T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM KAPTANOĞLU

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGISININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Agit Ferhat ÖZEL

Edirne 2017

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM KAPTANOĞLU

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ETİK İKLİM ALGISININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Agit Ferhat ÖZEL

Edirne 2017

ONAY YAZISI

TEŞEKKÜR

Dünyaya geldiğim günden itibaren yanımda olan ebeveynlerim Mehmet Şirin Özel ve Naile Özel, çalışmam süresince bana destek olan değerli dostum Mehmet Şirin Çeter, akademik çalışma hayatımda göstermiş olduğu yol ve disiplinin eseri olan bu çalışmada emeği geçen değerli hocalarım Prof. Dr. Ayşegül Kaptanoğlu ve Arş. Gör. Hüseyin Arı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ VE AMAÇ 1

GENEL BİLGİLER 2

AHLAK ve ETİK İKLİM 2

ÖRGÜTSEL GÜVEN 25

BİREYSEL PERFORMANS 32

GEREÇ ve YÖNTEMLER 34

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 34

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI 34

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 34

BULGULAR 37

DEMOGRAFİK VERİLERE İLİŞKİN BİLGİLER 37

VERİLERİN DAĞILIMINA İLİŞKİN ANALİZLER 44

HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ 46

TARTIŞMA 53

SONUÇ 58

ÖZET 61

ABSTRACT 62

KAYNAKÇA..... 63

ŞEKİLLER VE GRAFİK LİSTESİ..... 67

TABLOLAR LİSTESİ 68

ÖZGEÇMİŞ 70

EKLER 72

GİRİŞ ve AMAÇ

Küreselleşmenin neticesinde ortaya çıkan rekabetin sürekli artıp şiddetlendiği çağımızın iş dünyası, sürekli değişime açık ve yoğun bir ambiyansa sahiptir. Bu ortamda yer alan işletmelerin varmak istediği hedef, varlıklarını sürdürerek başarılı olmaktır. İşletmelerin başarıyı elde etmeleri için kendilerini diğer işletmelerden ayırt ettiren bir takım değerlere sahip olması gerekmektedir. Bu değerleri sağlamak ise etik davranışların biçimlendirdiği güvenin hâkim olduğu bir ortamda sağlanabilir (1).

Çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklimleri ile duymuş oldukları örgütsel güvenin, çalışanların örgüte karşı algılarına tesir ederek çalışanların bireysel performanslarını etkileyebilir (2).Yönetici açısından baktığımız zaman, çalışanların örgüte karşı bireysel performansını arttırabilecek faktörler bilindiğinde, çalışanın en verimli olacağı örgüt iklimini oluşturma çabası içerisinde gerekli tüm çalışmaları uygulama yöntemine başvurulmalıdır. Bu sayede tek tek personellerin maksimum çıktısı elde edilerek toplamda işletmenin nihai hedeflerinden olan kârı arttırma hedefini gerçekleştirmiş olmaktayız.

Bu çalışmada; karmaşık yapıda olan hastanelerde gün içerisinde yoğunluktan kaynaklanan sebeplerden dolayı gerekli eğitim ve öğretim almış profesyonel personellerin çalışma ortamlarında etik algılarının gereklerine uyarak güven duygusunun oluşmasında ve örgüt kültürünün oluşmasında etik iklim algısı rolünün ne olduğunun saptanması amaçlanmıştır.

GENEL BİLGİLER

AHLAK ve ETİK İKLİM

Geçmişten günümüze insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemede ve bu ilişkileri toplumsal kurallar haline getirme konusunda önemli rolü olan ve en genel haliyle iyi ve kötü arasındaki ayrımı belirlemeye yönelmiş olan ahlak; her toplulukta farklı inanışlar, duygusal eğilimler, töre ve ananelere bağlı olarak kendisini göstermektedir. Zaman içerisinde ahlaka yönelik çok fazla tanımlamalar yapılmış bu sayede ahlaki olan ve olmayan davranışların çerçevesi çizilmiştir (1). En basit haliyle ahlak, iyi-kötü, doğru-yanlış arasında ulaşılması gereken değerler bütünüdür (2). Genel itibariyle ahlak, kişilerin, toplumsal tabakaların ve ulusların içselleştirdiği ve uymak zorunda oldukları davranış biçimleri, kaide, değer, ilke ve kurallar toplamıdır (3).

İnsanın Aristotales ve Kant başta olmak üzere ortaya koyulan ahlakın rasyonel boyutu olduğu gibi buna ek olarak, Max Scheler ve Nicola Hartmann gibi fenomenolojik ekolün içinde yer alan filozoflarca ortaya koyulan duygusal bir boyutu da vardır. Buna göre insan ahlaklılığını oluşturabilecek spiritüel yaşama sahip olmasını sağlayacak faktör duygusallıktır. İnsan sevgi, nefret, seçme gibi edimlerle kendi iç dünyasına anlamlar katarak, kendinde karşılığı olan bir değer oluşturur. Ahlaklılığı meydana getiren şey de, insandaki bu değere anlam yükleme, gerçekleştirme ve değeri taşıma mücadelesidir, bu mücadele insanı doğal bir nesne olmaktan çıkararak kişi veya ahlak varlığı haline getirir (4).

Ahlak teriminin bir diğer anlamıysa ahlak bilgisi ya da ahlak felsefesi olarak özellikle batı toplumu tarafından kullanılan ‘’etik’’ sözcüğüdür. Etik insana dair ahlaki sorunlardan yanlışlanabilir ya da doğrulanabilir datalar sunan ve ‘’nasıl yaşamamız gerekir?’’ sorusuna cevap arayan bir felsefe disiplinidir. Dolayısıyla ahlak, etiğin inceleme konusudur (5).

Ahlak teorileri normatif, betimleyici ya da çözümleyici olabilir. Normatif ahlak insanların nasıl davranması gerektiği hususu üzerinde dururken betimleyici ahlak insanların mevcut durumdaki davranışları ve bunların sebepleri üzerinde durur (6).

Ahlak söz konusu olduğunda karıştırılan bir diğer hususta ahlaki davranışların acı çekmekle özdeşleştirilerek düşünülmesidir. Batı Hristiyan toplumunda İsa'nın haç üzerinde çarmıha gerilmesi acı çekmek erdem ve fedakarlık olarak görülmektedir. Oysa ahlaklı olmak için acı çekmek ya da fedakarlıkta bulunmak şart değildir. Dolaysıyla bir işletmenin ahlaki olması için maliyete katlanması ya da fedakarlıkta bulunması söz konusu değildir (7).

Ahlak teorilerini genel olarak iki başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar sonuçsalcılık ve haklar teorisidir.

İnsanların yapıp etmelerini ve bunları idare eden değerleri etik disiplinle beraber 'ne yapmalıyız' gibi sorularla uğraşan metafizik kısmı normatif ahlaktır. Ahlak felsefesinde olması gerekenin ne olduğuna dinlerin önemli bir etkisi olmuştur. Çünkü bütün dinler nihai olarak birer ahlak sistemidirler ve insanın nasıl davranması gerektiğine vurgu yaparlar. Bu nedenle dinler iki alanda düzenleme yapar; insanla doğaüstü arasında ve bununla ilintili olarak insanla insan arasında düzenleme yapar. Bu düzenleme çerçevesinde, 'insanın ne yapması gerektiği', 'ne ummması gerektiği' konularında öğretiler sağlarlar (6).

Ayrıca dinsel emirler yerine getirildiğinde veya getirilmediğinde inanlara bir şeyler vadeder ya da cezalandırılır. Mengüşoğlu tarihi süreç içerisinde ahlakı üçe ayırmıştır;

-Eski Yunan ahlakı

-Kant ahlakı

-Kant sonrası modern ahlak(değerler ahlakı)

Eski Yunan ahlakının temeli mutluluk ahlakına dayanmaktadır. Yunan ahlakında temel sorun mutluluğun ne olduğudur bu nedenle Yunan ahlakında mutluluğa ulaşmanın yolları aranır (8).

Bir şahsın çocukluğundan beri geçirdiği ahlaki akıl yürütmedeki gelişim, Kohlberg tarafından şu şekilde sıralanmıştır (6);

Tablo 1. Bireyin çocukluğu itibariyle geçirdiği akıl yürütmedeki gelişim

YAŞ GRUBU	GELİŞİM DÜZEYİ	AHLAKİ AKIL YÜRÜTMENİN TEMELLERİ
1.Aşama: çocukluk	Cezadan kaçınma, güce boyun eğme	Ben merkezli akıl yürütme
2.Aşama: okul öncesi	Ödül arama, öz çıkar, karşılıklılık	Ben merkezli akıl yürütme
3.Aşama: okul çağı ilk gençlik	Sosyal gruplar, arkadaşlar, okul	Grup merkezli akıl yürütme
4.Aşama: yetişkinlik	Toplum, gelenekler, görenekler, hukuk	Toplum ve hukuk merkezli akıl yürütme
5.Aşama: olgun yetişkinlik	Geleneklerin ötesindeki ahlaki felsefeler, insan hakları, sosyal sözleşme, geniş anayasal ilkeler	İlke merkezli akıl yürütme
6.Aşama: olgun yetişkinlik	Evrensel ilkeler, adalet	İlke merkezli akıl yürütme

İş Ahlakı

Madsen iş ahlakı için ‘çiviyi taş duvara mıhlamak’ gibi zor bir sorun olarak betimlemiştir. Çünkü bu kavramla tam olarak neyin ifade edildiği hususunda fikir birliği yoktur. Aynı şekilde iş ahlakının sınırları çizilmiş belli bir alanı yoktur. Hatta içerisinde iş ahlakının olmadığı alan yok gibidir. Bu durumda iş ahlakı sınırlarının tanımlanmasının, bazı mühim unsurları dışarında tutarak daraltmak ya da bütünüyle her şeyi kapsayan şekilde genişletmek olasıdır (1).

Birçok insan için tanımlanması ve anlaşılırlığı zor olan iş ahlakı, ‘’iktisadi faaliyetleri devam ettirirken dürüstlük, güven, saygı, adaletli davranmayı ilke edinmek ve topluma destek olacak şekilde hareket etmektir.’’ Şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir tanımda, iş dünyasına yol gösteren ahlaki ilke ve standartlar şeklinde ifade edilmektedir (1).

Genel olarak etik ile ahlak arasında yaptığımız ayrımı iş ahlakı ve iş etiği hususunda da yapma eğilimindeyiz. İş ahlakı toplum tarafından kabul görmüş kuralların işletmecilikte uygulanması edinimidir. İşletmenin hissedarlarına çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, içinde faaliyet gösterdiği topluma ve genel olarak globalleşen dünya ile birlikte tüm ilişiği bulananlara nasıl davrandığı gözlenerek işletme ahlakının ne olduğu idrak edilebilir. İş etiği ise, işlerle ilgi değer, norm ve kuralların toplumsal sorumluluk ruhuna göre kendini güncellemesidir. Eğer işletmeler, işlevlerini yerine getirirken kendileri ve üyeleri için hukuki sorumlulukları yanı sıra toplumsal sorumluluk da üstlenen ilkeler ile tutarlı davranışlar sergiliyorsa, işletmenin ahlaklı davrandığı söylenebilir (1).

İş ahlakı, belirli bir mal ve ya hizmet üretiminde uygulanan bütün süreçlerde, yapılan işlemlerde, kullanılan maddi ve beşeri kaynaklarda hiç israf ve değer kaybı oluşturmaksızın işlerin sürekliliğini sağlamaktır. Ekonomik faaliyetlerin özünü meydana getiren ‘’rasyonellik’’ ve ‘’etkinlik’’ yalnız tam rekabeti özümseyen piyasalarda oluşabileceğinden, tüm üretim girdilerinden ve insan kaynaklarından tam anlamıyla yararlanmak ve sömürmeden kullanmak iş ahlakının temel eksenini meydana getirir. Dolayısıyla üretim ve yönetim süreçlerinde ‘’tabiatı’’ ve ‘’insanı’’ gereksiz kullanmadan, sömürmeden yararlanma şeklinde bir ‘’rasyonellik’’, ‘’değer yaratan etkinlik’’, aynı zamanda esas iş ahlakı ilkelerindendir (9).

Son otuz yıla baktığımızda işletmelerin çeşitli nedenlere bağlı olarak iş ahlakı konusu üzerinde durduğunu görmekteyiz. Nedenlerden ilki, işletmelerin ahlaki olarak iş yapmaları konusunda artış gösteren kamuoyu baskısı ve gelişmekte olan sosyal sorumluluk anlayışıdır. Bilindiği üzere iktisadi hayatta, klasik anlayışın hüküm sürdüğü dönemde, işletmeler için tek sorumluluk ‘’karı artırmak’’tı. Özellikle Milton Fridman’ın liderlik ettiği bu görüşe göre, işletmelerin tek sorumluluğu, serbest ve açık rekabet şartlarında, oyun kuralları çerçevesinde, kaynak ve enerjilerini karlarını artıracak biçimde kullanmaktır (1).

İş ahlakı kavramının önem kazanmasının ikinci bir nedeni de ‘’iyi bir işin iyi bir ahlak ile özdeş’’ olduğunun farkına varılarak iyi bir iş tanımı için kanunun belirlediği sınırların yetersiz olduğunun anlaşılmasıdır. Bir kişi yasalara aykırı olmasa da müşterilerine zarar verecek bir iş yapabilir mi? Örneğin bir İngiliz firması yasallığı ahlaki edim açısından yeterli sayarak, üçüncü dünya ülkesi bir ülkeye, satın alımı yapan ülkenin arazi şartlarına uygun olmayan lastik satmış, trafik kurallarının yeterince düzene girmediği ülkede birçok kazaya sebep olmuştur (10). Aynı şekilde, bir diş hekiminin hastasına uygun olmayan fakat yasalara uygun bir tedaviyi daha fazla para kazanmak için hastasına uygulaması ahlaki değildir. Görüldüğü üzere yasalar ve kurallar yapılacaklar konusunda minimum standartlar ortaya

koymaktadır. Bu nedenle işletme ya da kişinin ahlaken ne yapacağını tam olarak ortaya koyamazlar. Bu nedenle kanuni zorlamalarla insan edimlerini düzenlemek en pahalı yoldur (10).

İş ahlakının önem kazanmasında üçüncü neden ise, yöneticiler açısından ahlaki tartışma ve iş ahlakının, tehdit unsuru ya da zayıflık olarak algılanması yerine, mükemmel ve kaliteye ulaşmanın uzantısı olarak görülmesi ve sürdürülebilirliğin temel dayanaklarından görülmesidir. Bu yaklaşıma sahip yöneticilerde temel felsefe, ahlaki ilke, değer ve standartlara uygun bir çalışma ortamı sağlayarak ahlakın kurumsallaşmasını sağlamaktır (1).

İş Ahlakına Yönelik Yaklaşımlar

Literatürde iş ahlakına yönelik çeşitli yaklaşımlar vardır. Bu çalışmada önemli olan üç yaklaşıma yer verilmektedir.

Sonuçsalcı teoriler (faydacılık yaklaşımı)

Ahlaki teoriler içerisinde en çok bilinen yaklaşımdır. Sonuçsalcı teorisyenler, doğru yanlış ayrımında karar alırken eylemin sonuçlarına odaklanırlar. Sonuçsalcı teorisyenlerin temel aldığı ilke en çok sayıdaki insana en çok fayda ilkesidir (1). Tarihsel olarak ahlak felsefesi ‘en yüksek iyinin’ ne olduğu arayışına gitmiştir. Bu temelde meydana gelen yaklaşımlarda en iyiye ulaşılması gereken bir amaç olarak mutluluğa denk gelmektedir. Zaten faydacılığı duyduğumuzda aklımıza gelen, kötünün yerine iyinin daha yüksek olduğu mutluluk ve haz veren bir kavram olmaktadır. Bir diğer deyişle faydacılara göre doğru bir ahlaklı edim ‘’en yüksek düzeydeki mutluluk’’ tur (1).

Sonuçsalcılık açısında bir birey hangi değerleri özümserse özümsesin değerleri ilerletip geliştirmek için çalışmalıdır. Sonuçsalcılar değerlerle bireyler arasındaki ilişkiyi araçsal bir çerçevede değerlendirirler. Sonuçsalcılık (teleoloji) varsayımına göre bir eylem tek başına iyi ya da kötü değildir. Eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonuçlarıdır. Örneğin bir insana acı verilerek yapılan eylem kişiye tedavi olarak dönüyorsa iyi, kişinin yara almasına neden oluyorsa kötüdür (6).

Haklar teorisi (deontolojik teori)

Deontoloji olarak da bilinen Haklar teorisi yaklaşımı Kant tarafından savunulmuştur. Bu yaklaşıma göre belli başlı edimler sonuçları ne olursa olsun insanlık için ahlaki açıdan bağlayıcı olmalıdır. Mesela, öldürmek, tecavüz etmek, işkence etmek, soykırım yapmak nedeni ve sonucu ne olursa olsun kötü eylemlerdir. Kant’ın doğal haklar ödev ahlakına göre

insanların doğuştan gelen zaman ve mekana göre değişiklik göstermeyen bazı hakları vardır (6).

Haklar teorisini savunanlar kararlarını dürüstlük, adalet, kişilere ve mülkiyete saygı gibi evrensel ilkelere dayandırmaktadırlar. Örneğin; haklar teorisi yaklaşımını özümseyen bir denetmen, yararından çok zararı ya da işletmenin kapanma riski olsa dahi, bir firmanın finansal meseleleriyle ilgili doğru bilgiler söyler (1).

Başkasına devredilemeyen doğal haklar olarak görülen, şahısların sahip çıkması ve saygı göstermesi gereken temel haklar Hellriegel ve Slocum tarafından şu şekilde ifade edilmiştir(11):

Yaşama ve güvenlik: Müşteri, çalışan ve toplumun hayatının güvenlik içinde olmasıdır.

Doğruluk: Müşteri, çalışan ve toplum bu haklarına dayandırılarak bilgilendirilmeli ve ilgili oldukları konularda aldatılmamalıdırlar.

Gizlilik: Vatandaşların kendilerine dair kişisel bilgileri istemedikleri sürece hiçbir kurum ve ya şahısla paylaşmamaları gerektiğine işaret eder.

Vicdan özgürlüğü: Şahısların kendi inanç ve ahlaki ilkelerini ihlal eden emirlere uymamaları gerektiğine hakları olduğunu belirtir.

Özel mülkiyet: Şahıslara, yaşamın temel ihtiyaçlarını kazanma, kullanma ve sahip olma hakkını tanımlamaktadır.

Fazilet teorisi (adalet yaklaşımı)

Felsefi gelenek olarak baktığımızda Aristo ile başlayan fazilet yaklaşımı ilke, kural, sonuçlardan öte kişinin karakter motivasyon ve niyetlerini dikkate alarak değerlendirir (11). Bu teori, adalet, dürüstlük benzeri prensipler bağlamında yapılan analizlerle sonuçlanmaktadır (1).

Harvard düşünürlerinden John Rawls tarafından ortaya atılan adalet yaklaşımı, yönetsel davranış ve kararların, maliyet ve faydaları şahıs ve grupları arasında ne ölçüde eşit dağıttığına göre değerlendirme yapar. Bu açıdan Rawls, iyiye göre hakkın daha önceliği olduğunu savunarak ‘’adaletin birincil sorunu, kurumların temel hak ve ödevleri dağıtma ve sosyal işbirliğindeki kazançların bölünmesindeki yöntemi belirlemektedir.’’ Politika ve hareketlerde dağıtımla ilişkili prensipleri esas alan bu yaklaşım, karar vericilerin eşitlik,

doğruluk, tarafsızlık prensiplerini temel alacak biçimde edimler sergilemeleri ve yol göstermesinin gereği üzerinde durmaktadır. Bu nedenle Rawls toplum içindeki statülerinin hiçbir öneminin olmadığı üzerinde vurgu yapmıştır. Önemli olan adaletli davranmaları, adil olanı yeğlemek için kendilerini zorlamalarıdır (1). Yaklaşımda bu görüşe hizmet eden üç alt prensip vardır (12):

Adalet dağıtım ilkesi: Yöneticilerin, çalışanlarını din, dil, ırk, milliyet, cinsiyet ayırmaksızın adil bir biçimde işe alması, terfi ettirmesi ve ya işten çıkarmasını ifade eder.

Doğruluk ilkesi: İşletmenin adil olması ve çalışanlara işletme tarafından sağlanan artıların gönüllü olarak kabul görmesinin sağlandığı durumlarda, çalışanların da işletme kurallarına uymasını söylemektedir.

Doğal görev ilkesi: Yöneticilerin, ihtiyaçları halinde çalışanlarına yardım etme, başkalarına zarar vermeme ve dürüst çalışan işletmeleri destekleme gibi sorumlulukları olmalıdır prensibine dayanır.

İşletmenin Ahlaki Yönü

İşin yönetsel kısmında insanın var olması iş ahlakını işletmeye taşıyan temel husustur. Yani işletmelerde insan faktörünün her kademede olması, insani yön, ahlaki boyutu beraberinde getirir. Bu şekilde ele aldığımızda işletmede ahlak, yönetici ve yönetilenlerin kararları, karşılıklı tutum ve davranışları gibi pek çok unsur üzerinde yoğunlaşır. İşletmelerin ahlaki yönü, insanların tatmin duygularını, moral değerlerini, karşılıklı ilişkilerinin artı ya da eksi kabul edilen sonuçlarını, iyi-kötü hakkındaki göreceli düşüncelerini ve işletme faaliyetlerinin toplum ile ilişkili çevre açısından yaratacağı uzun dönemli sonuçları kapsar. İşletme faaliyetlerinin ahlaki değerlendirmesi de bu kapsamın içinde yer edinir (1).

İş ahlakı ve sosyal sorumluluk arasında var olan ilişki, bu iki kavramın birbirini saran bir anlam yoğunluğuna dayanmasıyla alakalıdır. Bu halde, işletmelerin ahlaki tutumları, yani yanlış karar vermeye ve başkalarının çıkarlarıyla örtüşmeyen durumlar ortaya çıkmasına engel olacak tarzda hareket etmeleri, aynı takdirde sosyal sorumluluklarını da yerine getirmedikleri manasına gelmektedir. Başka bir söylemle, işletmelerin yapmak zorunda oldukları sosyal sorumluluğu tam anlamıyla yapmaları, doğrudan daha ahlaki kararlar alarak bu alanda faaliyet göstermelerine neden olacaktır. Çünkü ahlakı önemsiz gören bir işletmenin sosyal sorumluluk hususunu önemli görmesi beklenmeyecektir. Dolayısıyla, karşılıklı ilişki ve etkileşim doğrultusunda, iş ahlakını barındırmayan bir sorumluluktan, sorumluluk barındırmayan bir ahlak anlayışından söz etmek söz konusu olmayacaktır (1).

İşletmeler hissedarlarına, müşterilerine, çalışanlarına ve bütün topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirken, hukuki, sosyal, ekonomik, kültürel boyutlarda iş ahlakı ve sosyal sorumluluğun yüklediği sağduyulu karar ve edimleri göstermelidir. Bu nedenle günümüz işletmeleri, işletmelerinde ahlak meselelerini çözmek ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmek için, iş ahlakını kurumsallaştırmaya gayret etmektedirler (1).

Çalışma-üretme-kazanamaya yönelik sosyal sorumluluklar ve iş ahlakı

İnsanlar yüzyıllardır çalışmaya çeşitli değerler yüklemişlerdir. Kimisi hayatın temel nedenini çalışmaya dayandırırken kimileri de çalışmanın hayatta kalmak için gerekli bir araç olduğunu vurgulamıştır. Fakat çalışma hayatına ait tutum ve değerlerin ağırlıklı olarak çalışmadan ve çalışmanın ahlaki sorumluluğundan yana tavır aldığını görmekteyiz (13).

Gerçekten çalışarak üretmek ve bu sayede toplumun refah ve gelişimine katkı sağlamak üzere tüm çalışanlarının kabiliyetlerini ortaya çıkarmalarını sağlamak, epeyce ahlaki bir sorumluluktur. Gelişmeye açılan yolda çalışma, üretme ve kazanma arzusu önemli süreçlerdir. Eğer gelecek tasası olmaksızın toplumsal sorunlar düşünülmeden işletmeler faaliyetlerine devam edecek olursa, toplumsal barış ve refah ortamı kısa sürecektir. Oysa her nesil bir sonraki nesle daha bakımlı, barış ve refah dolu bir toplum bırakmalıdır. Ancak son zamanlarda tüm ülkelerde, 'rantiyecilik' olayı ve rantiyeler, faklı bir gerçeği ortaya koymuştur. Rantiyecilik, tabir yerindeyse bir krallık haline gelmiş, ancak tüm krallıklarda olduğu üzere iktidarı sınırlı olmayıp, tüm toplumsal faaliyetleri işgal ederek daha fazla kazanmak için her şeyi meşru hale getirmiş, hatta kriminal bir sektör ortaya çıkarmıştır. Bu durumda girişimcilerin büyük bir kısmı, devlet ve şirket tahvilleri, gayrimenkul, altın ve döviz gibi nakde çevrilebilir varlıkların getirileri ve bunların değer artışları ile kısaca 'paradan para kazanarak' varlıklarına devam etmişlerdir. Girişimcilik, sanayicilik ve üreticilik yapmak yerine, kapitali para olarak işleten bu kesimlerin varlığın sosyal sorumluluk açısından iki önemi bulunmaktadır. İlki, nüfusun çok küçük bölümünün milli gelirden yüksek miktarlarda pay almalarını sağlayarak, toplumda var olan servet ve gelir eşitsizliğini arttırmaktadır. İkincisi ise, günümüz dünya pazarında rekabet seviyemizi artıracak teknolojik yatırıma, beşeri yatırıma, istihdama, yeni iş yatırımlarına yönelmesi gereken kaynakları devlet tahvillerinde rant için kullanarak, ülkenin geleceğini tehdit altına koymaktadır. Rant konusunun ortaya koyduğumuz boyutlarında, üretimi kısan ve reel iktisadı ihmal eden bir politik yolun takip edilmesi halinde, toplam talep karşısında toplam arz düşüklüğüne neden olunacak ve enflasyonist bir ekonomi yaratılmış olacaktır. Bunun yanı sıra, üretim ekonomisinin zayıflaması istihdamın daralmasına ve sonuçta 'işsizlik sorunu' nun baş göstermesine neden

olacaktır. Tersi durumda ülke kaynaklarının yatırıma dönüşmesi, şirketleşmeyi ve yeni işletmelerin kurulmasını teşvik edeceği için, kötüye gidişat durdurulacaktır. Çünkü şirketleşme arttıkça, eğitimde fırsat eşitliği gelerek 'mavi yakalı orta sınıf' dediğimiz işçi sınıfının (tekniker, teknisyen ve mühendis, mali müşavir, muhasebeci) yetişerek vasıflı hale gelmesi toplumsal sınıfsallaşmada önemli bir denge unsuru oluşacaktır. Böylece yatırım ekonomisi, zahmetsizce, hızlı ve gayrimeşru yollarla gerçekleşen gelir artışıyla yaşama şeklindeki negatif değişikliklerin önleyicisi, öte yandan eğitimin değerini ortaya çıkaracak mesleki mobilite yoluyla bozulan sosyal sınıf dokusunu tersine çevirmenin garantörü olacaktır (14).

Kaynağı ne olursa olsun, kazanç sağlama ve kar elde etme krallığın tüm ahlaki değerleri silip yok etmesine dur diyecek biçimde rüşvet, hırsızlık, kaçakçılık, spekülasyon, tefecilik, kartel oluşturarak toplum aleyhine kazanç edinme hırsından uzak durmak, günümüz işletmeleri açısından önemli ahlaki sorumlulukların başındadır. Bunun yanı sıra hemen hemen bütün ülke ekonomilerinde var olan ''mafya'' türünde resmi olmayan çıkar teşkilatlanmalarının ana kaynaklarını rant ekonomilerinin oluşturduğu dikkate alındığında, sorumlulukları sahiplenmenin ehemmiyeti artmaktadır (1).

Harcama-tüketim ve tüketiciler ile ilgili sorumluluklar ve iş ahlakı

Hiçbir işletme ya da kuruluş, tüketiciler işletmenin ürünlerini tercih etmedikçe uzun ömürlü olamaz. Bu nedenle bir işletmenin temel görevinin tüketiciyi tatmin etmek olduğu kabul görmektedir. 'Tüketici daima haklıdır' görüşü bu kabulü ifade etmektedir. Özellikle hizmetlerin soyut olması, performansın günden güne, üreticiden üreticiye farklılık göstermesi, üretim ve tüketimin birbirinden ayrılmaz nitelikte olması müşterilerin kalite değerlendirmelerindeki önemini artırmakta ve bu kabulü kaçınılmaz olmasını sağlamaktadır. Çünkü bu durumda yalnızca müşteriler kaliteyi değerlendirebilmekte, diğer değerlendirmeler mevzudan uzak kalmaktadır. Günümüzde bu anlayışı ilerletecek şekilde tüketiciye mükemmel bir hizmet sunma yaklaşımı ile rekabet yapılmaktadır. Kusursuz hizmeti özümseyen işletmeler, aldatıcı reklam, etiketlerin yetersizliği, istismarcı fiyatlandırma, sahte ve uygulanmayan garantiler vb. nitelikler taşımamalıdırlar. Özellikle, reklamlarda gereksiz tüketime teşvik etmemeye çaba harcamalıdırlar. Çünkü başkalarına üstün görünmek, egoistlik gibi hislerin körüklediği tüketim hastalığı, yalnız ilgili şahsa değil, tüm topluma zarar verebilmekte ve bu tüketime maddi gücü yetmeyecek olan şahısları gayri meşru yollardan gelir elde etmeye teşvik etmektedir (1).

Tüketicilere yönelik haklar en ideal şekilde ABD Başkanı John F. Kennedy tarafından 1962 yılında yapılan bir kongre konuşmasında iş ahlakı çerçevesinde öne çıkan iki ana başlıkta gösterilebilir. Bunlar; tüketicinin sıhhat ve emniyetinin korunması ve tüketicinin hakkını aramasıdır (1).

Yönetici ve çalışanların karşılıklı sorumlulukları ve iş ahlakı

İşçi-işveren ilişkisi, tartışma alanı fazla olan problematik bir ilişkiyi ifade eder. Özellikle sürdürülen toplu pazarlık sistemi, 'güç' kavramına dayandırılarak tarafların güçleri oranında haklarını savunmalarına neden olmaktadır. Oysa burada ahlaki tavır, sorumluluk bilinciyle hareket edilerek, gücün karşı tarafın hak ve menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde kullanılmasına dikkat edilmesini gerektirir. Menfaatlerin ortak payda etrafında toplanması, dolayısıyla çalışan-işveren ile toplum çıkarları etrafında dengelenmesidir. Bu haldeki ilişkiler sisteminde, çıkar gruplarının uzlaşma ya da kazan kazan metoduna dayandırılarak, ahlaki bir tavrın gelişmesine katkı sağlayacaktır (1).

Yöneticilerin çalışanlara karşı sorumlulukları

Çağımızda değerler ve beklentiler giderek değişmekte, ekonomik değerler çalışanları tatmin etmemekle beraber, manevi tatmin, kendine yatırım, kendilerine ve yakınlarına ayrılan zaman bakımından çalışanlar, çalışma hayatlarını analiz ederler. Beklentileri tatmin edilemeyen çalışanlardan verimli ve etkin bir çalışma beklemek, morallerinin yüksek olmasını beklemek imkansızdır. Çalışanlardan verimli çalışmaları amaçlanıyorsa, onların motivasyonlarına sürekli bir önem verilmelidir. Bu manada işletmelerin çalışanlarını motive etmede, çalışanlarının temel fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra, sevgi ve güvenlik, aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını da tatmin etmelidir (1).

Yöneticiler açısından önemli bir ahlaki sorumluluk tüm çalışanların hak ve sorumlulukları hususunda eşit davranmaları ve adaletli davranmalarıdır. Bilindiği üzere, 'adalet', tarih boyunca en tepede varlığını sürdüren bir değer olmuş ve farklı arzu, istek ve menfaat arayışları arasından insanları birbirlerine olumsuz etki yaratacak tüm zararlardan alıkoyan bir değer olarak tüm ekonomik, sosyal ve politik sistemlerin temelini oluşturur. Kendi içinde ahenkli bir bütünlük var etmesi gereken işletme yönetiminde adil davranmak sorumluluk olarak algılanmaktadır (15).

Adaleti sağlamada yöneticiler için temel olarak iki taraflı bir kullanımdan söz edebiliriz. İlki, 'hak dağıtıcı adalet', ikincisi ise, 'düzeltici adalet' tir. Çalışanların hak ettiklerini almalarını sağlayan, ödül ve kazanılan yararların, sorumluluk ve yetkilerin

haksızlık oluşturmayacak şekilde dağıtımını sağlayan yönü, hak dağıtıcı adalettir. Düzeltici adalet ise, herhangi bir çalışanın, yönetici ve ya diğer çalışanlardan herhangi birinin hareket ve işleminden zarar gördüğü durumlarda haksızlığın önüne geçecek şekilde davranmaktır (16).

Yöneticilerin çalışanlarına karşı önem arz eden bir diğer sorumluluğu da dürüst davranmasıdır. Günümüzde dürüstlük iş ve bireysel hayatımızda başarımızın zorunlu şartıdır. Webster'in çıkardığı New Universal Unabridged Dictionary'de dürüstlük 'ahlaki ve etik kurallara bağlılık, sağlam ahlaki karakter ve doğruluk' olarak tanımlanmaktadır. Dürüstlük, yöneticinin düşündükleriyle söylediklerinin tutarlı olması, çalışanlara karşı açık davranması ve unvan, ortam ve kişiye bağlı olmadan davranışlarının temelidir (17).

Çalışanların işletmeye yönelik sorumlulukları

Çalışan ve işverenlerin sorumlulukları akla geldiğinde genellikle işveren ve yöneticilerin çalışanlara karşı olan sorumlulukları akla gelmekle beraber bu ortaklığın diğer tarafında çalışanın da sorumluluklarının olduğu bilinmelidir. Bu sorumlulukların başında çalışanların sadakati ve çalışanların işletmeye olan bağlılıkları gelmektedir. Bağlılığı, çalışanların işe alakaları, sadakat ve diğerlerine inanma biçiminde işletmeye karşı psikolojik yönelimini belirten tutum ve davranıştır. Bağlılığa üç unsur etki eder. Bunların ilki, çalışanların işletmenin değerlerine ve amacına olan güçlü inancı, ikincisi, işletme için önemli miktarda çaba sarf etme isteği, üçüncüsü ise, işletmedeki üyeliğini devam ettirme isteği ve hevesidir. Bilindiği üzere, günümüzde işletmeler için çalışanlar en büyük değerlerdir ve işletmelerin başarılarında çalışanlar oldukça önemlidir. Örneğin bir bilgisayar mühendisi çalıştığı işletmeye ait çok gizli bilgileri diğer işletmelere verebilir veya staj yaparak dil öğrenimini tamamlamak için yurt dışına gönderilen bir şahıs, yurt dışından döndüğünde işi terk ederek başka bir firmaya gidebilir. Bu olaylarda da görüldüğü üzere çalışanlarında yönetime karşı ahlaki sorumlulukları vardır (18).

Özetle, çalışanların işi geciktirip savsaklamamaları işlerini zamanında ve kaliteli yapmaları, iş yerlerindeki araç ve gereçleri tahrip etmeden özen göstermeleri ve tahrip edenlere müsaade etmemeleri, hırsızlık, yolsuzluk gibi olaylardan uzak kalarak işletmeye bağlılık duymaları epeyce önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra işletme çalışanlarının işletme dışında da işletmeyi temsil ettiği öngörülerek, tavır ve davranışlarına dikkat etmesi gerekmektedir. Çünkü çalışan işletmenin aynı zamanda dışardaki temsilcisi ve imajı niteliği taşımaktadır. Tüm bu konulardan anlaşılacağı üzere, işletmenin tümüne ahlaki unsurları

içeren bir eğitim verilmelidir. Verilen bu eğitimin bireylerin ahlaki karakterinin güçlendirilip iyi alışkanlıklar kazandırmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir (1).

İş Ahlakına Aykırı Davranmanın Neden Olduğu Kayıplar

Soyut ve yumuşak olarak algılanan ahlaki değerler, somut ve ölçülebilir çıkarlara, işin özüne, mali getirilere zarar verebilir. Dahası ahlakın göz ardı edilmesi firmanın ismini, imajını ve geleceğini mahvedebilir. Union Carbide, BCCI, Exxon Valdez, Robert Maxwell, Nestle gibi dünyanın önde gelen firmaları iş hayatında net olmayan, belirsiz kanunlarla tamamen düzenlenmemiş alanlardaki uygulamalarıyla dünya kamuoyuna mevzubahis olmuşlardır. Bu firmaların dünya kamuoyuna konu olmalarının sebebi ne yazık ki hizmet ve ya ürün kaliteleri değil, ahlaki olmayan ve sorumsuzca uyguladıkları kararlardır. Fakat bu kurumların yanı sıra, gazete ya da dergilere konu olmayan kişi ve kuruluşların olduğu da bilinmektedir. Bu kurum ve kişilerin bu hale düşmelerinin iki sebebi vardır: ilki, ahlaklı davranmamanın yaratacağı sonuçları görememeleri, ikincisi ise ahlaka aykırı davranışların neye mal olacağını anlayamamalarıdır (1).

Anlaşıldığı üzere ahlaki davranışların tersine yapılan davranışların ağır bir bedeli vardır. Ahlaka aykırı davranışların sebep olduğu zararlar, güvenin kaybedilmesi, grup çalışanlarının etkinliğinin kaybedilmesi, imajın zarar görmesi, bağlılık duygusunun yok olması, imajın zarar görmesi şeklinde sıralanabilir (19).

Güvenin kaybedilmesi

Kişisel ve mesleki ilişkilerde tek önemli faktördür. Tabiri caizse insanları bir arada tutan bir yapıştırıcıdır. Fakat son zamanlarda tüm ilişkilerde zor bulunan bir olgu olan güven sorunu, iletişimin zarar görmesi, öz saygının kaybolması, bağlılık duygusunun kaybolması, sadakatin kaybedilmesi, istifalar ve benzeri sonuçların ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu durumda güvensiz bir ortamdan yaratıcılık beklemek hayalcilik olacaktır. Meslek alanındaki başarı için güvenin inşa edilmesi ve ona zarar verecek düşünce, davranış ve uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir. Çünkü Berry'nin de ifade ettiği gibi ''iş ilişkileri ancak güven temeli üzerine kurulabilir''(20).

Grup çalışmalarının etkinliğinin kaybedilmesi

Günümüz işletmeleri daha verimli ve etkin rekabet etmek, kendilerini sürekli güncellemek ve çalışanlarının kabiliyetlerini ortaya çıkararak en fayda alacağı şekilde kullanabilmek için ekip çalışmasını kullanmaya başlamışlardır. Fakat ekip çalışmasının

başarısı için bir takım şartlar gerekir. Bu şartların başında güven ilişkisi gelir. Güveni ilişkisinin olmadığı durumda; hedefler, görev ve projeler tamamıyla zarara uğrayabilir. Çünkü kişiler muhtemelen güven ilişkisinin olmadığı bir ortamda risk almaz, yaratıcı çözümler üretmek için çaba sarf etmez ve kendi yeteneklerini geri çekerler (21).

İletişimin zarar görmesi

Ahlaki bir tavrın ciddiye alınmamasının getireceği en büyük zarar dürüstlük ve açık sözlülüğün yok olmasıdır. Bu iki unsurun yok olması, güven ortamının yitirilerek iletişimin zarar görmesi anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet koşullarında, Japon işletmelerinin rakiplerine karşı üstün olmasında en büyük faktörün, Japon yöneticilerin ast, üst ve çalışanlarına duydukları güven olduğu belirtilmiştir. Yapılan çalışmalar ahlaki davranmamanın ve bireysel çıkarları düşünmenin iletişimde güvene yönelik bir kuşku yarattığı; bu kuşkunun iletişimde en büyük engel olarak gösterildiği vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, başarı geliştirmek için iletişimde güvene ve dürüstlüğe dayalı bir zemin oluşturulmalıdır (1).

Bağlılık duygusunun yok olması

Bir işletmede çalışanların kendilerine ve işletmeye olan güveninin yitirilmesi, iletişimleri bozacağından doğal olarak aralarındaki bağlılık duygusunun da yok olmasına neden olmaktadır (22).

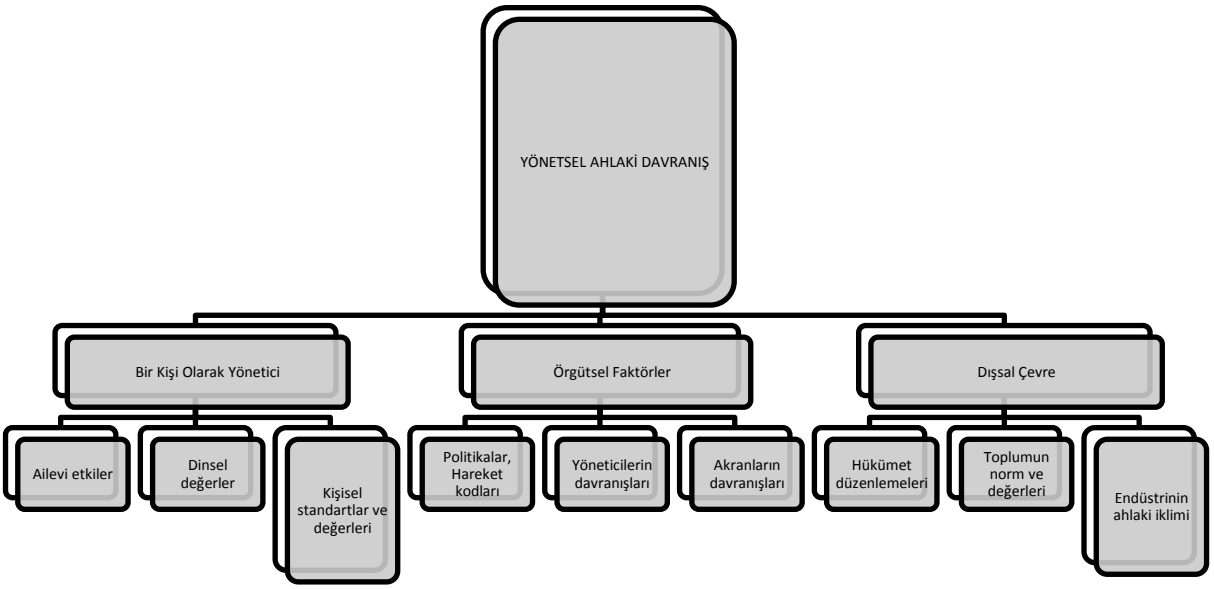
İmajın zarar görmesi

Ahlaka ters düşen davranış ve uygulamaların sonunda güvenin yitirilmesi dışında ödenecek bir diğer bedel, o güne kadar meydana gelen işletme imajıdır. Müşterilerine vermiş olduğu sözleri yerine getiremeyen, hesaplarında değişiklikler yapan, çeşitli meşru olmayan ve şaibeli işlere adı karışan işletmeler, imajları olumlu yönde olsa dahi bir anda bu durum tersine dönebilir. Özetle, global rekabet ortamında iyi bir imaj edinmenin, kuruluş varlıkları arasında birinci derece önemli bir unsur olduğu bilinmektedir ve başta üst düzey yöneticiler olmak üzere tüm işletme çalışanlarının işletme imajının korunması için gerekli duyarlılığı göstermesi gerekmektedir (1).

İşletmelerde Yönetsel Ahlakı Etkileyen Faktörler

Yönetsel ahlak, hedefledikleri işlerini başarmaya çalışırken yöneticiler tarafından kullanılan davranış ilkeleri, ahlaki sorumlulukları açıklamaktadır. Bu tür davranış ilkeleri, toplumsal normlar, bireysel tecrübeler, inanç ve düşünceler, kişiler arası etkileşimler ve çeşitli

toplumsal kuruluşların sosyal sorumlulukla alakalı fikirleri nihayetinde ortaya çıkmaktadır. Bu halde ahlaki yönetsel tavır, yöneticilerin faaliyet ve kararlarına yol gösteren ilke, kural ve standartlara uyan davranıştır. Bu davranışı etkileyen çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlar aşağıdaki gibi şemaya dönüştürülebilir (1):



Şekil 1. Yönetsel ahlaki davranışları etkileyen faktörler

Ahlaki sorunların büyük bir bölümü ilişkilerle ilgilidir. Bu sebeple yönetsel ahlakı etkileyen faktörleri açıklamak faydalı olacaktır. Yönetsel ahlakı etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir.

Çıkar çatışması

Çıkar çatışması organizasyon çıkarları ile çalışanların çıkarları arasındaki farklılaşmadan doğmaktadır. Diğer bir deyişle, işletme çalışanları ile işletme yöneticileri kendilerinin ahlaki amaçları ile çalıştıkları işletmeye karşı görevleri arasında bir gerilim yaşarlar. Vittel ve Ferstervand bu gerilimin içeriğini açıklamak için işletme yöneticileri

üstünde bir araştırma yaparak çatışmaların belirli iş uygulamaları ve iş ilişkileri nihayetinde meydana geldiğini saptamışlardır (1).

Tablo 2. İşletmelerde çatışma grupları ve çatışma sıklığı

Çıkar Çatışmalarıyla İlgili Gruplar	Çatışmaların Ortaya Çıkma Sıklığı	
	Bazen	Genellikle
Tüketiciler	%45.6	%4.4
Üreticiler	%45.2	%4.3
Çalışanlar	%40	%1
Rakipler	%36.6	%5.3
Hukukçular	%33.6	%2.7
Üst Yöneticiler	%29.5	%1
Toptancılar	%24.3	%1
Perakendeciler	%18.9	%1
Potansiyel Yatırımcılar	%7.7	%1

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çıkar çatışmalarının işletme çalışanlarından çok, kendi bünyesi dışındaki kişilerle olan ilişkisinden, ayrıca üst yönetimden çok, alt kademeler arasındaki ilişkilerden kaynaklandığı görülmektedir.

Mevcut eğilimler

Bilgi toplumuna geçişin hızlandığı 1980'li yıllarda, iş yaşamında iş ahlakının tekrar yükselişine şahit olunmaktadır. Öncelikle 1970'lerde ABD'de başlayan bu yeni akım, 1980'lerde çok sayıda ülkeye hızla yayılmış 1983'te Hollanda'da ilk defa iş etiği dalı işletmecilik okulunda açılmıştır. Daha sonra çeşitli ülkelerde üniversite programlarına bu alanı dâhil etmişlerdir. Ayrıca yöneticiler için verilen eğitim programlarına da iş ahlakı konusu dâhil edilmiştir (23).

Yapılan işe ilişkin çeşitli baskılar

Çeşitli baskıların hissedilmesi işletmeler açısından ahlaki davranışta bulunmayı olumsuz yönde etkileyebilir. Bilhassa, arzu ve ihtiyaçlar, doğru ve yanlışlar, değer yargılarından daha ağır basabilir. Sonuçta, işletmede hissettirilen gereklilikler ve istekler, insanlarınkinden daha üstün görülerek gayri ahlaki davranışlar sergilenebilir. Örneğin pek çok organizasyon maliyet ve rekabeti baskı faktörleri göstererek ahlaki olmayan davranışlar göstermektedir. Buna en iyi örnek Laromi şirketinin üretmiş olduğu plastik bardakların birçok çocuğun hastalanıp ölmesine yol açmasıdır. Bunun yanı sıra Johnson&Johnson Şirketi'nin yeni bir kanser ilacı olarak piyasaya sunduğu Ergamisol ilacının bir hastaya yıllık maliyeti, 1250 ile 1500 $ arasındadır. Bu örnekteki ahlaki sıkıntı şirketlerin maliyetlerin yüksek olmasını sebep göstererek ilacın etiket fiyatının olması gerekenden yüksek tutmasıdır. Çünkü Ergomisol koyunlarda kurt düşürmek için 30 yıldır kullanılan bir ilaç olan Levamisal ile aynı endikasyonda bir ilaç olmakla birlikte maliyetleri çok farklıdır. Şirketin bu fiyata maliyetlerin sebep olduğunu belirtmesinin yanı sıra, kanser uzmanı Dr. Charls G.Moertel bu savı reddetmekte ve durumu şu şekilde aydınlatmaktadır: ''Eski bir ilacın yeni bir kullanımını bulmak, bir fiyat yükselmesini meşrulaştıran bir yoldur. Kanser ilaçları tüketim malları gibi değildir. Çünkü tüketim mallarında birini beğenmezseniz onu ikame eden diğer birini seçebilirsiniz. Fakat ilaçta böyle bir ikame şansınız yoktur.'' Bu açıklama, bu tür baskıların iş ahlakının yeni perspektifinde kabul görmediğini vurgulamaktadır (1).

İşletmelerde Ahlaki Yönetim İlkeleri

Ahlak yönetiminin esas amacı işletmede yer alan herkesin istenilen davranışlara uymasıdır. Ahlaki yönetimi diğer yönetim uygulamalarıyla entegre etmek ve görevlerini yerine getirirken çalışanları dahil ederek bağlılıklarını sağlamak, yapılacak işlerde bir takım yol gösteren ilkelerin varlığını gerektirmektedir. Bu ilkelerin varlığı, toplumsal yararı gerçekleştirmede, halkın güvenini kazanmada ve bazı şüpheleri ortadan kaldırma konusunda önemli bir rol oynarlar (24).

Dünya Ülkeleri 21.yy'da yeni davranış prensipleri meydana getirmek için zirveleri yeğlerken, organizasyonlar kendilerine, doğru ve yanlışın belirgin örneklerinin olmadığı, siyah-beyaz yerine gri alanların ve ahlaki ikilemlerin çok fazla olduğu günümüzde, aydınlatıcı prensip ve standartları geliştirmek zorunda kalacaklardır. Bu anlayışta gri alanlar ve

belirsizliklerle bir bütünlük içinde mücadele vermek kolaylaşacaktır. Yol gösterici ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz (25):

1-Doğruyu söylemek: Güveni kazanmak için tüm taraflarla olan ilişkilerde daima doğruyu söylemek.

2-İnsanlara saygı göstermek: Özellikle farklılıkların değer verilip önemsendiği bir çalışma ortamında bu ilke giderek önemli hale gelmektedir.

3-'Herkese iyilik et' prensibini korumak: Sosyal işbirliği ve iş konusunda barışın korunması tüm tarafların 'kazan-kazan' yaklaşımına dayanması ve herkese iyilik ederek değer yaratmak önemlidir.

4-Herşeyden önce bir şeye zarar vermemek: Tıbbın da birinci kuralı olan bu ilke, bazı yazarlar tarafından ahlakın da esası olarak görülerek, hiç kimseye zarar vermemeyi temel alır.

5-Kurallardan ziyade standartlar koymak: Değişimin sürat kazandığı çağımızda, her sonuca uygun kural koymak imkânsızdır. Ağır ve detay içeren düzenlemeler yerine, herkesin içselleştirdiği standartlar koymak daha önemlidir.

6-Kanunlara itaat etmek: Yönetsel ahlak ve sosyal sorumluluğun ana prensibi, hukukun üstünlüğüne inanmak, kapsam, anlam ve gücünü kabul etmektir.

7-Uygulamada katılımı benimsemek: Yalnız çıkar gruplarını değil, tüm tarafları neyin iyi ve doğru olduğu hususunda kararlara dâhil etmek gereklidir.

8-Daima sorumluluk sahibi olmak: Ahlak üzerinde gerginlik ve tartışmalardan kaçınmak, ahlaki biçimde güçlü bir sorumluluk duygusuna sahip olmakla mümkündür.

9-Doğru insanlarla çalışmak: Değerli bir kapital olan 'entelektüel sermaye' içinde daha da değerli olan ahlaki karakteri gelişmiş insanlarında olmasıdır.

10-Karşılıklı etkileşimi dikkate almak ve empati geliştirmek: herkesin çıkarlarını, kendi çıkarları kadar göz önünde bulundurarak hesaba katmaları, bu şekilde bireysellikten çok, ortaklaşa davranmaları.

11-Her zaman ahlaki açıdan örnek olmak: Çevredeki şahıslara mesaj gönderildiği, motive edildiği ve ya olumsuz bir etkide bulunulduğu önemsenerek, söz ve davranışlarla rol model oluşturmaya çabalamak.

Sağlık Etiği

Etik kavram olarak yönetim, hukuk, felsefe, siyaset, eğitim, mimari, tıp dâhil hayatın tün alanlarında ve disiplinlerinde kendini gösteren ve kesin bir tanımının yapılmasının zor olduğu kavramların başında yer alır. Etik kavramı aynı zamanda sağlık hizmetlerinin arzında da önemli bir parçadır. Sağlık hizmetlerinin yapısı gereği belirsizlik, yüksek zorlukta ve riskli özellikler göstermesi bakımından insan sağlığının korunması ve iyileştirilmesi için etik bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yaklaşımla bilimsel tıbbın kurucusu Hipokrat'tan çağımıza sağlık hizmetlerinde etik bir çerçeve var etmek ve etik kodlar oluşturmak üzere çok sayıda çalışma yapılmıştır. Sağlık hizmetleri alanında karşılaşılan teknolojik, yapısal, hukuki vb. gelişmeler, hekim-hasta arasında yer alan bilgi asimetrisini hasta lehine değişime zorlamaktadır. Etik ikilem, olası bir durumda birden fazla seçeneğin olması veya etik değerlerin çatışması biçiminde ifade edilebilir. Sağlık sektöründe yaşanan değişimler aynı zamanda sağlık hizmetinin arzında etik ikilemlere yol açabilmektedir (25).

İnsana ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini öneren değerler bütününü etik olarak adlandırabiliriz. Bu değerleri erdem, ödev, ilke ve toplum çıkarları olarak dört başlıkta inceleyebiliriz. Ödev, kişilerin sorumluluklarından beklenen davranışlardır. Erdem, iyi bir insanı açıklayan özelliklerin tamamıdır; ilke, davranışları şekillendiren esas doğrulardır. Toplum çıkarları ise toplumun genelinin faydasına olan tüm faaliyetlerdir (26).

Sağlık etiği ve tıp etiği kavramlarıyla beraber en çok kullanılan kavramlardan diğeri de ‘’deontoloji’’ kavramıdır. Çoğu defa sağlık hizmetlerinde kullanılmakta, sağlık hizmetlerinin arzında deontoloji kavramı ‘’ne yapmalı’’ ya da ‘’ne yapmamalı’’ sorularına toplumun belirlemiş olduğu ve yaptırımlarla kuşattığı kurallar bilgisidir (27). Bu bakış açısıyla sağlık etiği, sağlık hizmetleri arzında ahlaki edimlerin felsefi açıdan temellendirilmesi manasına gelmekle beraber, sağlık profesyonellerine bırakılan insan sağlığının değerinin farkında olunması ve hizmet sunumunda değer yaklaşımını temel almaktadır (28).

Sağlık hizmetlerinde bilginin eşit dağılmaması, sağlık hizmetlerinin kamusal mal niteliğinde olması, sağlık hizmetlerinin negatif ve pozitif dışsallığının olması gibi nedenler piyasa şartlarında etkin üretim yapılamaması ve kamu hâkimiyetinin sağlık hizmeti sunumunda adalet ortamı oluşturma amacı taşıması etik problemlerin de kaynaklarıdır. Bu bağlamda bilgi asimetrisi ve sağlık hizmeti sunan şahsın iyi niyet ve bilgisini kullananın tekel olması, sağlık etiği ihtiyacını doğurmuştur. Sağlık etiğinin ihtiyacı genellikle, hekim ile hasta, uzman ile uzman olmayan arasındaki asimetrik bilgiden kaynaklanmaktadır. Bilgi asimetrisi

para, ücret gibi maddi düzenlemelerle giderilemeyeceğinin yanı sıra, hukuki düzenlemeler ve sağlık uzmanlarının hukuksal denetimiyle de giderilememektedir. Sağlık profesyonellerinin hastaya tavrı, hastanın hekim ve hemşireyle olan ilişkisinden doğan güveni ile etik beklentilerine dayanmaktadır. Diğer bir mevzu ise sağlık hizmetini sunan kişinin her şeyden önce tedavi sunup bakım hizmeti vermeye istekli olup olmaması konusunda özerkliğe sahip bir tekel konumunda olmasıdır (29).

Sağlık Etiği İlkeleri

Eski Yunan'da yaşamış olan ve hekimlik mesleğinin yapıtaşı olarak kabul gören Hipokrat, uygulama ve yapıtlarında belli ahlaki prensip ve meslek kurallarına yer vererek, etik kodları yüzyıllar boyunca kullanmışlardır. Hipokrat Yemininde yer alan ilkeler tıp uygulamalarının yanı sıra sağlık etiği açısından da dönüm noktasıdır. Çağımızda sağlık etiği içinde kullanılan kavramlar ilk kez Hipokrat Yemininde dile getirilmiştir (30). Sağlık etik ilkeleri ilk kez 1803 yılında Thomas Percival'ın etik ilkelerine dayandırılarak Amerikan Tıp Birliği (American Medical Assocation) tarafından ilkeler hazırlanmıştır. Bu ilkeler şunlardır (31);

-Hekim saygı ve şefkat ile insan hakları ve onuru için gereken tıbbi bakımı sağlamaya kendini adamalıdır.

-Hekim profesyonellik standartlarını korumalı, profesyonel ilişkilerinde dürüst davranmalı, kendisi dışındaki hekimlerin yetkinlik eksikliği ve gayrı etik davranışları ile sağlık kuruluşlarının gayrı etik davranışlarıyla mücadele etmelidir.

-Hekim kanunlara saygılı olmalı ve hastanın sağlığına yararı olan her hususta gereken sorumluluğu almalıdır.

-Hekim hastaların meslektaşlarının ve diğer sağlık çalışanlarının haklarına saygı göstererek hukuki kısıtlar içerisinde hastanın sırlarını ve mahremiyetini korumalıdır.

-Hekim tıp eğitimini devam ettirmek için çalışmaya devam etmeli, uygulama ve bilimsel bilgi seviyesini geliştirmeli; gerekirse hastalara, meslektaşlarına ve topluma yararlı olmak için yeteneklerini kullanarak, danışmanlık yapmalıdır.

-Hekim, acil haller dışında, uygun hasta bakımı sağlanmasında gereken tedavi ve hizmeti seçerken istediği tedavi ve uygulamayı seçebilmelidir.

-Hekim toplumun ve halk sağlığının iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlayacak faaliyetlere katılma sorumluluğunu kabul etmelidir.

-Hekim hastanın tedavisinde ortaya çıkabilecek beklenmedik hallerin sorumluluğunu almalıdır.

-Hekim tüm insanların sağlık hizmetine ulaşmasını desteklemelidir.

Literatüre baktığımızda sağlık etiği ilkeleri farklı biçimlerde sistematikleştirilmiş olmakla beraber, bahsi geçen ilkelerin genel olarak yarar sağlama, özerk olma ve özerkliğine saygı gösterme, zarar vermeme ve adil olma ilkeleri çevresinde toplandığı görülmektedir (32). Aydınlatma, sır saklama, mahremiyete saygı, dürüstlük, ayrımcılık yapmama, saygılı davranışlar gösterme ve eşit hizmet sunumu, iletişim ve onam, yeterliği olmayan hasta için karar verme süreci, mesleki gizlilik temel prensipler arasında bulunmakla beraber, sağlık etiği prensipleri olarak kabul görmektedir (33).

Hekimlik mesleğinin etik ilkeleri

Meslek yeminlerinde, meslek odası tüzüklerinde, etik kodlar halinde belirlenen meslek kuralları yol göstericidir. Hipokrat yemini, Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO), uluslararası tıp bilimleri organizasyonu gibi kuruluşların tıbbi konuları içeren bildirgeleri sayılabilir. Türk Tabipler Birliğinin 47. Büyük Kongresinde kabul edilen: 'Hekimlik Meslek Etik Kuralları' tüm hekimlere yol göstericidir. Bu ilkeler (34);

Hekimin yansızlığı:

Hekim her halde hastaları arasındaki dini inanç, cinsiyet, politik düşünce, sosyal durum,, etnik köken, yaş, toplumsal ve iktisadi durum ve farklılıkları gözetmeksizin görevini yerine getirmek zorundadır (madde 7).

Vicdani ve mesleki kanı:

Hekim mesleğini icra ederken vicdani ve mesleki bilimsel kanaatine göre eylem gerçekleştirir (madde8).

Sır saklama yükümlülüğü:

Hastanın ölmesi ya da hekimle ilişkisinin bitmesi durumunda bile hekim, hastasından mesleğini uygularken öğrendiği sırları açıklayamaz.

Hastanın kişilik haklarının zarar görmemesi koşuluyla, hastanın onam vermesi ya da sırrının gizlenmesinin hasta ya da diğer insanların hayatını tehlikeye sokması halinde, hekim bu sırrı saklamakla yükümlü değildir.

Kanuni zorunluluk hallerinde hekimin rapor düzenlemesi de, meslek sırrının açıklanması manasına gelmez.

Hekim bilirkişi ya da tanık olarak mahkemeye davet edildiğinde olayın mesleki gizlilik gerektirdiğini beyan ederek bu görevden çekilebilir (madde 9).

Acil yardım:

Hekim, gerekli tıbbi girişimin yapılmadığı acil hallerde, görev ve uzmanlığına bakılmaksızın, ilk yardımda bulunur (madde 10).

Ticari amaç ve reklam yasağı:

Hekim mesleğini icra ederken, meslektaşlar arasında haksız rekabete yol açacak, insanları yanıltıcı, paniğe düşürücü, yanlış yönlendirici davranışlarda bulunamaz; reklam yapamaz, ticari reklamlara araç olamaz, çalışmalarına ticari bir görünüm veremez. Hekimin yayın araçlarıyla yapacağı duyurularda varsa, Tababet Uzmanlık Tüzüğü'ne göre kabul görmüş olan uzmanlık alanını, çalışma gün ve saatlerini bildirebilir. Yapılacak tabela ve benzeri tanıtım araçlarının şekil ve ebatları yerel tabip odaları tarafından saptanır (madde11).

Meşru ve yasak yöntemler:

Hekim mesleğini icra ederken, bilimsel ve çağa uygun tanı ve tedavi usulleriyle koruyucu hekimlik ilkelerini göz önünde tutarak, hastaların tanı ve tedavilerinde bilimsel olmayan uygulamaları kullanamaz. Gerekli bilimsel kriterlerden geçip ruhsatlandırılmamış kimyasal, farmakolojik, biyolojik maddeleri ilaç olarak kullanamaz (madde 12).

Hekimin kötü uygulaması (malpractice):

Bir hastanın bilgisizlik, deneyimsizlik ya da ilgisizlik nedeniyle zarar görmesi anlamına gelmektedir (madde 13).

Aracılık etme ve aracıdan yararlanma yasağı:

Hekim diğer hekim ve ya tetkik- tedavi kuruluşlarına para karşılığı hasta gönderemez, hasta sağlamak amacıyla aracıları şahıslardan yararlanamaz (madde14).

Endüstri ilişkilerinde çıkar sağlama yasağı:

Endüstri kuruluşları ve hekimler arasında hiçbir menfaat ilişkisi kurulamaz. Eğitim ve bilimsel araştırmalara yönelik ilişkileri ise, şeffaf ve kurumsal olmalıdır. Bu ilişkilerde Türk Tabipler Birliği'nin yapmış olduğu ''Hekim ve İlaç Tanıtım İlkeleri'' geçerlidir (madde15).

Hemşirelik Mesleğinin Etik İlkeleri

Sağlık hizmetlerinin ayrılmaz bir parçası olan hemşirelik, temelde bakım kavramına dayandığı için, öncelikle bakımın ahlaki yönlerinden söz etmek gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle hemşirelik etik ilkeleri doğrultusunda yükümlülükler tartışılarak etik kuralların önemi ve sınırlılıkları tartışılmalıdır (35).

Bakım, bir meslek olarak hemşireliği topluma vermeyi taahhüt ettiği bir hizmettir. Hemşireliğin gelişimi ve toplumsal statüsü yönüyle daima, yeterli ve kaliteli olmasına bağlıdır. Bakım sözcüğünü en basit anlamıyla bir şeyin iyi durumda kalması için emek harcama olarak tanımlayabiliriz. Buradan hareketle bakımı herhangi bir nesneye ya da bir başkasına değer verme, itina gösterme ve onun iyiliği için faaliyette bulunmayı içermektedir. Başka bir tanıma göre ise, birinin beslenme, giyinme vb. ihtiyaçlarını karşılama işi olarak ifade edilmiştir. Bu tanımdan hareketle ise bakım, kendi ihtiyaçlarını karşılayamayan bir şahıs için, yani bir başkasına bakma yükümlüğünün üstlenilmesidir. Bu ilişki de eylemi yapan ve eylemden etkilenen iki unsur vardır. Eylemi yapan şahsın ne niyetle, nasıl eylemde bulunduğu eylemden etkilenen şahsı iyi ya da kötü etkileyerek eylem sonucunda bir değer ya da değerler sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bir başkasının bakım sorumluluğu alınarak, ahlaki bir sorumluluk yüklenmiş olur. Bakımın bu ahlaki yanının insana yönelik faaliyete dönüştürülmesi ve onun hemşireliğe ait bir hizmet şeklinde yer edinmesi hemşirelik mesleğinin temelini oluşturur (35).

Bakım kavramının özü itibariyle ahlaki bir boyut taşıması, bakımın ahlaki olarak uygulanacağını göstermez. Bakımın bu ideal, duyuşsal ve soyut boyutlarının özümsenmesi, fiile geçirilmesi ve hizmete aktarılması gereklidir. Bunun yanı sıra, profesyonel bir bakım hizmetinin yalnız başına duyuşsal nitelikte sunumu şahıs ya da grupların bakım ihtiyaçlarının giderilmesi için yeterli değildir. Hemşirelik bakımının ise özelleşmiş teknik becerilerden ve bilimsel bilgi birikiminden güç alması gerekir. Diğer yandan bakım sadece bilişsel ve psikomotor yeteneklere dayalı olduğu zaman ve gerçek niteliğinden, yani duyuşsal niteliğinden uzaklaştırıldığında, hemşirelik hizmeti dayanağından ıraklaşır. Bu nedenle bakımın duyuşsal, bilişsel ve psikomotor yeteneklerle beraber ve her kişinin eşsiz ve kendine ait özellikler malik olduğu fikri çerçevesinde bütüncül bir yaklaşımla sunulması gereklidir (36).

Hemşirelik mesleğinde etik ilkeler, hemşirelerin mesleğin ahlaki taraflarının farkında olması, ahlaki bir duyarlılık oluşturması ve bakım hizmetlerine gereksinimi olan kişi ve gruplara, topluma, mesleğine karşı uzman ve etik sorumluluklarına yol göstermek amacıyla geliştirilmiştir. İlk olarak 1953 yılında ICN hemşireler için etik ilkeleri yazılı olarak ilan etmiş sonraki yıllarda çeşitli düzenlemeler atlatarak, en son halini 2005 yılındaki yayınında almıştır (37).

ICN hemşirelik etik kodlarının önsözünde hemşirelerin temel yükümlülüğü, sağlığın korunması hastalıkların önlenmesi ve acıların en aza indirilmesi olarak belirtilerek hemşireliğe duyulan ihtiyacın evrenselliği üzerinde durulmuştur. Ayrıca önsözünde, yaşam hakkı ve kültürel haklarda dâhil insan haklarına saygının hemşireliğin temelinde var olduğunu ve hemşirelik hizmetlerini yaş, ırk, cinsiyet, hastalık, ulus, siyasi ya da sosyal durum farkı olmaksızın birey, aile ve topluma yönelttikleri vurgulanmıştır. Önsözde yer alan ifade temel insan haklarına, bireye saygı ve adalet etik ilkelerine yaslanmaktadır. Hemşirelik etik ilkeleri önsözünde hemşirelerin insan haklarına saygılı olmak, sorumlu oldukları ve hizmet sundukları şahıs ve gruplar arasında ayrım yapmayacaklarını açıkça ortaya koymaktadır. Önsözden sonra hemşirelerin etik sorumlulukları, ‘’hemşireler ve insanlar’’, ‘’hemşireler ve uygulama’’, ‘’hemşireler ve meslek’’ ve ‘’meslek ve iş birliği halinde çalışanlar’’ başlıkları altında toplanmıştır. Bu alt başlıklar altında yer alan etik sorumluluklar şu şekilde açıklanmıştır (38):

‘’Hemşireler ve insanlar’’ alt başlığının birinci kısmında hemşireliğin temel yükümlülüğünün bakıma ihtiyacı olan bireylere yönelik olduğu ve bakımın insani değer ve insan haklarına zarar vermeyecek bir şekilde verilmesi gerekliliği üzerinde durmuştur. Hemşireliğin etik yükümlülükleri olarak; hastanın kişisel bilgi ve mahremiyetinin güvenliği, hastanın bakımla ilgili yapılacak uygulamalardan önce yeterince bilgilendirilmesi ve onayının alınması, toplumda yer alan hassas şahıs ve grupların ihtiyaçlarının karşılanması ve tabii çevrenin korunması için yükümlülükler alması belirlenmiştir.

‘’Hemşireler ve uygulama’’ alt başlığındaki kısımda, hemşirelerin, hasta güvenliğinin sağlanması ve hemşirelik uygulamaları için yükümlülükler alması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun sağlanması için hemşirenin sürekli öğrenmeye devam etmesi, kendi sağlığına dikkat etmesi ve mesleğinin toplumdaki itibarını incitmeyecek şekilde hareket etmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca hemşirelik bakımı içerisinde yer alan bazı işlevlerin daha ucuz iş gücüyle ikamesi durumunda olan yardımcı personellere yaptırılması hususunda hastanın güvenliğinin öncelikli olduğunun bilinmesi ve buna uygun hareket edilmesi ahlaki açıdan bir

gerekliliktir. Bunların yanı sıra bu kısmın sonunda teknolojik ve bilimsel gelişmelerin yol açtığı etik sorunlar göz önünde bulundurularak, bilimsel ilerlemelerin ve teknoloji kullanımının insan onuru, güvenliği ve insan hakları ile ahenk içinde olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

‘’Hemşireler ve meslek’’ alt başlığı altındaki kısımda, hemşirelerin mesleklerine karşı yükümlülüklerinden bahsedilmektedir. Hemşirelerin mesleki eğitim, araştırma, uygulama ve uygulamaların yönetsel süreçlerinde direkt sorumlu olduğu, mesleki örgütler vasıtasıyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda faal rol oynamaları gerektiği vurgulanmıştır. Toplumun gereklerine karşılık verebilecek bir hizmet için hemşirelik bakımının kaliteli ve yeterliliği sağlanmalıdır. Bakımın yeterliliği ve kalitesinin sağlanması mesleki bilgi birikimi, eğitim, profesyonel ve ahlaki uygulama, hemşirelik pratiklerinin belirli standartlara göre düzenlenmesi, denetilmesi ve yönetilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Hemşirelik hizmetinin niteliği ile mesleğin gelişim ve mesleki örgütlülüğü arasında yakın ilişki vardır. Bu perspektiften bakıldığında hemşireler aslında aynı zamanda hizmet sundukları kişi, aile ve topluma karşı etik bir yükümlülük taşımaktadırlar.

‘’Hemşireler ve iş birliği halinde çalışanlar’’ alt başlığını altındaki son kısımda ise, hemşirelerin meslektaşları ve diğer sağlık çalışanları arasında iş birliğine dayalı bir iletişim devam ettirmekle ve bakımı sağlanan bireyin sağlığına yönelik herhangi bir tehlikeli durum söz konusu olduğunda en uygun rolü alarak savunuculuk rolünü üstlenmelidir. Ancak hemşirelerin bağımsız işlevleri olduğu gibi hekim ve diğer sağlık çalışanlarına bağımlı oldukları ya da diğer sağlık çalışanları ve hekimlerle iş birliği içinde yapmaları gereken işlevleri de vardır. Ayrıca giderek karmaşıklaşan sağlık hizmetlerinde bir ekip işi olma anlayışı sağlık meslek üyelerinin tamamı tarafından benimsenmeli ve bu hususta hemşirelerin etik sorumluluklarının bilincinde olarak iletişim ve iş birliğine daima açık olmalıdırlar.

Etik İklimi Etkileyen Faktörler

Etik iklimi etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bu bağlamda etik iklimi etkileyen faktörler beş boyutta incelenmiştir.

ÖRGÜTSEL GÜVEN

Yönetim şekilleri tarih içerisinde çeşitli şekillerde kendilerini gösterse de hiç değişmeyen gayesi örgütsel verimliliği ve karı arttırmaktır. Mevcut sistemin yapısında olan bu

durum, verimliliği artırmak ve emeği istediğimiz şekilde organize etmek için kurgulanan yeni teknolojilerin getirdiği yeni çalışma şekilleri ve prensipleri daima yeni modellerin söylemleri ile destek almışlardır. 1980'lerden beri, globalleşmenin getirdiği yeni düzende rekabet edilebilirlik şirketler için önemli bir amaç haline gelerek, bu amaca erişmek için yenilik ve yeni teknoloji en önemli unsur olarak tanımlanmıştır. Bu bakımdan ele aldığımızda yaratıcı insan cevherine sahip olmak ve bu kaynağı örgütsel gayelerimize yöneltmek, yöneticilerin esas görevidir. İnsanı ücret ve prim olarak gören klasik anlayıştan, insanı yaratıcı kaynağı olarak tanımlayan İnsan Kaynakları Yönetimi ve Toplam Kalite yönetimi gibi farklı yaklaşım modellerine geçilmiştir. Bu modelleri kullanan yöneticiler farklı strateji ve tekniklere yönelerek insan kaynağından başarılı olmaya çalışmışlardır. Bugün çalışma yaşamımızda yönetim modeli belirlenirken birey, örgüt ve durumsal etmenler dikkate alınıp, psikolojik ve sosyal faktörlere uygun modeller seçilmektedir. Bu noktaya kadar tüm yönetim şekillerinde insanın üretkenliğini arttırmak, verimliliğini artırmak ve onu daha fazla tatmin etmek söylem haline getirilerek, ''işçimle ben bir aileyiz'' ifadesinde olduğu gibi sosyal mesafe yok edildiği izlenimi verilmektedir (39).

İnsanların çalıştıkları örgütlerde neden farklı davranışlarda bulunduklarını anlamak için insan davranışlarının sebeplerini ve kişisel davranış farklılıklarını bilmek gerekir. Hemen herkesin insanlar hakkında bazı fikirleri vardır. Bu fikirler yöneticilerin yönetim tarzını etkilemektedir. Bir insanın edimlerini anlamak, bu edimleri direkt etkileten değişkenleri bilmekle olasıdır. Gibson, Ivancevich ve Donnely bu değişkenleri üç ana başlıkta toplar (40). Bunlar: Bireysel, Örgütsel ve Psikolojik;



Şekil 2. Davranışları etkileyen değişkenler

Daha önce yapılan çalışmalarda güven konusunda en çok vurgulanan görüş, güven kavramının kişiler arası ilişkiler, grup davranışları, yönetsel etkinlik, iktisadi değişimler, sosyal ve siyasi istikrar ve farklı kültürleri idrak etme gibi mikro ya da makro birçok süreci açıklamada güvenin kilit açıcı bir kavram olmasıdır. En sıradan işlerde bile gerekli olan güven, şahıs ve grup edimlerinin önem arz eden bir faktörüdür. Özellikle modern ve endüstrileşmiş toplumlar bu kompleks yapılara sahiptirler. Bilgi alışverişinin daha doğru, daha geniş ve daha kalıcı olması başka bir deyişle davranışsal belirsizliğin azalması güvenin oluşumuna bağlıdır (41). Bir başka tanıma göre güven, güven duyulan tarafın ahlaki bakımdan doğru şekilde tavırlar sergileyeceğine dair beklenti esasına dayalı, güven duyulan tarafa güvenme arzusu ile alakalı etik davranış beklentisi olarak söylenmiştir (42).

Çağımızda çalışanların tutum ve edimlerinin sonuçları açısından işletmeleri en çok etkileyen konulardan biri iş performansıdır. Bu kapsamda işletme çalışanlarının performanslarının yüksek olması için, örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek uygulamalarını benimseyen ve uygulama çabasında olan işletmelerin olması gerekmektedir. Araştırma sonuçları da örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin, çalışanların performanslarını olumlu yönde artırdığını göstermektedir. Örgütsel destek, liderlik desteği ve sosyal desteğin çalışanlar tarafından algılanması, örgütlerin başarıya ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Bu şekilde örgütsel destek, liderlik desteği ve sosyal destek algıları çalışanların kendilerini güvende hissederek, kabiliyet ve hünerlerini kolaylıkla sergileyebilecekleri tutum

ve tavırları geliştirmektedir. Bu vaziyet çalışanların performansına pozitif yönde etki etmektedir (43).

Lidere ve örgüte olan güven birbirlerinden farklı fakat birbiriyle ilişkili kavramlar oldukları kabul görülür ve bütünleşik olarak örgütsel kavram olarak adlandırılır. Örgütsel güven bir çalışanın, örgütün var ettiği desteğe ait algıları, liderin verdiği sözün arkasında durarak doğru sözlü olacağına olan inancı şeklinde tanımlanarak, hem yatay hem dikey anlamda örgütün iç ilişkilerinin esasını oluşturur (44). Örgütsel güven en basit anlamda örgüt mensuplarının örgüte karşı takındığı güven eğilimidir (45).

Önceden tek boyutlu bir kavram olarak ele alınan örgütsel güven, günümüzde yukarıda bahsedildiği üzere farklı yanlara sahip olmakla beraber birçok uzman tarafından güven, şu temellere dayalı tanımlanmaktadır (44):

-*Çok düzeyli:* Güven Çalışma arkadaşları, ekip, örgüt ve örgütsel uzlaşmalar arasındaki etkileşimler sonucunda meydana gelir.

-*Kültür temelli:* Güven, Örgüt kültürünün norm, değer ve inançlarına tam anlamıyla bağlıdır.

-*İletişime dayalı:* Güven, doğru bilgi edinme, kararlarla ilgili açıklamaların yapılması, içten ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir çıktısıdır.

-*Dinamik:* Güven; başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme evrelerinden meydana gelen bir döngüde daima değişime uğrar.

-*Çok boyutlu:* Güven, her biri şahsın güven algısını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan meydana gelir.

Örgütler stratejik amaçlarına erişmek için kalifiye personele gereksinim duymaktadırlar. Fakat yalnızca kalifiye personele sahip olmak örgütsel başarı için yeterli olmamakla beraber örgüt kültürü ile çalışanların beklentileri, değerleri ve kişilik özellikleri de koordinasyon sağlamalıdır (46). Bir diğer tanıma göre ise; örgütsel bağlılık, kişinin kimliğini meydana getiren ve belirten, örgütle olan ruhsal ilişkisidir (47)

Son yapılan çalışmalara baktığımızda, bir örgütün başarısının yalnızca iş görenlerin kabiliyetlerini nasıl en üst düzeye çıkardıklarıyla değil aynı zamanda örgüte ne kadar bağlılık duyduklarıyla da değerlendirilmekte olduğudur (48).

Birçok çalışmayı incelediğimiz zaman örgütlerde güveni etkileyen faktörleri (güvenin sebepleri) şu şekilde sıralayabiliriz (44):

- Geçmiş etkileşimler
- Yetenek
- Açıklık
- Geçmiş sonuçlar
- Paylaşılan değerler
- Otonomi
- İnanılırlık
- Yeterlilik
- Yardımseverlik
- Dürüstlük
- İyi niyet
- İletişim
- Güçlendirme
- Örgütsel küçülme
- Örgüt kültürü
- Adalet algıları
- Dönüştürücü liderlik

Yüksek seviyede güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini, örgüt misyonunun etkin iletilmesi ve işbirliğinin ilerlemesiyle yakından alakadar olduğu ortaya konulmakla birlikte güven, yeniliğe cesaret vermek için çalışanları güçlendirmenin belirtildiği ve çalışanlara işlerini tehlikeye atmadan hata yapma olanağı veren kalite yönetimi için de önem arz eden bir unsurdur Örgütsel güvenin sağlamış olduğu yararlarla ilgili birçok uzmanın görüşleri olmakla birlikte, örgütsel güvenin sonuçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (44):

- Örgütsel bağlılık
- Uzun vadeli karlılık
- Verimlilik
- Moral
- İşgücü devri
- Devamsızlık
- Yenilik
- Değişime direnç
- Problem çözme
- Karar verme
- İş tatmini
- Toplam kalite yönetimi uygulamaları
- Stres
- Performans değerlendirme algıları
- Örgütsel vatandaşlık davranış

Motivasyon

Motivasyon, bir ya da birden çok insanı belli bir amaç uğruna bir yöne çekerek harekete geçirmeye çalışmak şeklinde tanımlanabilir. Bu açıdan baktığımızda insanları harekete geçiren ve hareketlerine yön veren, insanların umut, inanç, arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Demek ki, beşeri faaliyetler insanların arzu, korku, inançları ve ihtiyaçları

tarafından yönetilebilir. Arzu, korku, inanç gibi kuvvetler, bireylerin psikolojik durumlarını bir amaca erişmek üzere şekillendirir, süreklilik ve hareketlilik kazandırır (49).

Güdüleme örgüt çalışanlarının hedeflere erişmek için amaçları rehber edinerek çalıştırılmasına denir. Diğer bir tanımla motivasyon, bir gaye için toplanan insanların, ortak ereklerine ulaşmak için birlikte koordine edilerek, yönlendirilmesi, uyum içinde, dayanışma içinde, dayanışma ve katılımcı bir ambiyans oluşturulması için harcanan çabaların tamamıdır (50).

Güdüleme örgütte yer alan insan davranışlarını kayda değer ölçüde etkileyen, yönlendiren ve davranışa sürükleyen bir faktör olarak örgütsel davranışta yeri olan bir olgudur. Günümüz bilgi toplumlarında insan unsuru örgütlerin en önemli kapitalidir ve bu kadar önemli olan insan sermayesini yönlendirecek motivasyon uygulamalarına ihtiyaç doğmuştur. Bu bağlamda insanların örgüt motivasyonlarının sağlanması için çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayacak teşvik edici araçlar kullanılmaktadır. Bu teşvikler insanların ihtiyaç ve arzularına göre değişmektedir (51).

Yöneticiler yüksek bir motivasyon istiyorlarsa yapılan işlerin güvenilir geri bildirimi sağlanmalı, çalışana işi sahiplenecek kadar sorumluluk hissi uyandırılmalı ve çalışanları için işin yapılan işin parasının da üstünde bir şeyler verilebileceği hissi uyandırılmalıdır (52).

Çatışma

Örgüt içinde yer alan bazı yönetici yöneticilerin çağın gereklerine uygun yönetimi algılayamamalarından kaynaklanan fakat işletmenin çağcıl davranışlar sergilemek zorunda kaldığı durumda ortaya çıkan sürece çatışma denir (49).

Çağımızda örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için çatışma konusuna da önem vermelidirler. Bu nedenle örgüt içindeki yönetici, grup ve şahısların önemli sorumlulukları ve görevleri vardır (53):

- Yöneticiler örgütün misyon, vizyon ve stratejilerinin yaratılması ve geliştirilmesi huşunda katılımcı bir yol izlenmesine özen göstermelidir. Katılımcılık, örgütte demokrasiyi tetikleyeceğinden, misyon ve vizyon çalışanlar tarafından sahiplenecek ve sonucunda çatışmalar aza inerek performansı arttıracaktır.

- Yöneticiler çatışma ne tür koşullarda yaşanırsa yaşansın yaşanan çatışmaya önem vererek çatışmayı ortaya çıkaran problemlere ulaşıp çözme eğiliminde olmalıdır.
- Yöneticilerin konumları fark etmeksizin, liderliği öne çıkaran bir yönetim anlayışını örgüt iklimine yansıtıp yaşatmalı ve bu çerçevede kendilerini geliştirmelidir.
- Cinsiyete dayalı çatışma ortamının önüne geçmek için kadın erkek eşitliğine önem verilmelidir.
- Ücret ve sosyal güvence konusunda yapılan duyarlılıklar çalışanların işletmeye olan güvenlerini arttıracak, bu durum çalışanlar arasındaki çatışmayı azaltacaktır.

Örgütsel Adalet

İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişse sahip olan adalet konusu örgüt yazınında son 50 yılda incelenmeye başlanmıştır. Bu süreçte örgütsel adalet kavramını açıklamak için çeşitli tanımlamalar yapılmıştır fakat en yaygın olan Beurge'nin yapmış olduğu ''Bir örgütte kişilerin yöneticileriyle, ekip arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle ilişkisi sonucu gerçekleşen iktisadi ve sosyal değişimde algıladıkları eşitlik'' tanımıdır (54).

İş yerinde adaletin etkisini meydana çıkarmaya yönelik bir terim olan örgütsel adalet, toplum içinde çalışanların iş yerinde ne kadar adil davranıldığı hususunda algılarını ve bu algının örgütler perspektifinden ortaya çıkan diğer sonuçları nasıl etkilediğini içinde barındıran bir kavramdır. Çalışanların adalet algısının olması çalışanların iş tatmini ve örgütün devamlılığı açısından önem arz etmektedir (55).

Örgütlerde adalet, ödül ve cezaların nasıl dağıtılıp yönetileceğine ilişkin kurallar ve sosyal normlardır. Bu kural ve sosyal normlar armağan ve cezaların dağıtımı, dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren ve kişilerarası pratiklerine ilişkin kural ve normlardır (56).

Adil dağıtım ve adil işlem olmak üzere örgütsel adaletin iki kaynağından bahsedilmektedir. Herkesin hakkının verilmesi, çalışanların elde ettikleri çıktıların adil olması adil dağıtım kavramı açıklarken, elde edilenleri saptamak için karar verilirken kullanılan işlemin adil olması, adil işlem kavramını açıklamaktadır (57).

Adalet algısı işletme çalışanları açısından önemli bir güdüleyicidir. Adil bir çalışma ortamı çalışanların iş doyumlarını arttırırken adil bir çalışma ortamında çalışanlar, örgüte karşı olumlu tutumlar göstererek örgütün amaçlarını hayata geçirmesi açısından olumlu katkı yaparlar (58).

BİREYSEL PERFORMANS

Bireysel performansla ilgili çeşitli düşünür ve teorisyenlerin çeşitli fikirleri vardır. Çalışmamızda ilintili olan görüşlere değinilerek bireysel performans çeşitli açılardan değerlendirilmeye çalışılacak ancak özellikle örgüt ve etik iklim açısından ilişkili olduğu kısımlara değinilecektir.

Locke'a göre, toplumsal sözleşme insanlara yeni haklar vermeden insanları bütünsel olarak iş görmeye odaklamıştır, bireyin kendi cüzi gücüyle başarmaya çalıştığı bir iş bu şekilde en kolay yolla topluca ortaya çıkartılmış olur (59).

Organizmacı ve evrimci teorisyenlerden olan Herbert Spencer ise, toplumun birer parçası olan bireylerin içinde, karşılıklı ilişki ve aidiyet vardır. Bireyler ve toplum, biyolojik organizma gibi davranış sergilemektedir. Organizma geliştikçe, yapıda ve görevlerde farklılar oluştuğundan fonksiyonlarda da farklılaşmalar meydana gelmektedir. Organizma ve toplumun kendilerine ait birer besin ve distrübütörü (organizma için kan damarları, toplum için ticaret yolları), birer düzenleyicileri(organizma için sinir sistemi, toplum için yönetim sistemi) bulunmaktadır (60). Özetlersek Spencer, sosyal olaylar ve biyolojik organizmayı bir sayarak yapı ve gelişimini biyolojik büyüme kanunlarına dayandırarak açıklamıştır (61).

Garih (62) ise, modern endüstri, ticaret ve meslek hayatında en önem arz eden unsur insandır. İnsan kaynaklarına çok fazla önem verilmesi gerekir. Kurumlarda yukarıdan aşağıya emir-komuta zinciri yerine, kararların bir alt kademede şekillendirilip bir üst mevkide onaya sunulması prensibinin hakim kılınmasına çalışılmalıdır.

Ertuna açısından yapılan değerlendirmede, birbirinden farklı iki inanç sistemi gibi değerlendirdiği kapitalizm ve sosyalizmde beşer için üretime dâhil olmanın bir külfet, üretimden elde edilen gelirin bir nimet şeklinde ele alındığını beyan etmiştir. Hatta ona göre, kapitalizm insanları doymak bilmeyen, egoist ve çıkarcı varlıklar olarak kabul edip, benimsemekte, bu görüşe uygun nitelikte sistemler geliştirerek insanları bu şekilde olmaya cezbetmektedir. Doğu kültürleri ve genel olarak diğer etik inanç sistemleriyse insanları

tatminsizlikten, egoistlikten ve çıkarcılıktan uzaklaştırmaya çalışmakta, insanları başkalarını da düşünerek kanaatkâr olmaya, dayanışmaya, paylaşmaya, doğru olmaya ve hak peşinde koşma yönünde yönlendirmeye çaba sarf etmektedir (63).

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın çalışma evrenini, Edirne ilinde Kamu Hastaneler Birliğine bağlı I. Murat Devlet Hastanesinde ve Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan hemşire, hekim ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında çalışma evrenin %30'u örnekleme dâhil edilecektir. Örneklemin temsil kabiliyetini sağlamak amacıyla, öncelikle mesleki branşlarına göre tabakalama ve sonrasında ise bu tabakaların çalışma evreni içindeki oransal dağılımına göre kota örnekleme yapılması planlanmaktadır. Sonrasında temsil kabiliyetini arttırmak amacıyla hekimlerin dâhili veya cerrahi sınıflarına göre tabakalaması yapılıp oransal dağılımına göre kota örnekleme gerçekleştirilecektir.

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Araştırma zaman ve maliyet kısıtlılıklarından ötürü yalnızca Edirne ilinde Kamu Hastaneler Birliğine bağlı I. Murat Devlet Hastanesi ve Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde gerçekleştirilecektir.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılacaktır. Kullanılacak olan anketler daha önce yapılmış çalışmalardan alınmış olup, soru dağılımları aşağıdaki şekildedir;

- "etik iklim" değişkeninin ölçümünde kullanılan 8 soru, Schwepker (2001); Biçer (2005),
- "örgütsel güven" ile ilgili 31 soru İslamoğlu ve Mustafa BÜTE ark. (2007); Demircan (2003),

- “bireysel performans” ile ilgili 4 soru (Mahoney, Jerdee, Carroll, 1965) çalışmalarından adapte edilerek alınmıştır.

Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirleyen sorular beş faktör altında sınıflanmıştır. Bu faktörler ve faktörleri saptayan sorular etik iklim, örgütsel güvenin boyutlarından yöneticiye güven, işletmeye güven ve birbirine güven ve bireysel performansa ilişkindir.. Anket formunda Şekil-1’deki temel araştırma modelindeki değişkenlerin her biri ile ilgili olarak sorular sorulmuştur. Ankette 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, kesinlikle katılmıyorum=1, kısmen katılmıyorum=2, kararsızım=3, kısmen katılıyorum=4, kesinlikle katılıyorum=5 değerleri ile belirtilmiştir. Veriler anketi uygulayan araştırmacı tarafından yüz yüze ikili görüşme yöntemiyle ve kısa süre sonra toplanılmak üzere katılımcıya verilerek toplanıldı. Ayrıca ankete katılımcıların demografik bilgilerine yönelik yaş, cinsiyet, çalıştığı kurum, tecrübe ve eğitim bilgileri soruldu.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS Student Version 13.0 (authorization code: d0220f5639a9d060b38b) istatistik paket programı kullanılarak araştırmacı tarafından toplanan veriler bilgisayar veri tabanına aktarıldı. Uygulanan anketin geçerlilik güvenirlik ve faktör analizleri Mustafa Büte tarafından daha önce yapılmış olup, biri bağımsız, üçü ara ve bir bağımlı değişken olmak üzere beş değişken çalışmamızın amacına uygun adapte edilerek kullanılmıştır. Bağımsız değişken etik iklim, ara değişkenler örgüte güven, yöneticiye güven ve birbirine güven, bağımlı değişken ise, bireysel performanstır. Regresyon ve korelasyon yöntemiyle test edilecek araştırmada test edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1a: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1b: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin alt boyutu olan işletmeye güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1c: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin sağlık çalışanlarının birbirine güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1d: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1e: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Mustafa Büte tarafından yapılan geçerlilik, güvenirlik ve faktör analizi sonuçları şu şekildedir; İşletmeye güven boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.952, çalışma arkadaşlarına güven boyutunun Cronbach Alpha değeri, 0.951, yöneticiye güven boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.927, etik iklim boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.931 ve bireysel performans boyutunun Cronbach alpha değeri 0.873'tür. (KMO = 0.900>0.5 Barlett's Test p=0,00<0,05)

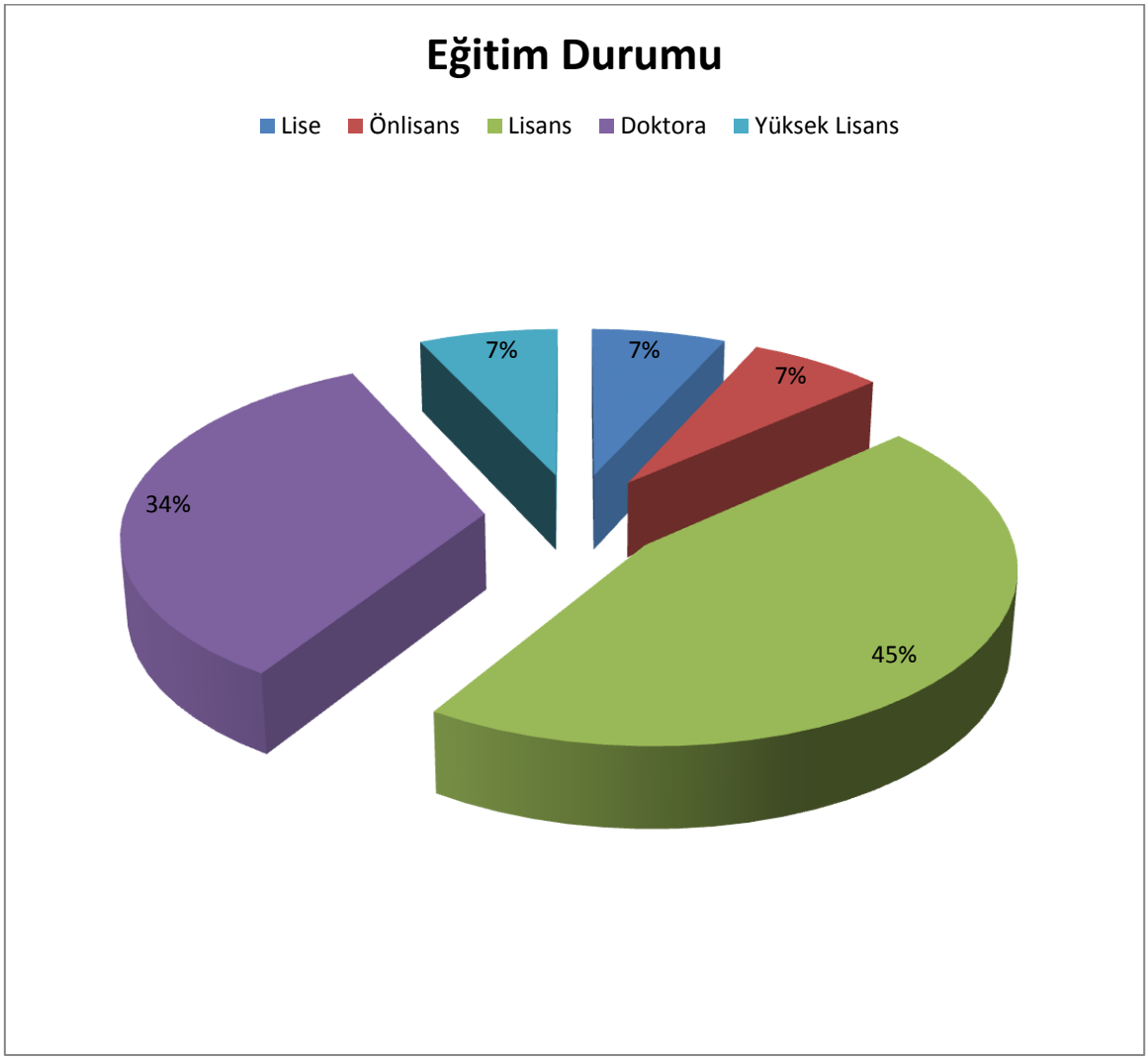
BULGULAR

DEMOGRAFİK VERİLERE İLİŞKİN BİLGİLER

Tablo 3. Araştırmaya katılanların demografik verileri

		Sıklık(n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	Lise	26	6,8
	Ön lisans	26	6,8
	Lisans	174	45,4
	Yüksek Lisans	27	7,0
	Doktora	130	33,9
Meslek	Yönetici	10	2,6
	Hekim	141	36,8
	Hemşire	232	60,6
Çalıştığı Kurum	Devlet Hastanesi	138	36,0
	Tıp Fakültesi	245	64,0

Çalışma kapsamında oluşturulan örneklemimizin(n=383) kategorik olarak ayrılmış olan(Eğitim Durumu, Meslek, Çalıştığı Kurum) demografik verilere ilişkin elde edilen veriler şu şekildedir;



Şekil 3. Araştırmaya katılanların eğitim durumu

Çalışma kapsamındaki örneklemimizin eğitim durumları sorulduğunda, örneklemimizin %6,8(n=26)'lik kısmını lise mezunları, %6,8(n=26)'lik kısmını ön lisans mezunları, %45,4(n=174)'lik kısmını lisans mezunları, %7'lik kısmını yüksek lisans mezunları ve %33,9'luk kısmını doktora mezunları oluşturmaktadır(Şekil 3).

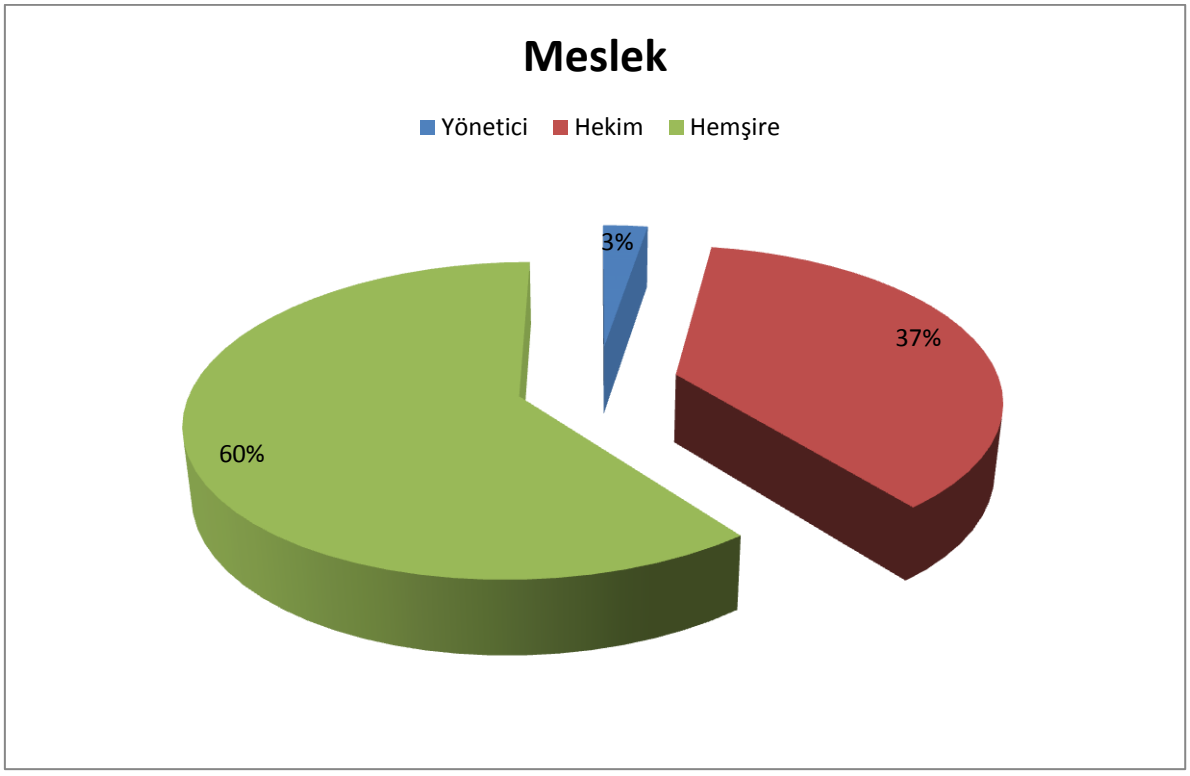
Tablo 4. Meslek gruplarının(hemşire, hekim ve yönetici) eğitim durumları

		Sıklık(n)	Yüzde (%)
Hemşire	Lise	25	10,5
	Ön lisans	25	10,5
	Lisans	166	71,6
	Yüksek Lisans	13	5,6
	Doktora	3	1,3
Toplam		232	100
Hekim	Lise	0	0
	Ön lisans	0	0
	Lisans	3	2,1
	Yüksek Lisans	12	8,5
	Doktora	126	89,4
Toplam		141	100
Yönetici	Lise	1	10
	Ön lisans	1	10
	Lisans	5	50
	Yüksek Lisans	2	20
	Doktora	1	10
Toplam		10	100

Meslekler açısından örneklemimizin eğitim durumu incelendiğinde, örneklemde yer alan hemşirelerin(n=232), %10,5'ini lise mezunları, %10,5'ini ön lisans mezunları, %71,6'sını lisans mezunları, %5,6'sını yüksek lisans mezunları ve %1,3'ünü doktora mezunları oluşturmaktadır(Tablo 4).

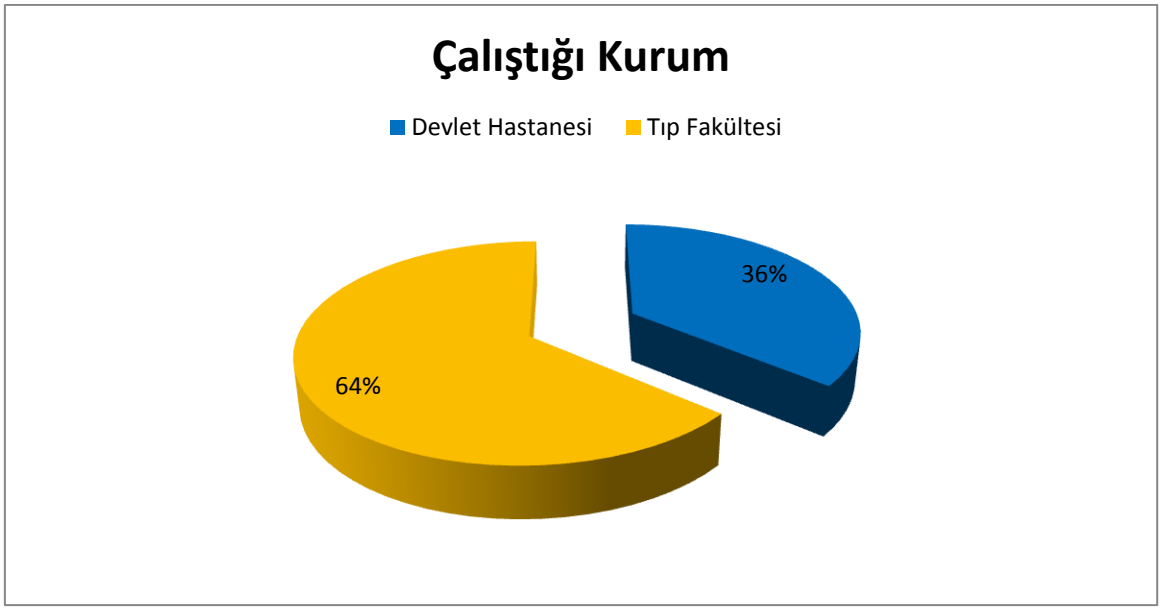
Örneklemde yer alan hekimlerin(n=141) eğitim durumları incelendiğinde, lisans mezunu hekimlerin %2,1(n=3), yüksek lisans mezunu hekimlerin %8,5(n=12) ve doktora mezunu hekimlerin %89,4(n=126) olduğu görülmektedir(Tablo 4).

Örneklemde yer alan yöneticilerin(n=10) eğitim durumları incelendiğinde, %10(n=1)'unu lise mezunları, %10(n=1)'unu ön lisans mezunları, %50(n=5)'sini lisans mezunları, %20(n=2)'sini yüksek lisans mezunları ve %10(n=1)'unu doktora mezunları oluşturmaktadır(Tablo 4).



Şekil 4. Araştırmaya katılanların mesleki durumu

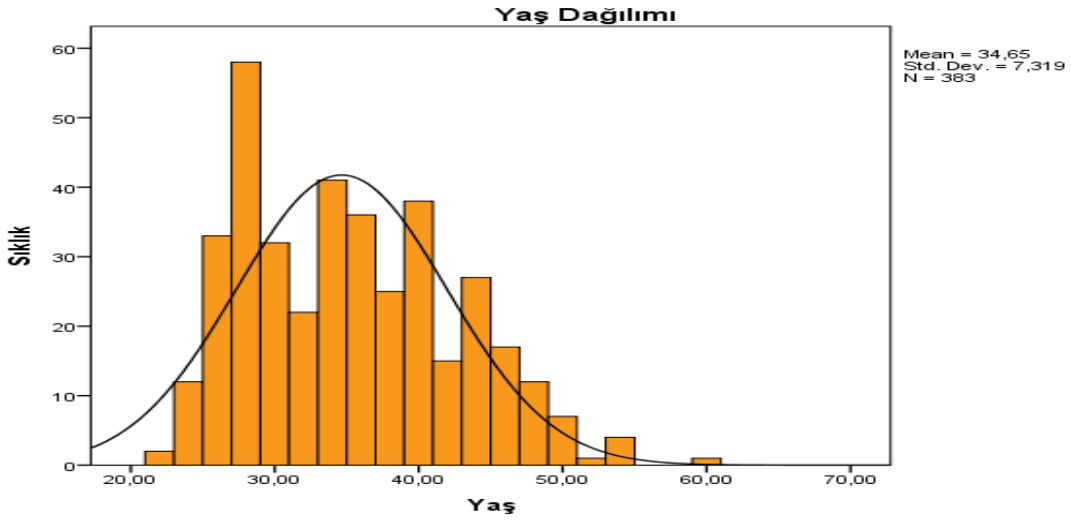
Çalışma kapsamında yer alan örneklemimizin inceleme konusu olan meslek grupları incelendiğinde, örneklemimizin %2,6(n=10)'lık kısmı yöneticilerden, %36,8(n=138)'lik kısmı hekimlerden ve % 60,6'lık kısmı hemşirelerden oluşmuştur(Tablo 4).



Şekil 5. Araştırmaya katılanların çalıştığı kurum

Çalışma kapsamında yer alan örneklemimizin çalıştıkları kurum incelendiğinde ise örneklemimizin %36'lık kısmını Edirne Kamu Hastaneler Birliği I.Murat Devlet Hastanesi çalışanları oluştururken, %64'lük kısmını Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır(Şekil 5).

Çalışma kapsamında oluşturulan örneklemimizin(n=383) kategorize edilmemiş olan(Yaş, Tecrübe) demografik verilere ilişkin elde edilen veriler yıl cinsinden şu şekildedir(Grafik 1);



Grafik 1. Örneklemin yaş dağılımı

Örneklemin yaş dağılımlarına baktığımızda ortalama yaşın 34,65±(7,319) yıl olduğunu görmekteyiz. Grafik incelendiğinde ise örneklemimizi oluşturan çalışanların yaşlarıyla ilgili şöyle bir sınıflandırma yapabiliriz;

1-İş öncesi dönem:25 yaş

2.İşe giriş dönemi:25-30 yaş

3.İlerleme:30-45 yaş

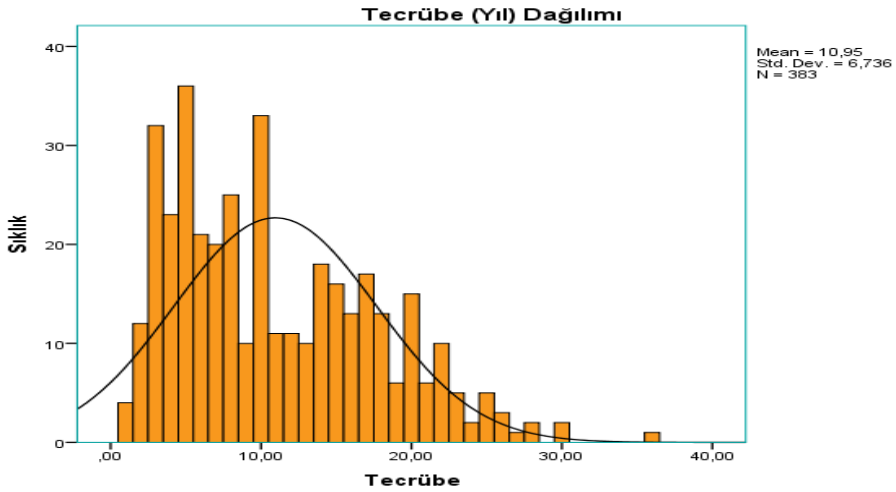
4.Koruma:45-65 yaş

5.Emeklilik:65+ şeklinde sınıflandırılarak bir tablo oluşturulmuştur(Tablo 5).

Tablo 5. Yaş dağılım aralıkları

	Sıklık(n)	Yüzde (%)
Yaş Aralıkları(Yıl)		
25 ve öncesi	36	9,4
25-30 yaş	101	26,4
30-45 yaş	216	56,4
45-65 yaş	30	7,8
Toplam	383	100

Örneklemimizin yaş dağılım aralıklarını incelediğimizde, 25 yaş ve 25 yaş altında olanlar örneklemimizin(n=383) %9,4(n=36)'lık bir kısmını, 25-30 yaş aralığında olanlar %26,4(n=101)'lük kısmını, 30-45 yaş aralığında olanlar %56,4(n=216)'lük kısmını ve 45-65 yaş aralığında olanlar %7,8(n=30)'luk kısmını oluşturmaktadır.



Grafik 2. Örneklemin tecrübe(yıl) dağılımı

Örneklemimizin tecrübelerine(yıl) baktığımızda tecrübe ortalamalarının 10,95±(6,736) yıl olduğunu görmekteyiz. Çalışanların büyük çoğunluğunun 0-20 yıllık çalışma tecrübeleri olduğunu, 20 yıldan fazla çalışanlarında az sayıda olmadıkları görülmektedir. Ayrıntılarına baktığımızda ise(Tablo 6);

Tablo 6. Tecrübenin aralıklara göre sınıflandırılması

	Sıklık(n)	Yüzde (%)
Tecrübe Aralığı (Yıl)		
0-5	107	27,9
6-10	109	28,4
11-15	66	17,3
16-20	64	16,7
21 ve üzeri	37	9,7
Toplam	383	100

Tüm örneklemimiz(n=383) içerisinde, 0-5 yıl arasında tecrübeye sahip olanların örneklemimizin %27,9(n=107)'unu, 6-10 yıl arasında tecrübeye sahip olanların örneklemimizin %28,4(n=109)'ünü, 11-15 yıl arasında tecrübeye sahip olanların

örneklemimizin %17,3(n=66)'ünü, 16-20 yıl arasında tecrübeye sahip olanların örneklemimizin %16,7(n=64)'ünü ve 21 yıl üzerinde tecrübeye sahip olanlar örneklemimizin %9,7(n=37)'sini oluşturmaktadır.

VERİLERİN DAĞILIMINA İLİŞKİN TESTLER (NORMALLİK TESTİ)

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin istatistiksel anlamlılık testlerini yapmadan önce parametrik veya non-parametrik istatiksel testlerden hangisinin uygulanacağını belirlemek amacıyla değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Buna göre sonuçlar aşağıdaki gibidir(Tablo 7):

Tablo 7. Verilerin dağılımının incelenmesi: Kolmogrov-Smirnov testi

Kolmogrov-Smirnov Testi						
	Bireysel Performans	Etik İklim	Yöneticiye Güven	İşletmeye Güven	Çalışan Birbirine Güven	Örgütsel Güven Toplamı
Test İstatistik	,223	,092	,096	,108	,071	,070
p	**,000[c]**	**,000[c]**	**,000[c]**	**,000[c]**	**,000[c]**	**,000[c]**

Hipotezimize konu olan bağımlı değişkenimiz 'Bireysel Performans'ın normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Hipotezimize konu olan bağımsız değişkenimiz 'Etik İklim'in normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P= P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Hipotezimize konu olan bağımlı değişkenlerimizden örgütsel güvenin alt boyutu olan 'İşletmeye Güven'in normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Hipotezimize konu olan bağımlı değişkenlerimizden örgütsel güvenin alt boyutu olan 'Çalışanların Birbirlerine Güveni'nin normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde

yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Hipotezimize konu olan bağımlı değişkenlerimizden örgütsel güvenin alt boyutu olan 'Yöneticiye Güven'in normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Hipotezimize konu olan bağımlı değişkenlerimizden 'Örgütsel Güven Toplamı' nın normal dağılım gösterip göstermediği incelendiğinde yapılan Kolmogrov-Smirnov Testi sonucuna göre P>0,005 (P=,000[c]) olduğundan normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Bu doğrultuda hipoteze konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığını belirmek için öncelikle Kolmogrov-Smirnov testi uygulanmış olup, Kolmogrov-Smirnov sonucuna göre herhangi bir değişkenin normal dağılmadığı görülmüştür. Ancak; Kolmogrov-Smirnov testi hassas bir test olduğundan değişkenlerin merkezi yaygınlık ölçütlerini Tanımlayıcı İstatistik yöntemiyle kontrol etme ihtiyacı doğmuştur. Buna ilgili veriler aşağıdaki gibidir(Tablo 8):

Tablo 8. Bağımlı ve bağımsız değişkenler için tanımlayıcı istatistikler

		Tanımlayıcı İstatistikler					
		Bireysel Performans	Etik İklim	Yöneticiye Güven	İşletmeye Güven	Çalışanın Birbirine Güveni	Örgütsel Güven
N	Geçerli	383	383	383	383	383	383
	Geçersiz	0	0	0	0	0	0
Ortalama		***2,2***	***2,7***	***2,7***	***2,9***	***2,5***	***2,7***
Medyan		***2,0***	***2,8***	***2,8***	***3,1***	***2,4***	***2,8***
Mod		***2,0***	***2,8***	***3,0***	***3,3***	***2,0***	***2,6***
Std. Sapma		***,94***	***,82***	***,97***	***,84***	***,94***	***,76***

Tablo 8 incelendiğinde;

Bağımlı değişkenlerimizden ‘Bireysel Performans’ ın ortalamasının 2,2 olduğu standart sapmasının ise 0,94 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bağımsız değişkenlerimizden ‘Etik İklim’ in ortalamasının 2,7 olduğu standart sapmasının ise 0,82 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bağımlı değişkenimiz ‘Örgütsel Güven’in alt boyutlarından ‘Yöneticiye Güven’in ortalamasının 2,7 olduğu standart sapmasının ise 0,97 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bağımlı değişkenimiz ‘Örgütsel Güven’in alt boyutlarından ‘İşletmeye Güven’in ortalamasının 2,9 olduğu standart sapmasının ise 0,84 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bağımlı değişkenimiz ‘Örgütsel Güven’in alt boyutlarından ‘Çalışanların Birbirlerine Güveni’ nin ortalamasının 2,50 olduğu standart sapmasının ise 0,89 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bağımlı değişkenimiz ‘Örgütsel Güven’in ortalamasının 2,7 olduğu standart sapmasının ise 0,76 olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketler verilerimizin homojen bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Bu açıdan Tanımlayıcı İstatistik verilerine bakıldığında merkezi yaygınlık ölçütleri olan Ortalama, Mod ve Medyan değerlerinin birbirine çok yakın olduğu ve Standart Sapmanın ise oldukça düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla hipoteze konu olan bağımlı veya bağımsız değişkenlerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ve sonuçları ise ‘hipotezlerin test edilmesi’ başlığı altında ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ (KORELASYON VE REGRESYON ANALİZLERİ)

Korelasyon analizleri

Bağımlı ve bağımsız ölçümsel değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılıklarını saptamak için normal dağılım gösteren verilerde uygulanan Pearson Korelasyondan yararlanılmıştır.Analize ilişkin elde edilen sonuç Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 9. Etik iklim algısının örgütsel güven ile korelasyonu (Pearson Korelasyon)

Örgütsel Güven Faktörleri		**Etik İklim Algısı**
Yöneticiye güven	*r*	*0,683*
İşletmeye güven	*r*	*0,614*
Çalışanların birbirine güveni	*r*	*0,477*
Örgütsel Güven	*r*	*0,713*

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Bağımsız değişken olan 'Etik İklim Algısı' ile bağımlı değişken olan 'Örgütsel Güven'in alt faktörleri(Yöneticiye Güven, İşletmeye Güven ve Çalışanların Birbirine Güveni) arasındaki ilişki incelendiğinde;

H1a: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin alt boyutu olan yöneticiye güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1a hipotezini sınamak amacıyla hipotezin bağımlı değişkeni olan 'Yöneticiye Güven' değişkeni normal dağıldığı için iki ölçümsel değer arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 'Etik İklim' ile 'Yöneticiye Güven' arasında %99 güvenirlik düzeyinde pozitif yönde orta derece (0,683) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre h1 kabul h0 reddedilmiştir.

H1b: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin alt boyutu olan işletmeye güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1b hipotezini sınamak amacıyla hipotezin bağımlı değişkeni olan 'İşletmeye Güven' değişkeni normal dağıldığı için iki ölçümsel değer arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 'Etik İklim' ile 'İşletmeye Güven' arasında %99 güvenirlik düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,614) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre h1 kabul h0 reddedilmiştir.

H1c: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güvenin sağlık çalışanlarının birbirine güven boyutu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1c hipotezini sınamak amacıyla hipotezin bağımlı değişkeni olan 'Çalışanların Birbirine Güven' değişkeni normal dağıldığı için iki ölçümsel değer arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 'Etik İklim' ile 'Çalışanların Birbirine Güven' arasında %99 güvenirlik düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,477) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre h1 kabul h0 reddedilmiştir.

H1d: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1d hipotezini sınamak amacıyla hipotezin bağımlı değişkeni olan 'Örgütsel Güven' değişkeni normal dağıldığı için iki ölçümsel değer arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 'Etik İklim' ile 'Örgütsel Güven' arasında %99 güvenirlik düzeyinde yüksek derece (0,712) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre h1 kabul h0 reddedilmiştir.

H1e: Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının bireysel performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Tablo 10. Etik iklim algısının bireysel performans ile korelasyonu (Pearson Korelasyon)

		Etik İklim Algısı
Bireysel Performans	r	*0,579*

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Bağımsız değişken 'Etik İklim Algısı' ile bağımlı değişken 'Bireysel Performans' arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta derece (0,579) anlamı bir ilişki göstermiştir(Tablo 10).

H1e hipotezini sınamak amacıyla hipotezin bağımlı değişkeni olan 'Bireysel Performans' değişkeni normal dağıldığı ve iki ölçümsel değer arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 'Etik İklim' ile 'Bireysel Performans' arasında %99 güvenirlik düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,579) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre h1 kabul h0 reddedilmiştir.

Bunun yanı sıra araştırma sürecinde bireysel performans ve örgütsel güven arasında ilişkinin de incelenmesinin çalışmanın güçlendirilmesi açısından önemli olduğu öngörülerek, bireysel performans ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik analizlerde değerlendirilmiştir.

Bağımlı değişken olan 'Bireysel Performans ile bağımlı değişken olan 'Örgütsel Güven'in alt faktörleri(Yöneticiye Güven, İşletmeye Güven ve Çalışanların Birbirine Güveni) arasındaki ilişki incelendiğinde;

Tablo 11. Örgütsel güven boyutlarının bireysel performansa etkisi (Pearson Korelasyon)

		Bireysel Performans
Yöneticiye Güven	*r*	*0,503*
İşletmeye Güven	*r*	*0,359*
Çalışanların Birbirine Güveni	*r*	*0,410*

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Bağımlı değişken 'Bireysel Performans' ile bağımsız değişken 'Örgütsel Güven'in alt faktörlerinden 'Yöneticiye Güven' arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,503) anlamı bir ilişki göstermiştir(Tablo 11).

Bağımlı değişken 'Bireysel Performans' ile bağımsız değişken 'Örgütsel Güven'in alt faktörlerinden 'İşletmeye Güven' arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,359) anlamı bir ilişki göstermiştir(Tablo 11).

Bağımlı değişken 'Bireysel Performans' ile bağımsız değişken 'Örgütsel Güven'in alt faktörlerinden 'Çalışanların Birbirine Güveni' arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde (0,410) anlamı bir ilişki göstermiştir(Tablo 11).

Araştırma kapsamında kurulan alternatif hipotezlerin tamamında istatistiksel olarak orta düzeyde istatistiksel anlamlılık saptanmıştır. Değişkenlerin normal dağılım göstermesi ve istatistiksel anlamlılık düzeylerinin en az orta derecede olması sebebiyle araştırma modeline açıklayıcılık kazandırmak amacıyla regresyon analizleri de yapılmıştır. Buna göre sonuçlar aşağıdaki regresyon analizleri başlığı altında incelenmiştir.

Regresyon analizleri

Tablo 12. Etik iklimin örgütsel güvene etkisi

	B	β	t	R^2	Düz. R2	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Etik İklim	0,659	0,713	19,839	0,508	0,507	393,569	,000

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

*Örgütsel Güven=0,908+Etik iklim*0,659+ ε*

Etik iklimin örgütsel güvene etkisinin araştırıldığı regresyon analizinde(Tablo 12), etik iklimin örgütsel güvenin 0,508'lik kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür(R^2=0,508; p=0,000).

Tablo 13. Örgütsel güvenin bireysel performansa etkisi

	B	β	t	R^2	Düz. R2	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Örgütsel Güven	0,637	0,515	11,713	0,265	0,263	137,189	,000

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Örgütsel güvenin bireysel performansa etkisinin araştırıldığı regresyon analizinde(Tablo 13), örgütsel güvenin bireysel performansın 0,265'lik kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür(R^2=0,265; p=0,000).

Bireysel Performans=0,495+Örgütsel Güven*0,637+ ε

Tablo 14. Etik iklimin bireysel performansa etkisi

	B	β	t	R^2	Düz. R2	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Etik İklim	0,662	0,579	13,857	0,335	0,333	192,015	,000

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Etik iklimin bireysel performansa etkisinin araştırıldığı regresyon analizinde(Tablo 14), etik iklimin bireysel performansın 0,335'lık kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür(R^2=0,335; p=0,000).

Bireysel Performans=0,400+Etik iklim*0,662+ ε

Tablo 15. Etik iklim ve örgütsel güvenin bireysel performansa etkisi

	B	β	t	R^2	Düz. R2	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Etik İklim	0,493	0,431	7,347	0,356	0,353	105,126	,000
Örgütsel Güven	0,256	0,207	3,530				

**İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01'dir.*

Etik iklim ve Örgütsel Güvenin Bireysel Performansa etkisini incelediğimizde iki bağımsız değişkenin(Etik iklim ve Örgütsel Güven), bağımlı değişkeni(Bireysel Performans) % 35 düzeyinde açıkladığı görülmektedir(Tablo 15). Regresyon denklemi ise aşağıdaki gibidir:

Bireysel Performans=0,167+ Etik iklim*0,493+ Örgütsel Güven*0,256+ ε

Etik iklimin ve bireysel performans üzerindeki açıklayıcılığına örgütsel güveninin nasıl farklılaştırdığını incelediğimizde, farklılaşmanın çok küçük olduğu (%0,02) görülmüştür. Bunun sebebi ise etik iklimin örgütsel güveni açıklama düzeyinin %50 seviyesinde olmasından kaynaklamaktadır. Düşük seviyedeki bu farklılaşma ise araştırma kapsamında ele alınmayan ama örgüt güveni etkileyen diğer faktörlerden kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

TARTIŞMA

Hizmet ve bilgi endüstrisinin 2000'li yıllarda bilgi ve hizmetin gelişmediği dönemlere göre hâkimiyet alanının çok daha genişlemesiyle etik mevzusunun artarak ehemmiyet kazanacağı ve bu sebep dolayısıyla ilerdeki yıllarda yöneticiler açısından üzerinde en çok durulması gereken mevzulardan birinin de işletme çalışanlarıyla ilgili etik konuların araştırılması olacağı öngörülmektedir. Çünkü etik sorunlarla karşılaşıldığında örgüt çalışanlarının güven duyacağı etik davranış yasalarının oluşturulması örgütlerin etik problemlerle karşılaşıldığında ne kadar etik problem deneyimlediklerini göstermektedir.. Dolayısıyla örgüte mensup çalışanların etik tutumlarını geliştirmek için dikkatlerin Delanay ve Sockel'a göre Eğitim, Laczniak ve İnderrieden'e göre etik kodlara ve Jansen ve VonGlinow'a göre ise ödül sistemlerine yöneldiği görülmektedir (64).

Etik iklim, etik iklim koşulları sağlandığı zaman etik olmayan koşulların olumlu olarak değiştirilmesiyle örgütsel verimlilik üzerinde anlamlı bir etkisi olabilir. Wimbush ve Shepard Amerikan firmalarında etik davranışların sergilenmediğini ve bu davranışların yıllık 40 milyar $'lık kayba neden olduğunu öngörmüşlerdir. Dolayısıyla işletmeler açısından etik iklimle etik iklim dışı davranışları yönetme gücünün maddi olarak motivasyon sağlaması gerektiği söylenebilir. Tabi etik iklimin sadece finansal açıdan katkı sağlandığı için işletmeler açısından önemsendiğini söylemek doğru değildir (65). Joseph ve Desphande (66), Koh ve Boo (67) ve Schwepker ve Hartline (68)'ın araştırmalarına göre, finansal katkılarının yanında etik iklimle çalışanların işyeri tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bu savı destekler çalışmalardan biri de Jaramilo ve arkadaşları (69) tarafından satış elemanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada etik iklimin önceleri satış personelinde

iş tatmini açısından pozitif etkiye daha sonra ise düşük işten ayrılma ve örgütsel aidiyet ile iyi düzeyde iş tatminine neden olduğu öne sürülmüştür. Sağlık endüstrisi açısından maliyetlerin kontrol edilerek toplumda tarafından talep edilen sağlık hizmetine cevap verebilmek ve herkesin sağlık hizmetlerine erişmesini sağlamak için hızlı ve makro düzeyde revizyona gidilmektedir. Bu revizyonlar neticesinde sağlık bakımda etik problemlerin miktar ve karmaşıklıkları artış göstermekte ve ileri dönemlerde de artış göstereceği öngörülmektedir. Etik mevzularındaki bu artışın sağlık profesyonel çalışanları ve yöneticileri yanı sıra hasta, üçüncül ödeyiciler ve kanun koyucular gibi geniş bir kesimi de etkilemektedir (70). Etik davranışlar içine sokulamayacak bir davranış olan yıldırma(mobbing) ile etik iklim arasındaki ilişkinin açıklanması mobbing davranışların azaltılarak işletmenin etik iklimine ait değerlendirmenin pozitif yönde olması açısından bir hayli önem arz etmektedir. Kamu mülkiyetinde olan ikinci ve üçüncü basamak hastanelerde sağlık profesyonellerin etik iklim algılarının oluşturularak örgütsel güven ve bireysel performans arasında nasıl bir etkisinin olduğu gözlemlenmeye çalışılan bu çalışmada; çalışanların etik iklimle ilgili yeterli bilgilerinin olmadığı yüz yüze yapılan anket çalışmasında gözlemlenmiştir. Bu argümanı dile getirmelerine rağmen etik iklimle ilgili açıklama yapıldıktan sonra etik iklimin gerekliliğinin iş ortamına pozitif yönde yansıyarak herkesin daha özverili çalışacağı üzerinde yorumlar geliştirmiş ve bu durumun çalışılan birimin verimliliğine yansıyacağı dile getirilmiştir. Bunun yanı sıra bazı çalışanlar etik kuralların önemini vurgulayıp herkes tarafından kabul görebilir bir ortamın sağlanması durumunda gelen hastalar proje tipi ürünmüşçesine koordinasyonla en verimli tedavi hizmetini alacağı yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bununla beraber bu durumun sağlanmasının temel unsuru olarak etik-ahlak ilişkisinin eğitim sistemine dâhil olan insanların çocukluk çağlarından itibaren bir kültür haline getirilerek verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Desphande ve Joseph'in hemşireler örneklem alınarak yaptıkları araştırmada etik iklim ilkelilik türünün daha dominant olduğunu saptamışlardır. İklim türleri perspektifinden bakıldığında egoistliğin hakim olduğu ve çalışanların kendi bireysel çıkarlarını çalışma arkadaşlarının çıkarlarından üstün tuttuğu egoist iklim türü, kurumda alınan kararların öncelikle kurumun kârına olan katkısını göz önünde tutarken bireysel menfaatlerin yanında diğer çalışanlarında çıkarlarının önemsendiği yardımsever iklim türü bu kurumda daima hasta ve toplum için doğru olanın yapılması öngörülür, yönetmelik ve kuralların temelini oluşturduğu bir diğer iklim türü olan ilkelilik iklim türünde ise, kurum çalışanlarının kurum tarafından ortaya konulan kurallara ve belirlenmiş olan gerekliliklere uymaları öngörülür. Bu

üç tip etik iklim sağlık iş görenlerinin hastane etik iklimleri açısından geçerli oldu kanısına vardıkları etik iklim türleridir (70).

Barnet ve Vaicy'nin araştırmalarında ise en çok şu ifadelerin etkili olduğu vurgulanmıştır; ''Çalışılan kurumda en önem arz eden konu tüm çalışanların iyiliğinin korunmasıdır.'', '' Kurum çalışanları, bir konuyla ilgili doğru ve yanlışı kendi kararları neticesinde belirler.'', ''Kurumda çalışanlar yasalar ve iş gerekliliklerini yakından takip ederler.'', ''İşletmenin politikalarına sıkı sıkıya bağlı olanlar başarılı olurlar.'' ve ''İşletmede daima hastalar ve toplum için doğrunun uygulanması beklenir.''. Bu iki araştırmada da yalnızca yardımsever iklim türünü ön plana çıkaran ve hizmet arzına dikkat edildiği ifadeler vurgulanmaktadır (70).

Bartels ve arkadaşlarının (71) yapmış olduğu araştırmada, etik iklimin güçlü olduğu işletmelerde etik iklimin bozulmasıyla ilgili ortaya çıkabilecek etik problemlerin çok daha kolay çözüme kavuşturulduğu öne sürülmüştür. Trevifio ve arkadaşları (72) etik iklimin etik olmayan(yalan söyleme, hırsızlık gibi) çalışan davranışları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, egoist iklimin hükümranlığın baskın olduğu işletmelerde etik olmayan davranışların sık olduğunu, bunun tersi durumda yasa ve mesleki kaidelerin hüküm sürmesine önem verilen işletmelerde etik dışı davranışların daha az olduğunu saptamışlardır.

Victor ve Cullen (73) yaptıkları araştırmada, çalışma süresi, kurum etik davranışları ve etik iklim arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Ulrich ve arkadaşlarının (74) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada çalışma yılı ve etik iklim arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Abe (75) ise bunlara ek olarak bu doğru orantılı ilişkiyi sürenin artmasının çalışanların kurumlarını daha iyi tanıyarak mesleklerindeki adaptasyonlarının artmasına bağlamıştır.

'Etik iklim' kavramı dikkatle üzerinde düşünmesi gereken bir olgudur. Bu açından etik; neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin bir ahlak felsefedir. Bu anlamda ahlak felsefesi değişen sosyo-kültürel çerçevede ahlaki olarak kabul edilen tutum ve davranışları (etik kodlar) revize etme ihtiyacı duyabilecektir. İklim ise bu anlamda belli bir tutarlılığa işaret etmektedir. İşte bu noktada, her zaman 'doğruyu' gösteren etik kodların oluşturulacağına yönelik tutarlılık hali ise etik iklim olarak ifade edilebilir. Bu açıdan etik iklim, mevcut örgütsel yapı içinde bugünkü çalışma koşulları altında oluşturulan etik kodların uygulanmasının yanı sıra, değişen politik, ekonomik ve endüstriyel ilişkiler çerçevesinde düzenlenecek olan gelecek dönemdeki çalışma koşulları altında yeni etik kodların

oluşturulacağını varsayan bir inancı da kapsamaktadır. Bu inanç örgütsel güveni etkileyen faktörlerden biridir. Zira örgütsel güven, başta çalışma ahlakına uygun davranışlar sergilemenin yanında örgüt içi adalet, doğruluk, dürüstlük, çalışanlarının birbiriyle olan olumlu iletişimi gibi birçok faktörle de ilişkilidir. Bu açından, iş ahlakına uygun davranma ve bunun gelecekte de devam edeceğine olan inanç (etik iklim) gerçekleştirdiğimiz araştırma sonucuna göre örgütsel güvenin %50'sini açıklamaktadır. Bu anlamda çalışmamızda etik iklim ile örgütsel güven arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgüte duyulan bu güven, örgütün kurumsal kimliğine, yöneticilere, çalışma arkadaşları boyutlarında etkisi göstermektedir. Örgütsel güven aynı zamanda çalışanların algılamalardan ibarettir. Bu algılamalar ise; örgütsel güvenini tesis eden adalet, doğruluk, dürüstlük gibi değerler setinin varlığına, çalışanların güvenini kazanmak adına duyulan istekliliğe ve bunun pratik uygulamasının sahada yerine getirilip getirmemesine göre değişiklik arz etmektedir (76). Örgütsel güvenin oluşturan değerler setinin varlığı varsayımı altında, hem tutum hem de davranış yönünden çalışanlara örgütsel güvenin hissettirilmesi çalışma sonucumuza göre bireysel performansa orta düzeyde anlamlı bir katkı yapmaktadır. Kendilerini etik iklimce desteklenen örgütsel güven ortamında hisseden çalışan, kabiliyetlerini ortaya çıkarma ve buna yönelik sürekli bir isteklilik halini kazanmaktadır. Bu açıdan çalışanın işini zamanında, istenilen kalitede, istenilen üretim düzeyinde yapabilmesiyle sonuçlanan etkili bireysel performans gerçekleştirmesine örgütsel güven katkı sunmaktadır. Bu örgütsel güveni ayakta tutan ana destek noktası ise daha önce de belirttiğimiz gibi etik iklimdir. Etik iklim bu durumda bireysel performansı da etkileyen önemli unsur olarak öne çıkmaktadır. Hileli raporlama, yanıltıcı reklamcılık, garanti şartlarına uymamak gibi tüketicilere doğrudan etkileri olan ahlak dışı davranışlar ise etik iklimin oluşmasına engel olmaktadır (77). İlgi ahlak dışı davranışlar hâlihazırda kanunen yasaktır. Dolayısıyla bu noktada doğrudan üzerinde tartışılmayı gerektiren bir etik problem yoktur. Ancak; çalışanların fazla mesaiye zorlanması, ücretlerin birkaç gün gecikmeli ödenmesi, garanti koşullarından yararlanmayı zorlaştırmak, yöneticilerin hediye alması, çalışanlara değer vermemek gibi ahlaki açıdan tartışmalı etik alanlar ise mevcuttur (77). Üzerinde düşünülmeyi gerektiren (ahlak felsefesi; etik) bu alanlar örgütsel kültür çerçevesinde ahlaki ya da ahlak dışı olarak değerlendirilebilir. Örneğin; personel sıkıntısı çeken ve gece acil servisinin işletilmesinde sorunları olan hastane yönetimi çalışanlarından bu mücbir sebepten dolayı fazla mesai yapmalarını istemesi örgütsel kültüre göre ahlaki veya ahlak dışı eylem olarak algılanabilir. Bu durum doğrudan örgütsel güven üzerinde olumlu ve olumsuz olarak tesir yaparak bireysel performansı da etkilemektedir. İş

ahlakına uymayan bir davranış olarak algılayanlar için motivasyon kaybı yüzünden bireysel performansta düşüş söz olabilecektir. Araştırma sonuçları da bu görüşü desteklemektedir. Benzer şekilde araştırma sonuçlarımızdan biri de çalışanlarının birbirine duydukları güvenin bireysel performansa etki yaptığının tespit edilmesiydi. Özellikle aynı departmanda birlikte çalışan mesai arkadaşlarının sorumluluk paylaşımı, iletişim düzeyi öncellikle işlerin zamanında ve doğru bir şekilde bitirilmesine katkı sunmaktadır. Ast-üst ilişkisi içerisinde bulunmayan çalışanların birbirlerine karşı hoşgörülü olması, sorumluluk sahibi olması, uyumluluk göstermesi, iletişimlerinde içten, samimi ve dürüst olmaları çalışanlar arasındaki güveni oluşturmaktadır. Özellikle bu güven bağımlı teknoloji kullanan ve proje tipi hizmet üretimi gerçekleştiren hastane organizasyonları (78, 79) açısından önem taşımaktadır. Çünkü hastaneler, projeye dâhil olan ekip üyelerinin aynı anda üretime katkı sunmasıyla hizmet sunumunu gerçekleşmektedir. Ekip üyelerinden birisinin (hemşire veya anestezi teknikeri) hatalı bir uygulaması hizmet üretimin kalitesizliği ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla ekip üyelerinin tamamı bir birine karşı tam bir güven sahibi olmalıdır; sorumluluk paylaşımında çalışma arkadaşlarından gerek bilgi-beceri yönünden gerekse uyumluluk noktasında emin olması süreçlerin sorunsuz ilerlemesi açısından önem taşımaktadır. Özellikle; sağlık hizmetlerindeki rastlantısal talep cevap verme zorunluluğu çalışmaların birbirine karşı güvenin önemini arttıran bir unsurdur.

SONUÇ

Çalışmamız kapsamında etik iklimin örgütsel güven ve alt boyutları (yöneticiye güven, işletmeye güven, çalışma arkadaşlarına güven) ve bireysel performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarımıza göre, etik iklim koşullarının sağlandığı bir ortamda çalışanların örgütsel güveni arasındaki ilişkinin kuvvetli ve olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel güvenin alt faktörleri olan yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven gibi alt faktörlerinde etik iklimle pozitif yönde sıkı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanı sıra etik iklimin bireysel performans üzerinde de olumlu bir etkisi olduğu saptanmış fakat bu etkinin etik iklimin örgütsel güvene olan etkisi kadar güçlü olmadığı sonucu bulunmuştur. Bu çalışmada ayrıca örgütsel güven ile bireysel performans arasındaki ilişki de incelenmiş olup, örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda şu üç sonuca ulaşılabilir;

- Çalışanlar yöneticiye güven duyduklarında bireysel performansları olumlu yönde etkilenmektedir.
- Çalışanlar işletmeye güven duyduklarında bireysel performansları üzerinde olumlu yönde etkilenmektedir.
- Çalışanlar çalışma arkadaşlarına güven duyduklarında bireysel performansları üzerinde olumlu yönde etkilenmektedir.

Bunların yanı sıra araştırma süresince yapılan gözlemlere dair şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Araştırmamızın yapıldığı iki işletme kamu kurumu işletmesi olmasına rağmen hekimlerin birbirlerinden farklı örgütsel bağlılık gösterdikleri bunun sebebi olarak tıp fakülteleri hastanelerinde çalışan hekimlerin daha uzun süre çalıştıkları, daha

idealist olmaları, aldıkları ücretlerin daha fazla olması gibi nedenlerle ilişkilendirdiklerini beyan etmişlerdir.

- Yine hekimlerle hemşireler arasındaki etik iklim algısını değerlendirdiğimizde hekimlerin hemşirelere oranla etik iklim hakkında daha çok bilgilerinin olduğu fakat etik iklimin sağlanmasının zor olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Hemşireler ise bunun tam zıt yönünde etik iklimin sağlanmasının kesinlikle gerektiğini belirtmişlerdir. Etik iklimin sağlanması için ise,
    - Herkesin görev ve iş tanımlarının yönetmelikler gibi yapılarak herkes tarafından uygulanmasını sağlamanın gerektiği
    - Hekimle hemşire arasındaki maaş farklarının normalleştirilmesi gerektiği
    - Hekimlerin hemşirelerin arasında iş yükü dışında herhangi bir ast-üst ilişkisinin olmadığının vurgulanması gerektiği vurgulanmıştır.
- Hemşirelerin daha yoğun poliklinik ve servislerde(Kadın Doğum, Enfeksiyon gibi) daha çok yıprandıkları bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu dile getirmişlerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının düşük olması bireysel performanslarının da maksimum düzeye çıkmamasına neden olarak verimliliği etkilediğini söyleyebiliriz.
- Hemşirelerin etik iklim algıları ile ilgili olarak, hemşirelerin kendi meslek grupları arasında etkin olarak etik unsurlara dikkat ettikleri, mümkün olduğunca kendi meslek grupları arasında çalışma arkadaşlarının iş yüklerini önemseyerek birbirlerine yardımcı olup iş bitirdikleri saptanmıştır. Lokal anlamda kliniklerin koordinasyonun olması etik iklim açısından olumlu yönde bir işarettir.
- Araştırma ölçek sonuçlarında yöneticilerin etik iklimle ilgili genel olarak iyimser bir tablo çizmiş olması aslında etik iklim yapısına ihtiyaç duymadıklarını göstermemektedir. Tersine bazı yöneticilerin etik iklimin öneminin farkında olduklarını ve etik iklimle ilgili mevzuatta düzenlemeler yapılması gerektiğine yönelik vurgular yapmışlardır. Ayrıca etik iklimin mutlak surette sağlanarak verimliliğin arttırılması, dolayısıyla sağlık işletmeleri gibi yüksek bütçenin döndüğü işletmelerde finansal açıdan pozitif yönde ilerlemeler sağlanacağı yönünde fikirleri olduğunu vurgulamışlardır.

Tüm bu unsurlar dikkate alınarak işletmelere şu tavsiyelerde bulunulabilir;

- Etik iklimin tüm işletmelerde bir politika haline getirilmesi gerektiği

- İşletmenin zorunlu olarak profesyonel eğitmenlerin eğitimleriyle etik iklimi inşa etme yoluna gitmesi gereklidir.
- İşletmelerin en küçük servislerden başlayarak koordinasyon sağlayıp kurum içinde herkesin birbirine aidiyet sağlayacağı bir huzur ortamı oluşturmak üzere profesyoneller tarafından ar-ge yapması gerekir.
- Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki samimiyetsiz hiyerarşik ilişkinin mesleki görev tanımları detaylandırılarak herkesin kendi sorumluluğunu yerine getirmek zorunda kalacağı bir sistematik kazanması gereklidir.
- Mevcut mesleki etik standartlar geliştirilmeli, etik standartlarında dinamik yapış olduğu unutulmayarak sürekli toplantı gündemleri haline getirilmesi sağlanmalıdır.
- Mesleki standartlar belirlenirken tüm meslek gruplarının da temsilcilerinin karar sürecinde etkin katılımı sağlanmalıdır.
- Belirlenen standartlar etkin bir şekilde işletmelerin politikası haline getirilmeli ve çalışanların tamamı bu politikalardan haberdar edilmelidir.
- Mesleki standartlara uygunluk etik iklim örgüt kültürü haline gelene dek düzenli olarak bağımsız kuruluşlarca denetlenmelidir.
- Etik iklimin kurum kültürü haline gelmesinin ilk evrelerinde etik iklimle ilgili bir performans skalası yapılarak çeşitli ödüllerle etik davranışlar özendirilebilir.

ÖZET

Çalışmamızda etik iklimle örgütsel güvenin alt faktörleri olan işletmeye güven, yöneticiye güven ve çalışanların birbirlerine güveninin bireysel performansa etkisi incelenmiştir.

Çalışmamız, Edirne ili içerisinde bulunan Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ve Türkiye Kamu Hastaneler Birliğine bağlı I.Murat Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşire, hekim ve yöneticilerle yapılmıştır.

Çalışmamız sonucunda örgütsel güven ve etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu ilişkinin bireysel performansa etkisi saptanmıştır. Bu çalışma, etik iklimin tek başına bireysel performansa etkisi sağlık sektöründe araştırılarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

SUMMARY

The effect of ethical climate and business trust, manager trust and co-workers trust which are sub-factors of organizational trust to individual performance was investigated in our study.

Our study was conducted with nurses, physicians and managers work in I. Murat State Hospital which is the one of hospitals of Edirne Turkey Public Hospital Association and Trakya University Medical School Hospital.

According to the result of the study, it has been found that there is a significant relationship between organizational trust and ethical climate and that relationship effects the individual performance. This study aimed to contribute to the literature by researching the effects of ethical climate to individual performance singly.

KAYNAKLAR

1. Bayrak S. İş ahlakı ve sosyal sorumluluk. İstanbul: Beta, 2001:271-3
2. Vogel D. The globalization of business ethics: why america remains distinctive. California Management Review 1992;35: 30-49
3. Stewart C, Michael W Hoffman, Jennifer M Moore. Readings and cases in corporate morality. Business ethics 1984;184-206.
4. Cevizci A. Etiğe giriş. İstanbul: Paradigma, 2008:536-5
5. Akarsu B. Felsefe terimleri sözlüğü. Ankara: Savaş yayınları, 1984:303-25.
6. Arslan M. İş ve meslek ahlakı. Ankara: Siyasal yayınevi, 2005:559-2.
7. Stenberg E. Just business ethics. USA: Oxford university press; 1994:320-35.
8. Mengüşoğlu T. Felsefeye giriş. İstanbul: Remzi kitabevi, 1983:320-22.
9. Carroll A B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons 1991;34:39-48.
10. Gleim G W, M P McHugh. Flexibility and its effects on sports injury and performance. Sports Medicine 1997;24(5): 289-299.
11. Nelson K A, L K Treviño. Managing business ethics: straight talk about how to do it right. Chiago: Wiley, 2004:69.
12. Donaldson D, J A Weymark. Ethically flexible gini indices for income distributions in the continuum. Journal of Economic Theory 1983;29(2): 353-358.
13. Tregold R F. Çağdaş çalışma düzeninde kişilerarası ilişkiler (Çeviri C. Aykan). İstanbul: Mert Yayıncılık;1991. s. 91-93.
14. Feyzullah E. Davranış bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2000: 175-187
15. John R A. Theory of justice. USA: Harvard University Press, 1971:3-4.
16. Gökdayı İ. Yozlaşan Kamu yönetiminde etik ikilemleri ve etik kültür. Siyasette ve Yönetimde Etik Kültür Sempozyumu Kitabı s.53, Sakarya, 2005.
17. Maxwell J C, Jim D (Çeviri: D. Dizman). Etkili insan olmak. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1998:26.
18. Quigley J V (Çeviri: B. Çelik). Vizyon: oluşturulması, geliştirilmesi ve korunması. İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1993:280-48.
19. Tierney E P (Çeviri: G Günay). İş ahlakı. İstanbul: Rota Yayınları, 1997:35.
20. Blois K J. Trust in business to business relationships: an evaluation of its status. Journal of Management Studies 1999; 36 (2): 197-215.
21. Korsgaard M A, David M S, and Harry J S. Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: the role of procedural justice. Academy of Management Journal 1995; 38 (1):60-84.

22. Tierney E P (Çeviri: G Günay). İş ahlakı. İstanbul: Rota Yayınları; 1997:65.
23. Ferrell O C, and Larry G G. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. The Journal of Marketing 1985; 87-96.
24. Naisbitt J (Çeviri: Sinem Gül). Global paradoks. İstanbul: Sabah Kitapları, 1995-28.
25. Kırılmaz H ve Kırılmaz K S. Sağlık hizmetlerinde etik ikilemlerde ampirik etik çalışmalarının yararları. İnsan&İnsan 2014; 35(1):35-44.
26. Svara J H. The ethics primer for public administrators in government and nonprofit organizations. U.S.A.: ,Jones & Bartlett Publishers, 2014-62.
27. Sayım F. Sağlık piyasası ve etik: sağlık hizmetlerinde ve sağlık piyasasının yapısında etik. Bursa: MKM Yayıncılık, 2011-48.
28. Yüksel C. Etik ve felsefi açıdan hasta-hekim ilişkisi. Sağlık çalışanı-hasta ilişkisinde güncel konular, Konya: Kardelen Yayınları; 2012. s.7-18.
29. Kırılmaz H ve Kırılmaz K S. Sağlık hizmetlerinde etik ikilemlerde ampirik etik çalışmalarının yararları. İnsan&İnsan 2014; 35(1):35-44.
30. Aydın E. Tıp etiği. Ankara: Güneş Kitapevi, 2006-26.
31. American medical association. Principles of Medical Ethics. 2013. http://www.ama-assn.org/ama/pub/physician-resources/medical-ethics/code-medical-ethics/principles-medical-ethics.page
32. Beauchamp T L, James F C. Principles of biomedical ethics. USA: Oxford University Press; 2001:34.
33. Williams J R. Medical ethics manuel. France: World Medical Association Publication; 2009-41.
34. İnci O. Bilimsel araştırma, yayın ve tıp etiği. İstanbul: İstanbul Kongre Basım Evi; 2008: s.68
35. Dinç L. Hemşirelik hizmetlerinde etik yükümlülükler. Hacettepe Tıp Dergisi 2009; 40:113-119.
36. Armstrong A E. Towards a strong virtue ethics for nursing practice. Nursing Philosophy 2006; 7:110-24.
37. Sasso L, et al. Code of ethics and conduct for european nursing. Nursing Ethics. 2008;15(6): 821-836.
38. Martino Maze, Claire D. Registered nurses personal rights vs. professional responsibility in caring for members of underserved and disenfranchised populations. Journal of Clinical Nursing 2005;14 (5):546-554.
39. Savcı İ. Yenilik, yönetim ve insan kaynakları. Ankara: Siyasal Kitapevi; 2011: s.200.
40. Can H. Organizasyon ve yönetim. Ankara: Adım Yayıncılık; 1992: s.147.
41. Tüzün K İ, and Çağlar İ. Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. Journal of Yaşar University 2008;3(9):1011-1027.
42. Hosmer L T. Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. Academy of Management Review 1995;20(2):379-403.
43. Akkoç İ, Çalışkan A, Uçak P, Özalp D. Örgütsel destek, lider ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin rolü. Demirci M K, Gümüştekin GE, Özler D E, Atalay C G, (Editörler). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık; 2013. s.203-207.
44. Demircan N, and Ceylan A. Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;10(2):139-150.
45. Zaheer A, McEvily B, and Perrone V. Does trust matter? exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. Organization Science 1998;9(2):141-159.

46. Kristof-Brown A L, Ryan D Zimmerman, and Erin C Johnson. Consequences of indıvıduals'fıt at work: a meta-analysıs of person–job, person–organızatıon. Person–Group, And Person–Supervısor Fıt. Personnel Psychology 2005;58(2):281-342.
47. Joo Baek-Kyoo B. Organizational commitment for knowledge workers: the roles of perceived organizational learning culture, leader–member exchange quality, and turnover intention. Human resource development quarterly 2010; 21(1):69-85.
48. Nijhof W J, Margriet J de Jong, and Gijs B. Employee commitment in changing organizations: an exploration. Journal of European Industrial Training 1998;22(6): 243-248.
49. Eren E. Yönetim ve organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım; 1993. s.355
50. Öztekin A. Yönetim bilimi. Ankara: Siyasal Kitabevi; 2010. s.150
51. Örücü E. ve Kanbur A. örgütsel-yönetsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. Yönetim ve Ekonomi 2008;15(1): 85-97.
52. Can H, Azizoğlu Ö A, and Aydın E M. Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2011:48.
53. Özmutaf N M. Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2007; 8(2):41-60.
54. Derin N, Çakinberk K A, ve Demirel E. Etik liderlik ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Dumlupınar Üniversitesi. s.686 Kütahya, 2013.
55. Iscan Ö F, and U Sayin. Örgütsel adalet, is tatmini ve örgütsel güven arasindaki iliski. the relationships between organizational justice, job satisfaction and organizational trust. Atatürk Üniversitesi IIBF Dergisi [Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences] 2010; 4(24):195-214.
56. Folger R, Cropanzano R, and Goldman B. What is the relationship between justice and morality. Handbook Of Organizational Justice 2005; 215-245.
57. Erdogan B, M L Kraimer, and R C Liden. procedural justice as a two-dimensional construct: an examination in the performance appraisal context. The Journal of Applied Behavioral Science 2001; 37(2):205-222.
58. Yıldırım F. İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2007;62(01):253-278.
59. Timuçin A. Düşünce tarihi 2. cilt. İstanbul: Bulut Yayınları; 2005. s.194-195.
60. Demir N. Birey, toplum, bilim: sosyoloji temel kavramlar. Ankara: Turhan Kitabevi; 2004. s. 23.
61. Buhr M, ve Alfred K. Bilimsel felsefe sözlüğü (çeviri: V. Bildik). İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları; 1999:62.
62. Garih Ü. Yönetim teknikleri. İstanbul: Hayat Yayıncılık; 2004. s. 188-189.
63. Ertuna İ Ö. Kapitalizmin son direnişi. İstanbul: Alfa Yayınları; 2005. s.64.
64. Trevino LK. Ethical decision making in organizations: a person situation interactionist model. Acad Manage Review 1986;11:601–617.
65. Wimbush J C, J M Shepard. Toward an understanding of ethical climate: its relationship to ethical behavior and supervisory influence. Journal of Business Ethic 1994;13:637–647.
66. Joseph J, S P Deshpande. The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses. Health Care Management Review 1997;22(1):76-81.
67. Koh H C, H Y Boo. The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers singapore. Journal of Business Ethics 2001; 29:309–324.
68. Schwepker C H, M D Hartline. Managing the ethical climate of customer-contact service employees. Journal of Service Research 2005;7(4):377–397.

69. Jaramillo F, J P Mulki, and P Solomon. The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. Journal of Personal Selling & Sales Management 2006;26(3):271-282.
70. Şahin B, and T Dündar. Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbıng) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2014:66 (01):129-159.
71. Bartels KK, E Harrick, and K Martell, D Strickland. The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource managemen. Journal of Business Ethics 1998;17(7):799-804.
72. Trevifio L K, K Butterfield, B McCabe. The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly 1998;8(3):447-476.
73. Victor B, J B Cullen. The organizational basis of ethical work climates. Administrative Science Quarterly 1988;33:51-57.
74. Elcigil A. Hemşirelerin karşılaştıkları etik ikilemlerin incelenmesi. Journal Of Anatolia Nursing And Health Sciences 2011; 14(2).
75. Abe T. Ethical Climate And Physical Restraint Use (tez). Chicago: Illionis University; 1999.
76. Mayer R C, Davis H J, and F D Schoorman. An integrative model of organizational trust. Organizational Trust: A reader 2006; 82-108.
77. Arslan M, and Berkman Ü. Dünya'da ve türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi. İstanbul: Tüsiad Yayınları, 2009:24-32.
78. Thompson J D. Organizations in action: social science bases of administrative theory. Transaction publishers; 1967. http://ibrarian.net/navon/paper/Thompson__James_D__1967__Organizations_In_Action_.pdf?paperid=3771124,
79. Koçel T. İşletme yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Yayınevi; 2005. s.284.

ŞEKİLLER VE GRAFİK LİSTESİ

ŞEKİL 1. YÖNETSEL AHLAKİ DAVRANIŞLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 21

ŞEKİL 2. DAVRANIŞLARI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER 33

ŞEKİL 3. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN EĞİTİM DURUMU 44

ŞEKİL 4. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN MESLEKİ DURUMU 46

ŞEKİL 5. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN ÇALIŞTIĞI KURUM 46

GRAFİK 1. ÖRNEKLEMİN YAŞ DAĞILIMI 47

GRAFİK 2. ÖRNEKLEMİN TECRÜBE(YIL) DAĞILIMI 48

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO 1. BİREYİN ÇOCUKLUĞU İTİBARİYLE GEÇİRDİĞİ AKIL YÜRÜTMEDEKİ GELİŞİM 9

TABLO 2. İŞLETMELERDE ÇATIŞMA GRUPLARI VE ÇATIŞMA SIKLIĞI 22

TABLO 3. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK VERİLERİ 43

TABLO 4. MESLEK GRUPLARININ(HEMŞİRE, HEKİM VE YÖNETİCİ) EĞİTİM DURUMLARI 44-45

TABLO 5. YAŞ DAĞILIM ARALIKLARI 47

TABLO 6. TECRÜBENİN ARALIKLARA GÖRE SINIFLANDIRILMASI 48-49

TABLO 7. VERİLERİN DAĞILIMININ İNCELENMESİ: KOLMOGROV-SMİRNOV TESTİ 49

TABLO 8. BAĞIMLI VE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER İÇİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER 50-51

TABLO 9. ETİK İKLİM ALGISININ ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE KORELASYONU (PEARSON KORELASYON) 52

TABLO 10. ETİK İKLİM ALGISININ BİREYSEL PERFORMANS İLE KORELASYONU (PEARSON KORELASYON) 53

TABLO 11. ÖRGÜTSEL GÜVEN BOYUTLARININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ (PEARSON KORELASYON) 54

TABLO 12. ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ 55

TABLO 13. ÖRGÜTSEL GÜVENİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ 55
TABLO 14. ETİK İKLİMİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ 56
TABLO 15. ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ 56

ÖZGEÇMİŞ

1. Adı Soyadı :Agit Ferhat ÖZEL

İletişim Bilgileri

Adres :Fatih mah. Mimar Sinan Sitesi 12.sk. A ve B blokları B2 blok d/2 Edirne Merkez

Telefon :0545 447 21 72

Mail :agitferhatozel72@gmail.com

2. Doğum Tarihi/Yeri :02.02.1992/Batman

3. Öğrenim Durumu :

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Sağlık Yönetimi	Dicle	2010-2014
Yüksek Lisans	Sağlık Yönetimi A.B.D.	Trakya	2015-

4.Sahip Olduğu Sertifikalar:

Adı	Alınan Kurum	Tarih
Koçluk Eğitimi	Eurogap	2011
ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi	Academy	2011
OHSAS 18001:2007 İŞ Sağlığı ve Güvenliği	Academy	2011
Genç Girişimcilik Eğitimi	Dicle Üniversitesi	2011
Temel Bilgisayar Eğitimi	M.E.B.	2011

EKLER

EK-1. ETİK İKLİM, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ

EK-2. ETİK KURUL ONAYI

EK-1. ETİK İKLİM, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİREYSEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcılar,

Bu çalışmanın amacı, karmaşık yapıda olan hastanelerde gün içerisinde yoğunluktan kaynaklanan sebeplerden dolayı gerekli eğitim ve öğretim almış profesyonel personellerin çalışma ortamlarında etik algılarının gereklerine uyarak güven duygusunun oluşmasında ve örgüt kültürünün oluşmasında etik iklim algısının rolünün ne olduğu saptanmak amaçlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır ve KİMLİK BİLGİLERİNİZ İSTENİLMEMEKTEDİR. Değerli vaktinizi ayırıp çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Agit Ferhat Özel

Yaş: **Meslek:**

Eğitim: **a)** Lise **b)** Ön Lisans **c)** Lisans **d)**Lisansüstü **e)**Doktora

Tecrübe:……(yıl) **Çalıştığı Kurum:**

	Katılıyorum	Kısmen	Kararsızım	Kısmen	Katılmıyorum
Çalıştığım işletme dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir.					
Çalıştığım işletme toplumda olumlu bir imaja sahiptir					
Çalıştığım işletme huzurlu ve adil bir çalışma ortamıdır					
Çalıştığım işletme işe alımı ve oryantasyonu önemser					
Çalıştığım işletme çalışanlarda bağlılık yaratır					
Çalıştığım işletme mali güce sahip bir kurumdur					
Çalıştığım işletme çalışanlarına ilgili ve saygılıdır					
Çalıştığım işletme performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır					
Çalıştığım işletme çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alır					
Çalıştığım işletme uzun süreli istihdamı sağlar					
Çalışma arkadaşlarım başarıyı bilgi ve çabaları ile yakalamak isterler					
Çalışma arkadaşlarım kendilerini geliştirirler					
Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar					
Çalışma arkadaşlarım sevecendirler					
Çalışma arkadaşlarım iş yerindeki kuralları istismar etmezler					
Çalışma arkadaşlarım hoşgörülüdürler					
Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler					

Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar					
Çalışma arkadaşlarım politik(içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler					
Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi çok yüksektir					
Yöneticim çalışanlarını destekleyicidir					
Yöneticim dürüst ve adildir					
Yöneticim tam bir takım lideridir					
Yöneticim olumlu bir çalışma ortamı yaratır					
Yöneticim kendine güvenir					
Yöneticim gerginlik yaratmaz					
Yöneticim bilgisini paylaşır					
Yöneticim güven veren bir yaklaşıma sahiptir					
Yöneticim işinde yetkin biridir					
Yöneticim astına yetki verir ve astını önemser					
Çalıştığım işletmenin resmi, yazılı etik kuralları vardır					
İşletmenin tepe yönetimi etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeyeceğinin bilinmesini sağlamıştır					
Çalışanların dürüst davranışlar sergilemesine rehberlik edecek, liderlik niteliği taşıyan kişiler vardır					
Çalışma ortamında olumsuz davranışlara hemen çözüm getirilir					
Çalıştığım işletmenin etik kuralları tavizsiz bir biçimde uygulanmaktadır					
Etik ilkeler firma politikaları ile desteklenmektedir					
Çalıştığım işletmede bir çalışan kendi çıkarı için etik olmayan davranışa yönelirse derhal cezalandırılır					
Bitirdiğim işin hızı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini					

karşılamıştır					
Bitirdiğim işin kalitesi işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır					
Bitirdiğim işin miktarı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır					
İş yeteneklerimdeki gelişme işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır					

EK-2. ETİK KURUL ONAYI

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2016/05

KARAR NO:2016.05.04 **Karar Tarihi: 22.07.2016**

Üniversitemiz, Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Sağlık yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi olan Agit Ferhat ÖZEL'in, yürütücülüğünü Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof.Dr.Ayşegül Yıldırım KAPTANOĞLU'nun yaptığı, "Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Örgütsel Güven ve Bireysel Performansa Etkisi" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof.Dr.İbrahim SEZGİN
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☑yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐hayır

Prof.Dr.Ayşe AKYOL
Üye
İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☐ hayır

Doç.Dr. İbrahim COŞKUN
Üye
Eğitim Fak.Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☑yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐ hayır

Doç.Dr. Deniz BAYAV
Üye
Güzel Sanatlar Fak. Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Doç.Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Deniz EROĞLU
Üye
İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi.
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Demirali Yaşar ERGİN
Üye
Eğitim Fak.Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fak. Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Emre ATILGAN
Üye
Sağlık Bilimler Fak. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr.Bülent AKYAY
Üye
Balkan Araştırma Ens. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Timur KAPROL
Üye
Mimarlık Fak. Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐ hayır

Yrd.Doç.Dr. Bülent YILDIRIM
Üye
Edebiyat Fak.Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Levent DOĞAN
Üye
Edebiyat Fak.Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒ evet ☐hayır