütün plan, program ve uygulamalarına yön vererek, örgütsel kültürün bir parçasını oluşturmaktadır. Etik değerlerin örgütsel yaşamda belirgin bir şekilde kendini gösterir durumda olması zamanla örgütsel etik iklim olarak gelişmesine neden olacaktır. Örgütlerde çalışanlar tarafından algılanan örgütsel etik iklim, onların çalışma tutum ve davranışlarına etki etmektedir. Bu nedenle örgütlerde oluşturulması istenilen etik iklimin, çalışanlar tarafından doğru algılanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütsel yaşamda etik iklimi etkileyen ve etik iklimden etkilenen pek çok değişken bulunmaktadır. Bunlardan biri olan örgütsel güç, örgütün hiyerarşik yapısına ve çalışanların güç olarak nitelendirilebilecek (bilgi, eğitim, deneyim, liderlik, iletişim vb.) birtakım özelliklerine göre şekillenmektedir (Taner ve Elgün, 2015; Yaman, 2021).

Literatür incelendiğinde güç kavramının, toplumlarda yüzyıllardır var olduğu ve çoğu zaman güçlü olanın istediklerinin yapılmasının gerektiği şeklinde bir algıya yol açtığı görülmektedir. Örgütsel yaşamda ise "güç" işlerin yaptırılabilmesi açısından lider ve yöneticilerde bulunması istenilen bir özelliktir. Güç, iki yönü ile değerlendirilebilecek bir kavram olup yarar amacıyla kullanıldığında kazanç sağlarken, zarar amacıyla kullanıldığında kayıp sağlamaktadır. Bu nedenle hem toplumsal yaşamda hem de örgütsel yaşamda gücünün farkında olan kişilerin bunu kullanabilme kapasiteleri de en az sahip oldukları güç kadar önem taşımaktadır. Örgütsel yaşamda güç sadece yetki ile elde edilmemektedir. Güç, yetki yanında uzmanlık, iletişim ve etkileme yeteneği, düşünce ve davranışlar ile de kazanılmaktadır. Ancak yine de örgütsel yaşamda en etkili güç kaynağı yetkidir. Örgütlerde çalışanların sahip oldukları gücün kaynağı, dağılımı ve kullanımı örgütsel yaşamdaki güç mesafesini ortaya koymaktadır. Örgütlerde güç mesafesi algısını etkileyen birçok örgütsel davranış konusu bulunmakta birlikte örgütsel etik iklim bunlardan yalnızca bir tanesidir (Uslu ve Ardıç, 2013; Çavdar, 2021).

Örgütsel etik iklim, etik kural ve uygulamaların örgütlerde yaşam bulmasıdır. Bu nedenle örgütlerde neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren etik değerlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Örgütsel yaşam, gündelik yaşamın bir parçası olduğundan çalışanlar örgüte kendi bildikleri doğruları ve yanlışları ile gelmektedirler. Çalışanların doğruları ile örgütün doğruları evrensel etik değerlerde bütünleşebilmektedir. Örgütlerde oluşan etik değerler, örgütsel yaşamda kısa ve uzun vadede kendini belli etmektedir. Örgütlerde etik davranışın önemi kısa sürede tüm paydaşlarla paylaşılmaktadır. Örgütsel etkinliklerin amacı, örgütsel yaşamdaki etik kaygıların yasal, finansal ve pazarlama kaygıları kapsamında ele alınmasını sağlamaktır. Bu bağlamda örgütün etik değerlerine vurgu yapılarak, çalışanlar tarafından bu değerlerin benimsenmesi sağlanmaktadır. Örgütler, uzun vadede etiğin pekiştirilmesi için etik davranışları destekleyen kişisel değerlerin öğrenilmesini ve gerekirse pekiştirilmesini sağlayacak şekilde hareket etmektedirler. Yöneticiler, örgütsel kararlar alınırken dikkate alınan her maddeye eşlik eden etik ilkeleri açık bir şekilde ortaya koymaktadırlar. Örgütler, etik davranışa değer veren ve destekleyen bir örgüt kültürü oluşturmaya çalışmakta ve bu kültürü beslemeye devam etmektedirler (Sims, 1994).

Örgütsel etik iklim, örgütsel tutum, davranış ve kararlar ile kendini belli etmektedir. Örgütün prosedür ve uygulamalarına yansımakta, çalışanların beş duyusu ile seçilerek algılanmaktadır (Bartels, Harrick, Martell ve Strickland, 1998). Örgütlerde istenilen etik iklimin benimsenerek başarıya katkı sağlamasıdır. Örgütlerde etik davranışın kazanımları bireysel düzeyde ve örgütsel düzeyde şeklinde iki başlıkta toplanabilmektedir. Bireysel düzeyde; iş doyumunu, motivasyonu ve bağlılık sağlayarak elde edilen iş performansı sonuçlarının örgütler üzerinde önemli etkileri olabilmektedir. Örgütsel düzeyde ise firma etik davranışı ile elde edilen performans (finansal performans gibi) kazanımlarını ortaya koymaktadır (Koh ve El'Fred, 2001). Örgütsel etiğin, bireysel ve örgütsel kazanımları dışında toplumsal kazanımları da bulunmaktadır. Toplum etik bir duruş sergileyen örgütlere ve ürünlerine karşı daha ilgili davranmaktadır.

Etik iklim iki boyutlu kuramsal tipoloji ile belirtilmektedir. İlk boyut örgütsel karar vermede kullanılan ölçütlere (Örneğin; egoizm) göre etik olanı temsil etmekte, ikinci boyut etik kararlar için referans olan analiz odağını (Örneğin; bireysel çıkarlar) içermektedir. İki boyutun çapraz tablo oluşturulması dokuz kuram ile sonuçlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Aşağıda Tablo 1’de etik iklim türleri gösterilmektedir.

Tablo 1. Etik iklim türleri

		Analiz Odağı		
		Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Etik Ölçüt	Egoistlik	Kişisel Çıkarlar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
	Yardıms severlik	Arkadaşlık	Takım Birliği	Sosyal Sorumluluk
	İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgüt Kuralları ve Prosedürleri	Kanun ve Kodlar

Kaynak: Victor, B. ve Cullen J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33, s.104.

Tabloda görüldüğü üzere örgütlerde etik karar vermede; egoistlik, yardıms severlik ve ilkelilik gibi ölçütler etkili olurken, bu kararlar bireysel, örgütsel ve evrensel düzeyde etkili olabilmektedir. Etik tutum ve davranışlar değerlendirilirken ölçü olarak ele alınan egoistlik ölçütünde; bireysel düzeyde kişisel çıkarlar ön plandayken, örgütsel düzeyde örgütün çıkarları, evrensel düzeyde ise genel çıkarlar gözetilerek verimlilik ön planda olmaktadır. Bir diğer etik tutum ve davranış ölçütü yardıms severlik; bireysel düzeyde arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olması, örgütsel düzeyde takım birliğinin desteklenmesi, evrensel düzeyde ise sosyal sorumluluğun öneminin vurgulanması ile kendini göstermektedir. İlkelilik ölçütünde; bireysel düzeyde kişisel ahlak bağlayıcı olurken, örgütsel düzeyde kurumun kural ve prosedürlerine göre evrensel düzeyde ise yasa ve mesleki ilkelere göre hareket edilmektedir. Örgütlerde tutum ve davranışlar etik ölçütler çerçevesinde şekillenmekte, çeşitli analiz düzeylerinde etik iklimin farklı türleri ortaya çıkarmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

Güç mesafesi kavramı Mulder’a (1977) göre, aynı toplumsal sistemde yaşayan bireyler arasındaki eşitsizlik derecesi olarak tanımlanmaktadır. Güç mesafesi kavramının temeli eşitsizliğe dayanmakta olup güç mesafesi, eşitsizlik konusundaki beklenti ve kabullenmeyi ortaya koymaktadır. Güç ve eşitsizlik, her toplumun kültürel gerçekleridir. Hofstede (2011) göre, “Bütün toplumlar eşitsizdir, ancak bazıları diğerlerinden daha eşitsizdir”. Toplumlar da yüksek ve düşük güç mesafesinin olduğu kültürler arasındaki temel farkın, kendi başına gerçek bir güç eşitsizliğinde değil, insanların güç eşitsizliğine yönelik tutumlarından kaynaklandığına dikkat edilmelidir. Bir kültürde eşitsizlik bulunsu da kültürler, bu eşitsizliği kabul etme derecelerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri gibi kısmen düşük bir güç mesafesi kültürüne sahip bir ülkede, örgütlerin yüksek derecede eşitsizliğe sahip olabildiği görülmektedir (Zhang, Winterich ve Mittal, 2010).

Örgütlerde üstlerin astlar üzerinde büyük bir güce sahip olması gerektiğine inanan insanların, güç mesafesi algısı yüksek olarak kabul edilirken, daha az bir güç derecesinin uygun olduğuna inanan insanların güç mesafesi algısı düşük olarak kabul edilmektedir (Lee, Pillutla ve Law, 2000). Düşük güç mesafesi algısı üzerine yapılanmış bir etik iklimde sahip örgütlerde, hiyerarşik yapıya göre az güce sahip olan insanların karar süreçlerinde söz sahibi olmaları gerektiğine inanma olasılığı daha yüksektir ya da en azından yüksek güç mesafesini kabul eden etik iklimde sahip örgütlerde olduğundan daha fazladır. Bununla birlikte örgütlerde güç mesafesi algısı arttıkça, çalışanların herhangi bir olaya ya da duruma tepki verme eğilimi de o oranda azalmaktadır (Brockner ve ark., 2001).

Literatürde algılanan güç mesafesi ile ilişkili örgütsel davranış konuları incelendiğinde çalışanların güç mesafesi algılarının örgütsel bağlılığa (Bağcı, 2009) etkisinde; çalışanların kişisel güç kaynakları algılarının onların duygusal ve normatif bağlılıklarında olumlu yönde önemli bir etkisi olduğu, ancak devam bağlılıkları üzerinde olumsuz yönlü önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında okul yöneticileri tarafından kullanılan güç mesafesi ve örgütsel adaletin etkisini araştıran yüksek lisans tez çalışmasında (Kocabyık, 2017), okulda algılanan güç mesafesinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin güç mesafesine ilişkin algılarının, mesleki kıdemleri, medeni durumları ve de yaş değişkenleri bakımından farkı ise anlamlı bulunmuş, ancak cinsiyet değişkenine göre farkı anlamlı bulunamamıştır.

Güç mesafesi algısı ile örgütsel yaşamdaki yalnızlık duygusuna ilişkin yapılan bir çalışmada (Batmaz, 2019), belediyede çalışanların algıladıkları güç mesafesi ile örgütsel yaşamdaki yalnızlık seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı çalışmada demografik özelliklere ilişkin bağımsız değişkenlere ilişkin yapılan analizlerde algılanan güç mesafesi açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Örucü, Akgül ve Şeker'in (2019) yapmış oldukları benzer bir çalışmada, otel çalışanlarının yüksek güç mesafesi algılarının iş yerindeki yalnızlık duygularını artırdığı saptanmıştır. Örgütlerdeki güç mesafesi ile kolektivizm ve sessizlik arasındaki ilişkileri inceleyen (Rhee, Dedahanov ve Lee, 2014) Güney Kore sanayi şirketi çalışanları ile Afganistan'daki Türk çalışanlar (Atilla ve Dirin, 2018) üzerindeki çalışmalarda, güç mesafesinin kabullenici sessizliği tetiklediği, ancak güç mesafesinin savunma sessizliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini (Tuna, 2020) araştıran bir çalışmada, çalışanların güç mesafesi algılamalarının performansları ile yenilikçi davranışları üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel güç mesafesi ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu liderlik ile ilişkilendirilmiş (Bakan ve Büyükmüşe, 2010; Meydan ve Polat, 2010; Mulki, Caemmerer ve Heggde, 2015) ve yönetimde gücün önemi (Knights ve Willmott, 1999; Bayrak, 2001) üzerinde durulmuştur. Karaçelebi (2016) tarafından merkezi İstanbul olan bir firma çalışanları örneğinde yapılan yüksek lisans tezi çalışmasında, algılanan güç mesafesinin personel güçlendirme üzerinde anlamlı, olumlu bir etkisi olduğu gözlenmiş, ayrıca güç mesafesi algısının erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sarıbay ve Sarıbay'ın (2016) kamu çalışanı örneklemeyle yaptığı çalışmada, etik ile işe karşı sorumluluklar ve kültürel değerlerin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve güç mesafesinin yüksekliğinin bu durumu desteklediği ortaya konmuştur. Ayrıca çalışmada, iletişim ile güç mesafesi algısı arasında olumsuz yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ulus ve Kanbur (2020) çalışmalarında, örgütlerde algılanan güç mesafesinin azalmasıyla birlikte politik davranışlar ile alt boyutları olan iki yüzlü davranmak, tavizci davranış, göze girmek için çalışmak, koalisyon oluşturmak ve çıkarıcı davranmak şeklindeki davranışlarının azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerde etik iklim ve güç arasındaki ilişkiyi ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle nitel araştırma yöntemleri kullanılmış olup gücün etik iklimi şekillendirmesi (Randall, 2012) ve öğretmenlerin güç kullanımındaki etik boyut (Osawaru ve Omatseye, 2017) araştırılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Kesitsel ve tanımlayıcı türde gerçekleştirilen bu çalışmada temel amaç, hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının güç mesafesi algıları üzerindeki etkilerini belirlemektir.

Araştırma Soruları ve Hipotezleri: Araştırmada değişkenler arasındaki belirlemek ve hipotezleri sınamak amacıyla geliştirilmiş olan model ve hipotezler aşağıda Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

H₁: Örgütsel etik ikliminin hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₂: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları bağımsız değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları bağımsız değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri: Araştırma bir kamu üniversite hastanesinde görev yapan hemşireler örnekleminde yapılmıştır. Araştırma verileri, çevrim içi ortamda hazırlanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Veriler 2021 yılı Kasım ayı ile 2022 yılı Ocak ayı aralığında toplanmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırma için hazırlanan anketler hemşirelere çevrim içi ortamda dağıtılmıştır. Araştırmanın evrenini 900 hemşire oluşturmaktadır. Gay, Mills ve Ariasian'a (2012) göre evren ne kadar büyük olursa, temsili bir örnek almak için gereken nüfusun yüzdesi o kadar küçük olmaktadır. Evren 100 veya daha az kişiden oluşuyorsa, örneklemede tüm grubun araştırmaya alınması gerekmektedir. Evren 500 civarındaysa, %50'si örneklenmelidir. Evren büyüklüğü 1.500 civarında ise %20'si örneklenmelidir. Bu bağlamda veri toplama sürecinde 280 hemşireye ulaşılmış ancak eksik ve hatalı doldurulan anketler elenerek analizler 257 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni temsil oranı yaklaşık olarak % 28'dir. Araştırma verileri, anket aracılığıyla ve aynı meslek üyesi kişilerin yardımlarıyla kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

Verilerin Toplanması: Araştırma için kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümleri "Tanımlayıcı Bilgi Formu", "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" ve "Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği" oluşturmaktadır.

Tanımlayıcı Bilgi Formu: Bu formda cinsiyet, yaş ve eğitim seviyesi gibi katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği: 1993 yılında Cullen, Victor ve Bronson tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerliliği ve güvenilirliği 2016 yılında Özen ile Durkan tarafından yapılmıştır. Toplamda ölçek 22 maddeden ve bu maddelerle ilişkilendirilmiş beş alt boyuttan meydana gelmektedir. Maddelere göre alt boyutlar sıralandığında, 1 ile 7. maddeler birinci alt boyut olan sosyal sorumluluk, örgüt çıkarları ve verimliliği içermektedir. 8-11. maddeler ikinci alt boyut olarak örgütün kuralları ve yöntemleri ile birlikte yasalar ve mesleki ilkeleri içermektedir. 12-15. maddeler üçüncü alt boyut olan bireysel çıkar, arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluğu içerirken; 16-19. maddeler dördüncü alt boyut olan bireysel ahlak, arkadaşlık ve örgüt çıkarlarına yöneliktir. 20-22. maddeler ise beşinci alt boyutta örgüt kuralları ve yöntemleri ile verimliliği kapsamaktadır. Ölçekte 5'li Likert kullanılmakta ve ters madde bulunmamaktadır. Özen ve Durkan'ın (2016) çalışmasında Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ,870 bulunmuştur. Bu çalışmada ise Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin alfa katsayısı ,867 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği: Ölçek, 2018 yılında Yorulmaz, Çolak, Altınkurt ve Yılmaz tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte dört alt boyuttan oluşan toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçekte birinci alt boyutta (1-6. maddeler) gücü kabullenme ön plandadır. İkinci alt boyut (7-11. maddeler) gücü araçsal kullanma; üçüncü alt boyut (12-14. maddeler) gücü meşrulaştırma ve dördüncü alt boyut ise (15-20. maddeler) güce razı olma ile ilgili maddeleri içermektedir. Ölçeğin ters puanlanmış maddeleri (2, 4, 13) vardır. Ölçekte 5'li Likert kullanılmış olup ölçek "1- Hiçbir Zaman ve 5- Her Zaman" arasında derecelendirilmiştir. Yorulmaz, Çolak, Altınkurt ve Yılmaz (2018) tarafından yapılan çalışmada Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ,740 ile ,800 aralığında bulunmuştur. Bu çalışmada ise Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin alfa katsayısı ,797 olarak bulunmuştur.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler şunlardır:

- Tanımlayıcı özelliklerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı,
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel güç mesafeleri ve algıladıkları örgütsel etik iklim düzeylerini belirlemede aritmetik ortalamalar,
- Ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemede güvenilirlik ve faktör analizleri,
- Araştırma modelindeki değişkenler arasında bulunan ilişkiyi saptamada korelasyon analizi,
- Hipotezleri test etmede regresyon analizleri ve
- Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik özellikler bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemede t-testi, Mann Whitney U testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Fark analizleri kapsamında iki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi; cinsiyet değişkeninde erkek katılımcı sayısı (N = 20) 30 sayısının altında kaldığı için Mann Whitney U testi ve ikiden çok bağımsız grup karşılaştırmalarında ise Anova testi kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yapılabilmesi için bir kamu üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurularak etik onay alınmıştır (22/10/2021 tarih 2021-846 sayılı). Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına uygun olarak yürütülmüş olup bu durum etik izin başvurusunda belirtilmiş, katılımcılardan sözlü ve yazılı onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın sadece bir kamu üniversitesine bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezinde görev yapan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin %92,2'si kadın ve %7,8'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Hemşirelerin %8,6'sının 19-29; %16,3'ünün 30-39; %66,5'inin 40-49 ve %8,6'sının ise 50 ile 59 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin pozisyonları açısından dağılımları incelendiğinde %80,9'unun hemşire ve %19,1'inin yönetici hemşire konumunda çalıştığı saptanmıştır. Eğitim düzeyleri açısından hemşirelerin %78,6 gibi büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların %7,8'inin 1 ile 5 yıl aralığında, %7,4'ünün 6 ile 10 yıl aralığında, %11,7'sinin 11 ile 15 yıl aralığında, %23,3'ünün 16 ile 20 yıl aralığında ve %49,8'inin ise 21 yıl ve üzerinde bir mesleki deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin normallik testi

		İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,274	0,152
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,195	0,303
Örgütsel Güç Mesafesi (ÖGM)	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,331	0,152
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,124	0,303

Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklerin Skewness (çarpıklık katsayısı) ve Kurtosis (basıklık katsayısı) değerlerinin "-1,5 ile +1,5" sınırları arasında yer aldığı ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu bağlamda veri setinin normal dağılım göstermesi nedeniyle araştırmada kullanılan değişkenlerin çeşitli tanımlayıcı özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere fark analizleri yapılmıştır. Fark analizleri kapsamında iki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi, cinsiyet değişkeninde erkek katılımcı sayısının 30'un altında kalması nedeniyle Mann Whitney U testi ve ikiden fazla olan bağımsız grup karşılaştırmalarında, tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Etik İklimi ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçek puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması (S: 257)

Ölçekler	Cinsiyet	Sayı	Ort.	SS	Sıra Numaralarının Ortalamaları	Sıra Numaralarının Toplamı
ÖEİ	Kadın	237	3,67	0,43	130,21	30859,50
	Erkek	20	3,67	0,45	114,68	2293,50
ÖGM	Kadın	237	2,83	0,47	129,04	30583,50
	Erkek	20	2,92	0,44	128,48	2569,50
Test İstatistikleri						
					ÖEİ	ÖGM
Mann-Whitney U					2083,500	2359,500
Wilcoxon W					2293,500	2569,500
Z					-0,899	-0,033
Asymp. Sig. (2-tailed)					0,368	0,974

Katılımcıların örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi ölçek puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan Mann Whitney U testinde her iki değişkende de cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Mann Whitney U testi incelendiğinde kadın ve erkek toplam 257 hemşirenin örgütsel etik iklimi ile ilgili algıları küçükten büyüğe doğru sıralandığında 237 kadın hemşireye ilişkin sıralamaların ortalaması 130,21 olup bu sıralamaların toplamı 30859,50'dir. 20 erkek hemşirenin sıralama puanlarının ortalaması 114,68 ve toplamı 2293,50'dir. Test istatistiklerine bakıldığında Mann-Whitney U için üretilmiş istatistik değeri örgütsel etik iklimi için 2083,500

ve örgütsel güç mesafesi için 2359,500; buna karşılık Asymp. Sig. (2-tailed) değeri örgütsel etik iklimi için ,368 ve örgütsel güç mesafesi için ,974'tür. Bu bağlamda H2a ve H3a hipotezlerinin red edildiği, diğer bir ifadeyle anlamlılık değerinin (,368 ve ,974) % 5 anlamlılık değerinden büyük olması nedeniyle kadın ve erkek hemşirelerin örgütsel etik iklimi ile örgütsel güç mesafesi algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Örgütsel Etik İklimi ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği puanlarının pozisyon değişkenine göre karşılaştırılması (S: 257)

	Pozisyon	Sayı	Ort.	SS	t	p
ÖEİ	Çalışan	208	3,65	0,45	10,661	0,001*
	Yönetici	49	3,79	0,30		
ÖGM	Çalışan	208	2,90	0,43	8,554	0,004*
	Yönetici	49	2,58	0,56		

*p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde üzere hemşirelerin örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi ölçek puanlarının pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılmış olan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarında ise anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir (p<0,05). Dolayısıyla H_{2b} ve H_{3b} hipotezleri kabul edilmiştir.-

Tablo 5. Örgütsel Etik İklimi ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçek puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması ve Tukey testi (S: 257)

Yaş		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
ÖEİ	Gruplar Arasında	1,589	3	,530	2,868	0,037*
	Grup İçi	46,715	253	,185		
	Toplam	48,304	256			
ÖGM	Gruplar Arasında	4,243	3	1,414	6,675	0,000***
	Grup İçi	53,612	253	,212		
	Toplam	57,855	256			

Bağımlı Değişken	(I) Yaşınız?	(J) Yaşınız?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖEİ	19-29	40-49	0,26025	0,09733	0,040*	0,0085	0,5120
		30-39	-0,53442	0,12115	0,000***	-0,8477	-0,2211
ÖGM	19-29	40-49	-0,37318	0,10427	0,002**	-0,6428	-0,1035
		40-49					
		50-59	-0,43636	0,13879	0,010*	-0,7953	-0,0774

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tablo 5 incelendiğinde yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonucuna göre örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi algılarının hemşirelerin yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0,05). Bulgu sonucuna göre H_{2c} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Teste göre, örgütsel etik iklimi değişkenindeki farklılık 19-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütsel güç mesafesi arasındaki farklılık ise 19-29 yaş grubu ile 30-39, 40-49 ve 50-59 yaş grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Etik İklimi ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçek puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması ve Tukey testi (S: 257)

Eğitim Seviyesi		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
ÖEİ	Gruplar Arasında	3,343	3	1,114	6,270	0,000***
	Grup İçi	44,962	253	0,178		
	Toplam	48,304	256			
ÖGM	Gruplar Arasında	0,395	3	0,132	0,580	0,629
	Grup İçi	57,460	253	0,227		
	Toplam	57,855	256			

Bağımlı Değişken	(I) Eğitim Seviyeniz?	(J) Eğitim Seviyeniz?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖGM	Lise	Lisansüstü	0,57727	0,20363	0,025*	0,0506	1,1039
	Ön lisans	Lisansüstü	0,40455	0,12169	0,006**	0,0898	0,7193
	Lisans	Lisansüstü	0,31683	0,08248	0,001**	,1035	0,5302

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tablo 6'da örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi ölçeklerinin eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Yapılan Anova analizine göre örgütsel güç mesafesi algısı eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermezken ($p>0,05$), örgütsel etik iklimi algısının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır ($p<0,05$). Dolayısıyla bulgu sonucunda H_{2d} hipotezi kabul edilirken H_{3d} hipotezi red edilmiştir. Örgütsel etik iklimi algısındaki farklılığın hangi eğitim seviyelerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testine göre örgütsel etik iklimi değişkenindeki farklılık lise ile lisansüstü; ön lisans ile lisansüstü ve lisans ile lisansüstü arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Etik İklimi ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçek puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre karşılaştırılması ve Tukey testi (S: 257)

Mesleki Deneyim		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
ÖEİ	Gruplar Arasında	2,363	4	0,591	3,241	0,013*
	Grup İçi	45,941	252	0,182		
	Toplam	48,304	256			
ÖGM	Gruplar Arasında	10,681	4	2,670	14,264	0,000**
	Grup İçi	47,174	252	0,187		
	Toplam	57,855	256			

Bağımlı Değişken	(I) Mesleki Deneyim	(J) Mesleki Deneyim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖEİ	1-5 yıl	16-20 yıl	0,31515	0,11024	0,037*	0,0122	0,6181
		6-10 yıl	-0,46329	0,13861	0,008**	-0,8441	-0,0824
	ÖGM	1-5 yıl	11-15 yıl	-0,64083	0,12490	0,000***	-0,9840
16-20 yıl			-0,70750	0,11171	0,000***	-1,0144	-0,4006
		21 yıl ve üzeri	-0,33930	0,10403	0,011*	-0,6251	-0,0535
	11-15 yıl	21 yıl ve üzeri	0,30154	0,08776	0,006**	0,0604	0,5427
	16-20 yıl	21 yıl ve üzeri	0,36820	0,06769	0,000***	0,1822	0,5542

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi algılarının hemşirelerin mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda; her iki değişkenin de hemşirelerin mesleki kıdemleri açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Dolayısıyla H_{2e} ve H_{3e} hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 8. Değişkenlere ait korelasyon katsayıları

	1	2	3	4	5	6
(1) ÖEİ	1					
(2) ÖGM	,096	1				
(3) GK	,077	,674**	1			
(4) GAK	,028	,790**	,344**	1		
(5) GM	,302**	,404**	,170**	,267**	1	
(6) GRO	,009	,810**	,349**	,483**	,127*	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

ÖEİ: Örgütsel Etik İklimi; ÖGM: Örgütsel Güç Mesafesi; GK: Gücü Kabullenme; GAK: Gücü Araçsal Kullanma; GM: Gücü Meşrulaştırma; GRO: Güce Razi Olma

Korelasyon analizi için örgütsel etik iklim ile örgütsel güç mesafesinin alt boyutlarından oluşan ölçüklerin Pearson korelasyon katsayıları incelenmiştir. Bu değişkenlerden oluşan grup arasında düşük düzeyde, orta düzeyde, yüksek düzeyde, olumlu / olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuçta en güçlü ilişki olarak örgütsel güç mesafesinin bütünü ile güce razi olma alt boyut arasında aynı yönde % 81 oranıyla anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,810$; $p < ,001$). Örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 8).

Tablo 9. Örgütsel etik ikliminin örgütsel güç mesafesi üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	p	% 95 Güven Aralığında	
	B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit Katsayı	2,460	0,253		9,736	0,000*	1,962	2,957
Örgütsel Etik İklimi	0,105	0,068	0,096	1,538	0,125	-0,029	0,239
R				0,096			
R ²				0,009			
R ² düz				0,005			
F				2,366			

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güç Mesafesi (ÖGM)

* $p < 0,001$

Örgütsel etik iklimin örgütsel güç mesafesi üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yukarıda yer alan Tablo 9'da görüldüğü üzere modelin anlamlılığını gösteren F değeri 2,366; R değeri 0,096 ve R² değeri 0,009 olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede modelin bağımsız değişkeni olan örgütsel etik iklim, bağımlı değişkeni olan örgütsel güç mesafesinin sadece 0,009'unu açıklayabilmektedir. Kurulan regresyon modeli incelendiğinde p değerinin 0,125 olduğu ($p > 0,005$) görülmektedir (Tablo 9). Bu bağlamda "Örgütsel etik ikliminin hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır." şeklindeki H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Tartışma

Hemşire örnekleminde yapılan bu çalışmada örgütsel etik iklimin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerinin ÖEİÖ ortalaması 3,68 olup elde edilen bu bulgu literatürdeki pek çok çalışma ile benzerlik göstermektedir (Büte, 2011; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017; Erdem, 2021). Bu bağlamda hemşirelerin, örgütsel etik iklimi ortalamasının üstünde bir değerle benimsedikleri anlaşılmaktadır. ÖGMÖ ortalaması ise 2,65 olarak elde edilmiş olup katılımcı hemşirelerin düşük düzeyde güç mesafesine sahip oldukları belirlenmiştir. Literatürde yer alan birçok çalışmanın (Uslu, 2013; Karaçelebi, 2016; Uslu ve Ardıç, 2013) tersine hemşirelerin, düşük düzeyde güç mesafesi algılamalarının nedeninin hastane yönetiminin demokratik ve katılımcı bir yönetim yaklaşımı ve önderlik biçimi uygulamasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Yapılan bir çalışmada hemşirelerin güç kaynağı algılarından etkileyici kişilik, uzmanlık gücü, konum gücü ve pozisyon gücü algılarının arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Gündoğdu, 2018).

Literatüre uyumlu şekilde hemşirelerin cinsiyeti ile örgütsel etik iklimi ve örgütsel güç mesafesi algıları arasında ilişki bulunamamıştır (Kocabıyık, 2017; Batmaz, 2019). Benzer şekilde hemşirelerin eğitim düzeyleri ile algıladıkları örgütsel etik iklim ve örgütsel güç mesafesi arasında ilişki bulunamamış, ancak yaş ve mesleki deneyimleriyle örgütsel etik iklim ve örgütsel güç mesafesi algıları arasında ilişki saptanmıştır (Uslu, 2013; Kocabıyık, 2017).

Çalışmada fark analizlerine başlamadan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini görmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ölçülen basıklık (Kurtosis) ile beraber çarpıklık (Skewness) değerlerinin "+1.5 ile -1.5" aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilmektedir. Çalışmada kullanılan iki ölçeğe ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ifade edilen aralıkta yer almasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. Hemşirelerin örgütsel etik iklimi algıları ile güç mesafesi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanlar eğer örgütsel etik değer, prosedür ve kuralları benimsiyor ve yönetim biçimini demokratik ve katılımcı buluyorlarsa güç mesafesini de daha düşük düzeyde algılayabileceklerdir. Daha önce belirtildiği üzere güç mesafesi algısı, çalışanların örgütteki hiyerarşik ayrımı ile ast ve üstün arasında olan güç farkını kabullenme derecelerini içermektedir (Soyalın, 2019). Örgütlerde güç mesafesi algısı arttıkça, çalışanların herhangi bir olaya ya da duruma tepki verme eğilimi de o oranda azalmaktadır (Brockner ve ark., 2001). Bu bağlamda paylaşılan etik iklimin çalışanların güç mesafesi algılarını düşürdüğü anlaşılmaktadır.

Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Akbaş, 2010; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003), kuruma duyulan güven (Aydan ve Kaya, 2018), örgütsel vatandaşlık davranışları (Elçi ve Alpan, 2006), iş doyumu (Naktiyok ve Yıldırım, 2018) gibi olumlu örgütsel davranış değişkenleriyle ilgili literatürde yer alan çalışmalardan yola çıkarak, bu çalışmada da örgütsel etik iklimin algılanan güç mesafesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olacağı öngörülmüştür. Ancak yapılan regresyon analizinde örgütsel etik iklimin algılanan güç mesafesi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, örgütsel etik iklimin çalışanlar tarafından algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma, bir kamu üniversite hastanesinde hemşire olarak görev yapan çalışanlar örnekleminde, anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar tanımlayıcı özellikler açısından incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel güç mesafesi algıları ise eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermezken, diğer tüm değişkenlerde anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel etik ikliminin hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle hemşirelerin örgütsel güç mesafesi algısı, kurumun etik ikliminden etkilenmemektedir. Elde edilen bu sonuç, yöneticilerin kişisel tutum ve davranışlarından kaynaklı olabileceği gibi çalışmanın bir kamu kurumunda yürütülmesinden kaynaklanabileceği de düşünülmektedir. Bu bağlamda, yöneticilerin kişisel tutum ve davranışları da ölçülebilir ve denetlenebilir olmalı, kurumda istenilen etik iklim ile bağdaşmalıdır.

Literatürde örgütsel etik iklimi ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olması literatüre ilişkin değerlendirmelerde kısıtlılık oluşturmaktadır. Diğer taraftan çalışmanın bir kamu kurumunda yapılmış olması da bir kısıtlılık nedenidir. Kamu kurumlarında işleyiş belirli kanun, kural ve standartlar çerçevesinde yürütüldüğünden, etik iklimin çerçevesi genel olarak çizilmiştir. Kamu kurumlarında belirli bir düzeyde oluşturulmuş ve geliştirilmiş olan etik iklim algısı, çalışanların güç mesafesi algılarını etkilemeyebilir. Bu konuda daha sonra yapılacak olan çalışmaların özel kuruluşlarda yapılması, yanı sıra kamu ve özel kuruluşların verilerinin karşılaştırılması önerilebilir.

Etik Kurul Onayı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 22.10.2021- Karar No: 2021-846).

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Hemşirelerin bilgilendirilmiş sözlü ve yazılı onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Ondokuz Mayıs University Social and Human Sciences Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 22.10.2021 - Number: 2021-846).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Written and verbal informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

Kaynaklar

- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Aksoy, S., Erdil, O. & Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Atilla, G. & Dirin, İ. (2018). Güç mesafesi-örgütsel sessizlik ilişkisi: Afganistan'daki Türk işgörenler örneği. *Journal of International Social Research*, 11(59), 861-868. <https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2696>
- Aydan, S. & Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde çalışanların algıladıkları güç kaynaklarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: bir araştırma* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynaklarına" ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Bartels, K. K., Harrick, E., Martell, K. & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Batmaz, G. (2019). *Algılanan güç mesafesi ile iş yaşamında yalnızlık duygusu arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmâl konusu olarak güç ve güç yönetimi-I. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., ... & Shapiro, D. (2001). Culture and procedural justice: The influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 300-315. <https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1451>
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Çavdar, M. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının incelenmesi (Diyarbakır ili örneği), *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(10), 107-136. <https://doi.org/10.51947/yonbil.878137>
- Demirdağ, G. E. & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Elçi, M. & Alpan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Gay, F. J., Mills, G. E. & Ariasian, P. (2012). *Educational research competencies for analysis and applications* (10th ed.). Boston: Pearson.

- Gündoğdu, Ş. H. (2018). *Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Karaçelebi, F. G. (2016). *Algılanan güç mesafesinin işletmenin personel güçlendirme faaliyetlerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Knights, D., & Willmott, H. (1999). *Management lives: Power and identity in work organizations*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446222072>
- Kocabıyık, M. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yordanmasında, okul yöneticilerinin kullandıkları güç mesafesi ve örgütsel adaletin etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koh, H. C. & El'Fred, H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309-324.
- Lee, C., Pillutla, M. & Law, K. S. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, 26(4), 685-704. <https://doi.org/10.1177/014920630002600405>
- Meydan, C. H. ve Polat, M. (2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(04), 123-140. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002187
- Mulder, M. (1977). *The daily power game*. Leiden: Martinus Nijhoff. <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-6951-6>
- Mulki, J. P., Caemmerer, B. & Heggde, G. S. (2015). Leadership style, salesperson's work effort and job performance: The influence of power distance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(1), 3-22. <https://doi.org/10.1080/08853134.2014.958157>
- Naktiyok, S. & Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Osawaru, A. E. & Omatseye, B. O. J. (2017). An ethical dimension to discipline and teachers' use of power. *Sokoto Educational Review*, 17(1), 10-10. <https://doi.org/10.35386/ser.v17i1.18>
- Örücü, E., Akgül, V. & Şeker, C. (2019). Personel güçlendirme ve güç mesafesinin, iş yerinde yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Gönen termal örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 882-901. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.217>
- Özen, F. & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4): 593-627.
- Randall, D. M. (2012). Leadership and the use of power: Shaping an ethical climate. *Journal of Applied Christian Leadership*, 6(1): 28-35. <https://digitalcommons.andrews.edu/jacl/vol6/iss1/4>
- Rhee, J., Dedahanov, A. & Lee, D. (2014). Relationships among power distance, collectivism, punishment, and acquiescent, defensive, or prosocial silence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(5), 705-720. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.5.705>
- Sağlam, A. Ç. & Göl, D. (2020). Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 1-23.
- Sarıbay, B. & Sarıbay, E. (2016). Çalışanların sessiz kaldığı konuların kültürel değerlerle olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(46), 779-791. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164622643>
- Sims, R. R. (1991). The institutionalization of organizational ethics". *Journal of Business Ethics*, 10(7), 493-506.

Soyalın, M. (2019). *Örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi yönelimi ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkiler*. (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th ed.), Boston: Pearson.

Taner, B. & Elgün, R. F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114.

Tuna, A. A. (2020). Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde işgören performansının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426.

Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117. <https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650>

Ulus, A. B. & Kanbur, A. (2020). Güç mesafesi ve örgütsel adaletin politik davranışlar üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3451-3466. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1051>

Uslu, O. & Ardıç, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XV(II), 313-338.

Uslu, O. (2013). *Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Victor, B. & Cullen J. B. (1988), The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

Yaman, T. (2021). Etik iklim algısı ve örgütsel etkileri: Sağlık çalışanları uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117. <https://doi.org/10.54969/abuijss.1023581>

Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Journal of Education*, 8(4), 671-686. <https://doi.org/10.24315/trkefd.411916>

Zhang, Y., Winterich, K. P. & Mittal, V. (2010). Power distance belief and impulsive buying. *Journal of Marketing Research*, 47(5), 945-954. <https://doi.org/10.1509/jmkr.47.5.945>