



Yazar/Author
İlknur SAYAN*

Makale Adı/Article Name

Örgütsel Etik İklimin Çalışan Refahına Etkisinde Algılanan Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü**

The Mediating Role of Perceived Psychological Safety in the Effect of Organisational Ethical Climate on Employee Welfare

ÖZ

Bu araştırma, İstanbul'daki çeşitli sağlık kurumlarında çalışan sağlık personelinin (doktor, hemşire, teknisyen ve idari personel) algıladıkları örgütsel etik iklimin refah üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, 244 sağlık çalışanının katılımıyla yürütülmüş, veriler anket yöntemiyle toplanmış ve SPSS ile AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, kurallara ve davranışlara yönelik etik iklimlerin sosyal, işyeri ve psikolojik refah üzerinde önemli etkileri olduğunu ve bu süreçlerde psikolojik güvenliğin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Özellikle, kurallara yönelik etik iklimin sosyal refah üzerinde kısmi aracılık sağladığı ($\beta=0.243$; $p<0.05$), işyeri refahında kısmi ($\beta=0.167$; $p<0.05$) ve psikolojik refahta da kısmi aracılık sağladığı ($\beta=0.148$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Davranışlara yönelik etik iklim ise sosyal refah üzerinde tam aracılık ($\beta=0.227$; $p<0.05$) ve işyeri refahında kısmi aracılık ($\beta=0.156$; $p<0.05$) sağlamıştır. Katılımcıların demografik ve iş bilgileri frekans analiziyle değerlendirilmiş, kullanılan ölçekler için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve ölçümler için geçerlilik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Sonuç olarak, bu araştırma, İstanbul'daki sağlık kurumlarında çalışan personelin algıladığı örgütsel etik iklimin psikolojik güvenlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve psikolojik güvenliğin, etik iklimin çalışanların sosyal refahı üzerindeki etkilerini kısmen aracılık rolü ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik İklimi, Çalışan Refahı, Algılanan Psikolojik Güvenlik

ABSTRACT

This study investigated the effects of perceived organizational ethical climate on well-being among health professionals (doctor, nurse, technician, and administrative staff) working in various healthcare institutions in Istanbul. Conducted with the participation of 244 health workers, the research gathered data via surveys, which were analyzed using SPSS and AMOS software. The findings indicated that both rule-oriented and behavior-oriented ethical climates significantly affect social, workplace, and psychological well-being, with psychological safety playing a partial or full mediating role in these processes. Specifically, a rule-oriented ethical climate was found to partially mediate social well-being ($\beta=0.243$; $p<0.05$), workplace well-being ($\beta=0.167$; $p<0.05$), and psychological well-being ($\beta=0.148$; $p<0.05$). A behavior-oriented ethical climate fully mediated social well-being ($\beta=0.227$; $p<0.05$) and partially mediated workplace well-being ($\beta=0.156$; $p<0.05$). Demographic and job-related information of the participants was assessed through frequency analysis, confirmatory factor analyses were conducted for the scales used, and validity and reliability values were calculated for the sample. In conclusion, the research demonstrated that the perceived organizational ethical climate among healthcare workers in Istanbul has a positive effect on psychological safety, which in turn partly mediates the impact of ethical climate on employees' social well-being.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Employee Well-being, Perceived Psychological Safety

* Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, ilknur.sayan@kent.edu.tr

** Bu çalışma için Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 16.02.2022 tarih ve 3 sayılı kararı uyarınca Etik Kurul onayı alınmıştır.

Extended Abstract

In the contemporary business world, the organizational ethical climate plays a decisive role in shaping employees' behaviors and attitudes at the workplace. Defined as a collection of norms, values, and expectations within the workplace, an organizational ethical climate fosters a positive work environment by enhancing employee well-being. Previous studies have shown that ethical climates can reduce deviant behaviors such as workplace bullying and unethical practices, which in turn alleviates workplace stress and improves overall employee well-being.

The healthcare sector, being at the center of ethical decision-making, sees the organizational ethical climate perceived by employees as having a direct impact on their overall well-being. Healthcare institutions in Istanbul stand out due to the diversity and intensity of Turkey's healthcare sector. These institutions provide a challenging work environment for their employees, characterized by complex ethical decisions and a high-paced work tempo. This study examines the impact of the perceived organizational ethical climate on employee well-being in healthcare institutions in Istanbul and the mediating role of perceived psychological safety in this process. The analyses underscore the potential importance of optimizing the ethical climate to enhance the psychological and social well-being of healthcare workers.

The study was conducted on 244 healthcare personnel working in various healthcare institutions in Istanbul. Participants included doctor, nurse, technician, and administrative staff. Data collection was carried out through surveys assessing the organizational ethical climate, psychological safety, and well-being levels of the participants. Structural equation modeling was applied using SPSS and AMOS software for the analysis of the surveys. Additionally, validity and reliability analyses of the scales used were conducted. Besides these analyses, the demographic information of the participants was examined through frequency analysis, and the validity and reliability of the scales were tested using confirmatory factor analyses. These methods aimed to determine the effects of the ethical climate on employee well-being and the role of psychological safety in this process.

The research results revealed that ethical climates focused on rules and behaviors have significant impacts on social, workplace, and psychological well-being. The rule-oriented ethical climate partially mediated social well-being ($\beta=0.243$; $p<0.05$), workplace well-being ($\beta=0.167$; $p<0.05$), and psychological well-being ($\beta=0.148$; $p<0.05$). The behavior-oriented ethical climate fully mediated social well-being ($\beta=0.227$; $p<0.05$) and partially mediated workplace well-being ($\beta=0.156$; $p<0.05$). The findings indicate that ethical climates focused on both rules and behaviors have substantial effects on the social, workplace, and psychological well-being of healthcare workers.

This study highlights the mediating role of psychological safety in the relationship between organizational ethical climate and employee well-being in healthcare institutions. Specifically, a rule-oriented ethical climate positively impacts variables such as psychological safety, social well-being, psychological well-being, and workplace well-being. Strengthening such an ethical climate plays a crucial role in enhancing employees' overall sense of well-being. Conversely, a behavior-oriented ethical climate, while increasing psychological safety, can negatively impact workplace and psychological well-being, potentially causing pressure or stress among employees.

The increase in psychological safety positively influences social and psychological well-being and workplace well-being, but no significant effect was observed on subjective well-being. This suggests that the impact of psychological safety on individuals' subjective well-being perceptions may be limited.

The findings indicate that dimensions of rule-oriented and behavior-oriented ethical climates significantly affect employees' social, psychological, and workplace well-being through psychological safety. These results emphasize that an ethical organizational environment can enhance employee well-being and that perceptions of organizational ethics play a critical role in reducing stress and improving employee well-being. Notably, a rule-oriented ethical climate strengthens employees' adherence to ethical norms, creating a safer and more supportive workplace. These findings demonstrate that ethical climate not only influences individual behaviors but also supports the overall well-being of employees.

This study examines the effects of organizational ethical climate on employee well-being in healthcare institutions and the mediating role of psychological safety in this process. The findings indicate that dimensions of rule-oriented and behavior-oriented ethical climates partially influence employees' social, psychological, and workplace well-being through psychological safety. These results suggest that ethical management practices in the healthcare sector can have a partial impact on perceived employee well-being. Both rule-oriented and behavior-oriented ethical climates were found to enhance social and psychological well-being via psychological safety, although behavior-oriented ethical climate might negatively impact workplace well-being. These findings highlight the potential of supportive ethical climates and psychological safety policies in improving employee well-being in the healthcare sector. This study provides valuable insights into how ethical management strategies, especially in the healthcare sector, can enhance overall employee well-being and institutional performance. The findings can guide managers and policymakers in healthcare institutions to develop more effective strategies that support employee well-being and ethical practices.

Giriş

Günümüz iş dünyasında, örgütsel etik iklim, çalışanların işyerindeki davranışları ve tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Örgütsel etik iklim, işyerindeki normlar, değerler ve beklentiler topluluğu olarak tanımlanabilir (Aksoy vd., 2017). Örgütsel etik iklim, çalışanların refahını artırarak olumlu bir iş ortamı sağlar. Martin ve Cullen'in (2006) çalışmasında örgütsel etik; politik (dedikodu, suçlama, kayırmacılık gibi), mülkiyet (haksız komisyon talepleri, çalışma saatleri hakkında yalan söylemek, şirket malını çalmak gibi) ve üretim (şirket zamanını kişisel işler için kullanmak, uzun molalar almak, kasıtlı olarak yavaş çalışmak vb.) gibi faaliyetlerde sapmaları azaltabilir. Ayrıca, Bulutlar ve Öz (2009) tarafından belirtilen işyeri zorbalığı gibi davranışlar da etik bir iklim tarafından kontrol altına alınabilir. Bu tür olumsuz davranışların azaltılması, çalışanların genel refahını önemli ölçüde iyileştirir. Yapılan araştırmalar, etik dışı davranışların azaltılması veya kontrol altına alınması yoluyla işyerindeki stresin hafifletilebileceğini ve böylece çalışanların refahının artırılabilirliğini göstermektedir (Schwepker vd., 2021).

Çalışan refahı, çalışanların sağlığını, mutluluğunu ve işteki genel memnuniyetini içeren çok yönlü bir kavramdır (Page ve Vella-Brodrick, 2009). Çalışan refahı, bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını kapsar (Grawitch vd., 2006). Çalışanların iyi olma halini sürdürmek, organizasyonlar için artan rekabet avantajını korumak açısından önemlidir. İyi olma hali düşük olan çalışanlar, performans ve verimlilik açısından olumsuz etkilenebilir (Kowalski ve Loretto, 2017).

Psikolojik güvenlik, iş yerindeki hataları azaltma ve genel güvenliği güçlendirme açısından güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanların fikirlerini dile getirme konusunda kendilerini güvende hissettikleri, geri bildirim aldıkları ve geri bildirimde buldukları, iş birliği yaptıkları, risk aldıkları ve tecrübe kazandıkları bir ortam oluşturur. Edmondson (1999) bu ortamın, açıklık ve karşılıklı güveni teşvik ederek, çalışanların ve organizasyonların yenilikçi olmasını ve sürekli gelişim göstermesini sağladığını belirtmiştir (Newman vd., 2017).

Bu çalışma, örgütsel etik iklimin çalışan refahı üzerindeki etkisini ve bu süreçte algılanan psikolojik güvenliğin aracılık rolünü incelerken, sağlık kurumlarındaki yöneticilere çalışan refahını ve etik uygulamaları geliştirmek için girişimlerde bulunmaya teşvik edebilir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Etik İklim

Örgütsel etik iklim, etik normlar, değerler ve davranış kalıplarının bütününe ifade eder (Victor ve Cullen, 1988). Ayrıca, etik olarak doğru davranışın ne olduğu ve etik meselelerin nasıl ele alınması gerektiği konusunda yol gösterir (Liu ve Yuan, 2014). Örgütsel etik iklim, çalışanların karar verme süreçlerinde etik norm ve değerlere ne kadar bağlı kaldıklarını yansıtan ve çalışanların iş yerinde karşılaştıkları etik zorluklarla başa çıkmalarını sağlayan önemli bir faktördür (Newman vd., 2017; Victor ve Cullen, 1988). Araştırmalar, yüksek etik iklimin, düşük iş stresi, yüksek iş tatmini, daha az işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu ve iş performansı, çalışan tatmini ve kurumsal sadakat gibi önemli örgütsel sonuçlar üzerinde belirleyici bir rol oynadığı göstermektedir (Choi, 2021; Jensen ve Sandström, 2021; Peterson, 2022; Shin, 2019). Ayrıca, teknolojik gelişmelerin ve globalleşmenin, örgütsel etik iklim üzerinde dönüştürücü etkiler yarattığına dair araştırma bulguları mevcuttur (Choi ve Yeon, 2022). Aboud ve diğerlerinin (2023) çalışmalarında, kurumsal aidiyet hissinin etik iklim algısını güçlendirdiği belirlenmiştir.

1.2. Çalışan Refahı

Çalışan refahı, bir çalışanın yaşamının çeşitli yönlerini kapsayan geniş bir kavramdır ve üretkenlik, bağlılık ve işteki memnuniyetlerini etkiler. Bu kavram, yalnızca iş tatmininden öteye, psikolojik, fiziksel ve duygusal sağlığı içerir. Çalışan refahı, iş yerindeki verimlilik, motivasyon ve çalışan bağlılığı ile doğrudan ilişkilidir. Çalışan refahı, umut, iyimserlik ve direnç gibi unsurları içerir ve bireylerin işle ilgili stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlar (Edwards ve Marcus, 2018; Singh, 2015).

Araştırmalar, iyi olma hali yüksek olan çalışanların daha az stres yaşadığını, işlerine daha çok bağlı olduklarını ve daha yüksek performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Haddon, 2018). Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından yapılan bir çalışma, çalışan refahının kişisel mutluluk, iş yeri refahı ve psikolojik refah olmak üzere üç temel bileşenden oluştuğunu belirtmektedir.

Bu bileşenlerin her biri, çalışanların genel iyi oluşunu etkileyebilir ve organizasyonel sonuçlar üzerinde belirleyici olabilir ve iş yerinde fiziksel konfor, mental sağlık ve duygusal destek içerir (Page ve Vella-Brodrick, 2009). Çalışan refahı statik değildir; iş yeri dinamikleri, kişisel deneyimler ve dış baskılar bağlamında dalgalanmalar gösterir. Bu dalgalanmaları anlamak, yöneticilerin müdahaleleri daha etkili bir şekilde uyarlamalarına yardımcı olabilir, böylece çalışanlar zorlu dönemlerde bile bağlı ve üretken kalmaya devam eder (Xanthopoulou vd., 2012). İyi desteklenen çalışanlar, yenilikçi davranışlarda bulunma, bilgiyi serbestçe paylaşma ve entelektüel sermayesine katkıda bulunma olasılığı daha yüksektir (Zieba ve Gonsiorowska, 2023). Çalışan refahını artırmanın birçok yolu vardır. Bunlar arasında esnek çalışma saatleri, iş ve özel hayat dengesini destekleyen politikalar, sağlık ve wellness programları sağlıklı yaşam tarzını teşvik eden programlar, çalışanlara yönelik psikolojik destek hizmetleri ve iş yerinde pozitif ilişkileri teşvik eden kültürel inisiyatifler yer alabilir (Haddon, 2018).

1.3. Psikolojik Güvenlik

Schein ve Bennis (1965) tarafından öne sürülen "psikolojik güvenlik" kavramı, insanların yeni davranışlar öğrenmesine ve savunmacı rutinlerin üstesinden gelmesine yardımcı olan kritik bir faktör olarak tanıtıldı. Kahn (1990) psikolojik güvenliği, insanların iş rollerine olan bağlılık ve katılımını artıran, kendi imajlarına, statülerine veya kariyerlerine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendilerini ifade edebilmeleri ve kullanabilmeleri için gerekli bir koşul olarak öne

sürmüştür. Edmondson (1999), psikolojik güvenliği, ekibin kişilerarası risk alma konusunda güvenli olduğuna dair paylaşılan bir inanç olarak tanımlamıştır. Psikolojik güvenlik tanımları çeşitlilik göstermekle birlikte, literatürdeki birçok çalışma Edmondson'un (1999) tanımını temel almaktadır. Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen model, çalışanların iş motivasyonunu ve performansını artıran dört temel bilişsel faktörü içerir: anlam, öz kararlılık, yeterlilik ve etki. Bu dört biliş, çalışanların işlerinde daha yüksek bir motivasyon seviyesi hissetmelerine ve iş yerinde daha yüksek performans göstermelerine yardımcı olur.

1.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmalar, örgütsel etik iklimlerin etik davranış, çalışan refahı ve psikolojik güven gibi çeşitli organizasyonel sonuçlar üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Simha ve Cullen, 2012). Potipiroon ve Wongpreedee (2020) tarafından yapılan bir çalışma, etik iklimin bireysel ve örgütsel düzeyde psikolojik güvenlik algılarını güçlendirdiğini ve çalışanların etik davranışlar sergilemesine yardımcı olduğunu göstermektedir. Örgütsel etik iklim, çalışanların meslektaşlarına, amirlerine ve genel olarak organizasyona olan güven seviyesini önemli ölçüde etkiler. İyiliksever ve prensipli davranışlarla karakterize edilen etik iklimler, çalışanlar arasında daha yüksek güven ve iş birliği teşvik edebilir (Nedkovski vd., 2017).

Sağlık sektöründe, örgütsel etik iklimin çalışanların karşılaştığı zorluklarla başa çıkma yetenekleri üzerinde belirleyici bir etkisi vardır ve sağlık çalışanlarının iyi olma hali, hasta bakım kalitesi ve güvenliği ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel etik iklim, çalışanların iş yerinde güven ve adil muamele beklentilerini dolayısıyla iş tatminleri ve performanslarını doğrudan etkiler. Ayrıca, çalışanların etik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olurken, hasta ve çalışanların yararına olan etik davranışları destekler (Kuenzi vd., 2020). Örgütsel etik iklim, çalışanların psikolojik güvenlik düzeylerini yükselterek, onların kurum içinde daha aktif rol almalarını ve potansiyel sorunları dile getirmelerini teşvik eder (Potipiroon ve Wongpreedee, 2020). Çalışanların duygusal sağlığı, iş yerindeki çalışan refahını ve onların iş tatminini artırabilir (Almeida vd., 2019; Persson vd., 2018).

Diğer çalışmalar, etik dışı davranışların çalışanların refahını olumsuz etkilediğini, buna karşın etik bir ortamın çalışan refahını ve moralini artırdığını ortaya koymuştur (Giacalone ve Promislo, 2010). Özellikle, etik bir çerçevede çalışmanın iş hakkında daha iyi hissetme, yüksek öz saygı ve artan memnuniyet duyguları gibi öznel refah unsurlarını güçlendirdiği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, etik olmayan bir iklimin çalışanların yaşam memnuniyetini ve kişisel canlılığını azaltarak genel refah üzerinde olumsuz bir etki yaratabileceği belirtilmiştir (Schwepker vd., 2021).

Edmondson vd. (2001) ile Nembhard ve Edmondson (2006) tarafından yapılan araştırmalar, hastane ameliyathaneleri ve yoğun bakım üniteleri üzerinde odaklanarak, psikolojik güvenliğin öğrenme ve değişimi desteklemek için ne kadar hayati olduğunu vurgulamaktadır. Kohn vd. (2000) her yıl birçok hastanın tıbbi hatalar ve süreç başarısızlıkları nedeniyle zarar gördüğünü belirtmişlerdir; bu bağlamda psikolojik güvenlik, bu tür sorunların tanımlanması ve önlenmesi çabalarının odak noktası haline gelmiştir (Edmondson vd., 2016).

Law ve diğerlerinin (2011) çalışması, psikolojik güvenlik ikliminin iş yerindeki psikososyal tehlikeleri (yüksek talepler, düşük kaynaklar) azaltarak psikolojik sağlık ve çalışan güvenliğini artırdığını öne sürmektedir. Salleh ve diğerlerinin (2020) çalışmasında psikolojik sözleşmenin güçlendirilmesinin çalışan refahını önemli ölçüde iyileştirebileceğini ortaya koymaktadır. Ahmad ve Umrani (2019a) tarafından yapılan bir başka çalışma, etik liderlik tarzının çalışanların iş

tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını, ancak psikolojik güvenliğin bu ilişkide aracı bir rol oynadığını bulmuştur. Bu çalışma, etik yönetişimin sadece iş tatminini değil, aynı zamanda çalışma ortamlarını da iyileştirmede önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, örgütsel etik iklimin, çalışan refahı ve psikolojik güvenlik üzerinde doğrudan veya dolaylı yollarla önemli etkileri olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada, literatür taraması yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiş ve bu bulgulara dayanarak hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Kurallara yönelik örgütsel etik iklim, sağlık çalışanlarının sosyal refah düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H2: Davranışlara yönelik örgütsel etik iklim, sağlık çalışanlarının psikolojik refah düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H3: Kurallara yönelik örgütsel etik iklim, sağlık çalışanlarının işyeri refahı düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H4: Davranışlara yönelik örgütsel etik iklim, sağlık çalışanlarının öznel refah düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H5: Psikolojik güven, kurallara yönelik örgütsel etik iklimin sağlık çalışanlarının sosyal refah düzeyleri üzerindeki etkisinin aracılık rolünü oynar.

H6: Psikolojik güven, davranışlara yönelik örgütsel etik iklimin sağlık çalışanlarının psikolojik refah düzeyleri üzerindeki etkisinin aracılık rolünü oynar.

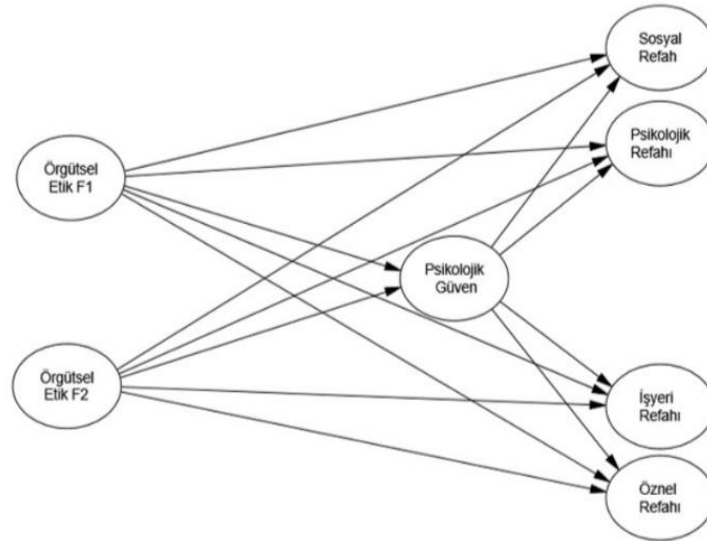
H7: Psikolojik güven, kurallara yönelik örgütsel etik iklimin sağlık çalışanlarının işyeri refahı düzeyleri üzerindeki etkisinin aracılık rolünü oynar.

H8: Psikolojik güven, davranışlara yönelik örgütsel etik iklimin sağlık çalışanlarının öznel refah düzeyleri üzerindeki etkisinin aracılık rolünü oynar.

2. Yöntem

2.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, "örgütsel etik ikliminin çalışan refahına etkisinde algılanan psikolojik güvenliğin aracılık rolünü" incelemektir. Araştırma, ilişkisel kesitsel tarama modeline dayalı olup veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, İstanbul'daki devlet hastanesi, özel hastane, üniversite hastanesi ve aile sağlığı merkezi gibi sağlık kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma, doktor, hemşire, sağlık teknikeri ve idari personeli kapsayan 244 sağlık çalışanını örneklem olarak almaktadır. Çalışmanın yapıldığı hastanelerde yaklaşık 650 sağlık çalışanı bulunmaktadır. %95 güven düzeyi ve %5 hata marjı kullanılarak Cochran'ın formülüne göre hesaplanan örneklem büyüklüğü yaklaşık olarak 242 kişi olmalıdır. Bu değer, sonuçların istatistiksel olarak güvenilir olmasını sağlamak için gereken minimum örneklem büyüklüğünü gösterir.

Cochran'ın formülü, özellikle oranlar üzerine çalışmalarda yaygın olarak kullanılan güçlü bir yöntemdir ve sonuçları optimize etmek için popülasyon büyüklüğüne göre düzeltilmiştir. Genellikle oranları tahmin etmek için kullanılan bu örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemi, istenen güven düzeyi ve hata marjı ile en uygun örneklem büyüklüğünü belirlemek için kullanılır (Cochran, 1977). Formül şu şekildedir:

$$n_0 = Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) / e^2$$

Burada:

n_0 : Hesaplanan ham örneklem büyüklüğü.

Z: Normal dağılımın istenen güven düzeyi için z-değeri (Örneğin, %95 güven düzeyi için 1.96).

p: Tahmin edilen oran (popülasyondaki bir özelliğe sahip bireylerin oranı, en kötü senaryo için genellikle 0.5 alınır çünkü bu değer maksimum varyansı sağlar ve dolayısıyla en büyük örneklem büyüklüğüne neden olur).

e: Kabul edilebilir hata marjı (örneğin, %5 için 0.05).

Bu formül, çalışmanın sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak için kullanılmaktadır.

2.3. Ölçme Araçları

Bu çalışmada, örgütsel etik iklimin çalışanların refahına etkisini ve psikolojik güvenliğin bu ilişkide nasıl bir aracı rol oynadığını değerlendirmek için aşağıda verilen ölçekler kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini toplamak için kullanılmıştır.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği: Çalışkan tarafından 2022'de geliştirilen bu ölçek, örgütsel etik iklimi ölçmek için kullanılmıştır.

Çalışan Refahı Ölçeği: Pradhan ve Hati'nin 2019'da geliştirdiği ve daha sonra 31 maddeye indirgenen bu ölçek, çalışan refahını değerlendirmek için kullanılmıştır.

Psikolojik Güvenlik Ölçeği: Edmondson tarafından 1999'da geliştirilen ve Türkçeye ve Türkçe'ye Işıl ve Torun (2016) tarafından uyarlanan bu ölçek, bireylerin iş yerinde kendilerini ne kadar güvende hissettiklerini ölçmek için kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Katılımcıların cinsiyet dağılımı oldukça dengeli bir şekilde, %51,6'sı kadın ve %48,4'ü erkek olarak belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre dağılım; 18-24 yaş aralığı %10,2, 25-34 yaş aralığı %40,6, 35-44 yaş aralığı %23,8, 45-54 yaş aralığı %14,3 ve 55 yaş üstü grubu %11,1 olarak sıralanmıştır. Eğitim düzeylerine göre ise, katılımcıların %11,5'i lise, %11,1'i ön lisans, %41,0'ı

lisans, %25,0'ı yüksek lisans ve %11,5'i doktora mezunu olarak örneklemede yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Yüzdesele Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	126	51,6%
	Erkek	118	48,4%
Yaş grupları	18-24	25	10,2%
	25-34	99	40,6%
	35-44	58	23,8%
	45-54	35	14,3%
	55+	27	11,1%
Eğitim durumu	Lise	28	11,5%
	Ön lisans	27	11,1%
	Lisans	100	41,0%
	Yüksek lisans	61	25,0%
	Doktora	28	11,5%

Çalışma ortamlarının dağılımı, %5,7'si devlet hastanesi, %79,5'i özel hastane, %4,9'u üniversite hastanesi ve %2,5'i aile sağlığı merkezi olarak gerçekleşmiştir. Örneklemin mesleki görevlere göre dağılımı ise %17,6'sı yönetici, %50,4'ü sağlık personeli, %24,6'sı idari personel ve %7,4'ü destek personeli şeklindedir. Tecrübe yıllarına göre katılımcıların %20,9'u 1 yıl ve altı, %32,8'i 1-5 yıl, %15,6'sı 6-10 yıl, %12,3'ü 11-20 yıl ve %18,4'ü 20 yıl ve üzerinde tecrübeye sahiptir. Meslek gruplarına göre ise, katılımcıların %18'i doktor, %16,8'i hemşire, %7,4'ü sağlık teknikeri ve %44,3'ü idari personel olarak sınıflandırılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Örneklemin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

		n	%
Çalışılan kurum	Devlet hastanesi	14	5,7%
	Özel hastane	194	79,5%
	Üniversite hastanesi	12	4,9%
	Aile sağlığı merkezi	6	2,5%
	Diğer	18	7,4%
Görev	Yönetici	43	17,6%
	Sağlık personeli	123	50,4%
	İdari personel	60	24,6%
	Destek personeli	18	7,4%
Çalışma yılı	1 yıl ve altı	51	20,9%
	1-5 yıl	80	32,8%
	6-10 yıl	38	15,6%
	11-20 yıl	30	12,3%
Meslek grubu	20 yıl ve üzeri	45	18,4%
	Doktor	44	18,0%
	Hemşire	41	16,8%
	Sağlık teknikeri	18	7,4%
	İdari personel	108	44,3%

3.2. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi, serbestlik derecesine göre düzeltilmiş Ki-Kare değeri (χ^2/df), uyum iyiliği indeksleri ve standartlaştırılmış residual

kovaryans matrisinde yer alan değerler incelenerek modelin genel uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda, modelin araştırma verilerine uygun olup olmadığına karar verilmiştir (Meydan, 2011).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizinde İncelenen Uyum İyiliği Göstergeleri ve Değerleri

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	OEI	PG	CR
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,936	2,795	2,821
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,912	,921	,919
CFI	$\geq 0,97$, $\geq 0,95$,956	,958	,968
SRMR	$\leq 0,05$,06 \leq SRMR \leq ,08	,055	,076	,077
RMSEA	$\leq 0,05$,06 \leq RMSEA \leq ,08	,056	,064	,070

3.2.1. Örgütsel Etik İklimi (OEI) için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde, tüm maddelerin faktör yükleri 0.50'in üzerinde olduğundan herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Faktör yükleri 0.66 ile 0.88 arasında değişen değerlerle sabitlenmiştir. Tablo 3'teki model uyum katsayıları incelendiğinde, Örgütsel Etik İklimi Ölçeği'nin "kabul edilebilir uyum" kriterlerini karşıladığı belirlenmiştir.

3.2.2. Psikolojik Güven (PG) Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçekteki tüm maddelerin faktör yükleri 0.50'in üzerinde olduğu için analizden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Faktör yükleri 0.69 ile 0.86 arasında değişmektedir. Tablo 3'teki model uyum değerleri göz önünde bulundurulduğunda, Psikolojik Güven Ölçeği'nin de "kabul edilebilir uyum" sınırlarında olduğu tespit edilmiştir.

3.2.3. Çalışan Refahı (CR) Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0.5'in altında olan 6, 7 ve 22 numaralı maddeler analizden çıkarılmıştır. Bu düzenleme sonucunda, ölçek 22 madde ile sonlandırılmıştır. Elde kalan maddelerin faktör yükleri 0.58 ile 0.90 arasında değişmektedir, bu da ölçeğin yeterli düzeyde faktörel uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 3'te yer alan model uyum indekslerine göre, Çalışan Refahı (CR) Ölçeği genel olarak "kabul edilebilir" uyum sınırları içerisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Standart Faktör Yüklerinden Hesaplanan Yakınsama ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Boyut	AO	SS	KYI	DYI	PG	SSR	PSR	IYR	OZR
KYI	3.74	.77	(,810)						
DYI	3.62	.88	,777	(,856)					
PG	3.53	.78	,633**	,634**	(,844)				
SSR	3.75	.80	,616**	,623**	,660**	(,782)			
PSR	4.33	.59	,342**	,340**	,363**	,395**	(,854)		
IYR	3.79	.78	,651**	,648**	,671**	,677**	,641**	(,837)	
OZR	3.89	.77	,542**	,484**	,450**	,566**	,608**	,696**	(,768)
Cronbach's Alpha (CA)	,911	,930	,915	,909	,945	,923			,871
Composite reliability (CR)	,903	,923	,910	,900	,922	,914			,823
Açıklanan Varyans (AVE)	,657	,733	,713	,612	,731	,702			,591

Araştırmada incelenen ölçeklerin güvenilirlik değerleri oldukça yüksektir. Örgütsel Etik İklimi (OEI) ölçeği için .943, Psikolojik Güven (PG) ölçeği için .915 ve Çalışan Refahı (CR) ölçeği için .952 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, üç ölçeğin de yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

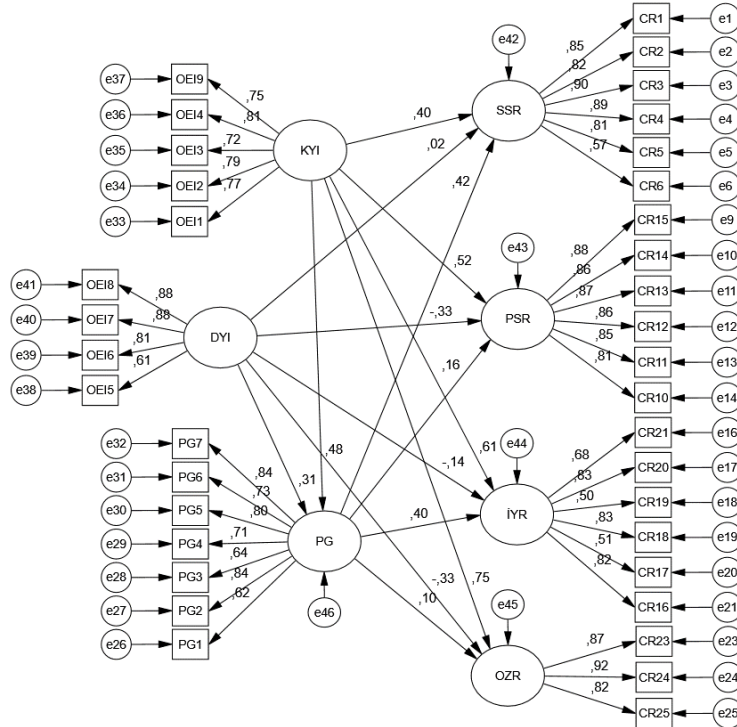
Örgütsel Etik İklimi (OEI) ölçeğinin alt boyutlarından Kurallara Yönelik İklim için .911 ve Davranışlara Yönelik İklim için .930 güvenilirlik değeri hesaplanmıştır. Çalışan Refahı (CR) ölçeğinin alt boyutları ise şu şekildedir: Sosyal Refah için .909, Psikolojik Refah için .945, İşyeri Refahı için .923 ve Öznel Refah için .871. Bu alt boyutlar da yüksek güvenilirlik (Alpha \geq 0.80) derecesine ulaşmıştır.

Birleşik güvenilirlik değerleri de ölçekler için yüksek çıkmıştır: Örgütsel Etik İklim (OEI) için .935, Psikolojik Güven (PG) için .910, Çalışan Refahı (CR) için .943. Bu sonuçlar, birleşik güvenilirlik şartının (CR \geq 0.70) sağlandığını doğrular niteliktedir.

Tüm değişkenler için ortalama açıklanan varyans değerleri (AVE \geq 0.50) hesaplanmıştır, bu da yakınsama geçerliliği için gerekli şartların karşılandığını gösterir. Ayrıca, ayrışma geçerliliği için, ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçlarının ilgili korelasyon değerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, ölçekler arasında yeterli ayrışma sağlandığını ifade eder.

3.3. Araştırma Modelinin Gözlenen Değerlerle Yapısal Eşitlik Modellemesi Yoluyla Analizi

Şekil 2'de gösterilen bu araştırma modeli, AMOS 24.0 programı kullanılarak değişkenler üzerinde yol analizi yapılarak test edilmiştir (Kline, 2005). Modeldeki dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilirken, normal dağılım varsayımını sıklıkla karşılamayan durumlar için Sobel testi yerine son yıllarda daha sık önerilen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır (Preacher ve Hayes, 2004; 2008).



Şekil 2. Gizli Değişkenler ile Medyator Model Yol Analizi (Bootstrap n=5000)

Modelin yapısal eşitlik yol analizi, gözlenen değişkenler üzerinden değerlendirilmiş ve elde edilen test sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Chi-kare testi değeri χ^2 (1522,74) ve serbestlik derecesine bölünmüş chi-kare değeri χ^2/df (2,476) 0.05 anlamlılık düzeyinde olup, modelin veriye iyi uyduğunu işaret etmektedir.

Modelin uyum katsayılarından GFI (Goodness of Fit Index) 0.902, CFI (Comparative Fit Index) 0.959, SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) 0.0711 ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) 0.0665 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, modelin kabul edilebilir uyumluluk aralıklarında olduğunu ve modelin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

Modelin regresyon parametreleri ve medyatörlük hipotezlerine ilişkin detaylı değerler, belirtilen Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur. Bu tablolar, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin yanı sıra, medyatör değişkenlerin rolünü daha ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Bu değerler, araştırmanın hipotezlerinin desteklenip desteklenmediğini anlamak için kritik öneme sahiptir.

Tablo 5. Modeldeki Regresyon Katsayılarının Anlamlılık Testi

Bağımsız	Bağımlı	Katsayı	S.katsayı	Z	P	Hipotez
DYI	→ PG	,261	,313	4,036	,000***	Kabul
KYI	→ PG	,423	,479	5,695	,000***	Kabul
KYI	→ SSR	,494	,404	5,460	,000***	Kabul
KYI	→ PSR	,523	,523	6,595	,000***	Kabul
KYI	→ İYR	,585	,605	7,404	,000***	Kabul
KYI	→ OZR	,959	,750	9,331	,000***	Kabul
DYI	→ SSR	,019	,017	,270	,787	Ret
DYI	→ PSR	-,308	-,327	-4,520	,000***	Kabul
DYI	→ İYR	-,125	-,138	-2,461	,014*	Kabul
DYI	→ OZR	-,399	-,332	-5,251	,000***	Kabul
PG	→ OZR	,151	,104	1,640	,101	Ret
PG	→ İYR	,437	,400	5,099	,000***	Kabul
PG	→ PSR	,177	,157	2,022	,043*	Kabul
PG	→ SSR	,576	,416	4,971	,000***	Kabul

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

Tablo 5'te sunulan yol analizi modelindeki direkt regresyon etkilerinin incelenmesi sonucunda, çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri değerlendirilmiştir. Modelde yer alan bazı ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, bazıları anlamlı bulunamamıştır:

Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

- Kurallara yönelik etik iklimin Psikolojik güvenlik etkisi ($\beta=0.313$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Davranışlara yönelik etik iklimin Psikolojik güvenlik etkisi ($\beta=0.479$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Kurallara yönelik etik iklimin sosyal refaha etkisi ($\beta=0.404$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Kurallara yönelik etik iklimin psikolojik refaha etkisi ($\beta=0.523$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Kurallara yönelik etik iklimin işyeri refahına etkisi ($\beta=0.605$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.

- Davranışlara yönelik etik iklimin psikolojik refaha etkisi ($\beta=0.017$; $p>0.05$) anlamlı bulunamamıştır.
- Davranışlara yönelik etik iklimin işyeri refahına etkisi ($\beta=-0.138$; $p<0.05$) negatif ve anlamlıdır.
- Davranışlara yönelik etik iklimin psikolojik refaha etkisi ($\beta=-0.332$; $p<0.05$) negatif ve anlamlıdır.

Psikolojik Güven Ölçeği ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

- Psikolojik güvenin sosyal refaha etkisi ($\beta=0.416$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Psikolojik güvenin psikolojik refaha etkisi ($\beta=0.157$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Psikolojik güvenin işyeri refahına etkisi ($\beta=0.400$; $p<0.05$) pozitif ve anlamlıdır.
- Psikolojik güvenin öznel refaha etkisi ($\beta=0.104$; $p>0.05$) anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 6. Modeldeki Medyatör Hipotezlerin Anlamlılık Testi

	Katsayı	Min	Max	P	Hipotez
KYI→PG→SSR	,243	,090	,446	,032*	Kabul
KYI→PG→PSR	,148	,002	,388	,049*	Kabul
KYI→PG→IYR	,167	,064	,333	,044*	Kabul
KYI→PG→OZR	,081	-,137	,286	,254	Ret
DYI→PG→SSR	,227	-,016	,555	,035*	Kabul
DYI→PG→PSR	,082	,000	,418	,106	Ret
DYI→PG→IYR	,156	,006	,482	,046*	Kabul
DYI→PG→OZR	,075	-,020	,420	,272	Ret

Kurallara yönelik etik iklim ve davranışlara yönelik etik iklim değişkenlerinin, çalışan refahının çeşitli alt boyutları üzerindeki etkileri, Psikolojik Güven değişkeni aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu süreçte, bootstrap yöntemi kullanılarak ($n=5000$) yapılan testler sonucunda, sekiz aracılık hipotezinden dört tanesi anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$), bu da belirli hipotezlerde Psikolojik Güvenin aracı rol oynadığını göstermektedir.

Kurallara Yönelik Etik İklimin Etkisi:

- Sosyal Refah: Psikolojik Güven, Kurallara yönelik etik iklimin Sosyal Refah üzerindeki etkisinde kısmi aracılık sağlamıştır ($\beta=0.243$; $p<0.05$).
- İşyeri Refahı: Psikolojik Güven bu etki için de kısmi aracılık rolü üstlenmiştir ($\beta=0.167$; $p<0.05$).
- Psikolojik Refah: Bu etkide de Psikolojik Güven kısmi aracılık sağlamıştır ($\beta=0.148$; $p<0.05$).

Davranışlara Yönelik Etik İklimin Etkisi:

- Sosyal Refah: Psikolojik Güven, Davranışlara yönelik etik iklimin Sosyal Refah üzerindeki etkisinde tam aracılık yapmıştır ($\beta=0.227$; $p<0.05$).
- İşyeri Refahı: Psikolojik Güven, bu etkide de kısmi aracılık rolü oynamıştır ($\beta=0.156$; $p<0.05$).

Bu sonuçlar, örgütsel etik iklim boyutlarının çalışanların refahı üzerindeki etkilerinin, Psikolojik Güven tarafından nasıl şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, kurallara ve davranışlara yönelik etik iklimlerin, farklı refah boyutları üzerinde psikolojik güven aracılığıyla etkili olduğunu göstermektedir. Psikolojik güvenin varlığı, etik iklimin olumlu etkilerini

güçlendirirken, bazı durumlarda bu etkilerin tamamını aracılık edebildiğini belirtmektedir. Bu bulgular, iş yerlerinde etik iklimin önemini ve çalışan refahını desteklemek için psikolojik güvenin teşvik edilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

4. Tartışma

Bu çalışma, sağlık kurumlarında örgütsel etik iklim ile çalışan refahı arasındaki ilişkide psikolojik güvenin kısmi bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, örgütsel etik iklimin ve psikolojik güvenin çalışan refahı üzerindeki etkilerini de vurgulamaktadır. Özellikle kurallara yönelik etik iklimin olumlu etkileri belirgindir; bu tür bir etik iklimin artışı, çalışanların psikolojik güven, sosyal refah, psikolojik refah ve iş yeri refahı gibi değişkenlerde iyileşmeler göstermesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu durum, kurallara yönelik etik iklimin çalışanların genel refahını güçlendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Diğer yandan, davranışlara yönelik etik iklimin artışı psikolojik güveni artırırken, iş yeri refahı ve psikolojik refah üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Özellikle davranışlara yönelik etik iklimin artışı, iş yeri refahını düşürmekte ve psikolojik refah üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Bu durum, bu iklim türünün çalışanlar üzerinde baskı veya stres yaratabileceğini ortaya koymaktadır.

Psikolojik güvenin artışı, sosyal refah, psikolojik refah ve iş yeri refahını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak psikolojik güvenin öznel refah üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir; bu da psikolojik güvenin bireylerin subjektif refah algıları üzerindeki etkisinin sınırlı olabileceğini göstermektedir. Genel olarak bu bulgular, örgütsel etik iklim ve psikolojik güvenin farklı refah boyutları üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, kurallara ve davranışlara yönelik etik iklim boyutlarının psikolojik güven üzerinden çalışanların sosyal, psikolojik ve iş yeri refahını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Araştırmamız, Schwepker ve diğerlerinin (2020) çalışmalarına benzer bulgular sunmaktadır. Ayrıca, etik bir örgütsel ortamın çalışanların refahını artırabileceği ve etik iklimin örgütsel etik algıları, stresi azaltma ve çalışan refahını iyileştirme konularında kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu algılar, etik davranışların desteklenmesi ve stresin etkin bir şekilde yönetilmesi yoluyla çalışanların genel refahını iyileştirmekte etkilidir.

Bu sonuçlar, önceki çalışmalarla uyumlu olarak, etik iklimin sadece bireysel davranışları değil, aynı zamanda çalışanların genel refahını da destekleyebileceğini göstermektedir (Potipiroon ve Wongpreedee, 2020). Özellikle kurallara yönelik etik iklimin, çalışanların etik normlara olan bağlılıklarını güçlendirerek iş yerinde daha güvenli ve destekleyici bir ortam oluşturduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın, davranışlara yönelik etik iklimin iş yeri refahına olumsuz etkisi, bu boyutun çalışanlar üzerinde stres yaratıcı bir faktör olarak işlev görebileceğini düşündürmektedir (Brunetto vd., 2021).

Kurallara yönelik etik iklimin psikolojik güveni artırması ve bunun da çalışanların sosyal ve psikolojik refahını iyileştirmesi, örgütsel etik iklimin bireyler üzerindeki koruyucu ve destekleyici etkisini vurgulamaktadır. Bu iklim, adil bir çalışma ortamı ve güvenilir bir yönetim anlayışı sağlayarak, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine ve örgütsel bağlılıklarını artırmalarına olanak tanır.

Davranışlara yönelik etik iklimin iş yeri refahı üzerinde beklenmedik şekilde olumsuz etki yapması, bu iklim boyutunun çalışanlar üzerinde yaratabileceği potansiyel stres kaynaklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, özellikle yüksek performans beklentilerinin ve etik standartların baskı yaratabileceği durumları işaret eder. Bu tür bir etik iklim, çalışanların sürekli olarak kendi davranışlarını sorgulamalarına ve bu durumun uzun vadede iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi

olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Brunetto vd., 2021). Schwepker ve diğerlerinin (2020) çalışması, örgütsel etik anlayışının işle ilgili stresi azalttığını ve çalışan refahını artırdığını belirlemiştir; bu da etik iklimin çalışanların stres ve genel refah seviyeleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabileceğine göstermektedir.

Ahmad ve Umrani (2019b) tarafından yapılan bir başka çalışmada, etik iklimin psikolojik güven üzerinden çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir.

Örgütsel iklim ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen Qadeer ve Jaffery (2014), örgütsel iklimin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını psikolojik sermaye aracılığıyla etkilediğini bulmuştur. Bu çalışma, etik iklimin psikolojik güven üzerinden çalışan refahına olan etkilerini dolaylı yoldan destekler niteliktedir. Edwards ve Marcus (2018) çalışmalarında, çalışanların katıldıkları sağlık programları sonrasında fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak kendilerini daha iyi hissettiklerini ve stres düzeylerinin önemli ölçüde düştüğünü gözlemlemişlerdir.

Potipiroon ve Wongpreedee'nin (2020b) çalışması, etik iklimin yerel yönetim çalışanları arasında içsel ve dışsal ihbar eğilimleri üzerinde dolaylı etkilere sahip olduğunu ve psikolojik güvenin bu ilişkide aracı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, etik iklimin psikolojik güven üzerinden çalışanların refahını nasıl etkileyebileceğine dair önemli sonuçlar sunmaktadır.

Sonuç

Bu araştırma, sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimin çalışan refahına etkilerini ve bu süreçte psikolojik güvenin oynadığı aracılık rolünü ele almaktadır. Bulgular, kurallara ve davranışlara yönelik etik iklim boyutlarının, psikolojik güven aracılığıyla çalışanların sosyal, psikolojik ve işyeri refahını kısmen etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, sağlık sektöründeki etik yönetim uygulamalarının, çalışanların algıladığı refah üzerinde kısmen etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Etik iklimin hem kurallara hem de davranışlara yönelik boyutlarının, psikolojik güven üzerinden çalışanların sosyal ve psikolojik refahını artırdığı, ancak davranışlara yönelik etik iklimin iş yerindeki refah üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceği bulunmuştur. Bu sonuçlar, sağlık sektöründe etik iklimi ve psikolojik güveni destekleyici politikaların ve uygulamaların, çalışan refahını artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, etik yönetim stratejilerinin, özellikle sağlık sektöründe, çalışanların genel refahını ve kurumsal performansı nasıl iyileştirebileceğine dair değerli bilgiler sunmaktadır. Araştırmanın bulguları, sağlık kurumlarındaki yöneticilere ve politika yapıcılara, çalışan refahını ve etik uygulamaları destekleyici daha etkili stratejiler geliştirme konusunda rehberlik edebilir.

Bu araştırma, psikolojik güvenin sağlık kurumlarında etik iklim ve çalışan refahı arasında kritik bir aracı olarak işlev görmesi ve bu süreçte etik iklimin olumlu yönlerini güçlendirirken olumsuz yönlerini azaltabilmesidir. Psikolojik güven, çalışanların kendilerini ifade etmeleri, yenilikçi önerilerde bulunmaları ve iş yerindeki potansiyel sorunları gündeme getirmeleri için güvenli bir ortam sağlar. Bu durum, etik iklimin çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerini pekiştirirken, olumsuz etkilerini minimize etmek için stratejik bir araç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın metodolojik sınırlamaları arasında örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ve yalnızca belirli bir sektörde uygulanması bulunmaktadır. Gelecek araştırmalar, daha geniş örneklem grupları ve farklı sektörlerde yapılabilir. Bu bulgular, sağlık kurumlarındaki etik iklimin

iyileştirilmesi yoluyla çalışan refahının artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aboud, K., Xiongying, N. ve Qasim, M. (2023). Impact of ethical leadership on employees' psychological safety and voice behavior; With mediating role of belongingness. *International Journal of Science and Business*, 20(1), 42-57.
- Ahmad, S. ve Umrani, W. A. (2019a). Psychological safety between ethical leadership and job satisfaction: An empirical study from Pakistan. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 1009-1025.
- Ahmad, S. ve Umrani, W. A. (2019b). Ethical leadership and psychological safety: Mediating roles of psychological capital and perceived organizational support in the Pakistani context. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 987-1004.
- Aksoy, S., Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Almeida, S., Fernando, M., Muñoz, A. ve Cartwright, S. (2019). Retaining health carers: The role of personal and organisation job resources. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K. ve Farr-Wharton, R. (2021). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organizational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 422-437.
- Bulutlar, F. ve Oz, E. U. (2009). The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86, 273-295.
- Choi, J. (2021). The relationship between organizational ethical climate and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 158(2), 433-450.
- Choi, J. ve Yeon, J. (2022). The impact of technological advancements on organizational ethical climate. *Technology and Ethics Journal*, 5(1), 20-35.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3. Baskı). John Wiley & Sons.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54.
- Edmondson, A. C. (1999a). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S. ve Weiner, J. (2016b). Understanding psychological safety in health care and education organizations: A comparative perspective. *Research in Human Development*, 13(1), 65-83.
- Edmondson, A., Bohmer, R. ve Pisano, G. (2001c). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 685-716.
- Edwards, J. R. ve Marcus, B. J. (2018). The impact of wellness programs on employee health, stress, and productivity. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 1-14.
- Giacalone, R. A. ve Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: Decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 275-297.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. ve Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Haddon, L. E. (2018). Enhancing employee well-being and organizational performance through wellness programs. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 112-128.
- Işılav Üçok, D. ve Torun, A. A. (2016). The relationship of group cohesiveness, psychological safety, control over work and competitive work environment with organizational silence: The mediating role of motives of silence. *International Journal of Business, Economics and Management Perspectives*, 1(4), 62-80.

- Jensen, M. ve Sandström, J. (2021). Organizational ethical climate and its impact on corporate success. *Corporate Governance Journal*, 11(4), 555-575.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kohn, L. T., Corrigan, J. ve Donaldson, M. S. (2000). *To Err is Human: Building a Safer Health System*. National Academy Press.
- Kowalski, T. ve Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255.
- Kuenzi, M., Mayer, D. M. ve Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. ve Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782-1793.
- Liu, H. ve Yuan, Q. (2014). Understanding organizational ethical climate: Definitions and consequences. *Business Ethics Quarterly*, 24(4), 541-567.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Nedkovski, V., vd. (2017). Ethical climate and cooperation: A study of their impacts on workplace dynamics. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 142, 34-48.
- Nembhard, I. M. ve Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966.
- Newman, A., Donohue, R. ve Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- Newman, A., vd. (2017). Psychological safety and the impact of ethical climate perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 640-662.
- Page, K. M., ve Vella-Brodrick, D.A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Persson, S. S., Nilsson Lindström, P., Pettersson, P., Andersson, I. ve Blomqvist, K. (2018). Relationships between healthcare employees and managers as a resource for well-being at work. *Society, Health & Vulnerability*, 9(1).
- Peterson, D. (2022). Ethical leadership and its role in shaping organizational ethical climate. *Leadership Quarterly*, 33(1), 101-116.
- Potipiroon, W. ve Wongpreedee, S. (2020). Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327-355.
- Potipiroon, W. ve Wongpreedee, S. (2020). Does ethical climate strengthen the relationships between leadership, psychological safety, and environmental performance? *Journal of Business Ethics*, 164(3), 533-549.
- Potipiroon, W. ve Wongpreedee, S. (2020). The role of ethical climates in shaping organizational performance: Trust as a moderator. *Social Responsibility Journal*, 16(1), 1-20.
- Pradhan, R. K. ve Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Qadeer, F. ve Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.

- Salleh, R., Nishioka, K. ve Komiya, S. (2020). Strengthening the psychological contract and employee performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 905-914.
- Schein, E. H. ve Bennis, W. G. (1965). *Personal and Organizational Change Through Group Methods: The Laboratory Approach*. Wiley.
- Schwepker Jr, C. H., Schultz, R. J. ve Good, D. J. (2021). Reducing job stress and increasing work-life balance: The role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 509-529.
- Schwepker, C. H., Jr., Good, D. J. ve Schultz, R. J. (2020). Ethical climate's relationship with job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 109, 73-87.
- Schwepker, C. H., Valentine, S., Giacalone, R., ve Promislo, M. (2020). Good barrels yield healthy apples: Organizational ethics as a mechanism for mitigating work-related stress and promoting employee well-being. *Journal of Business Ethics*, 165, 1-17.
- Shin, Y. (2019). Organizational ethical climate: Its impacts on job satisfaction and loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1234-1248.
- Simha, A. ve Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 20-34.
- Singh, P. (2015). Psychological capital as predictor of occupational stress and job satisfaction among software developers in India. *Computers in Human Behavior*, 30, 225-233.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. ve Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65(9), 1051-1069.
- Zieba, M. ve Gonsiorowska, J. (2023). Linking organizational wellness with knowledge risks: Insights from the service sector. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 345.

Çatışma beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal kuruluş ile ilişkisi bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.