

Araştırma / Research Article



Sağlık sektöründe etik iklim oluşturmanın hemşirelerin performansına etkisi

The effect of creating ethic climate in the health sector on the performance of nurses

Pınar Erdoğan, Adnan Çelik

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Karaman Selçuk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Konya

Anahtar Kelimeler:
Etik, Etik İklim, Performans, Çalışan Performans, Hemşire

Key Words:
Ethics, Ethical climate, Performance, Employee Performance, Nurse

Yazışma Adresi/Address for correspondence:
Pınar Erdoğan,
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Karaman
pinarayturk@hotmail.com

Gönderme Tarihi/Received Date:
04.03.2019

Kabul Tarihi/Accepted Date:
22.06.2019

Yayımlanma Tarihi/Published Online:
30.06.2019

ÖZET

Giriş: 24 saat kesintisiz hizmet veren sağlık kuruluşlarında yoğun tükenmişlik yaşayan ve bu bağlamda performansları düşen hemşirelerin, zaman zaman evlerinden daha fazla vakit geçirdikleri hastanelerde huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışmalarını, mesleklerini severek yapmaları ve artan hasta beklentilerini karşılayabilmeleri ancak örgütte etkin bir etik iklim ortamı ile sağlanabilir. **Yöntem:** Araştırmanın evreni Karaman ilinde faaliyet gösteren bir hastanede görev yapan 450 hemşiredir. Çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmış ve SPSS programında analiz edilmiştir. Çalışanların performansı Rahman ve Bullock (2004)'ün , etik iklim ise Victor ve Cullen (1993)'in etik iklim ölçeği ile ölçülmüştür. **Bulgular:** Çalışmada sağlık kuruluşlarında etik iklimin boyutları olan egoistik iklimi, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklim boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. **Sonuç:** Etik iklim ile performans ilişkisi korelasyon ve regresyon ile ölçülmüş ve etik iklim ile çalışan performansı arasında zayıf düzey istatistiksel olarak anlamlılığa rastlanmıştır. Yine etik iklimin alt boyutları ile yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde istatistiksel anlamlılığa rastlanmamıştır.

ABSTRACT

Introduction: In health organizations giving 24-hour not stop services, for the nurses who experience intensive exhaustion and sometimes spend more time than that they spent at their houses, whose performances decrease for that reason, for their spending time peacefully and happily, for their giving services in a desiring way, and meeting the increasing expectations of the patients an effective ethical climate environment in the organization can be provided for them. **Method:** The population of the study is 450 nurses working in a hospital in Karaman province. The data were collected by questionnaire method and analyzed in SPSS program. Employees' performance was measured by Rahman and Bullock (2004) and ethical climate by Victor and Cullen (1993). **Results:** In this context the objective of this study is to analyze the egoistic, helpful, primitive climates which are the dimensions of ethical climate in health organizations and their impact on employee performance. Parallel to this objective by taking the theoretical discussions and research findings in the literature into account the hypotheses of the study were determined. **Conclusion:** The relationship between ethical climate and performance was measured by correlation and regression, and a weak statistical significance was found between ethical climate and employee performance. Also, there was no statistical significance in the correlation and regression analyzes with the sub-dimensions of ethical climate

GİRİŞ

Etik kavramı son zamanlarda toplumda ve örgütlerde oluşturduğu olumlu etkiler nedeniyle bütün örgütlerin yakından ilgilendiği bir kavram olurken insanların işletmelere bakış açısını da değiştirmiştir. Eskiden finansal yönden güçlü olan işletmeler iyi olarak nitelendirilirken bugün artık işletmelerin etik yapısı örgüt dışı imajlarının oluşumuna büyük oranda yön vermektedir.

Etik ilkeler toplumda düzeni sağlarken aynı doğrultuda iş etiği iş dünyasındaki davranışlara rehberlik ederek düzen sağlamayı amaçlamaktadır. Özellikle son 50 yılda popüler olan etik kavramı 2000'li

yıllarda neredeyse bütün işletmeler tarafından bilinir olmuştur. İşletmelerin-ister mal isterse de hizmet üretsinler- ulusal ve uluslararası platformda başarılı olmak için etik altyapılarını oluşturmalarının gerekli olduğu düşünülmektedir. Artan tüketici bilinç düzeyi de işletmeleri yasal bir takım yaptırımlarla karşı karşıya getirmekte ve bu durum işletmeleri örgütlerinde etik alt yapılarını oluşturmaya zorlamaktadır.

Sağlık işletmeleri sağlık personeli- hasta ilişkilerini belirleyen yasal boşluklar nedeniyle etik kavramının en erken olduğu ve en etkin kullanıldığı örgütlerin başındadır. Hastaneler ayrıca karmaşık yapıları ve farklı meslek grubunda çalışanları barındırması sebebiyle örgütsel olarak da etik kurallara ihtiyaç

duyarlar. Sağlık işletmeleri çalışanların yoğun iş stresi nedeniyle huzursuzluk ve gerginliğin en yoğun yaşandığı sektörlerin başında geldiği için çalışanlar kendilerine yol gösterecek etik ilkelere yoğun bir şekilde ihtiyaç duymaktadır.

Örgütlerin başarılı olarak varlıklarını sürdürebilmelerinde etik iklim kadar önemli bir diğer kavram da çalışan performansıdır. İşletmeler için önemi kavranan çalışanların daha yüksek performans gösterebilmeleri için, yöneticiler çeşitli arayışlara girmişler ve bu arayışların sonucunda işyeri ortamındaki huzurun çalışanların performanslarını artırdığını görmüşlerdir. Hiç kuşkusuz huzurlu bir ortam oluşturma sürecine etik iklimin katkısı çok büyüktür. Bu bağlamda 1960 yıllardan itibaren incelenmeye başlayan etik kavramının en çok ilişkisi incelenen örgütsel davranış konuları örgüt bağlılığı, iş tatmini ve örgütsel yada bireysel performans olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etik standartları yüksek olan işletmelerin etik iklim alt yapılarını oluşturmalarının örgüt içi ve örgüt dışı pek çok pozitif etki oluşturmaları beklenir. Etik iklim örgütlerin aynasıdır ve firma imajını çok önemli oranda etkiler. Örgüt çevresinde saygın bir konuma yükselen işletme, çalışanların saygısını kazanarak çalışma isteklerini, örgüte olan bağlılıklarını, inançlarını artırır ve bu doğrultuda performanslarını yükseltir.

Sağlık kurumlarında etik iklim ortamı çok önemli olmasına rağmen, konu hakkında yapılan ampirik çalışmalar bu ihtiyacı karşılamaktan uzaktır. Sağlık kurumlarında oluşturulacak etik iklim ortamının hemşirelerin performanslarını pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu çalışmada sağlık sektöründe etik iklim algısının hemşire performansını nasıl etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma evrenini bir hastanede çalışan 450 hemşire oluşturmıştır.

ETİK İKLİM

Etik iklim kavramından önce ayrı iki kavram olan etik ve iklim kavramlarını incelemek faydalı olacaktır. İki farklı kullanımı olan etik kavramı Yunancadaki ethos sözcüğünden gelmektedir. Ethos, karakter anlamındadır (1). İkinci anlamı ise; insan ilişkilerinde iyi ya da doğru veya kötü ya da yanlış olarak adlandırılan değer yargılarını inceleyen felsefe dalı (2 ; 3) olarak belirtilmiştir. İklim kavramının kökeni de yine Yunan'dan gelmekte ve eğilim anlamına gelmektedir (4) Güncel Türkçe sözlükte iklim kavramı, yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu olarak tanımlanmıştır (5). Gerçekler (6)'e göre iklim kavramı sadece hava olayları değil örgüt çalışanlarının örgüt içi çevresine yönelik düşüncelerini de yansıtır. Çünkü örgütlerinde

tıpkı insanlar gibi özellikleri vardır ve örgütler de insanlar gibi soyut kavramlarla ifade edilebilir (6).

1982 ve 1986 yıllarında Chicago'da yaşanan Tylenol krizinin ardından Johnson & Johnson firması, aslında ilacın üretiminden kaynaklı bir sorun olmamasına rağmen bütün ilacı piyasadan geri çekmiştir. Firmanın bu davranışı doğru olanı yapmaya istekli bir firma olarak toplum tarafından olumlu karşılanmıştır. Victor ve Cullen (7) tarafından bu ve benzeri firma davranışlarının temelinde ortaya atılan etik iklimi kavramı ilk olarak Victor ve Cullen (7) tarafından incelenmiş ve çalışanlar için "ne yapmalıyım?" sorusunun cevabı olarak belirtilmiştir (7; 8). Etik ikliminin örgütte yasakların, izinlerin belirlenmesinde ve ahlaki yükümlülükleri yerine getirmede çalışanlara yardımcı olduğu ileri sürülmüştür (7). Wimbush ve Shepard (9)'a göre çalışanların örgütlerinde var olduğunu düşündükleri, etik prosedürler ve politikalar ile ilgili, kalıcı ve psikolojik olarak anlamlı algılamalar etik iklimi ifade eder ve davranış değişimi beklentilidir (9).

Etik iklim, "çalışanlara sorunları ve alternatifleri değerlendirmede yardımcı olurken, örgütte hangi davranışların kabul edilebilir ve hangi davranışların kabul edilemez olduğunun belirlenmesinde rehberlik eder" (10). Yani etik iklimin örgütlerde hem doğru davranışı gösterirken hem de etik dışı davranışlarla karşılaşınca çözüm konusunda rehberlik ettiği söylenebilir. Ayrıca örgütlerde etik iklim, örgüt üyelerinin etikle ilgili sorunları belirlemekte ve bu sorunları çözümünde nelerin kullanılabileceğine yardımcı olmaktadır (8).

Bingöl (11) "örgütsel olarak etik olan işletmelerde, karar alma sürecinde, politika ve kuralları belirlemede hissedarlar ve işgörenlerin ortak hareket ettiklerini, çalışan tarafından ortaya atılan düşüncesinin işletmenin fikirleri olarak kabul edildiğini, örgüt menfaatinin bireysel çıkarların üzerinde olduğunu ve etik örgütlerin temel değerlerinin adalet, dürüstlük olduğunu" belirtmiştir.

Victor ve Cullen etik iklimle ilgili ilk çalışmayı yapan araştırmacılarıdır. Cullen vd. lerine göre Etik iklim boyutları Şekil 1' de gösterilmiştir (8).

ETİK ÖLÇÜTLER	ANALİZ DÜZEYİ		
	Bireysel	Yerel (örgütsel)	Evrensel
Egoistlik	Bireysel çıkar	Örgüt çıkarı	Yeterlilik
Yardımsellik	Arkadaşlık	Ekip ruhu	Sosyal sorumluluk
İkkelik	Kişisel ahlak	Örgütün kuralları ve yöntemleri	Yasalar ve mesleki ilkeler

Şekil 1. Etik İklimin Boyutları

Kaynak: (8)

Victor ve Cullen (7)' e ait etik iklim modelinde örgütsel karar alma aşamasında hangi etik kriterlerin göz önünde bulundurulduğu gösterilmektedir. Bu modele göre bireylerin ahlaksal gelişimi 3 aşamada ele alınmıştır. Ahlaki gelişimin an alt gelişim seviyesinde bireyler kendileri için doğacak sonuçlara göre ahlaki yargılara ulaşmaktadırlar. Gelenek öncesi olan seviyede "benim için iyi olan doğrudur" fikrini kapsamaktadır. Bireylerin doğru ve yanlış olanı kendi sosyal çevrelerine göre adlandırdıkları geleneksel seviyede ise sosyal kurallar, akranlar ve diğerlerinin beklentileri ahlaki kararları büyük oranda etkiler. Son seviye olan gelenek sonrası seviyede ise evrensel etik ilkelerine başvurulmaktadır (2). Bu bağlamda egoizm gelenek öncesi dönem, yardımseverlik geleneksel dönem ve ilkelilik ise gelenek sonrası dönem ilişkilendirilmiştir (2).

Egoizm, öncelikle kişisel çıkarın maksimize edilmesine dayanmaktadır. Karar verici, başkalarının (aynı bölümde veya kuruluş içinde) ihtiyaç ve çıkarlarını yok sayar, kendi ihtiyaçlarını en çok tatmin eden sonuçları doğuracak alternatifleri araştırmaktadır. Egoistik bir etik iklimde, normlar kişisel çıkara odaklanılmasına teşvik etmektedir (12).

Cullen vd. (12)' ye göre yardımsever bir etik iklim, bireysellikten çok genelin çıkarlarını göz etmeye odaklanır. Herkesin gereksinimlerini karşılamayı hedef alan karar vericiler bu amaç için tüm alternatifleri gözden geçirirler (12).

Son etik iklim çeşidi olan ilkelilikte ise, bir etik sorunla karşılaşıldığı zaman etik kurallar ve kodlarla çözüm aranır. Çözüm aşamalarında kişilerin çıkarları da göz ardı edilmez (13).

Etik İklım Literatür

İlk etik kodlar Amerikan Sosyoloji Birliği (ASA) mesleki etik komitesi tarafından 1970 yılında oluşturulmuştur. Etik kodların ilk revizyonu 1984 yılında yapılmış, ardından her 5 yılda bir revize edilmiştir (14).

Etik iklim konusu Türkiye'de iş yaşamında yeni kullanılan bir kavramdır. 1992 TÜGİAD ve TÜSİAD tarafından etik ile ilgili 2 rapor yayınlanmıştır. Raporla yöneticilerin %46,2'si işyerinde etiğin önemi kabul etmektedir. İş dünyasında etiğe aykırı davranışları önlemek amacıyla TÜSİAD, gönüllülük esaslı bir ilkeler bütünü oluşturmuştur (15). Yine TÜSİAD tarafından 2009 yılında Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi ve 2012 yılında Devlette Etikten Etik Devlete: Yargıda, başlıklı çalışmaları yayınlamıştır (16).

5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" (26) 25 Mayıs 2004 tarihinde kabul edilmiştir.

Etik ilkeleri belirleyerek uygulanmasını sağlamak bu kanunun amacını oluşturmuştur.

Literatürde etik iklimin, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel başarı gibi pek çok örgütsel davranış kavramı ile ilişkisi araştırılmıştır (17, 18, 19, 20, 21).

Gorsira vd.'nin 2018 yılında yaptıkları özel ve kamu sektör çalışanları örneklemini kullanarak yaptıkları çalışmada; örgütlerdeki etik iklimin yolsuzluğa etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgüt iklimini daha egoist ve daha az etik olarak algılayan kamu ve özel sektör çalışanlarının yolsuzluğa daha açık olduğu, bu çalışanlarda yolsuzluktan kaçınmak için gerekli kişisel ve sosyal normaları zayıf olduğu ve daha fazla yolsuzluğa eğilimli oldukları bulgulanmıştır (22).

Spor örgütlerinde etik iklimin gelişimde liderliğin etkisinin ölçüldüğü çalışmada (23) hizmetkâr liderliğin, liderlik ve etik bir iklime yönelik algılara duyulan güven ile doğrudan ilişkili olduğu ve hem lider hem de usul adaletine duyulan güvenin, hizmetkâr liderlik ve etik iklim arasındaki ilişkiyi dolaylı olarak etkilediği bulgulanmıştır.

Sağlık sektörü ise etik konusunun en çok incelendiği alanlardan biridir (24;27; 28;29; 30;61). Olson (31) Amerika'da 360 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin hastanelerinin koşulları ve uygulamaları, hasta bakımı ile ilgili önemli etik sorunlar yaşandığını tespit etmiştir. Bahçecik ve Özgür (32) tarafından yine hemşireler üzerinde yapılan araştırmada daha az çalışma yılına sahip hemşirelerin etik iklimi algılarının daha olumlu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tsai ve Huang, (33) tarafından Tayvan'da 352 hemşire örneklemini kullanarak yapılan araştırmada örgütsel etik algısı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel anlamlılığa rastlanmıştır. Ethical climate in nursing environment başlıklı çalışmada Koskenvuori vd. (34)'nin hemşirelerde bir kapsam belirleme çalışması yapmıştır ve etik iklim ile ilişkili kavramları ortaya koymayı amaçlamıştır. Hemşirelerin etik iklim kavramına bakış açılarını inceleyen başka bir çalışmada (35) 3.22 ± 0.65 etik iklim toplam puan ortalaması bulgulanmış ve hemşirelerin yaşı ve uzmanlık alanı tarafından etik iklim puanlarında anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır.

ÇALIŞAN PERFORMANSI

Performans, Geylan (36) tarafından "birey, grup yada örgütün yaptıkları bir işte konulan hedefe ne kadar ulaşabildiğini belirten bir kavramdır" şeklinde belirtilmiştir. Türk Dil kurumuna göre performans başarımla eş anlamlıdır ve herhangi bir olayı başarma isteği ve gücüdür (5).

Performans kavramı işletmelerde örgütsel, grupsal ya da bireysel bazda değerlendirilebilir. Gerek örgüt performansı gerekse grup performansının temelinde işgören performansı yatmaktadır. Ve bütün örgütün performansı ancak bireysel performans sayesinde yükselebilir. Paşa (37) tez çalışmasında bireysel performansın "odaklanma, yetkinlik ve adanma" olarak üç unsurdan oluştuğunu belirtmiştir.

Odaklanma- Çalışan performansını artırmak için çalışan neyi, ne zaman yapacağını bilmelidir. Bunu sağlamanın artırmanın birinci adımı odaklanmaktır(37)

Yetkinlik - Yüksek performans etkenlerinden olan bilgi, yetenek ve beceriye yetkinlik denir. Doğuştan gelen yeteneğe karşılık, beceri tecrübeyle gelişir. Yetkinlikler çalışanlara, üst düzey performans sağlayacak davranış biçimleri için yol gösterir. Çalışanların beceri düzeyi verilen işi yapabilecek düzeyde olmalıdır (37)

Adanma - Bu aşamada işgörenin örgütle kendini özdeşleştirmesi gerekir. Bireysel amaçları ile örgüt amaçlarını uyumlu hale getirir. Yüksek bireysel performans bu üç unsurunun birlikteliğiyle gerçekleşir (37).

Bireylerin ve örgütlerin performans düzeyleri performans değerlendirmesi ile mümkündür. Performans değerlendirmesi uygun şekilde tasarlanırsa bireylerin performanslarını da yükseltir (11). Performans değerlendirme sisteminin kurulabilmesi için öncelikle belirli bir sürecin başlatılması ve ön çalışmalar yapılması gerekir. Bu sürecin aşamaları Sabuncuoğlu (38)'na göre kriterlerin belirlenmesi, değerlendirme standartlarının tespit edilmesi, değerlendirme aralıklarının belirlenmesi, yönetici ve işgörelere bilgi verilmesi, değerlemecilerin belirlenmesi, değerlendirme yönteminin belirlenmesi ve değerlendirme için açık görüşmenin yapılması aşamalarıdır.

ETİK İKLİM-PERFORMANS İLİŞKİSİ

İşletmelerde çalışan performansını artıran bir unsur olarak etik iklim karşımıza çıkmaktadır. Şimşek vd., (39)'e göre , "işletmelerde örgütsel etiğin kaybı motivasyon eksikliğine, örgütsel iletişimin azalması ve örgütsel bağlılığın azalmasına bağlı olarak oluşan performans kaybına neden olmaktadır".

Etik dışı davranışların en olumsuz etkilerinin çalışanlar üzerine olduğunu ortaya koyan çalışma 1990 yılında Prentice Hall tarafından yayınlanmıştır. Etik dışı davranışlar neticesinde çalışanlar işlerinden soğumakta, devamsızlık yapmakta ve performansları düşmektedir (40).

Berrone vd. (41)'nin "Firma performansının bir belirleyicisi olarak kurumsal etik: Paydaş memnuniyetinin

aracılık rolü" başlıklı çalışmasında etik faaliyetler ile paydaşların beklentisi arasında uyum varsa paydaşların tatmin düzeyinin yükseleceği ve bunun neticesinde de örgütsel performansın artacağı belirtilmiştir (41).

Destekleyici örgütsel iklim-çalışan performans ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü araştıran Luthans vd. (42) çalışmalarında 3 farklı örneklem kullanmışlardır. Çalışmada örgütteki destekleyici iklim ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca çalışanın psikolojik sermayesinin, destekleyici iklim ve onların performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği yönündeki temel hipotezi de desteklenmiştir.

Karçık (43) tez çalışmasında, toplam kalite yönetimi ile firma performansı arasındaki ilişkide etik iklimin aracı değişken rolünü araştırmış ve araştırma sonucunda TKY uygulamaları ile firma performansı (yenilik performansı finansal performans-çalışan performansı) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve bu ilişkide genelde etik iklim alt boyutlarından yardımsever iklim'in kısmi aracılık rolü olduğu, yalnızca TKY ile çalışan performansı arasındaki ilişkide etik iklim'in alt boyutlarından hem yardımsever iklim hem de ilkeli iklim'in kısmi aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır.

Literatürde etik kavramı ile örgütsel ve bireysel performans ilişkisini araştıran çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır (44; 45; 46; 47; 48;49; 50; 51). Bu çalışmaların birçoğunda etik iklim ve performans arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki bulgulanmıştır.

Sağlık sektöründe hemşirelerin etik iklim algıları ile performansları arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada yukarıdaki bulguların ışığında etik iklim ile çalışan performansı arasında pozitif ilişki olacağı öngörülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacına, kapsamına ve modeline yer verilmiştir. Ardından verilerin analiz sonuçları değerlendirilerek bilgiler doğrultusunda sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe etik iklim ve hemşire performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak ve etik ikliminin performansı nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Sağlık sektörü etik kavramının hem hasta ilişkileri hem de çalışan personel ilişkileri kapsamında en çok konuşulduğu sektörlerden biri olarak karşımıza çıkmasına rağmen konu hakkında yapılan ampirik çalışmalar bu ihtiyacı karşılamaktan uzaktır. Elde edilecek sonuçlar ışığında yöneticilerde etik iklim duyarlılığının oluşturulmasına katkı sağlanması ve

ayrıca elde edilen çalışma bulgularıyla literatüre katkı sağlanması çalışmanın diğer önemli amaçlarıdır. Çalışma için sağlık tesisinden gerekli izin alınmıştır. Araştırma öncesinde ön uygulama yapılmamıştır. Araştırma zaman ve maliyet kısıtından dolayı sadece bir sektörde yapılmıştır. Bu sebeple araştırma sonuçları tüm hastanelere yada sağlık kurumlarına genellenmesi mümkün değildir.

Araştırmanın evreni Karaman ilinde faaliyet gösteren bir hastanede görev yapan 450 hemşiredir. Bu çalışmada, evrenin tümüne ulaşmadaki zorluk, zamanın sınırlı olması ve ekonomik nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünülen büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (52) tarafından araştırmacılara kolaylık olması için $\alpha=0.05$ için + - 0.03, + - 0.05 ve + - 0.10 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanarak tablo 1'de sunulmuştur (52).

Tablo 1. $\alpha=0.05$ için Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	-/+ 0.05 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
500	217	165	196

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50

Araştırmada kullanılan ölçekler 300 hemşireye dağıtılmıştır. 115 hemşire anketi doldurmak istememiştir. Anket formlarının 185 tanesi cevaplanmıştır. Cevaplanan anket formlarının 10 tanesi değerlendirmeye elverişsiz olmasından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada 175 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Çalışmamızdaki örneklem büyüklüğü tablo 1 ile de uyumludur.

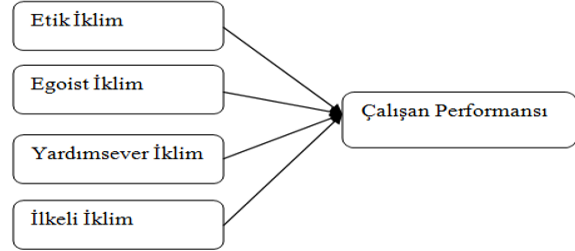
Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik verileri 1.bölümde yer almaktadır. 2. bölümde çalışan performansının tespiti için kullanılan ölçek Rahman ve Bullock (2004) makalesine dayanarak geliştirilen ölçeğin ve ülkemizde geçerlilik- güvenilirliği birçok araştırmacı (54, 55) tarafından yapılmıştır. Kılıç (55) çalışan performansı ölçeğinin güvenilirliğini 0,759 olarak bulgularken Şehitoğlu ve Zehir (54) ise 0,809 olarak bulgulamışlardır. Anketin 3.ve son bölümün de Eser (2) tarafından Türkçe' ye çevrilen Victor ve Cullen (1993)'in etik iklim ölçeği bulunmaktadır. Eser (2) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini 0,8968 olarak bulgulanmıştır. Çalışma verileri SPSS 15.0 programıyla analiz edilmiştir. Veriler ayrıca tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle de değerlendirilmiştir. Elde edilen araştırma bulguları %5 anlamlılık düzeyinde %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Etik iklim ve hemşire performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada, etik iklimin üç boyutu ve bireysel performans değişkenleri kullanılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan model şekil 2'deki gösterilmiştir.

Araştırmada üç bağımsız ve bir bağımlı olarak dört tane değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişken; etik



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

iklimin alt boyutları olan egoistlik iklimi, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimidir. Bağımlı değişken ise çalışan performansınıdır. Araştırmada test edilecek hipotezler ise şunlardır:

Hipotez 1: Etik iklim çalışan performansını etkiler.

Hipotez 2: Etik iklimin egoistlik boyutu çalışan performansını etkiler.

Hipotez 3: Etik iklimin yardımseverlik boyutu çalışan performansını etkiler.

Hipotez 4: Etik iklimin ilkelilik boyutu çalışan performansını etkiler.

Araştırma Bulguları

a) Demografik Özellikler

Tablo 2'de çalışmaya katılan çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve kurumda çalışma süresine göre dağılımları gösterilmektedir. Tablo 2'de de görüldüğü gibi, katılımcıların 175 hemşiresinin % 89,1'i kadın, %74,3'ü evli, % 35,4'ü 35-39 yaş aralığında, %40'i önlisans düzeyinde eğitime sahip ve %48'i ise 1-5 yıl arasında kurumda çalışma yılı grubuna aittir.

b) Güvenilirlik ve Normallik Analizi Sonuçları

Bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu vermesi güvenilirlik değeri olarak bilinir (52) Cronbach alfa güvenilirliğin hesaplanmasında en sık kullanılan yöntemlerden biridir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alpha katsayıları tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	19	10,9
Kadın	156	89,1
Toplam	175	100
Medeni Durum		
Bekar	45	25,7
Evli	130	74,3
Toplam	175	100
Yaş		
20 Yaştan az	2	1,1
20-24	21	12
25-29	32	18,3
30-34	33	18,9
35-39	62	35,4
40 yaş ve üstü	25	14,3
Toplam	175	100
Eğitim Durumu		
Lise	34	19,4
Önlisans	70	40,0
Lisans	65	37,1
Lisansüstü	6	3,4
Toplam	175	100
Kurumda Çalışma Süresi		
1 Yıdan Düşük	13	7,4
1-5	84	48
6-10	44	25,1
11-15	23	13,1
16-20	9	5,1
20 Yıdan Yüksek	2	1,1
Toplam	175	100

Tablo 3'te görüldüğü üzere etik iklim ölçeğinin güvenilirliği yüksek, çalışan performansı ölçeği ise oldukça güvenilir olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Etik İklim Alt Boyutları İle Çalışan Performansı İlişkisi

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1) Etik İklim	3,4629	,43742	1	151*	713**	801**	889**
2) Çalışan Performansı	4,1467	,49203		1	134	113	141
3) Egoistik İklim Tipi	3,3519	,43925			1	e319**	547**
4) Yardımseverlik İklim Tipi	3,5890	,69017				1	621**
5) İkelilik İklim Tipi	3,4667	,48992					1

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5. Etik İklimin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi

Etik İklim	Çalışan Performansı					
	B	t	p	R2	F	p
Regresyon Katsayısı	3,559	12,061	0,00			
Etik İklimi	,170	2,008	0,046	0,023	4,033	0,046

Bağımsız Değişken: Etik İklim

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler/Faktörler	
Etik iklim Ölçeği	$\alpha=0,885$
Yardımseverlik İklim Tipi	$\alpha=0,895$
Egoistik İklim Tipi	$\alpha=0,898$
İkelilik İklim Tipi	$\alpha=0,896$
Performans Ölçeği	$\alpha=0,74$

Araştırmada kullanılacak verilerin analizinde kullanılacak analiz türünün belirlenmesi için normallik analizi yapılmıştır. Etik iklime ait Shapiro-Wilk normallik testi anlamsız (Sig.,073) çıktığı için verilerimiz normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Çalışan performansına ait basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 ve +1 (çarpıklık: -0,348; basıklık: 0,252) arasında olduğu için (68) normal dağılıma yakınlık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Verimiz normal dağıldığı için analizimizde parametrik testler kullanılmıştır.

c) Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken değiştiğinde bağımlı değişkendeki değişimi ve yönünü görmek amacıyla yapılan korelasyon analizi (68) etik iklim ve boyutları ile çalışan performansı arasında yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü göstermektedir (53)

Tablo 4'e göre etik iklim ile çalışan performansı arasında çok zayıf düzey istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki bulunurken, alt boyutları ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır.

Etik iklimin çalışan performansına etkisi basit regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizi bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemektedir (53).

Tablo 6. Etik İklim Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi

Etik İklim	Çalışan Performansı				
	B	t	p	Tolerans	V.I.F.
Regresyon Katsayısı	3,488	11,018	0,00		
Egoistlik İklim Tipi	0,082	0,911	0,364	700	1,428
Yardımseverlik İklim Tipi	0,044	0,458	0,648	614	1,629
İkkelilik İklim Tipi	0,068	0,626	0,532	479	2,088
R ² :0,026	F:1,494	p: 0,218			

Tablo 7. Test Edilen Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

	Testler	Karar
Hipotez 1. Etik iklim çalışan performansını etkiler.	Korelasyon - Regresyon	Kabul
Hipotez 2. Etik iklimin egoistlik boyutu çalışan performansını etkiler.	Korelasyon - Regresyon	Red
Hipotez 3. Etik iklimin yardımseverlik boyutu çalışan performansını etkiler.	Korelasyon - Regresyon	Red
Hipotez 4. Etik iklimin ikkelilik boyutu çalışan performansını etkiler.	Korelasyon - Regresyon	Red

Tablo 5'teki F değeri 4,033 ve p değeri 0,046 olduğu için oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğuna karar verilir. Regresyon analizi sonuçlarına göre çalışan performansındaki değişimlerin %023'ünün etik iklim ile açıklandığı söylenebilir. Etik iklimdeki 1 birimlik artış çalışan performansını 0,170 birim artırmaktadır şeklinde yorumlanır.

Etik iklim alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin birden fazla olması durumunda yapılan regresyon çoklu regresyondur.

Etik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve yapılan testte istatistiksel anlamlılığa rastlanmamıştır (F=1,494; p=0,218) (Tablo 6).

Bu araştırmadaki hipotezlerin sonuçları aşağıda Tablo 7'de gösterilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İş hayatının dinamik yapısı içinde yaşanan değişim ve gelişimin temel kaynağı çalışanlardır (60) ve işletmelerin bu hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için en önemli görevler işletmenin tüm çalışanlarına düşmektedir (62).

Örgütlerde özellikle hizmet odaklı sektörlerin başında gelen sağlık kurumlarında verimliliğin temel belirleyicisi çalışanlardır. Çalışanların bu kadar önem arz ettiği bu örgütlerde yüksek verimlilik ancak yüksek çalışan performansı ile yüksek performansta ancak etkin bir etik iklim altyapısı ile sağlanabilmektedir. Bu sebeple bu çalışmada örgütte hakim olan etik iklim ile çalışan performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre etik iklim ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlılığa rastlanmıştır. Çalışma bulgumuz literatür (48,56,57,63,64,65,66,67) ile genel olarak uyumludur. Etik iklim ile çalışan performansı arasında ilişki bulgulamayan çalışmalar (58) daha az düzeydedir. Özel (56) tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışmada etik iklim algısı ile bireysel performans arasında pozitif yönde orta derecede anlamlılığa rastlanmıştır. Özel (56)'ın çalışmasında kullandığı etik iklim ölçeği ve performans ölçeği bu çalışmadaki ölçeklerle farklılaşmakta ve etik iklim boyut bazında değil bir bütün olarak değerlendirilmektedir.

Etik iklimi ile çalışan performansı arasında düşük düzeyde de olsa ilişki bulmamıza rağmen etik iklimin egoistlik, yardımseverlik ve ikkelilik boyutları ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlılığa rastlanmamıştır. Bu durumun pek çok nedeni olabileceği düşünülmektedir. Öncelikle literatürde özellikle sağlık sektöründe etik iklim ve çalışan performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sayısı son derece yetersizdir. Literatürde farklı ölçeklerin kullanılması ve araştırma modellerinde etik iklimi ve performans ilişkisinin boyut bazında değil de bir bütün olarak incelenmesi çalışma bulgularımızla literatürün doğrudan karşılaştırılamamasına neden olmuştur. Ayrıca çalışmamızda etik iklimin ve boyutlarının performans üzerine etkisi doğrudan ölçülmeye çalışılmıştır. Başka örgütsel davranışlar (ÖVD, iş tatmini vb.) aracılığıyla etik iklimin performansı etkileyip etkilemediği ölçülmemiştir. Dolayısıyla çalışmamızda bu ilişki bulgulanmamışsa dahi iki kavram arasındaki ilişkinin yeni çalışmalarla ortaya konabileceği düşünülmektedir.

Etik ikliminin sağlık tesislerinde oluşturulmasının çok faydalı sonuçlar doğurabileceği muhtemel olduğu için örgütlere öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Hastanelerde etkin olarak işleyen bir etik alt yapı oluşturulmalı,

Yaşanan farklı sorunlarda hemşirelere yardımcı olacak etik kurullar oluşturulmalı,

Etik davranış sergileyen çalışanlar ödüllendirilirken, etik dışı davranış gösteren çalışanlar disipline edilmeli,

Etik davranış sergileme öncelikle üst yönetimden başlamalı ve çalışanlara örnek teşkil edilmeli,

Etik iklimi etkin kılmak için eğitimler düzenlenmeli,

Egoistlik iklim tipinden çok yardımseverlik ve ilkelilik iklim tipinin gelişmesi için önlemler alınmalı şeklinde sıralanabilir.

KAYNAKLAR

1. Türk Sanayi ve İşadamları Derneği, (2005). Devlette etikten etik devlete: kamu yönetiminde etik. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
2. Eser, G. (2007). Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
3. Çiçek, B. (2016). Değer merkezli liderliğin etik iklim ve çalışan sesi üzerindeki etkisi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
4. Ertekin, Y. (1977). Örgüt iklimi. TODAİE, Ankara.
5. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=iklim E.T. 05.04.2018
6. Gerçekler, B. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve bilgi güvenliğinin ilişkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
7. Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative science quarterly, 101-125.
8. Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. Organizational dynamics, 18(2), 50-62.
9. Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. Journal of Business ethics, 13(8), 637-647.
10. Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. Journal of Business Ethics, 36(3), 279-290.
11. Bingöl, D. (2010). İnsan kaynakları yönetimi. (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
12. Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. Journal of Business Ethics, 46(2), 127-141.
13. Dündar, T. (2010). Sağlık çalışanlarının yıldırımaya maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyo-demografik özelliklerinin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
14. Iutovich, J. M., Kennedy, J. M., & Levine, F. J. (2003). Establishing an ethical climate in support of research integrity: Efforts and activities of the American Sociological Association. Science and engineering ethics, 9(2), 201-205.
15. Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması (Yayınlanmamış Yüksek lisans projesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
16. İnceoğlu, S. (2012). Devlette Etikten, Etik Devlete, E.T. Kasım 2014
17. Deshpande, S. P. (1996). Ethical climate and the link between success and ethical behavior: An empirical investigation of a non-profit organization. Journal of Business Ethics, 15(3), 315-320.
18. Deshpande, S. P., George, E., & Joseph, J. (2000). Ethical climates and managerial success in Russian organizations. Journal of Business Ethics, 23(2), 211-217.
19. Parboteeah, K. Praveen, and Edward Andrew Kapp. (2008). Ethical climates and workplace safety behaviors: An empirical investigation. Journal Of Business Ethics, 80(3), 515-529.
20. Biçer, M. (2005). Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
21. Elçi, M. (2005). Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
22. Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. Administrative Sciences, 8(1), 4.
23. Burton, L. J., Welty Peachey, J., & Wells, J. E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. Journal of Sport Management, 31(3), 229-240.
24. Şahin, B., & Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(01), 129-159.
25. Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. Journal of Business Ethics, 85(3), 403-410
26. Kamu görevlileri etik kurulu kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun. E.T. Ocak 2018, <https://www.yok.gov.tr/documents/10279/6852671/1.5.5176.pdf/de635fd1-5675-4f47-b265-c7edd4bfad44>
27. Corley, M. C., Minick, P., Elswick, R. K., & Jacobs, M. (2005). Nurse moral distress and ethical work environment. Nursing ethics, 12(4), 381-390.
28. Pauly, B., Varcoe, C., Storch, J., & Newton, L. (2009). Registered nurses' perceptions of moral distress and ethical climate. Nursing Ethics, 16(5), 561-573.
29. Varcoe, C., Pauly, B., Storch, J., Newton, L., & Makaroff, K. (2012). Nurses' perceptions of and responses to morally distressing situations. Nursing Ethics, 19(4), 488-500.
30. Silén, M., Svantesson, M., Kjellström, S., Sidenvall, B., & Christensson, L. (2011). Moral distress and ethical climate in a Swedish nursing context: perceptions and instrument usability. Journal of clinical nursing, 20(23-24), 3483-3493.
31. Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. Image: the Journal of Nursing Scholarship, 30(4), 345-349.
32. Bahçecik, N., Özgür, H. (2003). Hospital Ethical Climate Survey in Turkey. JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation Vol.5 No.4 94-99
33. Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. Journal of Business Ethics, 80(3), 565-58
34. Koskenvuo, J., Numminen, O., & Suhonen, R. (2017). Ethical climate in nursing environment: a scoping review. Nursing ethics, 0969733017712081.

35. Lemmenes, D., Valentine, P., Gwizdalski, P., Vincent, C., & Liao, C. (2018). Nurses' perception of ethical climate at a large academic medical center. *Nursing ethics*, 25(6), 724-733.
36. Geylan, R. & Tonus, H. Z. (2004). İnsan kaynakları yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
37. Paşa, M. (2007). Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama (Yayınlanmamış Doktora tezi),Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
38. Sabuncuoğlu, Z. (2013).İnsan kaynakları yönetimi, İstanbul:Beta Basım Yayım.
39. Şimşek, M. Ş., Çelik, A. & Akgemci, T. (2014). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Konya:Eğitim Kitabevi.
40. Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
41. Berrone, P., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2007). Corporate ethical identity as a determinant of firm performance: A test of the mediating role of stakeholder satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 35-53.
42. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
43. Karçık Ö. (2017). Toplam kalite yönetimi ile firma performansı arasındaki ilişkide etik iklimin aracı değişken rolü (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi).Yıldız Teknik Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
44. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
45. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
46. Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
47. Hayatoğlu, Ö. (2010). Etik iklimin, satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: ilaç sektöründe bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
48. Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1) 171-192
49. Bulut, H.(2012). Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
50. Altaş, S. S.,& Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
51. Eren, M. Ş., & Kaplan, M. (2014). Kurumsal Yetkinliklerin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Üretim Firmaları Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 175-192.
52. Yazıcıoğlu, Y.& Erdoğan, S. (2007). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
53. İslamoğlu, A.H. (2009). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS Uygulamalı).Beta Basım A.Ş. İzmit.
54. Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
55. Kılıç, E. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi(Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
56. Özel F.A.(2017) Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven ve bireysel performansa etkisi (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
57. Demir, M. (2014). Otel işletmelerinde etik iklimi-iş performansı ilişkisi. *JED / GKD* 9(2), 363-378.
58. Yeşil, S., Mavi, Y., & Ceylan, S. (2017). Etik iklim algisi ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.
59. Bilgen, A. (2014). Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
60. Boz, D., Duran, C., & Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yenilikçiliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar University Journal Of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Soysyal Bilimler Dergisi*.
61. Erdoğan, M., Kırılmaz, H., & Arslanoğlu, A. (2018). Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2), 109-118.
62. Kiyat, G. B. D., Özgüleş, B., & Günaydin, S. C. (2018). Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: sağlık çalışanları örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 473-494.
63. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
64. Schwepker, C. H., & Ingram, T. N. (1996). Improving sales performance through ethics: The relationship between salesperson moral judgment and job performance. *Journal of Business Ethics*, 15, 1151-1160.
65. Elci, M., Kitapci, H., & Erturk, A. (2007). Effects of quality culture and corporate ethical values on employee work attitudes and job performance in Turkey: An integrative approach. *Total Quality Management*, 18(3), 285-302.
66. Sabir, M. S., Iqbal, J. J., Rehman, K. U., Shah, K. A., & Yameen, M. (2012). Impact of corporate ethical values on ethical leadership and employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(2), 163-171.
67. Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
68. Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi. *Eğitim Yayınevi*. Konya