



TÜKENMİŞLİK İLE ETİK DIŞI DAVRANIŞ İLİŞKİSİNDE YAŞ VE İŞ TECRÜBESİNİN ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA


Ömer TURUNÇ*
Senem ALTAN**

Öz

Bu çalışmada; tükenmişlik ve etik olmayan davranış ile yaş ve iş tecrübesi arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Antalya/Türkiye’de 398 özel sağlık çalışanından toplanan verilerin analizi neticesinde, tükenmişlik düzeyinin etik olmayan davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yaş ve iş tecrübesinin etik olmayan davranışları ve tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Son olarak tükenmişlik ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide yaş ve iş tecrübesinin düzenleyici rolü olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, etik dışı davranış, yaş, iş tecrübesi, sağlık sektörü

*  Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İşletme Bölümü. Antalya, omer.turunc@antalya.edu.tr

**  Dr. Öğr. Üyesi., Doğu Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü., İstanbul, saltan@dogus.edu.tr

THE ROLE OF AGE AND JOB EXPERIENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND UNETHICAL BEHAVIOR: A STUDY IN HEALTH SECTOR

Abstract

In this study; the goal is to reveal the relationships between burnout and unethical behavior and age and job experience. As a result of the analysis of data collected from 398 private health care workers in Antalya/Turkey; it was determined that burnout level had a positive and significant effect on unethical behavior. In addition, it was determined that age and job experience had no significant effect on unethical behavior and burnout. Finally, it is determined that age and job experience have not a moderating effect in the relationship between burnout and unethical behavior.

Keywords: *Burnout, unethical behavior, age, job experience, health sector*

1. GİRİŞ

Günümüzün yoğunlaşan rekabet koşullarının örgütler ve çalışanlar üzerindeki artan baskısıyla tükenmişlik, önemli bir sorun haline dönüşmüştür. Tükenmişlik sendromu, bireylerin işleriyle kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin kötüye gitmesiyle birlikte oluşan sorunlarla ilgilidir (Erkutlu, 2017). İş yaşantısında kişilerarası ilişkiler nedeniyle ortaya çıkan ve uzun süre devam eden bir tür mesleki stres olarak da değerlendirilebilir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar farklı noktalara odaklansa da (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) birçok çalışmada tükenmişliğin “bireysel düzeyde ortaya çıkan içsel bir psikolojik deneyim” olduğu değerlendirilmektedir (Erkutlu, 2017; Taşğın, 2004).

Tükenmiş bireyler, hayatın anlamsızlaştığını ve kendisi için anlamlı olan şeylerin can sıkıcı hale geldiğini düşünerek eleştirel, kızgın, önerilere kapalı ve itici davranışlara yönlenebilir (Freudenberger ve Richelson, 1981). Buna ek olarak tükenmişlik yaşayan bireyde sinizme varan olumsuz tutum, karamsar kişilik özellikleri görülebilmektedir (Freudenberger, 1975). Bu kişilik özellikleri, iş gören davranışlarında olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bunlar; performans düşüşleri, etik dışı davranışlara yöneliş, moral ve motivasyon düşüşleri, çatışmaların yaygınlaşması, şikayet, devamsızlık ve devir oranlarında artış olarak belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous vd., 2000). Tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde görülebilen; işten ayrılma niyeti, iş devamsızlığı, iş yerinde bulunmasına rağmen işte katkı yaratmama/işten kaytarma gibi olumsuz tutum ve davranışlar örgütlerin verimliliğini ve etkinliğini düşürmektedir (Rocca ve Konstanski, 2001).

Etik dışı davranışlar, günümüz örgütlerinin küresel rekabet düzleminde varlıklarını devam ettirebilmelerinde etkili olan konulardan biridir (Büte, 2011; Çetin v.d., 2015). Teknolojideki gelişmelerin örgüt faaliyetlerine yansısıyla pek çok etik dışı uygulamaların gündeme gelmesine zemin hazırlamış ve etik konusuna olan vurguyu artırmıştır (Cullen vd., 1989). Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde farklı sebeplerle ortaya çıkan çatışmalar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). Literatür incelendiğinde, etik dışı davranışların nedenleri arasında, örgüt içinde yaşanan hayal kırıklıklarından, değişimler vb. gibi etkilerden kaynaklı stres, baskı gibi psikolojik temelli olanların sayılabileceği görülmektedir (Gül, 2006). Bunun yanı sıra yoğun iş yaşantısı, karşılaşılan aşırı talepler, iş yükü ve birçok örgütsel faktör nedeniyle yaşanan tükenmişlik sendromuyla karakterize edilen stres düzeyindeki artışın da, örgüt içerisinde etik dışı davranışlara zemin hazırladığı söylenebilir.

Günümüzün iş yaşamının önemli konularından tükenmişlik kavramının kapsamlı etkileri nedeniyle etik dışı davranış arasında bir ilişkinin olması beklenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı; tükenmişlik sendromu ile etik dışı davranış arasındaki ilişkileri incelemek, bu ilişkideki yaş ve iş tecrübesinin düzenleyici rolünü araştırmaktır. Bu doğrultuda çalışmada ilk aşamada tükenmişlik ve etik dışı davranış konuları kapsamlı bir literatür araştırması ile incelenmektedir. İkinci aşamada ise sağlık sektöründen yapılan nicel bir araştırma ile değişkenler arasındaki ilişkilerin detaylı olarak ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın alan yazına bazı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda tükenmişlik olgusunun birçok olguyla olan ilişkisinin araştırılmış olmasına rağmen, tükenmişlik sendromunun etik dışı davranışlara yol açabileceğini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamış olmaması araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, çalışmada tükenmişliğin örgüt ortamındaki etik dışı davranışa sebebiyet vereceğinin öngörülmesinin alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bununda yanında araştırma ile kurum içi çıktıları etkileyen değişkenlerin belirlenmesi açısından bazı önemli bulgulara ulaşılabileceği söylenebilir. Örneğin tükenmişliğe bağlı olarak bozulma potansiyeli olan etik dışı davranışların, başta verimlilik ve etkinlik olmak üzere kurum için çıktıları etkilemesi beklenirken, iş tatmini, kurumsal bağlılık, iş yaşamında mutluluk gibi önemli bireysel çıktıları da etkilemesi beklenebilir. Bu konuda yapılan bir çalışmada da örgüt yaşamının kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkileyerek örgüt içinde çatışma ortamına sebebiyet verdiğini, örgüt kültürünü zafiyete uğrattığı ve verimliliği düşürdüğü belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

Kurum içinde etik dışı davranışların sadece bireysel düzeyde değil, kurum içindeki örgüt iklimi açısından da bazı olumsuz sonuçları olabilir. Kurum içi iletişimsizlik, güven kaybı, kutuplaşmalar, takım arkadaşlığının bozulması bu sonuçlardan bazılarıdır. Bireysel anlamda etik dışı davranışların bu ilişkileri etkileyebileceği düşünüldüğünde tükenmişlikle etik dışı davranış ilişkisinin açıklanmasının alana katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer bir katkısının da kurumsal etik anlayışı açısından olacağı düşünülmektedir. Etik ve sosyal sorumluluk konularına 80'li yıllardan sonraki ilginin artışı kurumların bakış açısını da değiştirmiştir. Özellikle etik dışı davranışların kurum dışındaki imajı, müşteri, tedarikçiler gibi sosyal paydaşlarla olan ilişkileri de etkileme potansiyelinin bulunması, kurum içinde etik dışı davranışları ve nedenlerinin araştırılmasını daha önemli hale getirmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Tükenmişlik

Artan rekabet koşulları ve sürekli gelişen teknolojiyle değişen çalışma şartlarının iş insanları üzerindeki olumsuz etkisinin giderek artması, iş yaşamı için önemli bir sorun haline gelmiştir (Maslach ve Jackson 1981, Cordes ve Dougherty 1993). Bu olumsuzluklar tükenmişlik sendromunu tartışılması gereken evrensel bir olgu haline getirmektedir (Lou ve Chen, 2016; Bakker ve Costa, 2014; Aloe vd., 2014). Tükenmişlik sendromu ilk kez Freudenberger (1974) tarafından literatüre kazandırılmış olup bir nevi bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu şeklinde ifade edilmektedir (Freudenberger, 1974). Maslach ise tükenmişliği "iş gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan ve yoğun bir şekilde insanların taleplerine maruz kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, sürekli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk gibi duyguların yaşanmasının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarını yansıtmasıyla oluşan bir

sendrom” olarak ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Maslach tarafından oluşturulan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutta ölçülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olan duygusal tükenme, bireyin işi sebebiyle duygusal anlamda kendini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir (Jackson vd., 1986). Duyarsızlaşma, kişinin çevresindeki insanlarla olan ilişkisinde, bu kişilerin birer birey olduklarını göz ardı ederek, duygudan yoksun tutum ve tavırlar sergilemesidir (Izgar, 2003).

Tükenmişliğin içerdiği üç ana semptom: duygusal tükenme (birinin işi tarafından duygusal olarak bunalmış hissetme), duyarsızlaşma (işte diğerlerinden ayrılma veya kayıtsızlık olarak tanımlanan sinizm veya ayrılma olarak da bilinir) ve kişisel başarıda azalma (aynı zamanda kişinin çabalarını ve başarılarını, profesyonel yeterliliğini olumsuz olarak değerlendirme eğilimi) olarak ifade edilmektedir (Leon vd., 2015; Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1981). Kişisel başarı eksikliği, “sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak” tanımlanır (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Tükenmişliğin içsel bir psikolojik durum olduğu (Hock, 1988) ve iş yerindeki kronik stres faktörlerinden kaynaklanan bir sentez olduğu (Lou ve Chen, 2016) söylenebilir. İş yerinde çalışanlar tarafından geliştirilen olumsuz tutum ve algılardan biri olan tükenmişlik, özellikle insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren meslek gruplarında daha belirgin/yoğun biçimde gözlemlenen ve çalışma yaşamındaki etkileşimlere karşı geliştirilmiş olan psikolojik ve fiziksel bir tepki olduğu belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Spector, 2008; Dolgun, 2015; Zaman ve Alakus, 2015).

Çoğunlukla insanlarla yüz yüze ilişkilerin olduğu hemşirelik, öğretmenlik, sosyal hizmet uzmanlığı gibi mesleklerin olduğu hizmet sektöründe görülmektedir (Baron ve West, 2007). Ayrıca doktorluk, psikologluk ve çocuk bakıcılığı gibi insanlarla yüz yüze iletişimin fazla olduğu alanlarda tükenmişlik riskinin fazla olduğu bilinmektedir (Karadağ vd., 2002; Barutçu ve Serinkan, 2008).

Daha yaygın olarak sağlık, eğitim gibi yalnızca kişilere hizmet sunan sektörlerde görülen tükenmişliğin doğurduğu düşük performans, devamsızlık ve iş bırakma gibi sonuçlar alan yazındaki ilgili çalışmalarda desteklenmektedir (Lazaro, Shin ve Robinson, 1984; Maslach ve Schaufeli, 1993). Son dönemde yapılan çalışmalardan; örgütsel adalet ile tükenmişlik arasındaki negatif eğilimli ilişkinin kuvvetli olduğu, olumlu adalet algısının tükenmişlik duygusuna ilişkin eğilimleri engelleyeceği ifade edilmektedir (Karakuş, 2019; Eroğluer ve Erselcan 2017). Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan diğer bir çalışmada ise tükenmişlik, örgütsel adalet ilişkilendirilmiş, aralarındaki ilişkinin negatif yönde olduğu sonucuna varılmıştır (Karakuş, 2019; Korkmaz ve Bozkurt 2018).

Tükenmişliği açıklamada kullanılan yaklaşımlar kişilerarası, kişisel ve örgütsel olarak ifade edebilir. (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993). Öte yandan tükenmişlik kavramı Perlman ve Hartman (1982) tarafından alt boyutları ile tanımlanmıştır.

Tükenmişlik sürecinin üç aşamasının başlangıcında, aşırı kronik çalışma taleplerinin bireylerin duygusal kaynaklarını tüketmesiyle duygusal tükenme baş gösterir. Bu durumla başa çıkma stratejisi olarak çevresindeki insanlarla ilişkilerini sınırlandırıp kendisine psikolojik olarak uzaklaşması sonucunda bireyde oluşan duyarsızlaşma, bireye empoze edilen iş talepleri arasında duygusal bir tampon sağlar. Sonrasında birey mevcut tutumlarıyla önceki iyimser tutumları arasındaki tutarsızlığı fark ederek topluma ve çalıştığı kuruma

katkıları konusunda kendisini yetersiz görmeye başlar. Bireyin yaşadığı yetersizlik duygusu, kişisel başarısını sorgulamasına neden olur (Maslach ve Zimbardo, 1982; Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğe ait fiziksel ve psikolojik belirtilerin iş yaşamına yansımalarıyla bu durum, bireysel bir problem olmanın yanı sıra örgütsel bir problem şekline dönüşebilmektedir. Bu aşamada görülecek örgütsel belirtiler; işe geç gitme veya hiç gitmeme, işyeri kurallarını önemsememe veya çiğneme, üstlerine karşı agresif davranışlar sergileme, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşama, performans ve hizmet kalitesinde düşüş, rol çatışması yaşama, sorumluluktan kaçma, işlerini sürekli olarak erteleme, örgütsel değişime karşı direnç gösterme, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin ortadan kalkması olarak ifade edilebilir (Freudenberger ve Richelson, 1981; Perlman ve Hartman, 1982; Leiter ve Maslach, 1988; Dolgun, 2015).

2.2. Etik Dışı Davranışlar

Rekabetin küresel boyuta ulaştığı günümüz çalışma hayatında örgütlerin iç ve dış çevrelerine karşı etik davranışları da önem kazanan bir konu olarak sürekli gündemde olduğu görülmektedir. Herhangi bir örgütte görülen etiğe aykırı davranışlar ve eylemler, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde dünyanın her yerinden kolayca duyulabilmesine neden olduğundan, iş yaşamında etik standartlara bağlılığın önemini daha da arttırmaktadır (Cullen vd., 1989; Çiftçi, 2015). Etik, insana dair bir davranış ahlaki açıdan iyi bir davranış kalıbı içine koyan niteliksel durumu araştırırken ahlak, iyilik, gereklilik, görev gibi argümanları kullanmaktadır (Pieper, 2012).

Örgüt içerisinde çeşitli şekillerde meydana gelen etik dışı davranışlar çatışma, saldırganlık veya davranışsal sorunlar gibi konularla ilişkilendirilmektedir (Gül, 2006). Lewis (1985) ise etik olmayan davranışları çeşitli olaylar ve durumlar

karşısında baş etmek için belirlenmiş olan ahlaki kurallara, standartlara ve kodlara uygun olmayan davranışlar olduğunu söylemektedir. Jones (1991) etik dışı davranışları, illegal veya ahlaki açıdan toplum tarafından kabul edilmeyen davranışlar olduğunu belirtmektedir. Lefkowitz (2006) ise etik dışı davranışları, toplum içerisindeki sosyal davranış kurallarının bozulmasına sebep olan kişilerarası davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Etik dışı davranışlar, başkaları üzerinde zararlı etkileri olan ve yasa dışı veya gayriahlaki olarak kabul edilen davranışları kapsamaktadır (Gino, 2015). Etik dışı davranışların sebebi ve hangi düzeyde çıktığından bağımsız olarak, öncelikle örgütsel yaşam üzerinde olumsuz etkileri olduğu ifade edilmektedir. Bunlar örgütsel yaşam kalitesinin bozulması, çalışanların motivasyonunda ve performanstaki azalışlar, bağlılığın azalması ve iş tatminindeki düşüşler olarak belirtilmektedir (Gül, 2006; Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). Etik davranışı oluşturan standartlar, doğru veya yanlış cevaplarının her zaman belirgin bir biçimde mevcut olmadığı gri bir bölgede yer almaktadır. Bu nedenle araştırmacıların bireylerin etik ve etik olmayan davranışlarına ilişkin kavramsallaştırmalarda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda etik dışı davranışlar, başkaları üzerinde zararlı etkileri olan ve yasa dışı veya gayriahlaki olarak kabul edilen davranışları kapsamaktadır (Gino, 2015).

Konu ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda bireylerin etik dışı davranış sergilemelerine etki eden faktörlerden bireysel faktörler olarak bireysel değer sistemleri, kontrol odağı, Makyavelizm, bilişsel ahlaki gelişim, ulusal kültür ve demografik faktörler gibi faktörlerin ele alındığı görülmektedir. Örgütsel/durumsal faktörler olarak ise örgüt kültürü, etik liderlik, etik iklim, çalışma koşulları ve ödüllendirme sistemleri, iş arkadaşlarının etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu faktörlerin bilinmesi, etik dışı davranışların açığa çıkartılması

ve engellenmesi açısından önem taşıyan konular olduğu bilinmektedir (Longenecker vd., 2006).

Etik dışı davranışlar ile ilgili yapılan bir çalışmada devlet hastanelerinde bir uygulama olarak etik dışı davranışlar ve rasyonelleştirilmesi irdelenmiştir (Gül, 2006). Sağlık sektöründe yapılan diğer bir çalışmada ise Türkiye'deki kamu sağlık kurum veya kuruluşlarında gerçekleşen etik dışı davranışlar, faaliyetler, tutum ve uygulamalar konu edilmektedir (Bilgin ve Küçükhazar, 2018). Sağlıkta Etik Dışı Davranışın Fark edilmesi ve Etik Kurullar isimli başka bir çalışmada da sağlık sektöründe etik dışı davranışların fark edilmesine yönelik mekanizma araştırılmıştır (Sayım, 2015). Yakın zamanda yapılan çalışmalardan; Turunç ve Altay'ın (2020) sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, dönüşümcü liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide etik dışı davranışların rolü incelenmiştir. Bu çalışmada etik dışı davranışların; tükenmişliği pozitif yönde etkilediği, dönüştürücü liderlik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracı etki gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır.

Etik dışı davranışların açığa çıkartılması ve engellenmesi sürecinde önemli olan diğer bir konu da etik dışı davranış türlerinin belirlenmesidir. Özellikle bu davranışların bildirim aşamasında iş gören bildirim yapmadan önce söz konusu davranışın etik dışı bir davranış olup olmadığından ve bu davranışın olası etki ve sonuçlarının ne derece kritik olduğundan emin olmak isteyecektir. Zira örgüt içi etik dışı davranışlar oldukça geniş bir yelpazede yer almaktadır (Behram, 2015: 80). Yönetimde etik olarak uygun görülmeyen davranışlar; Kayırma (Seyyar, 2002), Rüşvet (Seyyar, 2002), Yıldırma-Korkutma (Yetim ve Şahin, 2008), Bencilik (Pehlivan Aydın, 2002), Şiddet-Baskı-Saldırganlık (Rhodes vd., 2010; Kirel, 2008), Bedensel ve Cinsel Taciz (Arslan, 2005), Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı (Zapf ve Einarsen, 2002: 251; Toker ve Gökçe, 2008: 42-44), Dedikodu

(Pehlivan Aydın, 2002: 60-69) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Tiyek ve Peker, 2015).

2.3. Tükenmişlik ile Etik dışı Davranış Arasındaki İlişkiler

Tükenmişliğe gerek bireysel, gerek örgütsel ve gerekse çevresel olmak üzere bir çok faktör etki etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) Örneğin günümüzün hızlı iş yaşam koşulları ile birlikte evrimleşen bilişim sistemlerinin hızla gelişmesi sonucunda operasyonel yeteneklerin azalması, kişilerarası ilişkilerin zayıflaması, düşük maaş, yaşam maliyetlerindeki artış, sosyal statülerin azalması, prosedürlerde ve kurumsal yapılanmaya ilişkin düzenlemelere sıklıkla ihtiyaç duyulması, etik dışı davranışlara ve etik bozulmalara sebep olmaktadır (Parlangeli vd., 2017). Bununla birlikte çalışmada bireysel faktör olarak bireylerin yaşadığı tükenmişlik düzeyi, yaş ve iş tecrübesi değişkenleri inceleme altına alınmaktadır.

Alanyazında tükenmişlik ile etik örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalardan, Ulrich vd. (2007) işyerinde yaşanan etik sıkıntılarının kişinin duygusal, fiziksel ve psikolojik boyutlara varabilen stres yaşamasına sebep olduğunu ve bu sorunların çözülmediği durumlarda yaşanan hayal kırıklığı ve bitkinliğin de tükenmişliğe zemin hazırladığını ifade etmişlerdir. Ayrıca uygun etik iklimine sahip olmayan ortamlarda çalışanlar, kendilerini kurumun bir parçası olarak hissetmemelerinden dolayı işe odaklanmadıkları ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetleri artabileceği, öte yandan iyi düzenlenmiş bir işletme etik ikliminin de tükenmişliği ve dolayısıyla ayrılma niyetini azaltabileceği belirtilmektedir (Yang vd., 2014).

Hizmet sektörü çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada, etik örgüt iklimi ile tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve bu olumsuzluğun çalışanların hizmet kalitesine yansımaları riskini arttırdığı ileri

sürülmüştür (Tütüncü ve Savran, 2007). Yine yapılan bir çalışmada, tükenmişlik yaşayan örgüt üyelerinin etik değerlerinde farklılığın yaratacağı uyumsuzluk, işin yürütülme şekli ile çalışanların ters düşmesi anlamına geleceği ve bu durum sonucunda yaşanan sorunların tükenmişliğe zemin hazırlayabileceği ifade edilmektedir. Herkesin farklı ahlak anlayışı ve değerlere sahip olmasının getirdiği uyumsuzluk ve beraberinde gelen olumsuzluklar sonucunda yaşanan duyarsızlaşma, çalışanların işe olan ilgisini azaltabileceği ve sonucunda kişisel başarı düzeyinde düşüslere neden olabileceği belirtilmektedir (Tütüncü ve Savran, 2007).

Çetin ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir araştırmada ise, etik iklim ile tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuç, etik iklimle yönelik olumsuz algıların tükenmişliği artırdığına ilişkin sonuçlara ulaşan diğer araştırmalarla paralellik göstermektedir (Ulrich vd., 2007, Mulki vd., 2008, Kammeyer-Mueller vd., 2012). Olumlu etik iklimde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azaldığı, ancak görel olarak olumsuz iklimden etkilenmedikleri ve bu durumun olası nedeninin etik iklimin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin uzun vadede ortaya çıkması olabileceği belirtilmektedir (Çetin vd., 2015).

Diğer bir araştırmada ise Altın vd. (2017), perakende sektöründe teknoloji, giyim, gıda ve inşaat alanında çalışan satış personelinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, mesleki etik algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki dolaylı ve doğrudan ilişkiler incelemiştir. Araştırma sonucunda satış görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri, satış görevlilerinin mesleki etik algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemede etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Mirkovic ve Bianchi (2019)'nin bir araştırmasında ise Makyavelizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler incelenmiş, Makyavelizm ve tükenmişlik arasında pozitif; genel sağlık durumu, iş doyum ve yaşam doyum ile arasında ise

negatif ilişkiler bulunmuştur. Duyarsızlaşma, Makyavelizm ile en güçlü korelasyon gösteren tükenmişlik boyutu olmuştur.

Elçi ve arkadaşları (2015)'nin finans sektöründe, etik iklimin örgütsel adalet ve tükenmişlik üzerindeki aracılık etkisini araştırdıkları çalışmalarında, örgütsel adaletin tükenmişliğin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma boyutlarını olumsuz etkilediğini, etik iklimin örgütsel adalet ve tükenmişlik davranışı üzerinde kısmi aracılık etkisi gösterdiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışmada örgütsel adaletin, çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve etik iklim yoluyla tükenmişliği azaltacağı belirtilmektedir.

Huhtala ve arkadaşları (2015) etik örgüt kültürü, tükenmişlik ve adanmışlık arasındaki ilişkileri irdeleyen çalışmasında ise çalışanların etik örgüt kültürü algılarının, tükenmişlik ile negatif, adanmışlık ile pozitif ilişki içinde olduğunu vurgulayarak çalışanın örgüt kültürünü ne kadar etik algılsa tükenmişliğin o kadar azalıp adanmışlığın o kadar artacağını ifade etmişlerdir. Yoon-Jung ve Bo-Young (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ise çalışanların adanmışlık düzeylerinin azalmasının etik dışı davranışları arttırdığı duygusal tükenme düzeylerinin artmasının da etik iklimi olumsuz etkilediği bulunmuştur.

Parlangeli ve arkadaşları (2017) tarafından akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının beklendiği bu örneklem üzerinde stres ile etik olmayan davranışların algılanması arasındaki ilişkilere bakılmıştır. İtalya'daki Siena Üniversitesi'nin dört bölümündeki 70 akademisyen üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları, strese neden olan örgütsel faktörler ve stres koşulları ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır.

Alan yazında yapılan araştırmalarda, etik dışı davranışların ve tükenmişliğin örgüt içerisinde bireysel ve örgütsel birçok probleme yol açtığı, bu nedenle

işyerinde etik olmanın etik dışı davranışlardan kaynaklanan gerilimi azalttığı ve tükenmişliğin neden olduğu faktörleri yatıştırdığı anlaşılmaktadır (Harrison et al., 2017).

Bu kapsamda oluşturulan hipotezler şöyledir:

Hipotez 1a: duygusal tükenme etik dışı davranışları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1b: duyarsızlaşma etik dışı davranışları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1c: kişisel başarı etik dışı davranışları negatif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4. Tükenmişlik ile Yaş ve İş Tecrübesi Arasındaki İlişkiler

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda, üzerinde en çok çalışılan demografik faktörler arasında yaş gelmektedir. Genç çalışanların, yaşça büyük olan çalışanlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 409). Bu kapsamda yapılan birçok araştırmada yaş, iş tecrübesi ve mesleki kıdemliliğin tükenmişlik düzeyini azalttığı bulunmuştur (Maslach ve Jackson, 1981; Randall ve Scott, 1988; Ergin, 1992; Lee ve Ashforth, 1993). Öte yandan iş yaşamına başlangıç yapan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının birçok nedeni olduğu söylenebilir. Bunlar; bireylerin kısa sürede büyük başarılar kazanacaklarına ilişkin beklentileri ve bu beklentilerine ulaşamama sonucundaki hayal kırıklığı, iş heyecanlarının azalması, yeni işe bağlı olarak yaşanan rol belirsizlikleri ve çatışmaları ile mesleki ve örgüsel bağlılığın olgunlaşmaması olarak ifade edilmektedir (Randall ve Scott, 1988).

Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin yapılan araştırmalarda, genç çalışanlarda duyarsızlaşmanın arttığı, tecrübeli çalışanlarda ise kişisel başarının daha yüksek

olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda tecrübeli çalışanların deneyimlerinin etkisi ile sabırlı, olgun ve dengeli olmaları nedeniyle genç çalışanlara göre tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları söylenebilir.

Yapılan bazı araştırmalarda da yaş ilerledikçe, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığı görülmüştür. Birdir ve Tepeci (2003) ile Altay ve Akgül (2010), yaş ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Barutçu ve Serinkan (2008) ise çalışanların iş tecrübesinin artışı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını bulmuşlardır. Demir (1999) tarafından sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada ise, mesleki deneyimin artışı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayla baş etmenin daha kolaylaştığı, dolayısıyla çalışanların tükenme düzeylerinin azaldığı saptanmıştır.

Ardıç ve Polatçı (2008) yaptıkları çalışmada literatürdeki araştırmaların çoğunun da (Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1993) desteklediği gibi çalışma süresinin tükenmişlik üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, çalışanların kariyerlerinin ilk yıllarında en düşük başarı seviyesine, ilerleyen artan bilgi ve deneyimlerinin daha fazla olması nedeniyle yüksek kişisel başarı seviyesine sahip olduğunu göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Bu kapsamda oluşturulan hipotezler şöyledir:

Hipotez 2: Yaş, etik dışı davranışları negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: İş tecrübesi, etik dışı davranışları negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: Tükenmişliğin etik dışı davranışlar üzerine etkisinde, yaşın düzenleyici rolü vardır

Hipotez 4a: Duygusal tükenmenin etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde, yaşın düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 4b: Duyarsızlaşmanın etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde, yaşın düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 4c: Kişisel başarının etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde, yaşın düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 5: Tükenmişliğin, etik dışı davranışlar üzerine etkisinde, iş tecrübesinin düzenleyici rolü vardır

Hipotez 5a: Duygusal tükenmenin etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde, iş tecrübesinin düzenleyici rolü vardır.

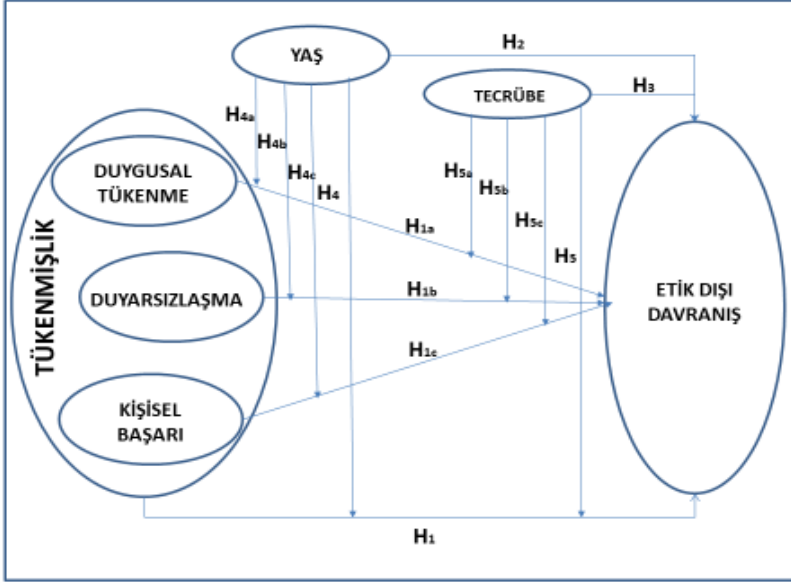
Hipotez 5b: Duyarsızlaşmanın, etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde, iş tecrübesinin düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 5c: Kişisel başarının, etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde iş tecrübesinin düzenleyici rolü vardır.

2. YÖNTEM

Sağlık sektöründe algılanan tükenmişliğin etik dışı davranışlara etkisini ve bu ilişkide yaş ve iş tecrübesinin rolünün tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada Antalya'da faaliyet gösteren özel hastanelerde görev yapan 398 sağlık çalışanından toplanan veriler kapsamında oluşturulan araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin etik kurul onayı 30.06.2020 tarih ve 42435178-050.03.04/ 4041 sayı numarası ile Doğuş Üniversitesi'nden alınmıştır. Amos ile yapılan DFA ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen

yöntem ile analizler sürdürülmüş olup test edilen hipotezler Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın evreni Antalya'da özel sağlık sektöründe çalışanlar oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemi Antalya'da bulunan özel hastaneler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen katılımcılar oluşturulmuştur. Bu sağlık işletmelerinde 5255 kişi görev yapmaktadır. Bu kapsamda %5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 357 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Bu şekilde kolayda örnekleme ile seçilen toplam 500 kişiye yüz yüze ve online anket formları uygulanmıştır. Anket formları Ocak-Mart 2020 tarihleri aralığında uygulanmıştır. Online ve yüz yüze uygulanan anket formlarından 425 veri toplanmış ve 398 adedinin analiz yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir.

Toplanan veri sayısı olan 398 Sekaran'a (1992) göre 10 Milyondan fazla bir evreni temsil etmektedir.

Örnekleme incelendiğinde; araştırmaya katılanların %68' kadın ve %72 si evlidir. Katılımcıların %51,6 sı lise ve üstü eğitim seviyesinde olup çalışanların %39,6 Doktor %31,6 sı hemşire %20,9 u yrd. sağlık personeli %4 ü idari personel %2,2 si lab-görüntüleme ve %1,8 si diğer hizmetlerde çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 33 (25 ve altı 84, 26-35 yaş 144, 36-45 yaş 140 ve 45 yaş ve üstü 40) ve çalışma süresi ortalaması 9 yıldır.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Sağlık sektöründe algılanan tükenmişliğin etik dışı davranışlara etkisini ve bu ilişkide yaş ve iş tecrübesinin düzenleyici etkisinin belirlenmesine yönelik olan bu çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

Tükenmişlik ölçeği: Tükenmişlik düzeyini tespit etmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan oluşan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ergin (1993) tarafından güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları için sırasıyla .83, .65 ve .72 olarak belirlenmiştir. Ölçek için yapılan KFA sonucunda ölçeğin orijinaline uygun olarak 3 boyutta toplanmadığı ve anlamlandırılmaz şekilde 6 boyutta toplandığı gözlenmiştir. Bu nedenle ölçeğin tek boyutta değerlendirilmesi yapılmış ve faktör yükü .50 ve altında olan 10 madde (T4,T5,T7,T9,T12,T14,T15,T17,T18,T19) analizden çıkarılmıştır (Tablo 1). Bu maddeler her 3 boyuttan da gelmektedir. Bu uygulama DFA tarafından da doğrulanmıştır. Nitekim II. düzey analizlerde uyum iyiliği değerleri beklenen düzeyde çıkmamasına karşın I. Düzey analiz bulguları beklenen uyum iyiliği değerlerini karşılamıştır. Bu çalışmada tek boyutta geçerlemesi yapılan ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Tükenmişlik Ölçeği KFA Bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri
T3	,798
T8	,779
T1	,734
T16	,733
T2	,721
T10	,685
T6	,654
T13	,618
T11	,567
T20	,560
T22	,533
T14	,522
T15	.352
T5	.327
T7	-.290
T12	-,275
T18	.272
T19	.241
T17	.182
T9	-.109
T4	.085
T21	.064

Etik dışı davranış ölçeği: Çalışanların etik olmayan davranış algılarını saptamak amacıyla Ferrell ve Skinner (1988)'in geliştirdiği, Fraedrich (1993)'in adapte ettiği ve Baker ve arkadaşlarının (2006) kullandığı 6 soruluk ölçek kullanılmıştır. Türkçe'ye Turunç ve arkadaşları (2013) tarafından uyarlanan ölçeğin güvenilirlik

katsayısı 0.80 olarak tespit edilmiştir. KFA bulguları Tablo 2 de görülen ölçeğin KMO .71 ve Barlett testi anlamlı olup açıklanan varyans .51 dir. Bir madde (E1) düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin uyum değerlerini düşüren ve regresyon ağırlığı düşük olan 1 maddenin çıkartılmasına karar verilmiştir. Tek faktörlü modelin kullanıldığı analizde; uyum iyiliği ölçüm değerleri Tablo 3'da sunulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının ise 0.78 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Etik Dışı Davranış Ölçeği KFA Bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri
E4	0,879
E3	0,845
E5	0,753
E2	0,628
E1	0,189

Ölçeklerin KFA ve DFA analizleri sonucunda tükenmişlik ölçeğinin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Bu kapsamda yapısıyla tasarlanan yeni araştırma modeli Şekil 2'de yeniden modellenmiş ve hipotezler revize edilmiştir. Yeni model kapsamında oluşturulan tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin hipotezler araştırma dışı bırakılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler araştırmada test edilmiştir.

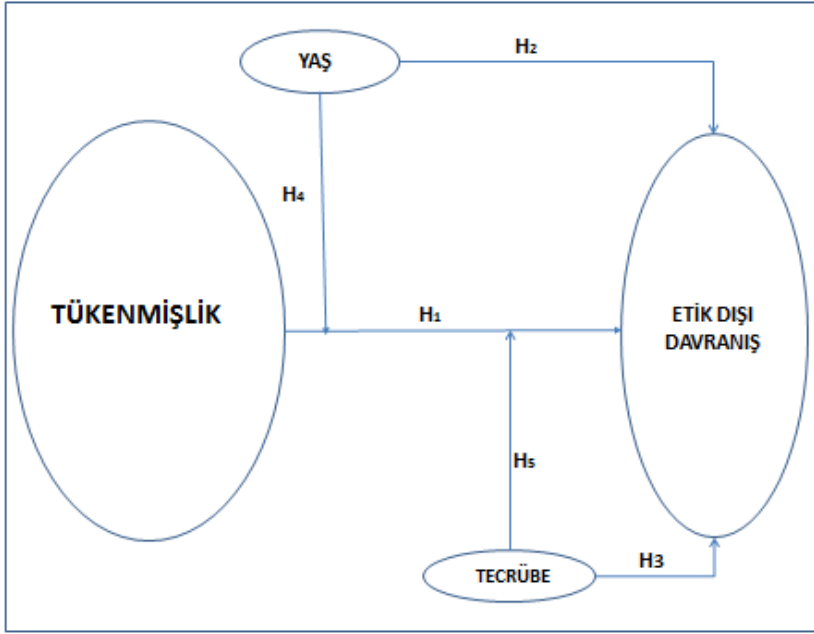
Hipotez 1: Tükenmişlik etik dışı davranışları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Yaş etik dışı davranışları negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: İş tecrübesi etik dışı davranışları negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: Tükenmişliğin etik dışı davranışlar üzerine etkisinde, yaşın düzenleyici rolü vardır.

Hipotez 5: Tükenmişliğin etik dışı davranışlar üzerine etkisinde, iş tecrübesinin düzenleyici rolü vardır.



Şekil 2. Düzenlenmiş Araştırma Modeli

3.3. Bulgular

Çalışmada ilk önce ölçekler için DFA yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. DFA bulguları- Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	df	CMIN /DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Tükenmişlik	159	38	4,1	0,94	0,88	0,94	0,93	0,94	0,06
2. Etik dışı davranış	286	121	2,36	0,89	0,84	0,91	0,92	0,92	0,08

Sürdürülen analizler sonucunda belirlenen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4 ‘de de görüldüğü gibi araştırmaya kapsamındaki değişkenler arasında bazı anlamlı ilişkiler mevcuttur. Bu nedenle araştırma değişkenleri arasında ilişkiler olabileceği değerlendirilmiş ve ileri analizlere geçilmiştir.

Tablo 4: Ortalama, S. S. ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3
1.Etik D. Dav.	2,16	0,87			
2.Yaş	33,23	8,70	-.02		
3.İş Tecrübesi	9,21	7,65	.18**	.76***	
4.Tükenmişlik	2,54	0,78	.48***	.14*	.30***

* p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001

Tükenmişliğin (TUK) çalışanların etik dışı davranışa (ED) etkisini ve bu etkileşimde yaş ve iş tecrübesinin düzenleyici etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada, hipotezleri test etmek için hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır.

Tablo 5’de görülen analiz bulgularına göre TUK ile ED ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta = .48$ p≤.001) görülmüştür. Bu bulgu sonucunda H1 desteklenmiştir. Yürütülen analizler kapsamında yaşın etik dışı davranış üzerine anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta = -.09$; p>.05). H2 desteklenmemiştir.

Son safhada H4’ü test etmek üzere yapılan analiz bulguları Tablo 5’de sunulmuş olup elde edilen bulgular yaşın, TUK-ED arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olmadığını göstermiştir ($\beta = .08$; p>.05). Bu kapsamda H4 desteklenmemiştir.

Tablo 5. TUK-ED İlişkisinde Yaş'ın Düzenleyici Etkisine Yönelik Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama β (H1)	2.Aşama β (H2)	3.Aşama β (H4)
TUK	.48***	.49***	.48**
YAŞ		-.09	-.08
TUK x YAŞ			.08
R^2	.23	.24	.24
Düz. R^2	.22	.23	.23
F	67,5***	35,4***	24,2***

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Hipotez 3 ve 5'i test etmek için uygulanan regresyon analizinde Tükenmişlik (TUK) bağımsız değişken, etik dışı davranış (ED) bağımlı değişken ve iş tecrübesi de moderatör- düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 4'deki analiz bulgularına göre iş tecrübesinin etik dışı davranış üzerine anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta = .03$; $p > .05$). Hipotez 3 desteklenmemiştir.

Sürdürülen analizlerin 3. adımında elde edilen bulgulara göre iş tecrübesinin TUK-ED arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta = .03$; $p > .05$). Bu kapsamda H5 desteklenmemiştir.

Tablo 6. TUK-ED İlişkisinde Çalışma Süresinin Düzenleyici Etkisine Yönelik Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama <i>β(H1)</i>	2.Aşama <i>β(H3)</i>	3.Aşama <i>β(H5)</i>
TUK	.48**	.47***	.46***
SURE		.03	.02
TUKx SURE			.03
<i>R</i> ²	.23	.23	.24
Düz. <i>R</i> ²	.22	.23	.23
<i>F</i>	67,5***	33,8***	23,3***

** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Değişkenler arasındaki yordayıcı etkiler ile düzenleyici etkileri ortaya çıkarmak üzere uygulanan hiyerarşik regresyon analiz bulguları tükenmişliğin etik davranışı artırıcı bir etkisinin olduğunu ancak bu etkinin çalışanların yaşı ve tecrübesinden etkilenmediğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuç şekil 2 de sunulmuştur.

3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmada tükenmişlik ve etik dışı davranış arasındaki ilişkilerle bu ilişkideki yaş ve iş tecrübesinin düzenleyici rolü sağlık sektöründe yapılan bir araştırma incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda tükenmişlik düzeyi ile etik dışı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yaş ve iş tecrübesinin bu ilişkide herhangi bir düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür. Ayrıca yaş ve iş tecrübesinin doğrudan bir etkisi de tespit edilememiştir.

Literatürde çoğunlukla etik iklimin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin incelendiği, örgüt içerisinde etik dışı davranışların çalışanlarda tükenmişlik yarattığı belirtilmektedir. Mevcut araştırma ise bunun aksine örgüt içinde etik dışı davranışlar ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ters yönlü de olabileceği iddiası ile yapılmıştır. Tükenmişlik yaşayan çalışanların birçok olumsuzluk yaşamalarının yanında diğer bir olumsuzluk olan etik dışı davranışlara yönelebile potansiyellerinin olmasıdır. Nitekim araştırma sonuçları da bu hipotezi desteklemektedir. Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerindeki artışın etik dışı davranışlarının artmasına neden olabileceği görülmektedir. Bu sonucun, etik dışı davranışların nedenlerinden birinin tükenmişlik olduğuna ilişkin literatüre bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarının, bu alanda yapılan çalışmalar ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir (Parlangeli vd., 2017; Çetin vd.; Elçin vd., 2015). Bunun yanında Harrison vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada da etik davranışların kurum içi gerilimi azalttığını ve tükenmişliği yatıştırdığı belirtilmektedir. Son 40 yıldır etik davranışların, sadece kurum dışı değil kurum içindeki ilişkilerde de belirleyici faktör olarak kabul görmesi, olumlu örgüt ikliminin öncüllerin birisi haline getirdiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde bulgular ve yapılmış mevcut çalışmalar değerlendirildiğinde, kurum içinde tükenmişliği etkileyen faktörlerden birisinin de etik dışı davranışlara olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla etik dışı davranışların azaltılmasında, tükenmişliğin üzerinde dikkatli durulması gereken bir kavram olduğu ve çalışanların moral ve motivasyonu yanından etik dışı davranışlarına olan etkilerinin göz ardı edilmemesi gerektiği söylenebilir.

Araştırma sonuçları ilgili diğer bir sonuçta yaş ile ilişkilidir. Çalışanların yaşı etik dışı davranış düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Bunun yanında yaşın düzenleyici rolü de belirlenememiştir. Literatürde yaş ile tükenmişlik arasında ters yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Randall ve Scott, 1988;

Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1993). Bu sonuçlar yaşın tükenmişliğin bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Yaş arttıkça çalışanların bilgisi ve öz güveni artmakta, duyguların kontrolünde ve yönetiminde daha başarılı olabilmektedir. Dolayısıyla tükenmişliğin de azalması beklenmektedir. Bununla birlikte sağlık sektöründeki yüksek stresin ve iş temposunun yüksek olması, örgüt ikliminin dolayısıyla etik dışı davranışların daha belirleyici bir faktör olarak öne çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Diğer bir değişken olan iş tecrübesinin de etik dışı davranış üzerinde dolaylı ve doğrudan herhangi etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İş tecrübesi yüksek çalışanlarda bilgi ve uzmanlığa bağlı olarak özgüven ve işe olan bağlılık yüksek iken, problemlerin etkili çözülmesinde daha başarılı oldukları, kişisel başarı düzeyi ve iş tatmininin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında örgüte bağlılık, örgütsel özdeşleşme vb. faktörler de yüksek iş tecrübesi ile ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik ve buna bağlı olarak etik dışı davranışların iş tecrübesi yüksek çalışanlarda daha az olması beklenmekteydi. Nitekim yapılan bazı araştırmalar da iş tecrübesi arttıkça tükenmişliğin azaldığını, dolayısıyla etik davranışları azaltıcı bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1993). Araştırmada bir ilişki bulunmamasının ise çeşitli sebepleri olabilir. Daha öncede vurgulandığı gibi örgüt içinde iş tecrübesi ve yaş ile tükenmişlik arasında ilişkiler bulunmaktadır, fakat sağlık sektörünün kendine has dinamikleri bu ilişkileri farklılaştırmış olabilir. Örneğin yoğun ve stresli iş temposunun, uzun çalışma saatlerinin veya hastalarla olan ilişkilerin yaş ve iş tecrübesinden bağımsız olarak çalışanlar üzerinde etkili olacağı söylenebilir. Bu nedenle sektörün dinamiklerinden kaynaklanan nedenler, tükenmişlik ve dolayısıyla etik davranışlar ortaya çıkışında daha etkili bir faktör olabilir.

Tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu, örgüt içi sinik davranışlarla benzer özellikler göstermektedir. Sinik davranışların özellikle sağlık sektöründe daha fazla görüldüğü (Özgener vd, 2008), sağlık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyiyle sinik tutumları arasındaki pozitif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Yeşilçimen, 2015). Bu bağlamda sinizme ilişkin sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda da yaş ve iş tecrübesi değişkenlerine ilişkin farklı sonuçlar gözlemlenmiştir. Nitekim yapılan bazı araştırmalarda sinizmin yaş ve iş tecrübesi ile anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bunun yanında Tayfun ve Çatır'ın (2014) sağlık sektöründe yaptığı bir araştırmada kıdem ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamıyla örgüt içerisinde sinik tutum ile yaş arasında farklı sonuçlar çıkması; her yaş dönemindeki kişilerin ve iş tecrübesine sahip olan çalışanların negatif davranışlar gösterebilecek olması, etik dışı davranışların yaş ve iş tecrübesinden bağımsız olduğuna ilişkin görüşü desteklemektedir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların, gelecek araştırmalar için katkılar sağlayacağı söylenebilir. Etik dışı davranışların engellenmesinde sadece kurumsal düzeydeki ilkeler bağlamında değil, davranışsal ve buna bağlı olarak yönetsel çabalara da ihtiyaç bulunmaktadır. Uygun örgüt ikliminin varlığı, etkili iletişim, iş tatmini gibi birçok faktörün tükenmişlikle ilişkisi olduğu düşünüldüğünde, etik dışı davranışların azaltılmasında yöneticilik ve liderlik faaliyetlerinin önemli olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında özellikle uygulamaların her yaş grubu ve iş tecrübesine yönelik olması gerekliliği de araştırma sonuçlarından çıkan bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Genç-yaşlı, tecrübeli-tecrübesiz her çalışmada izlenen tükenmişliğin etik dışı davranışları artırdığına ilişkin sonuçlar da bu görüşü desteklemektedir.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtlardan biri çalışmanın Antalya ilinde bulunan özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde uygulanmış olmasıdır. Farklı örneklerde, örneğin farklı illerde ve kamu hastanelerinde ileri araştırmalarla sonuçlar desteklenmelidir. Bunun yanında kolayda örnekleme yöntemi kullanılması diğer bir kısıttır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda özellikle yaş, iş tecrübesine ve çalışma pozisyonu gibi faktörler için tabakalı ve kota örnekleme yöntemi seçilebilir. Araştırmanın kesitsel olması başka bir ifadeyle boylamsal olmaması diğer bir kısıtı oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 26, 101-126. <http://dx.doi.org/10.1007/s10648-013-9244-0>
- Altın, Ş., Kurtoğlu, R., & Kartal C. (2017)., Analysis of the Relationship between Job Satisfaction, Burnout, Occupational Ethics Perceptions and Organizational Commitment of Salespersons in the Retail Sector by Structural Equation Model, *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 5(3).
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 69-96.

- Aslan, D., Kiper, N., Karağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M., & Cengiz, Ö. S. (2005). *Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*, Türkiye Tabip Odaları Birliği Yayınları, Ankara.
- Ayaz, M. F. (2016). Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretim Elemanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7 (22): 360-377.
- Baker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3): 112-119.
- Baker, T. L., Hunt, T.G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values, *Journal of Business Research*, 59: 849–857,
- Baron D.N., West E. (2007). The Emotional Costs of Caring Incurred by Men and Women in the British Labour Market, *Social Science & Medicine* 65: 2160-2171.
- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün En Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8(2): 541-561.
- Behram, N. K. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*. İstanbul: Beta.
- Bilgin, R., & Küçükazar, M. (2018). Türkiye’de Kamu Sağlık Kuruluşlarında Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Uygulamaların Genel Görünümü, *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13).
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2).

- Campana, K. L., & Hammoud, S. (2014). Incivility form Patients and Their Families: Can Organizational Justice Protect Nurses from Burnout?, *Journal of Nursing Management*, in press.
- Cevizci, A., (2002). *Etiğe Giriş*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4): 621-656.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18 (2), 50-62.
- Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü, *Electronic Journal of Vocational Colleges*.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.: 13(3): 95-108.
- Çiftci, B. (2015). "Örgütsel Etik", *Örgüt Sosyolojisi* (2. Baskı), Ed. (2. Baskı), Ed. Memet Zencirkıran, Dora Yay., Bursa, 169-202.
- Daft, R. (2008). *New Era of Management*, Second Edition, USA: Thomson South-Western.
- Demir, A. (1999). Hemşirelerin Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 6(1-2).
- Dolgun, U. (2015). "Tükenmişlik Sendromu". N. Derya ERGUN ÖZLER (Editör). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa, Ekin Basın Yayın Dağıtım, 287-308.
- Elçi, M., Erdilek Karabay, M., & Akyüz, B. (2015). Investigating the Mediating Effect of Ethical Climate on Organizational Justice and Burnout: A Study

- on Financial Sector, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 587-597.
- Engel, J. F., Blackwell, R.D., & Miniard, P.W. (1995). *Consumer Behavior*, USA, The Dryden Press, 914.
- Ensari, H., & Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesi'ne bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü, *Öneri Dergisi*, 2(11): 51-63.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2): 37-50.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2): 37-50.
- Erkutlu, H. V. (2017). *Negatif Örgütsel Davranış*, Akademisyen Kitabevi, Ankara, 53-88.
- Eroğluer, K., & Erselcan, R.C. (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisi, *Business and Economics Research Journal*. 8(2): 325-348.
- Freudenberger, H. J. (1975). The Staff Burnout Syndrome in Alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12(1): 73-82.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). *Burn-out: How to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books Doubleday & Company, Inc.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.
- Gino, F. (2015). Understanding Ordinary Unethical Behavior: Why People Who Value Morality Act Immorally. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3: 107-111.

- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9): 65-79.
- Gündüz, B., Erkan, Z., & Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 283-298.
- Harrison, K. L., Dzung, E., Ritchie, C. S., Shanafelt, T. D., Kamal, A. H., Bull, J. H., ..., & Swetz, K. M. (2017). Addressing palliative care clinician burnout in organizations: a workforce necessity, an ethical imperative. *Journal of Pain and Symptom Management*, 53(6): 1091-1096.
- Hock, Roger R., (1998), Professional Burnout Among Public School Teachers, *Public Personnel*.
- Huhtala, M, Tolvanen, A. Mauno, S., & Feldt, T. (2015). The Associations between Ethical Organizational Culture, Burnout, and Engagement: A Multilevel Study, *J Bus Psychol*, 30: 399-414.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lamsa, A., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011). Does the Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain, *Journal of Business Ethics*, 101: 231-247.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Izgar, H. (2003). *Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik*, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitabevi, 159-172.
- Jackson, S. E., Schwab, R.L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71(4): 630-640.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model, *Academy of Management Review*, 16(2): 366-395.

- Kalağan, G., & Güzeller, C.E. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Dergisi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 83-97.
- Kandemir, Ü. A. (2012). Etiğin Kurumsallaşmasının İş Tatminine Örgütsel Adaletle Olan Etkisi, *Yönetim Dergisi*, 23: 34-56.
- Karadağ, F., Karagöz, N., Erdoğan, O., & Salapgir P. (2002). "Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş doyumunu", XI Anadolu Psikiyatri Günleri.
- Karakuş, S. (2019). *Tükenmişlik ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Korkmaz, H. G., & Bozkurt, S. (2018). Örgütsel Adalet ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi ve Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 20: 233-252.
- Lazaro, C., Shin, M., & Robinson, P. E. (1984). Burnout, Job Performance and Job Withdrawal Behaviors. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2): 213-234.
- Lee, R. T., & B. E. Ashford (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 14: 3-20.
- Lefkowitz, J., (2006). The Constancy of Ethics Admits the Changing World of Work, *Human Resource Management Review*, 16: 245-268.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9: 297-308.
- Leon, M. R., Halbesleben, J. R. B., & Paustian-Underdahl, S. C. (2015). A dialectical perspective on burnout and engagement. *Burnout Research*, 2: 87-96.

- Lewis, P, V. (1985). Defining 'Business Ethics': Like Nailing Jello to a Wall, *Journal of Business Ethics*, 4: 377-383.
- Longenecker, Justin G., Moore, Carlos W., Petty, William, Palich, Leslie E., & McKinney, Joseph A., (2006). Ethical Attitudes in Small Businesses and Large Corporations: Theory and Empirical Findings from a Tracking Study Spanning Three Decades, *Journal of Small Business Management*, 44(2): 167-183.
- Lou, Y., & Chen, L. (2016). A Study of the English Teachers' Burnout in a Local Comprehensive University in China. *Scientific Research Publishing*.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd Ed.), Paulo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & P. G. Zimbardo; (1982): *Burnout-The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., & Schaufeli, W.B. (1993). "Historical and Conceptual Development of Burnout". W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Ed.) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* içinde (1-16) Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Mirkovic, D. & Bianchi, R. (2019). An exploratory study of the link between Machiavellianism and burnout, *Personality and Individual Differences*, 148: 27-31.
- Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S., (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 95-109.

- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). "İş gören-İşveren İlişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel Sinizm" içinde M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Eds), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (53-72). Ankara İlke Yayınevi.
- Parlangeli, O., Palmitesta, P., Bracci, M., Caratozzolo, M. C., Liston, P. M., & Marchigiani, E. (2017). "Stress and Perceptions of Unethical Behaviours In Academia", Department of Social, Political and Cognitive Sciences, University of Siena (ITALY) Centre for Innovative Human Systems, School of Psychology, Trinity College Dublin, The University of Dublin (IRELAND) Proceedings of ICERI2017 Conference 16th-18th, Seville, Spain.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research, *Human Relations*, 35(4): 283–305.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş* (Çev. Veysel Atayman & Gönül Sezer). Ayrıntı Yayınları 2. Baskı, İstanbul.
- Polatcı, S., Ardıç, K., & Türkan, G. (2014). Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2): 281-292.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2019). Linking person job fit to employee job performance amid employees of services sector: The role of burnout as mediator, *Journal of Social and Administrative Sciences*, JSAS, 6(4): 188-199.
- Randall, M., & W.A. Scott; (1988), Burnout, Job Satisfaciton and Job Performance, *Australian Psychologist*, 23(3): 335-347.
- Rocca, A. D., & Konstanski, M. (2001). "Burnout and Job satisfaction amongst Victorian Secondary School Teachers: A comparative look at contract and permanent employment". Paper presented at the Atea Conference.

- Sayım, F. (2015). Sağlıkta Etik Dışı Davranışın Fark Edilmesi ve Etik Kurullar, *Akademik Arge Dergisi- Sosyal Bilimler*, 15(1).
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek. T. (1993). *The Future of Burnout./Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research.*, 253-259. Washington DC: Taylor&Francis.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). "The burnout companion to study and practice: A critical analysis", T.Cox ve A. Griffiths (Series Ed.) *Issues in occupational health*, Philadelphia. PA: Taylor&Francis Inc.
- Schminke, M., A. Arnaud & M. Kuenzi (2007). The Power of Ethical Work Climates, *Organisational Dynamics*, 36: 171–186.
- Spector, Paul E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*, 5th ed., John Wiley & Sons
- Taşğın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Konya.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 347-365.
- Tiyek, R., & Peker, K. (2015). Örgütsel Etik Davranışlar: Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 113-136.
- Turunç, Ö., & Altay, M. (2020). The Role of Unethical Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Burnout, *Pacific Business Review*, 13(5).
- Tümkaya, S. (1996), *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tütüncü, Ö., & Savran, G., (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması.* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 9 (4): 177-218.

- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor, C., Farrar A., Danis M., & Grady C., (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the united states. *Social Science & Medicine*. 65: 1708–1719.
- Wanous, J. P., Reichers, A., & Austin, J. (1994). "Organizational Cynicism: An Initial Study", Paper Presented at the Academy of Management Annual Conference.
- Yang, F.H., Tsai, Y.S., & Tsai, K.C. (2014). The influences of ethical climate on turnover intention: The mediating role of emotional exhaustion, *The International Journal of Organizational Innovation*, 6 (4): 72-89.
- Yeşilçimen, K. C. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yoon-Jung, B., & Bo-Young, K. (2016). The Effects of Job Attitudes and Ethical Climate on Unethical Behavior: Moderating Effect of Job Burnout, *Journal of Ethics*, 107.
- Zaman, T., & Alakus, K. (2015). Analysis of the Invariance and Generalizability of Multiple Linear Regression Model Results Obtained from Maslach Burnout Scale through Jackknife Method. *Open Journal of Statistics*, 5: 645-651.
- Zehir, Cemal., Elçi, M., & Savi, F., (2003). "Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention", 1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey, Hacettepe, Ankara.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In today's conditions, where competition affects organizations and employees, burnout has become more and more important. Burnout, which can be expressed as a kind of occupational stress experienced by the employee in business life, can cause other problems in the organization as a syndrome that threatens work performance. Negative attitudes and behaviors such as intention to leave the job, absenteeism, not contributing or loafing despite being present at the workplace, which can be seen in individuals with burnout, can trigger unethical behaviors. The fact that burnout is more common in the health sector than in other occupational groups and the increasing importance of corporate ethics and values in recent years brings this problem to the point where it needs to be carefully examined. The reflection of the increasing technological developments in the global competition level to the activities of the organization and its effect on the employees have paved the way for many unethical practices to come to the fore.

In this study, the relationship between burnout and unethical behavior was examined. It is aimed to reveal whether age and work experience play a role in this relationship. In this context, it is anticipated that examining the relationship between burnout and unethical behavior, which is of great importance for organizations and employees, may contribute to the field.

Method

The research conducted in the health sector was carried out within the scope of data collected from 398 health workers working in private hospitals operating in Antalya. The sample of the study was formed from the participants selected by convenience sampling method. 425 data were collected from face-to-face and online questionnaires sent to a total of 500 people selected by easy sampling from 5255 people working in these health institutions, and it was concluded that 398 of them were suitable for analysis.

Of the scales used in the study; To determine the level of burnout, Maslach Burnout Inventory consisting of 22 items consisting of 3 dimensions and developed by Maslach and Jackson (1981), was developed by Ferrell and Skinner (1988) to detect unethical behavior perceptions of employees and adapted by Fraedrich (1993), A 6-item scale used by Baker et al. (2006) was used. Hierarchical regression analyzes were applied to test the hypotheses created within the scope of the model.

Findings (Results)

In the study, it was concluded that the relationship between burnout and unethical behavior was positive and significant. No significant effect of age on unethical behavior was found. Similarly, work experience did not have a significant effect on unethical behavior. It has been determined that age and work experience do not have a moderator role in the relationship between burnout and unethical behavior. It was concluded that the age and experience of the employees were not significantly affected by the level of unethical behavior.

Conclusion and Discussion

In the study, the relationship between burnout and unethical behavior in the health sector and the moderator role of age and work experience in this relationship were examined. As a result of the analysis, the existence of a positive and significant relationship between the level of burnout and unethical behavior was confirmed in the health sector, where burnout syndrome is most common. In the research, it has been determined that the negativities experienced by individuals who experience burnout may cause them to lead to unethical behaviors from time to time. In this context, it is concluded that the increase in the level of burnout of employees may be one of the antecedents of unethical behaviors in the workplace. In the literature, while the effects of ethical climate in the working environment are examined, it is emphasized that unethical behaviors in the organization increase burnout and similarly, ethical behaviors within the organization can form the basis of a positive organizational climate by calming burnout.

From the results of the research; The fact that the moderator role of the age variable in the relationship between burnout and unethical behavior could not be determined is thought to be due to sectoral origin. Because in the literature, it has been determined that there is an inverse relationship between age and burnout. As a result of age being a predictor of burnout; As the age increases, it is thought that it may be related to the expectation of the result that the emotional control and experience of the employees increases and therefore the burnout decreases. It is thought that age may not have a regulatory effect on this relationship due to the human focus and intensely stressful conditions of the health sector.

As another result of the research, it has been determined that work experience does not have any indirect or direct effect on unethical behavior. In the literature, it is seen that the level of burnout and therefore unethical behaviors decrease in relation to factors such as self-confidence, satisfaction, as well as organizational commitment and identification, which increase due to specialization in employees with high work experience. The reason why no relationship was found between work experience and burnout in the study.