

ETİK İKLİM ALGISI VE ÖRGÜTSEL ETKİLERİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI UYGULAMASI

Tufan YAMAN*

ÖZ: Çalışan etik iklim algısının, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde yarattığı etki ve bu etkide çalışanların iş yükü ve örgütle özdeşleşmelerinin rolü incelenmiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği ülkemizde yapılmış ölçekler kullanılarak sağlık çalışanlarından elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Araştırma neticesinde, çalışanların ortak etik iklim algısına sahip olduğu ve bu algının tutum (işten ayrılma niyeti ve iş performansı) ve davranışı (yenilikçi iş davranışı) etkilediği, çalışan iş yükü algısının sadece etik iklim algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediği, çalışan etik iklim algısının; çalışan tutum ve davranışları üzerinde oluşturduğu etkinin bir kısmının örgütsel özdeşleşme ile sağlandığı, çalışan işten ayrılma niyetini, iş performansını ve yenilikçi iş davranışını etkilediği, çalışan demografik yapısına (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, işletmedeki konum) göre değişkenler (cinsiyet ve sağlık çalışanı meslek grubu hariç) anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının fayda ve yönlendirme sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Etik İklim Algısı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Yükü Algısı, Örgütsel Etki.

Makalenin Türü : Araştırma

Jel Sınıflandırılması: M10, L20

DOI: 10.54969/abuijss.1023581

Geliş tarihi: 14.11.2021 / **Kabul Tarihi:** 13.12.2021 / **Yayın Tarihi:** 31.12.2021

ETHICAL CLIMATE PERCEPTION AND ITS ORGANIZATIONAL EFFECTS: APPLICATION IN HEALTH SECTOR

ABSTRACT: It was examined the effect of employee ethical climate perception, innovative work behavior, intention to quit and job performance, and the role of employees' workload and identification with the organization in this effect. Data obtained from healthcare professionals were analyzed with SPSS and AMOS programs, using scales whose validity and reliability were made in our country. As a result of the research, it was found that employees have a common ethical climate perception and this perception affects attitude (intention to leave and job performance) and behavior (innovative work behavior), employee workload perception only regulates the relationship between ethical climate perception and work performance, and employee ethical climate perception ; It has been determined that some of the effects on employee attitudes and behaviors are provided by organizational identification, that it affects the employee's intention to leave, job performance and innovative work behavior, and that the variables according to the employee demographic structure (age, gender, marital status, education level, work experience, position in the business) differed significantly except gender and health worker occupational group. It is anticipated that the research findings will provide benefit and guidance.

Keywords : Ethical Climate Perception, Organizational Identification, Workload Perception, Organizational Effects.

Type of article : Research

Research Jel Classification: M10, L20.

DOI: 10.54969/abuijss.1023581

Received: 14.11.2021 / **Accepted:** 13.12.2021 / **Published:** 31.12.2021

* Dr. Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, tufanyaman.34@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0793-8344

Kaynak gösterimi için:

Yaman, T. (2021). Etik İklim Algısı ve Örgütsel Etkileri: Sağlık Çalışanları Uygulaması. Antalya Bilim Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 86-117.

DOI: 10.54969/abuijss.1023581

1. GİRİŞ

Etik olmayan davranış, kabul edilen ahlaki davranış kurallarının ihlal edilmesi olarak tanımlanmakta (Jones, 1991), örgütlerde yaygın olarak görülebilmektedir. Uyum ve Etik Konseyi 2019 yılı raporunda ise Türkiye’de %44 oranında çalışanın örgütlerinde etik dışı davranışı gözlemlediği yer almaktadır. Tasarrufların ve fonların kaybı, çalışanların işlerini kaybetmesi, örgütlerin değerinde azalma, hükümetlere ve örgütlere karşı oluşan güvensizlik etik olmayan davranışın toplumdaki sonuçlarından bazılarıdır (Giacalone vd., 2008, s. 483). Örgütte etik problemler görülmeye başladığında resmi ve resmi olmayan ilişkiler zarar görebilir (Applebaum vd., 2005, s. 69), insan ilişkileri zedelenebilir, zarar görebilir (Trevino vd., 2006). Ayrıca, etkisi uzun yıllar sürecek ve onarılması uzun yıllar alacak, örgütler tarafından göz ardı edilemeyecek prestij, ün, itibar kaybı gibi sonuçlar da yaşanabilir.

Etik dışı davranışın bireysel, örgütsel sonuçlarının yanında küresel sonuçları da olabilmektedir. Örneğin; küresel bir şirket olan Enron skandalı sonucunda, ABD’de 4.500, dünyada da 85.000 kişi işini kaybetmiş, ülke ekonomisine tahmini olarak 64 milyar dolar zarar oluşmuştur (Sağlar&Kandemir, 2007, s. 22). Bunun yanında kayıtlardaki usulsüzlük; sermaye piyasalarına, üst düzey yönetimlere, finansal raporlara, bağımsız denetim sistemine ve denetçilere karşı bir güven sorununa neden olmuştur (Dinç&Cengiz, 2014, s. 222).

Wimbush ve Shepard (1994)’a göre şiddet içermeyen etik dışı davranış nedeniyle ABD iş dünyasının kaybı yıllık olarak 40 milyar dolardır. Ulrich ve çalışma arkadaşları (2007) tarafından yapılan 1.215 hemşire ve sosyal hizmet çalışanı üzerinde yapılan çalışma neticesinde, katılanlardan %32,5’i iş yerindeki etik problemler nedeniyle kendini güçsüz, %34,7’si bitik hissettiklerini ayrıca etik problem çözülmediğinde ise %52,8’inin hayal kırıklığına uğramış, %40’ının ise yorgun hissettikleri tespit edilmiştir.

Örgütlere önemli etkileri olan etik ihlallerin tekrar yaşanmaması için öncelikle örgütlerde denetim standartları belirlenmiş, örgütlerin şeffaflığının ve güvenilirliğinin güçlendirilmesini amaçlayan yasal, mevzuatla ilgili düzenlemeler (Sarbenex-Oxley yasası, zorunlu etik ilkeler ve eğitim programları, vb.) uygulanmaya başlamıştır. Ancak, örgütlerin dışından dikte ettirilen düzenlemelerin kamuoyu güvenini artırmada önemli etkisi olsa da, örgütlerdeki etik davranışı destekleyen içsel normların eksikliği nedeniyle (Schminke vd., 2007) etik olmayan davranışı engellemede tek başına yeterli olmadığı gözlemlenmiştir.

Etik davranışa yönelten önemli örgüt içi normatif sistemlerden biri olarak değerlendirilen etik iklim, önemli örgütsel sonuçları nedeniyle başvurulan araçlardan biri olma özelliğini sürdürmüştür. 1988 yılında Etik İklim Kuramı adıyla Bart Victor ve John Cullen tarafından Kohlberg’in bireysel ahlaki gelişim modelinin örgütlere tatbik edilmesi sonucunda geliştirilen etik iklim, örgüt içi yaşantının doğru/yanlış (deontoloji), iyi/kötü (faydacı) bakış açısıyla etik pencereden değerlendirilmesidir.

Etik iklimin bireyin etik standardı veya ahlaki gelişiminden bağımsız olduğu, bir grup dinamiği olduğu vurgulanmakla birlikte, uygulamada çalışan farklı gerekçeler ile (risk alma meyli, örgütle ilgili yapısal eksiklikler vb.,) etik iklim tarafından dikte ettirilen davranış kalıbı dışına çıkabilmektedir. Karar alınırken çok geniş kapsamlı tanımlanan etik kodlar çalışanlar tarafından farklı biçimde yorumlanabilmektedir. Bu nedenle, etik iklimin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkileri farklılaşabilmektedir. Bu farklılık azaltıldığı takdirde etik iklimin çalışanlara ve örgütlere sağlayacağı faydanın artacağı öngörülmektedir.

Bu araştırmada, çalışanların örgütle özdeşleşme seviyesi ve sahip olunan iş yükünün çalışanların tutum ve davranışlarında farklılık oluşturan sebeplerden olabileceği öngörülmektedir. Çalışanın kabullenilen ortak etik kuralları örgütüyle kendisinin bütünleşme derecesine uygun olarak benimsemesi, kendisine has özellikler (kişilik, iş tecrübesi, vb.) veya sahip olduğu iş yükü nedeniyle tam uygulamaması muhtemeldir. Örneğin; hastane acil servisinde hizmet etmekte olan bir doktor, iş yoğunluğu, tecrübesi, kişilik yapısı gibi nedenler ile örgüt etiğine uygun olarak tüm hastalara aynı seviyede ilgi gösteremediği durumları yaşayabilmektedir. Satış temsilcisi satış performansını artırmak için örgütüne has etik davranıştan farklı davranış sergileyebilir.

Örgütlerin sürdürülebilirliğine ve rekabetliklerine önemli etkileri olması nedeniyle, araştırmada çalışan tutum ve davranışları kapsamında çalışan iş performansı, işten ayrılma niyeti ve yenilikçi iş davranışının incelenmesinin uygun olduğu değerlendirilmiştir. Yazın incelendiğinde, çalışanların etik iklim algısı üzerinde etkisi olabilecek faktörler ile etik iklimin etkisini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmaların miktarının sınırlı olduğu görülmüştür. Ayrıca, araştırma modeline uygun olarak etik iklimin diğer değerkenler ile ilişkisinde iş yükünün düzenleyici (moderator) olarak değerlendirildiği çalışmaya yazın incelemesi neticesinde rastlanılmamıştır. alışan iş yükü algısının oluşturduğu düzenleyici etki incelenerek yazına ayrıca katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Örgütsel zdeşleşme örgüt çıktılarını olumlu yönde etkilemektedir. Yazın incelemesi neticesinde, etik iklimin çalışmada yer alan diğer değerkenler ile ilişkisinde örgütsel zdeşleşmenin etkisini ortaya koyan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu etki de ayrıca incelenerek yazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede araştırmada; çalışanların etik iklim algılarının, yenilikçi iş davranışları, işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerinde yarattığı etkiyi ve bu etkide çalışanların iş yükü ve örgütle özdeşleşmelerinin rolünün sağlık sektöründe yapılan uygulama neticesinde belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik İklım

Etik davranışın değer ve ahlaki gelişim gibi bireysel özellikler ile ödül sistemleri, kurallar ve kodlar gibi örgütsel faktörlerin kombinasyonundan etkilendiği etik karar verme modellerinin birçoğu tarafından açıklanmaktadır (Trevino vd., 1998). Bireysel zellikler önemli olmalarına rağmen, örgütte yöneticilerin bağlamsal faktörleri bireysel özelliklere göre daha fazla kontrol edebilme yeteneğine sahip olması, bireysel faktörlerin etik dışı davranışı açıklamada tek başına yeterli olmaması nedeniyle örgütsel faktörlerin önemi artmıştır. YönetSEL perspektiften bakıldığında ise etik davranışı teşvik eden, etik olmayan davranışı kısıtlayan örgütsel uygulamalar ile çalışanların etik davranışı etkilenebilir.

Örgütlerde yapılan dışsal düzenlemeler her ne kadar kamuoyunda ve iş çevresinde güveni artırsa da, etik olmayan davranışı önlemede yetersiz kalmaktadır. Bireyler ve örgütler üzerinde etki oluşturabilen örgütsel evre özellikleri arasında yer alan etik iklim, etik olmayan kararları engelleyebilecek önemli örgütsel özelliklerden biri olarak öngörülmektedir (Kish-Gephart vd., 2010). Etik İklım; doğru davranışın ne olduğuna dair paylaşılan algı ve örgütte etik problemlerin nasıl ele alındığı (Victor ve Cullen, 1987:51), etik içeriğe sahip örgütsel uygulama ve süreçlerin ortak algısı (Victor ve Cullen, 1988:101), örgütün etik iklimi doğru davranışın ne olduğu ve etik sorunların nasıl ele alındığı hakkında paylaşılan anlayış (Sims, 1992) olarak tanımlanmaktadır.

Cullen ve çalışma arkadaşlarına göre (2003) etik iklim, ahlaki sonuçlar ile ilgili örgütsel uygulamaları yansıtan farklı alt iklim çeşitlerine sahiptir. Bu iklimler, örgüt içinde veya alt birimde karar vermek için etik muhakeme ve/ya davranışın belirli formu örgüt üyelerinde standart hale geldiğinde ve/ya kural oluşturduğunda oluşmaktadır. Üyeler örgütte karar verme için etik muhakemeyi veya davranışın belli formunu standart veya kural olarak kullanıldığına inandıklarında da artmaktadır.

Etik iklim, çalışanlara ahlaki bir ikilem ile karşılaştıklarında “Ne yapmalıyım?” sorusunun cevabını vermesi nedeniyle de yardımcı olmaktadır. Ayrıca, etik problemlerin tanımlanmasını da sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanların koşulları tespit ve değerlendirmeleri için “algısal bir lens” olarak hizmet etmektedir (Cullen vd., 2008). Etik iklim kişinin bireysel etik değerlendirmesini değiştirmez, ahlaki açıdan sorgulanabilen durumlara örgüt politikaları, sosyal düşünceler açısından bakılmasını sağlar (Ulrich, vd., 2007).

Etik iklim, örgüt kültürünün bir parçası olan örgüt ikliminin çeşididir. Kültür, örgüt üyeleri tarafından öğrenilen ve onların iş yapma yöntemlerini şekillendiren paylaşılan kurallar ve davranışlar sistemini kapsamaktadır (Verbeke vd., 1998:313). Schein(1985:19)’a göre örgütsel kurallar, değerler ve ritüeller örgüt kültürünün belirtileridir. Örgüt iklimi ise bireylerin çalışma ortamlarının kişilere olan etkisini algılama biçimi olarak kavramsallaştırılmaktadır (James vd., 1990). İklim böylece bireyin özelliğidir ve örgüt üyelerinin algıladığı ve paylaşılan, ortak bir yolla tanımladıkları özellikler setidir (Verbeke vd., 1998:313).

Newman ve çalışma arkadaşlarına göre (2017) etik iklimi belirleyen kavramlar etik iklimin sonuçları ile kıyaslandığında yazında daha az çalışılmıştır. Yaptıkları çalışmada etik iklimin belirleyicileri olarak liderlik, yönetsel uygulamalar, örgütsel uygulamalar, örgütsel ve kültürel bağlam ile bireysel farklılıklar kategorileri altında pek çok farklı değişkenin değerlendirilebileceğini açıklamışlardır. Newman ve çalışma arkadaşları (2017) tarafından etik iklimin sonuçları farklı kategorilerde değerlendirilmiştir. Bunlar; iş tutumları, etik niyetler, iş davranışı ve diğer etik çıktılar; psikolojik durumlar ve son olarak da performans ve diğer davranışsal çıktılardır.

Schwepker (2001)’e göre iklim çalışan davranışlarını rutin haline dönüştürür. Etik iklim çalışanlara örgütün etik beklentileri konusunda emareler verir ve bu sayede çalışanlar kendi içlerinde yaşadıkları etik ikilemleri çözebilir (Mulki vd., 2006). Bireylerin iş tercihlerinde etik örgütler önceliklidir (Trevino vd., 1998).

Genel olarak, etik iklim örgütlere ve bireylere fayda sağlamaktadır. Yöneticiler, etik ile ilgili beklentilerini etik kodlar ile ortaya koyarak etik iklimi örgütlere entegre edebilir ve böylece çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkileyebilir. Schwepker (2001)’e göre; etik olmayan davranışı özelleştiren, izleyen, vazgeçiren ve düzelten etik kodlar, örgütlerde (politikaları, direktifleri uygulayan, yürürlüğe koyan) etik iklimi yaratma ve etik olmayan davranışı azaltma aracı olarak kullanılmaktadır.

2.2. İş Yüğü

İş yüğü; genel olarak iş yerindeki talebin mevcut kaynaklara oranı olarak tanımlanmakta, çalışanın işi ile ilgili iş miktarını ve zaman baskısını ifade etmektedir (Spector ve Jex, 1998). Weiner (1982) iş yükünü çalışanın performansına ve iş görmesine etki eden baskı olarak tanımlarken, Bowling ve Kirkendall (2012) bireyin işinin zorluğunu veya miktarını yansıtan herhangi bir değişkeni içeren bütün kapsayıcı terimler olarak iş yükünü tanımlamaktadır.

Hart ve Wickens (1990) ise iş yükünü, insan-makine sisteminin bileşeni olarak çalışanın görevinin gereklerini yerine getirme maliyeti olarak tanımlamaktadır. Jung ve Jung (2001:342)'a göre Hart ve Wickens (1990)'ın vurguladığı maliyet; dikkat, biliş eksikliği veya kaynaklara tepki, ilave faaliyetleri icra edememe, duygusal ve bilişsel yorgunluk veya performansta azalma olarak yansıtılabilmektedir. Ancak, çalışanın sistemi güvenli ve verimli kullanmasını sağlayacak, yeteneklerini engellemeyen stresi oluşturan iş yükü kabul edilebilirdir.

Kabul edilebilir sınırın üzerindeki iş yükü; zaman baskısı, iş birikmesi, çok fazla çalışılması gerektiği hissi veya bitirilmesi gerekenden çok fazla işe boğulma olarak tanımlanmaktadır (Sherf vd, 2019). Bunun tam tersi, yani kabul edilebilir sınırın altında bir çalışma performansını gerektiren durumlar ise az, yetersiz iş yükünü tasvir etmektedir. Tüm bu iki durum, bireyler üzerinde çok farklı olumsuzluklara (tükenmişlik, stres, vb.) neden olabilmektedir. Arzu edilen dengeli iş yüküdür.

İş yükü, görev talebi, içinde bulunulan koşullar ile bireyin algısı, davranışları ve tecrübelerinin etkileşimi ile belirlenmektedir (DiDomenico&Nussbaum, 2008). Fiziksel ve/ya bilişsel görevleri kapsayan görev talebinin etkisi ile iş yükü algısı oluşma ihtimali ise bireyin görevi icra ederken sergilediği yeteneğe bağlıdır. Yetersiz görev icra süresi (Geurts vd., 2003), personel eksikliğinden kaynaklanan ilave görevler (Lee vd., 2015:522, Stuart vd, 2008:317), ekipman eksikliği (Ballet ve Kelchtermans, 2008:52), ortaklaşa çalışma kültürü eksikliği (Vardi, 2009:500), rol belirsizliği ve iş ortamı gerginliği (Jaramillo vd., 2011:349), çalışanın konumu (Peterson vd, 1995:446), çatışan farklı talepler (Duxbury&Higgins, 1991), fiziksel olarak yetersiz çalışma ortamı, yanlış teşkilatlanma, araç ve teknolojinin uygun kullanılmaması gibi faktörlerden oluşan performans engelleyiciler (Gürses vd., 2009), çalışma saatleri (Shirom vd., 2010) gibi nedenler iş yüküne sebep olabilmektedir. Gün içinde yapılması gerekli genel işin miktarı, işin zorluk derecesi, görev için tahsis edilen zaman, molaların sıklığı ve süresi, yetenekli personel, iş için gereksinim duyulan dikkat miktarı gibi farklı bileşenlerin etkileşimiyle de iş yükü oluşabilmektedir (Holden vd., 2011).

Bowling ve Kirkendall'a (2012:234) göre ağır iş yükü ile ilişkili örgütsel problemlerle mücadele için işe uygun çalışan seçimi ve çalışan eğitimi, işin yeniden tasarlanması gereklidir. Ağır iş yükünü azaltmaya yönelik önerilen diğer faaliyetlerden bazıları; yönetici desteği (Greenglass vd., 2003), iş tatminini artıracak uygulamalar (Duxbury&Halinski, 2014), sağlık ve güvenlik politika ve uygulamaları (Cullen vd., 2008), çalışanların işlerini yapmalarında destek sağlayan performans kolaylaştırıcılar (Carayon&Gürses, 2005:298), esnek çalışma düzenlemeleri ve yarı zamanlı (part-time) çalışan istihdamı ve işin ergonomik tasarımıdır (Sweeney&Summers, 2002).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Sosyal kimlik kuramının etkisiyle örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth (1992:103) tarafından örgütle bir olma algısı, örgütün başarı ve başarısızlıklarının çalışan tarafından sahiplenilmesi, Rousseau (1998) tarafından çalışanın kendini büyük bir bütünün parçası olarak algıladığı psikolojik bir durum, Dutton ve çalışma arkadaşları (1994:242) tarafından çalışanların kendi özelliklerini örgütün özellikleri ile tanımladıkları zaman oluşan psikolojik bağın bir çeşidi olarak tanımlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme, 'Çalışanın sorduğu ben kimim sorusunun' cevabını örgütlerin vermesinden dolayı sosyal özdeşleşmenin bir parçası olarak görülmektedir (Ashford &Mael, 1989:22).

Örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasındaki bağı iyi biçimde açıklayan önemli bir psikolojik olgu olmasından dolayı bu kavramın önemi örgütlerde giderek artmaktadır. Aktaş (2019)'a göre sürdürülebilir rekabet elde edilebilmek için örgütlerin yetişmiş, nitelikli ve tecrübeli personeli elde tutması gerektiğinden örgütsel özdeşleşme bunu sağlayacak önemli bir etkidir. Özellikle son dönemde çalışan sadakatinde görülen bozulmanın artması, örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan koşulların ve sonuçlarının öneminin artmasına neden olmuştur (Van Knippenberg & Van Schie, 2000:73).

Ellemers ve çalışma arkadaşlarına göre (2004) örgütsel özdeşleşme üyelerin kimliklerini geliştirir. Temel insani bir fonksiyon olan özdeşleşme neticesinde, çalışanların sosyal ihtiyaçları (fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyacı) karşılanabilmektedir. Pratt (1994) özdeşleşmenin bilişsel ve duygusal uyumsuzlukları çözmeye yardımcı olan mekanizma olarak hizmet ettiğini ifade etmektedir.

Cheney'e (1983) göre özdeşleşme işyerindeki yabancılaşma durumuna bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgütle özdeşleşme nedenlerinden bir diğeri bağlanma ve ait olma ihtiyacını karşılamaktır ve özdeşleşme çalışanın sosyal izolasyondan kurtulmasına yardımcı olmaktadır. Tajfel (1982:2)'e göre grubun tanımlanabilmesi için içsel ölçüt olarak değerlendirilen grup özdeşleşmesi gereklidir. Özdeşleşme çalışanın kendini geliştirme ihtiyacı tarafından da yönlendirilmektedir. Örneğin, kurumsal kimlikler çalışana prestij ve statü sağlayarak çalışanın kendine verdiği değeri artırmaktadır (Pratt, 1994). Örgüt üyeleri artan biçimde belirsizlik, küresel rekabet nedeniyle endişe, örgütsel küçülme, iş aile gerilimi gibi örgütsel değişimler ile karşılaşmakta ve bunlara karşı bütünsel ihtiyaçlarını karşılamak için örgütüyle özdeşleşerek bu ihtiyaçlarını gidermektedir (Pratt, 1994).

Bhattacharya ve Sen (2003)'e göre, özdeşleşme, çalışanların psikolojik olarak örgüte bağlanmalarına, örgüt üyeleri ile iş birliği ve etkileşim halinde belirlenen amacı gerçekleştirmek için üyelerini motive eden örgütlere çalışanın ilgi göstermesine ve örgütlerin faydası için daha fazla çaba sarf etmesine neden olmaktadır.

Ashford ve Mael (1989) dış grup tehdidinin çalışanın örgütüyle özdeşleşmesini artırabileceğini ifade etmektedir. Güvenlik endişesi nedeniyle oluşan örgütle özdeşleşme, çalışanın bazı zorlamalar hissettiği koşullarda oluşabilmektedir. Bu durum, rehineri alıkoyan kişiye rehinerin bağlanması ile açıklanan Stockholm sendromunu andırmaktadır. Örgüt üyeleri piyasada iş bulma seçenekleri az olduğunda, örgütte kalma zorunluluğu hissetmekte, sonraları sendromu andıran biçimde bu zorunluluk özdeşleşmeye evrilmektedir (Ashford ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar üzerinde oluşturduğu diğer etkileri; iş tatminini, işe katılımı ve iş motivasyonunu artırması, işten ayrılma niyetini azaltması, (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000), örgütsel vatandaşlık davranışına yönlendirmesi (Van Dick vd., 2006), işe adanmaya katkı yapması (Karanika-Murray vd., 2015), iş performansını artırması (DeConinck, 2011), örgütsel bağlılığı artırması (Cheney ve Thompkins, 1987), olarak özetlemek mümkündür. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile çalışanların verimliliği, üretkenliği ve hedefe yönelmeleri arasında pozitif ilişki olduğu (Lee, 1971) tespit edilmiştir.

Özdeşleşmenin örgütler üzerinde de etkisi kaçınılmazdır. Örneğin; özdeşleşme çalışan bağlılığını artırmakta, çalışanlarda düşük yıpranmaya neden olmakta ve örgüt içi çatışmayı aza indirmekte, örgütün değerleri ile uyum oluşturmaktadır (Dutton vd., 1994). Bu nedenle örgütler tarafından desteklenmektedir. Cheney'e (1983:158) göre, özdeşleşmeyi destekleme birçok kurum politikasının amacıdır, o amaç herşeyden önce çalışanların akıllarında örgütün

lehine karar verecekleri garantisi ile gelmekte ve örgütler özdeşleşme aracılığıyla çalışanlarını kontrol etmektedir.

2.4. Yenilikçi İş Davranışı

İnovasyon (yenilik) ile genel anlamda örgüte faydası olan, oluşan koşullara ve zorlayıcı görevlere yeterli çözüm sunan yeni ürün ve süreçler kastedilmektedir. Yenilik günümüzde rekabet avantajı sağlamak ve hızlı değişen ortama uyum sağlayabilmek için vazgeçilmez bir faktör, örgütlerin performansına katkı sağlayan bir kavram olarak görülmektedir. Ayrıca, artan müşteri beklentileri, rekabet ve pazar dinamikleri ile başa çıkabilmek için örgütlerin başvurduğu önemli araçlardan biridir (Fay vd., 2015:261).

Örgütler yenilikçilikleri sayesinde oluşan zorluklara daha hızlı tepki verebilir, yeni ürün ve pazar fırsatlarını daha iyi kullanabilir (Bos-Nehles vd., 2017:1228). Ancak, örgütler yenilikçi çalışanları olmadan bunu başaramaz (Abstein & Spieth, 2014). Getz ve Robinson (2003), işletmelerde fikir gelişiminin nedeninin %80'inin çalışanlarından kaynaklandığını, %20'sinin ise yapı veya stratejiden kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Yenilikçi iş davranışı, Scott ve Bruce (1994) tarafından çalışanın yeni ürün, süreç ve hizmet yaratma amaçlı davranışı olarak tanımlanmıştır. Söz konusu davranışın akla gelen ilk anlamı örgüte yenilikçi çıktı ve fayda sağlamasıdır. West ve Farr'a (1989:9) yenilikçi davranış; işyerinde tanımlı bir rol içinde, daha geniş anlamda topluma, örgüte, gruba veya bireye anlamlı fayda sağlamak için tasarlanan, benimseyen ilgili birime kişinin, örgütün, grubun yeni düşüncelerinin, süreçlerinin, ürünlerinin ve prosedürlerinin kasıtlı tanıtılması ve uygulanmasıdır. Bireyin işi ile ilgili bir rol, grup ve örgüt içindeki davranışlarını yeni ve faydalı düşünceleri tanıtma ve başlatmaya yönelik kasıtlı olarak yöneltmesidir (De Jong, 2006:19). Yuan ve Woodman (2010)'a göre; çalışanlar tarafından ürün, teknoloji ve iş yöntemleri için yeni fikirlerin geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanmasıdır. Yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörler aşağıda sunulmuştur.

Kategori	Faktörler
Bireysel	Girişimci kişilik, özyeterlilik, inisiyatif alma, proaktif kişilik, kullanılabilirlik, eğitim seviyesi, problem çözme tarzı, öğrenen hedef yönelimi, beklenen performans ve çıktı.
İşe yönelik	İş özerkliği, iş talepleri, işlevsel esneklik, rol yönelimi, iş kontrolü, iş tecrübesi, yenilik zorunluluğu, işyerindek etki, psikolojik ve yapısal güçlendirme.
Takımsal	Takım lider desteği, takım desteği, takım yöntem kontrolü ve takımın rol genişliği
İlişkisel	Katılımcı liderlik, destekleyici liderlik, dönüştürücü liderlik, etkiye dayalı liderlik, lider-üye etkileşimi, iş dışı temaslar, motive edici lider davranışları.
Örgütsel	Örgüt iklimi, yenilik için destek, örgütün girişimcilik stratejisi, yenilik stratejisi, bilgi yapısı, ödeme, çalışan yeniliği için istek.

Kaynak: Tamara Oukes (2010); "Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer," BS thesis. University of Twente, s. 17.

2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlama açısından nitelikli iş gücünü elde bulundurmaları ve işlevsel olmayan iş gücü devrini önlemeleri gereklidir. Bu nedenle Tett ve Meyer (1993:259) tarafından işten ayrılma davranışını en iyi açıklayan öncüllerden biri olarak değerlendirilen çalışanların işten ayrılma niyeti engellenmelidir. Buna yönelik en basit anlamda örgütlerin öncelikle bu niyetin oluşmasına yönelten sebepleri tespit etmesi, müteakiben bu sebepleri ortadan kaldıracak adımları atması gerekmektedir.

İşten ayrılma sadece maliyet açısından değerlendirildiğinde bile örgütlere büyük yük getirmektedir. İçinde bulunulan sektöre göre değişkenlik göstermekle birlikte işten ayrılan her bir çalışanın örgüte maliyetinin 400\$ ile 4700\$ arasında olacağına dair tahminlerde bulunulmuştur (Liou, 1998:161). Başka bir çalışmada ise; yeni işe başlayan tecrübesiz çalışanın yıllık ücretinin %30-50'si oranında, bölüm yöneticisinin ise %125-200 oranında örgüte maliyet (İşe alma, işlem ve zaman maliyetleri, hizmet içi eğitim maliyeti, boş kapasite üretim kaybı, gibi maliyet kalemlerinden oluşmaktadır.) yükleyebileceği belirtilmektedir (The Talent Group, 2019).

İşten ayrılma niyeti çalışanın yaptığı mevcut işini bırakma olasılığını ifade etmektedir (Belete, 2018). Çalışanın işini terk etme eğilimi (Slattery & Selvarajan, 2005:6), ayrılma veya kalma ihtimalidir (Cotton & Tuttle, 1986). Bilinçli ve planlı bir biçimde örgütten ayrılma olarak değerlendirilmelidir (Tett & Meyer, 1993:242). Bu niyet, gerçek anlamda çalışanlara ve örgütlere ciddi problemler açan işten ayrılmalara neden olmaktadır (Allen vd., 2003). Yazında önemli bir yer tutan işten ayrılma niyeti kavramı ile çalışanın kendi isteği ile örgütten ayrılması açıklanmaktadır.

Yılmaz ve Halıcı (2010:96-97) işten ayrılmanın örgütlere getireceği toplam maliyet kalemlerinin; yeni çalışanın işe alım ve eğitim maliyeti, yetersiz işgücü nedeniyle üretim kaybı, iş başlangıcında işe ödenen ücretin üretilene kıyasla fazla olması nedeniyle, maliyet etkin olmama, işe geçiş sürecinde oluşan iş kaybı, hata ve kazaların maliyet artırıcı etkisi, siparişleri karşılama baskısı ve fazla mesai ücret artışı oluşabileceğini ifade etmektedir. İşten ayrılma oranı yüksek olması durumunda söz konusu maliyet daha da artacaktır.

Dalton ve çalışma arkadaşlarına göre (1981:716); ayrılma örgütün çalışanın ayrılma isteğine kayıtsız kaldığı "işlevsel ayrılma" ve örgütün kayıtsız kalmayarak çalışanın ayrılmasına isteksiz olduğu "işlevsel olmayan ayrılma" olmak üzere iki biçimde açıklanmalıdır. Örgütün asıl amacı işlevsel olmayan işten ayrılmaları önlemek, en azından kontrol altında tutmaktır.

Örgütler, nitelikli çalışanlarının işten ayrılma niyetini oluşmadan engellemelidir. Bunun için, işten ayrılma araştırmalarında olumsuz sonuçlarını bertaraf etmek için işten ayrılmanın öncüllerine odaklanılmıştır (Mobley, 1982). Bu çerçevede; yazında, etkili liderlik (Wells & Peachey, 2011) ve insan kaynakları uygulamaları (Basnyat & Lao,2019), stresin engellenmesi (Griffeth, vd., 2000), olumlu iş tutumları (Sutton & Griffin, 2004), çalışan memnuniyetsizliğinin azaltılması (Koys, 2001) ve memnuniyetsizliğe neden olan çalışma koşulları, yönetici desteği, rol çatışması gibi koşulların uygun hale getirilmesi (AlBattat & Som, 2013), amaç ve değer uyumsuzluğunun giderilmesinin (Dysvik & Kuvaas, 2010) işten ayrılma niyetini azaltıcı etkileri olduğu vurgulanmaktadır.

2.6. İş Performansı

Performans, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ile ilgili sonuçları ifade eden örgütsel performans; bölüm, grup amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi ile ilgili sonuçları ifade eden grup/bölüm performansı; bireyin görevini gerçekleştirilmesi ile ilgili sonuçları ifade eden ve diğer performans hedeflerinin temelini oluşturan bireysel performans (Sonentag, 2001) olarak üç tipoloji altında incelendiği görülmektedir. Örgüt ve grup performansının öncülü ve onların üzerinde önemli etkisi olduğu düşünülen bireysel çalışan performansı örgütler için önemlidir.

Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek ve en nihayetinde rekabet avantajı kazanmak için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgütler için çalışanların performansı önemli olduğu kadar, çalışanlar içinde performans önemli anlamlar taşımaktadır. Görevlerin

iyi şekilde icra edilmesi, çalışanlar için tatmin ve gurur kaynağı olabilir. Ayrıca, performans genellikle çalışanlara fayda sağlayan uygulamalar (ödül, ilave ücret, terfi, vb.) ile ödüllendirilir. Tek başına olmasa da performans iş gücü piyasasında gelecek kariyer gelişimi ve başarısında bir gereksinim olarak göze çarpmaktadır. Yüksek performanslı çalışanların örgüt içinde daha kolaylıkla ödüllendirileceği, düşük performanslı olanlara göre kariyer fırsatlarına daha rahat biçimde ulaşabileceklerine dair genel bir algı örgütlerde ve çalışanlarda yaygındır (Van Scotter vd., 2000).

Kanfer'a (1990:80) göre; performans kavramsallaştırılırken sonuç ve faaliyet (davranış) boyutunun vurgulanması gerekmektedir. Faaliyet boyutu, çalışanın iş koşullarında örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik yaptıklarını ifade ederken, sonuç boyutu bireyin davranışının hasılasını vurgulamaktadır. Sonuç ve faaliyet boyutu gözlemsel olarak birbiriyle ilişkili olsa da, tamamen birbiriyle örtüşmemektedir. Brumback'e (1988:387) göre performans, davranışlar ve sonuçlar anlamını taşımaktadır. Davranışlar icra eden kişiden yayılır ve performansın soyuttan harekete dönüşmesini sağlarken, sonuçlar çıktıdır. Rotundo ve Sackett (2002:66) performansı örgütün amaçlarına katkı sağlayan bireyin kontrolünde olan hareket ve davranış olarak tanımlamaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırmada; çalışanların etik iklim algısının, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde yarattığı etkiyi ve bu etkide çalışanların iş yükü ve örgütle özdeşleşmelerinin rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Etik iklim konusunda yapılan uygulamalı çalışmalar neticesinde etik iklimin birçok örgütsel davranış (iş tatmini, rol stresi, rol belirsizliği, iş performansı, örgütsel bağlılık, vb.) üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Wang&Hsieh, 2012; Shafer vd., 2013, Sims ve Kroek, 1994). Ancak, etik iklimin doğrudan davranış üzerinde etki yaratmayacağını vurgulayan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Gartner (1991)'a göre etik iklim doğrudan davranışı etkilememektedir. Etik iklim, bireyin kullandığı karar verme ölçütünü etkileyerek etik karar vermeyi şekillendirmekte, dolaylı olarak davranış değişkenleri üzerinde etki yaratmaktadır. Bu araştırma ile etik iklimin diğer sonuç değişkenleri üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkisi incelenerek yazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

İş yükü ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarında da farklılıklar görülmektedir. Yazın incelendiğinde, iş yükünün iş performansını pozitif etkilediğini gösteren çalışmalar ile iş performansını negatif etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu araştırma ile iş yükü algısı ve iş performansı arasındaki ilişki incelenerek, elde edilecek sonuçlar ile yazına katkı sağlanacaktır.

Yazın incelendiğinde, çalışanların etik iklim algısı üzerinde etkisi olabilecek faktörler ile etik iklimin etkisini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmaların miktarının sınırlı olduğu görülmektedir. Örneğin, etik iklimin performans ile arasındaki ilişki incelenmesine rağmen etik iklimin etkisini sınırlandırabilecek, etik iklim ile etkileşimde bulunabilecek (etik iklimin etkisini artıracak, azaltacak veya etkininin yönünü değiştirecek) iş yükü, iş stresi, vb. değişkenler ile yapılan çalışmaların sayısı azdır. Ayrıca, araştırmadaki modele uygun olarak etik iklimin diğer değişkenler ile ilişkisinde iş yükünün düzenleyici (moderator) olarak değerlendirildiği çalışmaya yazın incelemesi neticesinde rastlanılmamıştır. Bu çerçevede, etik iklimin diğer değişkenler ile ilişkisinde iş yükünün düzenleyici etkisinin incelenerek yazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt çıktılarına olumlu yönde etkilediği yazın incelendiğinde görülmektedir. Yapılan yazın incelemesi neticesinde etik iklimin modelde yer alan diğer değişkenler ile ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin etkisini ortaya koyan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşmenin etkisi incelenerek yazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Dışsal etkenler bazen örgütlerin temel değerlerini etkilemektedir. Örneğin, küresel mali krizin yaşandığı yüksek rekabetçi bir ortamda işletmenin çalışanlarının algıları, tutum ve davranışları krizden etkilenen işletme uygulamalarından etkilenebilmektedir. Bu çerçevede, özellikle son dönemde sağlık çalışanlarının pandemi nedeniyle içinde buldukları durum göz önünde bulundurulduğunda, olağan dışı dönem olarak değerlendirilebilecek bu dönemde elde edilen sonuçlar ile diğer dönemlerde yapılan çalışmalar ile kıyaslama yapılarak yazına katkı yapılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığınca en son 30.09.2020 tarihinde yayımlanan ayrıntılı 2019 yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığı Haber Bülteni'ne göre Türkiye'deki toplam sağlık çalışanı sayısı 1.033.767 (personel ve hizmet alımı dahil) kişidir. Araştırmanın örneklemini Aydın il merkezindeki hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın en son illere göre sağlık çalışan sayısının yayımlandığı 2018 yılı Sağlık İstatistiğine göre Aydın ilinde görev yapan sağlık çalışanı miktarı toplam 11.110 kişidir. Büyüköztürk (2004)'e göre örneklemin KMO ve Bartlett testinin anlamlı çıkması ve değerinin 0,60'dan büyük olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunun göstergesidir. Bu amaçla örnekleme KMO ve Bartlett testi yapılmış, KMO örnekleme uygunluğu test sonucu anlamlı ($p < 0,05$) ve 0,92 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler örnekleme büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir.

Araştırmada veriler Türkiye'de geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin yer aldığı anket formu ile toplanmıştır. Trevino (1986)'ya göre işletmelerde yöneticiler etik ölçümlere sıcak bakmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada çalışanların tereddütlü davranmasını engellemek amacıyla, çalışanın kimlik bilgisi, çalışılan kurum bilgisini içeren sorular anket formundan çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıdadır:

Etik iklim algısı; Schwepker ve çalışma arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Akın (2019) tarafından uyarlanan tek boyutlu dokuz sorudan oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Akın (2019) tarafından ölçeğin güvenilirlik değeri (α) 0,87 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, "Çalıştığım işletmenin resmi, yazılı etik kuralları vardır. İşletmenin tepe yönetimi etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğinin bilinmesini sağlamıştır" gibi sorulara cevaplar, beşli Likert ile alınmıştır. Ölçekte yer alan "Çalıştığım işletmede çalışanları zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten bir ortam bulunmaktadır" ifadesi olumsuz yargı içermesi nedeniyle ters kodlanmıştır. Bu çalışmada, etik iklim algısı ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,97, tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,90 ila 0,94 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2/sd=4,27$; $RMR=0,02$; $NFI=0,97$; $RMSEA=0,07$; $CFI=0,98$; $GFI=0,94$; $AGFI = 0,89$).

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri; Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Tüzün (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek ile ölçülmüş, Tüzün (2006) tarafından ölçeğin güvenilirlik değeri (α) 0,78 olarak tespit edilmiştir. Toplam 6 maddeden ve tek boyuttan oluşan bu ölçekte; "Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır, Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar olursa rahatsızlık hissederim, vb.," gibi sorulara

cevaplar, beşli Likert ile alınmıştır. Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,97, tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,91 ila 0,96 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2/sd=2,90$; RMR=0,011; NFI=0,99; RMSEA=0,07; CFI=0,99; GFI=0,98; AGFI=0,95).

Çalışanların iş performansı; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 maddelik iş performansı ölçeği ile ölçülmüş, Çöl (2008) tarafından ölçeğin güvenilirlik değeri (α) 0,78 olarak tespit edilmiştir. Toplam 4 maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçekte "Görevlerimi tam zamanında tamamlarım, iş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum, vb.," gibi sorulara cevaplar beşli Likert ile alınmıştır. Bu çalışmada, iş performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,92, tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,88 ila 0,93 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2/sd=3,58$; RMR=0,09; NFI=0,99; RMSEA=0,08; CFI=0,99; GFI=0,99; AGFI=0,95).

Çalışanların iş yükü algısı; Peterson ve çalışma arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen ve Derya (2008) tarafından uyarlaması yapılan güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak saptanan tek boyutlu 11 maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekte, "İş yüküm oldukça ağırdır, işim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor, vb.," sorulara cevaplar beşli Likert ile alınmıştır. Ölçekte yer alan "İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum" ifadesi olumsuz yargı içermesi nedeniyle ters kodlanmıştır. Bu çalışmada, iş yükü algısı ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,636 bulunmuştur. Güvenilirlik analizi neticesinde 3'üncü madde atılarak güvenilirlik değeri (α) 0,774'e yükselmiştir. Yapılan faktör analizi neticesinde, 8, 9, 10 ve 11'inci maddelerin faktör yükleri 0,70 altı olması nedeniyle bu maddeler atılmış, tek faktör altında toplanan diğer maddelerin faktör yüklerinin 0,845 ila 0,88 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu maddeler ölçekten atılarak yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda (madde 1, 2, 4, 5, 6, 7 ile) elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2/sd=4,04$; RMR=0,015; NFI=0,99; RMSEA=0,08; CFI=0,99; GFI=0,98; AGFI=0,93).

Çalışanların işten ayrılma niyeti Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen, Ok (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüş, ölçeğin güvenilirlik değeri Ok (2007) tarafından (α) 0,76 olarak tespit edilmiştir. Toplam 5 maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçekte; "Sık sık bu işi bırakmayı düşünürüm, Başka bir kurumda iş arıyorum, vb.," gibi sorulara cevaplar beşli Likert tipi ölçek ile alınmıştır. Bu çalışmada, işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,96, tek faktör altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,92 ila 0,95 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri iyi uyum seviyesindedir ($\chi^2/sd=2,02$; RMR=0,05; NFI=0,99; RMSEA=0,05; CFI=0,99; GFI=0,99; AGFI=0,97).

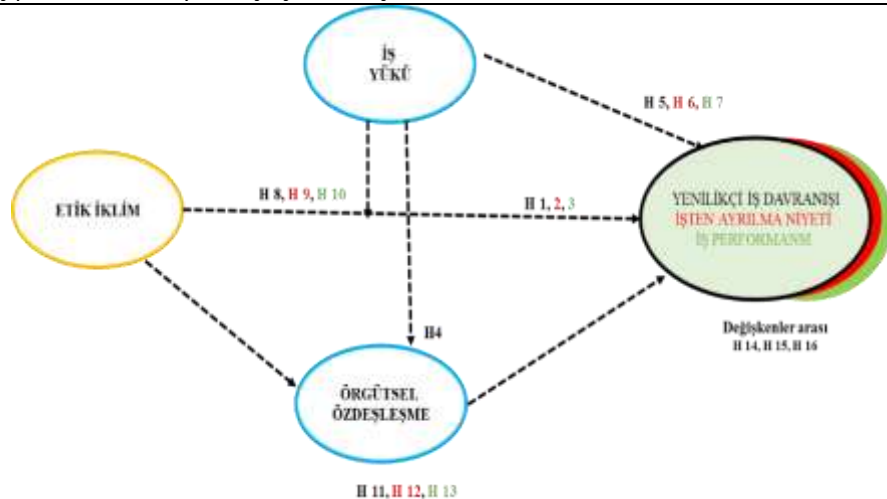
Çalışanların yenilikçi iş davranışları; DeJong ve Den Hartog (2007) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Biçer (2017) tarafından yapılmış, güvenilirlik değeri (α) 0,90 olarak tespit edilmiştir. Toplam 10 maddeden ve tek boyuttan oluşan bu ölçekte; "Günlük rutin işlerim içerisinde yer almayan meseleleri de dikkate alırım, Konuların/işlerin nasıl geliştirilebileceğini merak ederim vb.," gibi sorulara cevaplar beşli Likert tipi ölçek ile alınmıştır. Bu çalışmada, yenilikçi iş davranış ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) 0,90 olarak tespit edilmiştir. 1 ve 10'uncu maddenin faktör yükleri 0,70 altı olması nedeniyle bu maddeler atılmış, tek faktör altında toplanan diğer maddelerin faktör yüklerinin 0,79 ila 0,90 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu iki madde

ölçekten atılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2/sd=2,614$;RMR=0,023;NFI=0,98;RMSEA=0,06;CFI=0,99;GFI=0,97; GFI=0,94).

Anket formları internet üzerinden Google Forms aracılığıyla 100 sağlık çalışanına, rastlantısal ve yansız olarak seçimi yapılan 650 sağlık çalışanına ise basılı olarak dağıtılmıştır. Gönüllük esasına göre katılımcıların anket formlarını doldurmaları talep edilmiştir. Google Forms aracılığıyla ile bildirim yapılan 100 anketten 88 adedi sağlık çalışanları tarafından cevaplanmış, basılı olarak dağıtımı yapılan 650 anketten ise 325 adedi cevaplanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %55,06'dır. Anketlerin incelenmesi neticesinde eksik, hatalı olarak işaretlenen 24 anket iptal edilerek 389 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anket oranı % 51,8'dir. Bu çerçevede, örnekleme Aydın ilinde görev yapmakta olan ve gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmacının anket formunu dolduran 389 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

Anket aracılığıyla elde edilen veriler AMOS ve SPSS 26 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin ve modelin örnekleme uyumluluğunu belirlemek için yapı geçerliliği, kullanım kolaylığı sağlaması ve SPSS ile uyumu nedeniyle AMOS programı ile yapılmıştır. Bağımlı bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler Korelasyon katsayısı kullanılarak hesap edilmiştir. Değişkenlerin demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırma hipotezleri ve model üzerinde gösterimi aşağıdadır.

H1: Çalışanların etik iklim algıları yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak etkiler.
H2: Çalışanların etik iklim algıları işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.
H3: Çalışanların etik iklim algıları iş performanslarını anlamlı olarak etkiler.
H4: Çalışanların iş yükü algıları, örgütle özdeşleşmelerini anlamlı olarak etkiler.
H5: Çalışanların iş yükü algıları, yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak etkiler.
H6: Çalışanların iş yükü algıları, işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.
H7: Çalışanların iş yükü algıları, iş performanslarını anlamlı olarak etkiler.
H8: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi düzenler.
H9: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi düzenler.
H10: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi düzenler.
H11: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H12: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H13: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.
H14:Çalışanların işten ayrılma niyetleri iş performanslarını etkiler.
H15:Çalışanların işten ayrılma niyetleri yenilikçi iş davranışlarını etkiler.
H16: Çalışanların iş performansları yenilikçi iş davranışlarını etkiler.



4. BULGULAR

Katılımcıların; yaş aralığının 19 ila 62 arasında değişmekte olduğu, yaş ortalamasının 32,51 olduğu, 240'ünün kadın (%61,7), 149'unun erkek (%38,3) olduğu, 216'sının evli (%55,5), 173'ünün bekar (%45,5) olduğu, eğitim seviyesinin en az lise seviyesinde olduğu [lise mezunu 124 kişi (%31,8), ön lisans mezunu 172 kişi (%44,2), lisans 71 (%18,3), lisans üstü 22 kişi (%5,7)], 26'sının (%6,7) yönetici pozisyonunda olduğu (sorumlu hemşire, servis/bölüm sorumlusu, vb.) toplam iş tecrübesi 1-5 yıl arası olan 132 kişi (%33,9), 6-10 yıl arası olan 124 kişi (%31,9), 11-20 yıl arası 75 kişi (%19,3), 21 yıl üzeri 49 kişiden (%12,6) oluştuğu görülmektedir.

Değişkenlerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığı ($p < 0,05$) ve homojenlik göstermediği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu nedenle parametrik olmayan test yöntemlerinden Kruskal-Wallis testi kullanılarak değişkenlerin demografik gruplar (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, işletmedeki konum, çalışma süresine göre) arasında farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Çalışanların tamamının yaşları arttıkça etik iklim algılarının ve iş performanslarının arttığı ve ayrıca 50 yaşın altındaki çalışanların yaşları arttıkça, örgütle özdeşleşme seviyelerinin, yenilikçi iş davranışlarının arttığı, işten ayrılma niyetleri ve iş yükü algılarının azaldığı, değişkenlerin tamamının hastane çalışanları meslek gruplarına ve cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, evli olan çalışanların etik iklim algılarının, örgütleriyle özdeşleşmelerinin, iş performanslarının bekar olan çalışanlardan yüksek olduğu, bekar olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ise evli olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu, çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça etik iklim algılarının ve iş performanslarının arttığı, iş yükü algılarının azaldığı, lisans üstü eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar dışındaki çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça örgütle özdeşleşmelerinin arttığı, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, çalışanların toplam, sektörde ve bulunulan işletmedeki çalışma süresi arttıkça; etik iklim algılarının, örgütle özdeşleşmelerinin, iş performanslarının arttığı, iş yükü algılarının, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, yönetici konumunda olan çalışanların etik iklim algılarının, örgütle özdeşleşme, iş performansının, diğer sağlık çalışanlarından yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise diğer sağlık çalışanlarından düşük olduğu, demografik gruplara yönelik yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgulardır.

Değişkenlere ait betimleyici istatistikler Tablo'da sunulmaktadır. Görüldüğü üzere tüm değişkenler ortalamının üzerindedir ve iş yükü algısının ortalama puanı diğer değişkenlerin ortalama puanından yüksektir.

Değişken	Toplam	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.S.
Etik İklim Algısı	389	1	5	2,96	1,17
Örgütsel Özdeşleşme	389	1	5	2,93	1,18
İş Performansı	389	1	5	3,27	0,87
İş Yükü Algısı	389	1,33	5	3,74	1,08
İşten Ayrılma Niyeti	389	1	5	2,94	1,2
Yenilikçi İş Davranışı	389	1,18	4,9	3,34	1,02

Araştırmada korelasyon analizi sonucunda etik iklim algısının; örgütsel özdeşleşme ($\rho = 0,536$; $p < 0,01$) ve iş performansı ($\rho = 0,433$; $p < 0,01$) ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu, iş yükü algısı ($\rho = -0,415$; $p < 0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($\rho = -0,580$; $p < 0,01$) ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu, yenilikçi iş davranışı ile de aralarında ilişki bulunmadığı ($\rho = 0,075$; $p > 0,01$), örgütsel özdeşleşmenin; iş performansı ($\rho = 0,292$; $p < 0,01$) ve yenilikçi iş davranışı ($\rho = 0,253$; $p > 0,01$) ile pozitif, iş yükü algısı ($\rho = -0,453$; $p < 0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($\rho = -0,434$; $p < 0,01$)

ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu, iş performansının; iş yükü algısı ($\rho=-0,227$; $p<0,01$) ve işten ayrılma niyeti ($\rho=-0,321$; $p<0,01$) ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu, yenilikçi iş davranışı ($\rho=0,074$; $p>0,01$) ile aralarında anlamlı ilişki bulunmadığı, iş yükünün algısının; işten ayrılma niyeti ile pozitif ($\rho=0,402$; $p<0,01$) ve yenilikçi iş davranışı ($\rho=-0,102$; $p<0,05$) ile negatif ve anlamlı ilişkili olduğu, işten ayrılma niyeti ile yenilikçi iş davranışı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu ($\rho=-0,186$; $p<0,01$) bulgusu elde edilmiştir.

4.1. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmada regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Çalışan etik iklim algısının, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine göre, çalışan etik iklim algısının; yenilikçi iş davranışını ($\beta=0,101$; $p<0,05$), işten ayrılma niyetini ($\beta = -0,63$; $p<0,05$), iş performansını anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,462$; $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Bağımsız Değişken	Yenilikçi İş Davranışı		İşten Ayrılma Niyeti		İş Performansı	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Etik İklim Algısı	0,101**	0,008	-0,628**	0,393	0,462**	0,163
ΔF	3,980**		251,717**		105,194**	

** $p<0,05$

Çalışan iş yükü algısının, örgütsel özdeşleşme, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo'da özetlenmiştir. Analiz sonucuna göre; çalışan iş yükü algısının örgütsel özdeşleşme ($\beta= -0,469$; $p<0,05$) işten ayrılma niyeti ($\beta=0,453$; $p<0,05$), iş performansı ($\beta= -0,174$; $p<0,05$) ve yenilikçi iş davranışı ($\beta= -0,139$; $p<0,05$) üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş yükünün fazla olduğuna dair çalışanlarda algı oluştuğunda, çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi, iş performansı, yenilikçi iş davranışında bulunma eğilimi azalmakta, işten ayrılma niyeti ise artmaktadır.

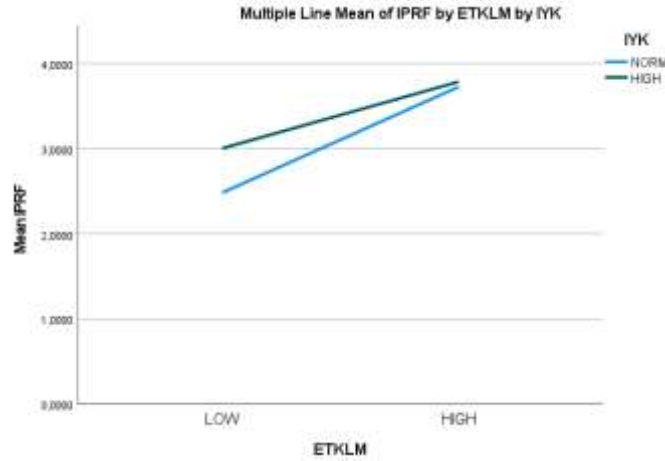
Bağımsız Değişken	Örgütsel Özdeşleşme		Yenilikçi İş Davranışı		İşten Ayrılma Niyeti		İş Performansı	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
İş Yükü Algısı	-0,469	0,218	-0,139	0,017	0,453	0,203	-0,174	0,028
ΔF	109,032**		7,633**		100,088**		12,059**	

** $p<0,05$

Çalışan etik iklim algısı ile yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişki üzerinde iş yükü algısının düzenleyici rolü regresyon process v.3.5 ile test edilmiştir. İş yükü algısının düzenleyici rolünden bahsedebilmek için etik iklim algısı ile iş yükü algısı çarpılarak elde edilen etkileşim teriminin anlamlı olması gerekmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre; etkileşim teriminin yenilikçi iş davranışı [$F(1, 385)=0,075$, $p=0,93$] ve işten ayrılma niyeti [$F(1, 385)=51,71$, $p=0,47$] üzerinde etkisinin olmadığı, iş performansı üzerinde anlamlı etki oluşturduğu tespit edilmiştir [$F(1, 358)=13,84$, $p=0,02$].

Etkileşim teriminin iş performansı üzerindeki etkisini görmek amacıyla SPSS yardımıyla aşağıdaki Şekil'deki grafik hazırlanmıştır. Söz konusu grafik incelendiğinde; çalışan iş performansı değerlendirmesinin (etik iklim ve iş yükü algısında fark gözetmeksizin) ölçek ortalamasının üzerinde olduğu, iş yükü algısı yüksek olan çalışan iş performansının iş yükü algısı normal olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu, iş yükü algısı eğimleri karşılaştırıldığında, iş yükü algısı normal çalışanlarda etik iklim algısı nedeniyle iş performansı değişiminin fazla olduğu (etik iklim algısı daha fazla etkili), etik iklim algısı yüksek ise iş yükünün iş performansı

üzerindeki etkisinin fazla olmadığını, söylemek mümkündür.



Örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişkenler üzerinde etkisi aracılık testi ile incelenmiştir. Aracılık testini gerçekleştirebilmek için bazı ön koşulların oluşması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu ön koşullar; bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi, bağımsız değişkenin anlamlı şekilde aracı değişkeni etkilemesi, aracı değişkenin anlamlı şekilde bağımlı değişkeni etkilemesi, aracı değişkenin etkisi kontrol altında tutulduğunda; daha önceden bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında var olan anlamlı etki;

- Değişiklik göstererek anlamsızlaşırsa; aracı değişkenin tam aracılık etkisinden (full mediation),
- Anlamlı ilişkide azalma görülürse, bu durumda çoklu aracılık etkisi söz konusu olacağı için kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden bahsetmek gerekmektedir. Yukarıda açıklananlar çerçevesinde ön koşullar regresyon analizi ile test edilmiştir. Test sonuçları aşağıda Tablo'da sunulmuştur.

Bağımsız Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme β	Yenilikçi İş Davranışı β	İşten Ayrılma Niyeti β	İş Performansı β
Test-1				
Etik İklim Algısı	-	0,101**	-0,628**	0,462**
ΔR^2		0,008	0,393	0,163
ΔF		3,980**	251,717**	105,194**
Test-2				
Etik İklim Algısı	0,145**			
ΔR^2	0,019			
ΔF	8,334**			
Test-3				
Örgütsel Özdeşleşme	-	0,294**	-0,449**	0,291**
ΔR^2		0,084	0,20	0,083
ΔF		36,544**	97,855**	35,917**
Test-4				
Etik İklim Algısı	-	0,086**	-0,545**	0,433**
Örgütsel Özdeşleşme		0,341**	-0,150**	0,054**
ΔR^2		0,087	0,407	0,212
ΔF		19,432**	134,025**	53,101**

**p< 0.05

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; en son aşamanın standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, tüm değişkenlerde düşüş olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; bu araştırmada örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinden bahsetmek mümkündür. Ayrıca, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığı internet üzerinden Baron ve Kenny (1986) Sobel Testi paket programı ile de test edilmiştir. Test neticesinde örgütsel özdeşleşmenin, etik iklim algısı ile yenilikçi iş davranışı (sobel istatistiği=6,13;p<0,05), etik iklim algısı ile işten ayrılma niyeti (sobel istatistiği=-7,75;p<0,05) ve etik iklim algısı ile iş performansı (sobel istatistiği=6,83;p<0,05) arasındaki ilişkiye aracılık ettiği doğrulanmıştır.

Çalışan işten ayrılma niyetinin, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına göre; çalışan işten ayrılma niyetinin yenilikçi iş davranışını ($\beta=-0,198$, $p<0,05$) ve iş performansını etkilediği ($\beta=-0,28$, $p<0,05$), iş performansının yenilikçi iş davranışı ($\beta =0,089$, $p=0,81$) üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Hipotezlerin sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

HİPOTEZ	SONUÇ
H1: Çalışanların etik iklim algıları yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H2: Çalışanların etik iklim algıları işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H3: Çalışanların etik iklim algıları iş performanslarını anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H4: Çalışanların iş yükü algıları, örgütle özdeşleşmelerini anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H5: Çalışanların iş yükü algıları, yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H6: Çalışanların iş yükü algıları, işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H7: Çalışanların iş yükü algıları, iş performanslarını anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H8: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi düzenler.	DESTEKLENMEDİ
H9: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi düzenler.	DESTEKLENMEDİ
H10: Çalışanların iş yükü algıları, etik iklim algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi düzenler.	DESTEKLENDİ
H11: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye aracılık eder.	DESTEKLENDİ
H12: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık eder.	DESTEKLENDİ
H13: Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, etik iklim algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.	DESTEKLENDİ
H14: Çalışanların işten ayrılma niyetleri iş performanslarını etkiler.	DESTEKLENDİ
H15: Çalışanların işten ayrılma niyetleri yenilikçi iş davranışlarını etkiler.	DESTEKLENDİ
H16: Çalışanların iş performansları yenilikçi iş davranışlarını etkiler.	DESTEKLENMEDİ

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

5.1. Genel

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının yaş aralığı 19 ila 62 arasında, yaş ortalaması 32.5 ve % 2'si ise 51 yaş ve üzerindedir. Çalışanlar arasında kadın ve evli sayısı fazladır. Sağlık sektörünün kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiğini, evlilik oranının yüksek ve araştırmaya katılanların nispeten yaş ortalamalarının düşük (genç çalışan) olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların eğitim seviyesi asgari lise mezunudur. Lise ve ön lisans mezunu çalışan sayısı katılımcıların %76.1'ini oluşturmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksek olmasının ankette yer alan soruların daha açıklıkla cevaplanmasına katkı sağladığı

düşünülmektedir. Yönetici konumunda olan katılımcı sayısı 26'dır. Bu miktarın sağlık yöneticileri hakkında bir fikir sahibi olunmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde genellikle aynı sektörde çalışılmaya devam edildiği ancak iş gücü devrinin fazla olduğu (işletmedeki 1-5 yıl arası çalışan oranı % 41.9) değerlendirilmektedir.

Araştırma soruları büyük ölçüde cevaplanmıştır. Araştırma neticesinde; çalışanların ortak etik iklim algısına sahip olduğu ve bu algının tutum ve davranışlarını etkilediği, çalışan iş yükü algısının sadece etik iklim algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediği, çalışan etik iklim algısının, çalışan tutum ve davranışları üzerinde oluşturduğu etkinin bir kısmının örgütsel özdeşleşme ile sağlandığı, çalışan işten ayrılma niyetinin iş performansını ve yenilikçi iş davranışını etkilediği, cinsiyet değişkeni haricinde değişkenlerin çalışan demografik yapısına göre anlamlı olarak farklılaştığı, sağlık çalışanı meslek gruplarına göre değişkenlerin anlamlı olarak farklılık göstermediği, tespit edilmiştir.

Kabul edilebilir uyuma sahip araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen on altı hipotezden sadece üç hipotez desteklenmemiştir. Etik iklim algısının yenilikçi iş davranışı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Düzenleyicilik ile ilgili hipotezlerde çalışan iş yükü algısının oldukça yüksek olmasının etik iklim algısının yenilikçi iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerinde oluşturduğu olumlu etkiyi azalttığı değerlendirilmektedir. İş performansını yüksek olarak değerlendiren çalışanların ise alıştıkları düzeni değiştirmek istememeleri nedeniyle, yenilikçi iş davranışına yönelmedikleri düşünülmektedir.

Araştırmada etik kodların varlığına, örgütün, lider personelin etik iklimi desteklediğine yönelik sorulara verilen cevapların ortalamalarının düşük olması, etik iklim algısının ortalamasının genel olarak düşük olarak tespit edilmesine neden olmuştur. Etik kodlar, örgütlerde (politikaları, direktifleri uygulayan, yürürlüğe koyan) etik iklimi yaratma ve etik olmayan davranışı azaltma aracı olarak görülebilir. Bu nedenle, etik kodların tüm çalışanlarca bilinmesinin sağlanması, örgütlerde çalışanları olumlu davranışa yönlendirmek için fayda sağlayabilir. Ayrıca; etik kodların etkililiğinin artırılması için yönetimin kodların uygulanmasına yönelik istekli olması etik uygulamaları teşvik etmesi gerekmektedir.

Sağlık sektörü kendine has bazı zorluklara sahiptir. Bunlar arasında; zorunlu çalışma süresinin fazla, personel sayısının yetersiz olması ve ücretlerin tatmin edici bulunmamasını, diğer sektörlerde görülmeyen personeli yoran farklı uygulamaların (nöbet, mesai saat uygulamasının göz ardı edilmesi, vb.) varlığını, sağlık sektörünü destekleyen hizmetlerin (maliyet etkin olduğunun düşünülmesi nedeniyle) taşeron şirketlerce icra edilmesini, tüm uygulamaların hastayı korumak üzerine inşa edilmesini, çalışanı koruyan uygulamaların azlığını ve yetersizliğini saymak mümkündür. Sahip olunan zorluklar nedeniyle, çalışanların işten ayrılma oranları yüksektir ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasına yönelik özel gayretlerin sarf edilmesi gerekmektedir.

Kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeden tüm örgütler yenilikçi farklı uygulamalar ile rekabetçiliklerini artırmak, örgütsel performansları üzerinde olumlu etki oluşturacak etkenleri desteklemek, işten ayrılma gibi yüksek maliyet oluşturabilecek etkenleri bertaraf etmeyi isteyecektir. Etik iklimin bu istenen duruma hizmet eden örgüt içi faktörlerden biri olduğu yapılan araştırma neticesinde tespit edilmiştir.

5.2. Etik İklim Algısı

Çalışanların yaşı, eğitim seviyesi ve çalışma süresinin artmasıyla örgüte karşı farkındalığının artarak ahlaki kuralları, etik kriterleri daha fazla benimsemesinin, evli olan çalışanların işletmedeki etik iş süreçleri konusunda daha fazla hassas olmalarının, yönetici konumunda olanların örgüt çıkarını daha fazla ön planda tutmasının, etik iklimin yönetsel bir gereç olarak da ayrıca değerlendiriliyor olmasının, etik iklim algısı ile ilgili elde edilen sonuçları etkilediği öngörülmektedir.

Yazın incelendiğinde etik iklim algısının demografik değişkenler ile ilişkisinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin; Özyer (2010) tarafından yapılan çalışmada, etik iklimin sadece çalışma süresi ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, çalışma süresi arttıkça etik iklimin varlığına daha önem verir hale geldiği, yaş, cinsiyet veya şirkette çalışma süresi ile ilgili olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, konum açısından etik iklim algısının farklılaşmadığı, çalışma süresi arttıkça çalışanlardaki etik iklim algısının arttığı tespit edilmiştir (Akın, 2019). Mulki ve çalışma arkadaşları (2008) tarafından satış elemanları üzerinde yapılan çalışmada, çalışma süresi ile etik iklim arasında negatif ilişki olduğu, çalışma süresi arttıkça etik iklimin etkisinin azaldığı tespit edilmiştir. Yeni işe başlayan çalışan ile kıdemli çalışanların etkileşiminin etik iklim algısına yönelik olumsuz sonuçlar oluşturma ihtimali nedeniyle bu konunun yöneticiler tarafından düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Araştırmada etik iklim algısı en düşük 1, en yüksek ise 5 değerlendirme puanını almıştır. Katılımcıların etik iklim algısına vermiş oldukları cevapların ortalaması (Ort.=2,96; S.S.=1,17) ölçeğin ortalama puan değerinden (Ort.=2,5) yüksektir. Ancak; araştırmada yer alan diğer değişkenlerin ortalamaları ile kıyaslandığında etik iklim algısı, ortalama puanı düşük olan değişkenler arasında yer almaktadır. Genel olarak, çalışanların etik iklim algısının ölçek ortalama değerinin üzerinde olması nedeniyle, çalışma ortamında çalışanların etik iklimle dair ortak algıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Yazında yer alan bazı çalışmalar ile araştırmanın etik iklim algı ortalaması kıyaslandığında bu araştırmadaki etik iklim algısı ortalama puanı düşüktür. Örneğin; Oğuzhan (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin etik iklim algı ortalaması değerini 4,08 olarak, Akın (2019) tarafından turizm çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise etik iklim algısı ortalama puanı 3,88 olarak tespit edilmiştir. Numninen ve çalışma arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin etik iklim algı ortalaması 3,84 olarak bulunmuştur. Yakın dönemde Öztaş ve çalışma arkadaşları (2021) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada bu çalışmadakine benzer biçimde etik iklim algısı ortalama değeri ölçek orta değerinin az üstünde tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmada etik iklim algı ortalaması diğer değişkenlerin ortalamasına göre de düşüktür. Bu sonuçların elde edilmesinde sahip olunan yüksek orandaki iş yükünün etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Çalışanın sahip olduğu iş yükü nedeniyle iş planlamasının doğru biçimde yapılmadığı, iş süreçlerinde bazı olumsuzluklar olduğu düşüncesine sahip olduğunu değerlendirmek mümkündür.

Çalışan etik iklim algısının; yenilikçi iş davranışını ($\beta=0,101$; $p<0,05$) işten ayrılma niyetini ($\beta=-0,63$; $p<0,05$), iş performansını anlamlı olarak etkilediği ($\beta=0,462$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Etik iklim algısı, yenilikçi iş davranışındaki değişimin %0,08'lik kısmını, işten ayrılma niyetindeki değişimin %39,3'lük kısmını, iş performansındaki değişimin %16,3'lük kısmını açıklamaktadır. Yenilikçi iş davranışı üzerinde oluşan etki oldukça azdır. Etik iklim algısı işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etki oluşturmada ($\beta=-0,63$; $p<0,05$) ve işten ayrılma niyetindeki değişimin %39,3'lük önemli bir kısmını açıklamaktadır. Çalışanların etik iklim algısı arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Çalışan işten ayrılma niyetlerindeki değişimin önemli bir

kısmı etik iklim algısı tarafından etkilenmektedir. Yazın incelendiğinde, işten ayrılma niyeti üzerinde dışsal faktörler (işsizlik oranı, sendikalaşma, işsizlik algısı gibi, vb.), çalışma faktörleri (ücret, ödeme durumu, vb.), kişisel faktörler (kabiliyetli olma, zeka, vb.) gibi faktörlerin etkisinin olabileceği açıklanmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Bu nedenle işten ayrılma niyetindeki geriye kalan değişimin açıklanmasında yazında yer alan diğer faktörlerin etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir.

Etik iklim algısı iş performansı üzerinde pozitif etki oluşturmakta ($\beta=0,462$; $p<0,05$) ve iş performansındaki değişimin %16'lık kısmını etkilemektedir. Çalışan etik iklim algısı arttıkça iş performansı artmaktadır. İş performansının geriye kalan değişiminin açıklanmasında yazında yer alan kişiye özel ve duruma özel değişkenlerin (Sonenntag vd., 2008) etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Etik iklim algısının iş süreçlerindeki belirsizlikleri azaltarak, karar vermeyi etkileyerek, yönetici çalışan arasındaki kaliteli ilişkiyi sağlayarak, çalışan etik gelişimlerine katkı yaparak çalışan olumlu iş tutum ve davranışlarını desteklerken, işten ayrılma niyetinin oluşması gibi örgüte olumsuz etki oluşturabilecek tutumları azaltmaktadır.

Yenilikçi iş davranışı haricinde etik iklim ile ilgili elde edilen sonuçların yazında yer alan çalışmalar ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin; Hwang ve Park (2014)'a göre, daha fazla pozitif etik iklim algısı olan hemşireler, tedavi esnasında hastaları ile ilgilenirken daha az hata yapmaktadır. Başka bir çalışmada ise; etik iklim algısının rol çatışması ve rol karmaşasını azalttığı ve bu durumun da örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performansını olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Jaramillo vd., 2006). Ayrıca; etik iklimin işten ayrılma niyetini etkilediği, etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye iş stresinin, kişiler arası çatışmanın, duygusal tükenmişliğin, yöneticiye güvenin, iş tatmininin tam aracılık yaptığı, etik iklimin iş stresi ve ondan kaynaklı olumsuzlukları azaltmaya yardımcı olduğu başka bir araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasındadır (Mulki, vd., 2008).

Yazında bazı çalışmalarda etik iklim algısı ile yenilikçi iş davranışlarının ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin; Biçer (2017) tarafından çalışanların etik iklim algılamalarının artması/azalması durumunda yenilikçi davranış eğilimlerinin de aynı yönde artış/azalış göstereceği ifade edilmiştir. Başka bir çalışmada ise Öztaş ve çalışma arkadaşları (2021) tarafından çalışma hayatına yeni başlayan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, etik iklim algısı ile yenilikçi davranışları arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yazında yer alan çalışmalar ile araştırmada yenilikçi iş davranışı ile ilgili elde edilen bulgu örtüşmemektedir. Bunun başlıca nedenlerinden birinin araştırmanın yapıldığı örneklemden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle örneklemin sağlık çalışanları olduğu dikkate alındığında, iş süreçlerinde yapılabilecek yenilikçi davranışın kısıtlı olacağı değerlendirilmektedir. Sağlık çalışanları gibi iş süreçlerinin sıralı bağımlılığı gerektiren iş süreçlerinde, sürecin belli bir kısmında yapılması gereken değişikliğin geri kalan tüm süreçteki değişikliği zorunlu kılacağından yenilikçiliğin zorlaşacağı öngörülmektedir. Ancak, bu çalışmada çalışanların yenilikçi iş davranışına vermiş olduğu puanların ölçek orta değerinden yüksek olması nedeniyle, çalışanların yenilikçiliğe yaklaşımlarının olumlu olduğunu söylemek mümkündür. Yenilikçi iş davranışı herkes tarafından arzu edilmekte, ancak örgütsel süreçler ile desteklenmesi gerekmektedir.

Etik iklim algısı kanıksanmış uzun dönemli kabullenmelerdir. Yenilikçi iş davranışı, iş usul ve yöntemlerinde değişikliği gerektirdiğinden, etik iklim algısı gibi kabullenmeleri değiştirmenin kolay olmayacağı ve zaman alacağı düşünülmektedir. Etik iklim algısına yönelik yapılan açıklamalar ışığında, etik iklim algısının önemli bir örgütsel değişken olarak

değerlendirilmesi gerektiği bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar üzerinde önemli etkisi olan ve ortalaması en yüksek olan iş yükü algısının, işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerinin etik iklim algısı tarafından azaltıldığı söylenebilir.

5.3. İş Yükü Algısı

Araştırmaya katılan 50 yaş altındaki çalışanların yaşları arttıkça iş yükü algılarında azalma gözlemlenmiştir. Çalışan yaşı arttıkça sahip olduğu tecrübe ve bilgi birikim ile iş yükü algılarını daha kolay yönetebildiği öngörülmektedir. Yazın incelendiğinde yaş değişkeni ile iş yükü algısı ile ilgili olarak benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, Doğan (2020) tarafından yapılan çalışma neticesinde, çalışanların yaşları yükseldikçe iş yüklerinin azalmakta olduğu, en büyük yaş ortalamasına sahip olan grubun iş yükü algılarının en az, en düşük yaş ortalamasına sahip grubun ise en fazla iş yükü algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak, araştırmada en yüksek yaş ortalamasına sahip çalışanların işten ayrılma niyeti yüksek tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle iş yükü algısının bu çalışanlarda yüksek olmasının nedeninin sahip olunan yüksek işten ayrılma niyeti olduğu değerlendirilmektedir. Yaş ortalaması yüksek olan çalışanlarda yapılan araştırmada, nitelikli yaşlı çalışanını elde tutmak isteyen örgütlerin iş tatmini, destekleyici örgüt ve yönetime ilave olarak iş yükleri ile ilgilenilmesi gerektiği vurgulanmakta, insan sermayesi perspektifinden ele alındığında özellikle “baby boomers” kuşağının işe devamının sağlanması için esnek çalışma saatleri, çalışma saatinin azaltılması, ilave kaynak sağlanması uygulamalarıyla zihinsel ve fiziksel iş yükünün yönetilmesi gerekmektedir (Duxbury&Halinski, 2014).

Katılımcıların eğitim seviyesi ve çalışma süresi arttıkça iş yükü algılarının azaldığı diğer demografik değişkenlere yönelik yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgulardır. Çalışan eğitim seviyesi ve çalışma süresi arttıkça iş süreçlerine pratik kolay çözümler üretilebildiğinden iş yükünün yönetilebildiği öngörülmektedir.

Katılımcıların iş yükü algısına vermiş oldukları cevapların ortalaması ölçeğin ortalamasından (Ort.=2,5) oldukça yüksektir (Ort.=3,74;S.S.=1,08). Diğer değişkenlerin ortalamaları ile kıyaslandığında ise ortalaması en yüksek olan değişkendir. İş yükü algısı en düşük 1.33, en yüksek 5 değerlendirme puanını almıştır. Genel olarak çalışanların iş yükü algısının yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışan iş yükü algısının; örgütsel özdeşleşmeyi ($\beta = -0,469$; $p < 0,05$) işten ayrılma niyetini ($\beta = 0,453$; $p < 0,05$), iş performansını ($\beta = -0,174$; $p < 0,05$) ve yenilikçi iş davranışını ($\beta = -0,139$; $p < 0,05$) etkilediği tespit edilmiştir. İş yükü algısı; örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %21,8’lik kısmını, yenilikçi iş davranışındaki değişimin % 1,7’lik kısmını, işten ayrılma niyetindeki değişimin %20,3’lük kısmını, iş performansındaki değişimin %2,8’lik kısmını açıklamaktadır. İş yükü algısı ile örgütle özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti incelendiğinde, iş yükü algısı örgütsel özdeşleşmeyi negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Çalışan iş yükü algısı arttıkça çalışanların örgütüyle özdeşleşme seviyesi azalmakta, işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

Örgütüyle kendini bir gören çalışanın örgütü için fazla çalışması kadar doğal bir durum bulunmamaktadır. Ancak, buradaki iş yükü algısının oluşmasında çalışanın kendi inisiyatifi dışındaki faktörler (vardiya, yoğun çalışma saatleri, nöbetler, vb.) etkindir. Bu nedenle, örgütüyle özdeşleşen çalışanın örgütünün kendi fiziksel ve ruhsal durumunu dikkate almadığı değerlendirmesine sahip olabilir. Ayrıca, iş yükü algısının uzun sürmesi durumunda ise örgütüne karşı his kaybı yaşayacağı değerlendirilmektedir.

İş yükünün fazla olduğuna dair çalışanlarda algı oluştuğunda çalışanın işten ayrılma

niyeti de artmaktadır. Çalışanlarda oluşan işten ayrılma niyetindeki değişimin %20'si iş yükü algısı tarafından açıklanmaktadır. Yazın incelendiğinde iş yükünün sonucu olan psikolojik ve fiziksel rahatsızlık, duygusal bağlılık ve işte bulunmama gibi faktörlerinde işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu düşünüldüğünde (Bowling&Christina, 2012) tüm dolaylı ve doğrudan etkiler dahil edildiğinde iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin daha da fazla olduğu öngörülmektedir.

İş yükü algısının yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisinin fazla olmadığı bu değişkenler üzerindeki değişimin farklı değişkenlerce açıklandığı anlaşılmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yükü algıları ne olursa olsun iş performanslarını sürdürmeleri gerektiğini düşünmeleri nedeniyle iş performansı ile ilgili sonucun elde edildiği değerlendirilmektedir. İş yükünün fazla olduğuna dair çalışanlarda algı oluştuğunda çalışanların yenilikçi iş davranışına yönelmeleri azalmaktadır. İş yoğunluğu nedeniyle iş süreçlerine yönelik iyileştirmelerin tasarlanamadığı değerlendirilmektedir.

İş yükü algısının düzenleyici rolü ile ilişkili olarak ise sadece etik iklim algısı ile iş performansı arasındaki ilişkide iş yükü algısının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir [F(1, 358)=13,84, p=0,02]. Regresyon process v.3.5 analizi neticesinde elde edilen veriler kullanılarak çizilen grafiğin eğim analizi sonucunda; etik iklim ve iş yükü algısının seviyesine (yüksek, normal ve düşük) bakılmaksızın, çalışan iş performansının ölçek ortalamasının üzerinde olduğunu, etik iklim algısı, iş yükü algısı normal olan çalışanların iş performansını diğer çalışanlara göre daha fazla etkilediğini, çalışanın etik iklim algısı yüksek olduğunda, iş yükü algısı yüksek olması ile iş yükü algısı normal olduğunda çalışanın iş performansında çok fazla farklılığın oluşmadığını söylemek mümkündür. İş yükü algısına yönelik sonuçlar ışığında, iş yükü algısının çalışanların sahip olduğu etik iklim algısının yarattığı olumlu etkileri azaltması nedeniyle örgütlerde yönetilmesi gerektiği bir kez daha araştırma neticesinde tespit edilmiştir.

5.4. Örgütsel Özdeşleşme

Araştırmaya katılan 50 yaş altındaki çalışanların yaşları yükseldikçe örgütle özdeşleşme seviyelerinin arttığı, cinsiyete göre ise farklılaşma olmadığı, evli olan ve yönetici konumdakilerin örgütle özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğu, lisans üstü eğitim seviyesine sahip çalışanlar dışındakilerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütle özdeşleşmelerinin arttığı, toplam, sektörde ve bulunulan işletmedeki çalışma süresi arttıkça örgütle özdeşleşmelerinin arttığı tespit edilmiştir.

Yaş ortalaması en yüksek olan çalışan grubunun örgütle özdeşleşme seviyesinin en düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu yazında yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir. Örneğin; Lee (1971:213) tarafından ABD'de yapılan bir kamu kuruluşunda yapılan araştırmada yaşlı olanların genç olanlara göre örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha fazla olduğu bulgusu elde edilmiştir. Benzer sonuçlar diğer çalışmalarda da elde edilmiştir (Johnson vd.; 2006:498; Yaman, 2011:26). Bu sonucun nedeninin yaş ortalaması yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de oldukça yüksek olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Söz konusu çalışanlarda çalışma hayatını noktalandırma düşüncesinin hakim olması nedeniyle örgütleriyle özdeşleşmelerinde azalma olduğu ifade edilebilir. Yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin lisans düzeyindeki çalışanlardan az olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Bhattacharya ve çalışma arkadaşları (1995:46) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Bunun nedeninin bu çalışanların kendine güvenlerinin fazla olması, farklı kurumlarda daha kolay iş bulacaklarını düşünmeleri olduğu öngörülmektedir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeye verdikleri cevapların ortalaması ölçeğin ortalamasından (Ort.=2,5) yüksektir (Ort.=2,93; S.S.=1,18). Diğer değişkenlerin ortalamaları ile kıyaslandığında ortalaması en düşük olan değişkendir. Çalışanlar örgütsel özdeşleşmelerini en düşük 1, en yüksek 5 puanı ile değerlendirmişlerdir. Genel olarak çalışanların örgütleriyle özdeşleştikleri söylenebilir. Yazında yer alan bazı çalışmalar ile araştırmanın örgütsel özdeşleşme ortalaması kıyaslandığında bu araştırmadaki örgütsel özdeşleşme puanı düşüktür. Örneğin; Turgut ve Akbolat (2017) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin ortalama puanı 3,33 olarak tespit edilmiştir. Benzer biçimde Envergil (2018) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin ortalama puanı 3,35 bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi aracılık testi ile birlikte incelenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin, etik iklim algısı ile yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Etik iklim algısının sonuç değişkenleri üzerinde yarattığı etkinin bir kısmı örgütsel özdeşleşme nedeniyle oluşmaktadır. Baron ve Kenny (1986:1176)'ye göre; aracı değişkenler oluşan etkinin nasıl ve niçin oluştuğunu, dışsal olayların içsel psikolojik anlamlılığı nasıl devraldığını açıklamaktadır. Bu noktadan hareketle, bazı çalışanlarda etik iklim algısı doğrudan yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etki oluştururken, bazılar için bu etki örgütsel özdeşleşme ile sağlanmaktadır.

Aracılık testi esnasında yapılan testlerde örgütsel özdeşleşmenin; yenilikçi iş davranışını ($\beta=0,294$, $p<0,05$), işten ayrılma niyetini ($\beta=-0,449$, $p<0,05$) ve iş performansını ($\beta=0,291$, $p<0,05$) anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmakta, iş performansları ve yenilikçi iş davranışları artmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, yenilikçi iş davranışındaki değişimin % 8,4'lük kısmını, işten ayrılma niyetindeki değişimin %20'lik kısmını, iş performansındaki değişimin %8'lik kısmını açıklamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin değişkenler üzerinde oluşturduğu değişim oranı incelendiğinde, yenilikçi iş davranışı ile iş performansındaki açıklanan değişim oranının yüksek olmadığı görülmektedir.

5.5. Diğer Değişkenler

İşten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilgili bulgular yazında yer alan diğer çalışmalar ile örtüşmektedir. Fischer ve çalışma arkadaşlarına göre (2007), örgütsel özdeşleşme çalışanların işten ayrılma niyetini azaltma gibi örgütler tarafından tercih edilen davranışlara yöneltmektedir. Çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediğini gösteren farklı çalışmalarda mevcuttur (Van Dick vd., 2004; Van Knipperg vd., 2007). Örgütsel özdeşleşme çalışan ile örgütü arasında oluşan derin ve bilişsel bağdır. Bu bağ neticesinde çalışanlar örgütteki olumsuzluklara daha farklı, aile içinde yaşanan olaylar benzeri bir yaklaşım sergiledikleri için işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel özdeşleşmenin azaltıcı etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Çalışanın örgütüyle kuvvetli biçimde özdeşleşmesi durumunda, çalışanın hayatta kalma hissi ile örgütün var olma hissiyatı birbirine bağlanmaktadır. Bu bağlanma neticesinde çalışan örgütü ve diğer çalışanlar yararına hareket etmeye meyleder ve daha fazla gayret sarf eder (Dutton vd., 1994). Örgütüyle özdeşleşen çalışanların daha fazla gayret sarf etmelerinin kaçınılmaz olacağı, bu durumda çalışanların iş performansının artmasına, örgütlere fayda sağlayan, gözlemlenen sorun sahalarına çözüm önerileri sunan yenilikçi iş davranışlarına yönelmelerine yol açacağı düşünülmektedir.

İşten ayrılma niyeti, iş performansı ve yenilikçi iş davranışına yönelik yapılan analiz

sonucunda; çalışanların tamamının yaşı arttıkça iş performansının arttığı, 50 yaşın altındaki çalışanlarda ise çalışan yaşı arttıkça yenilikçi iş davranışlarının arttığı, işten ayrılma niyetleri ve iş yükü algılarının azaldığı, 51 yaş ve üstü çalışanların bu temayüle uymadığı, cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşma olmadığı, evli olan çalışanların iş performanslarının bekar olan çalışanlardan yüksek olduğu, bekar olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ise evli olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu, çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça iş performanslarının arttığı, lisans üstü eğitim seviyesi dışındaki çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, lisans üstü eğitim seviyesinin ise bu duruma uymadığı, çalışma süresi arttıkça, iş performanslarının arttığı, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, yönetici konumunda olan çalışanların iş performansının, diğer çalışanlardan yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise diğer çalışanlardan düşük olduğu, yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgulardır.

Söz konusu değişkenlerin demografik değişkenlere göre gözlemlenen farklılıkları yazında yer alan diğer çalışmalar ile genel olarak uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin; hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada Blomme ve çalışma arkadaşları (2010:153) iş hayatına yeni başlayanların daha uzun süreli çalışanlara göre işten ayrılmaların yüksek olduğu, genç çalışanların yaşlı olanlara göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduklarını tespit etmiştir. Özellikle bu çalışmada demografik değişkenler ile ilgili olarak 51 yaş ve üzeri çalışanlar ile lisans üstü eğitim seviyesine sahip olan çalışanlara ait bulguların farklı olduğu söylenebilir. 51 yaş ve üzeri çalışanların yüksek işten ayrılma niyetine sahip olmaları, lisans üstü eğitim seviyesine sahip eğitilmiş çalışanların ise farklı örgütlerde daha kolay iş bulacaklarını düşünmeleri nedeniyle sonuçların elde edildiği düşünülmektedir.

Çalışan işten ayrılma niyetinin, yenilikçi iş davranışını ($\beta=-0,198$, $p<0,05$) ve iş performansını etkilediği ($\beta=-0,28$, $p<0,05$), iş performansının yenilikçi iş davranışı ($\beta =0,089$, $p=0,81$) üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti iş performansındaki değişimin %8,4'lük kısmını, yenilikçi iş davranışındaki değişimin % 3,9'lük kısmını açıklamaktadır. Elde edilen bulgular kısmen yazındaki çalışmalar ile örtüşmektedir. Örneğin; Bryne (2005) tarafından tam zamanlı hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırma neticesinde işten ayrılma niyeti ile iş performansının negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benzer bulgunun başka çalışmalar neticesinde elde edildiği görülmektedir (Hui vd., 2007). İşten ayrılma niyeti oluştuğunda çalışanların mevcut işlerine odaklanamadıklarından bu durumun iş performanslarına ve yenilikçi iş davranışlarına negatif yönde yansıdığı değerlendirilmektedir. Örgütler, varlıklarını sürdürmek ve rekabetçiliklerini korumak düşüncesiyle çalışanların iş performanslarını artırmak, kendilerine mali açıdan yük oluşturan tutum ve davranışları azaltmak, örgütsel performansa katkı sağlayan yenilikçi davranışları ise artırma yönünde gayret sarfetmektedir. Araştırma bulgularının uygulama açısından örgütlere yönlendirme sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışan etik iklim algısının çalışanlar üzerinde önemli etki oluşturması, ancak her örgüte uyan bir etik model belirlenememesi nedeniyle, etik iklimin örgütlerde oluşturulmasına veya var olanı korumaya yönelik örgütlere has uygulamalar geliştirilmelidir. Örneğin; ABD'de tüm ülkede gereksiz hizmet ve parça sattığı idiasıyla suçlanan Sears firmasının CEO'su tarafından "Etik iklimin önemi vurgulanmış, dikkatsizlik sonucu yanlışlıkların olduğu ortamın yaratıldığı ifade edilmiş, bu durumu düzeltmek için ise motivasyon sistemlerinin değiştirildiği (satışlar üzerinden satış elemanlarına komisyon ödemekten müşteri tatmine yönelme), kalite kontrolünün örgüt dışından hizmet alımı ile sağlandığı, uygulamaları geliştirmek için ise ortaklıkların oluşturulduğu, ülke çapında tüketici ve hükümetin grupları tarafından oluşturulan

standartlara bağlı kalınarak parça ve hizmet üretimi sağlandığı, böylece de iş ikliminin değişiminin sağlandığı açıklanmıştır.” (Wittmer&Coursey, 1996).

Etik iklimi yaratma ve etik olmayan davranışı azaltma aracı olarak etik kodların tüm çalışanlarca bilinmesi sağlanmalı, yönetim tarafından ise etik kodlara uygun olmayan davranışlara gerekli müeyyideler uygulanmalıdır.

Çalışanların kendi ahlaki gelişimlerine uygun etik iş iklimini tercih etmeleri muhtemeldir. Örneğin, bireysel başarılarını ön planda tutan çalışan tarafından aracı etik iş iklimi bireyin şahsi çıkarına daha fazla hizmet etmesi nedeniyle tercih edilebilir. Bu husus özellikle personelin ilgili bölüme yerleştirilmesinde mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Birey ve örgüt etik değer uyumunun çalışan iş tutum ve davranışları üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Örgütsel oryantasyon eğitimleri ile muhtemel uyumsuzluğun azaltılabileceği değerlendirilmektedir. Yazında benzer uygulama önerilmektedir. Luthar ve çalışma arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada, etik eğitimlerin iş etiği öğrencilerinin tutumları üzerinde etkisinin olduğunu tespit edilmiştir.

Çalışanların demografik özellikleri insan kaynakları yönetimi açısından mutlaka dikkate alınmalıdır. Örneğin, çalışmada yer alan değişkenlerin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İş hayatında kadınların sayısının artması sektöre bağlı işle ilgili düşüncelerde cinsiyet ayrımı düşüncesinin ortadan kalkmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bir diğer önemli bulgu ise tecrübeli ve yaş ortalaması yüksek kalifiye çalışanlar ile lisans üstü çalışanların elde tutulmasını sağlamak maksadıyla yönetsel açıdan farklı gayretlerin sarfedilmesi gerektiğidir.

Etik iklim örgütler arasında, örgütün içinde bulunan bölümler arasında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; teknik bölümler için araçsal iklimler ön plandayken, müşteri ile temas edenler için ise ilkelilik iklimi önem kazanmaktadır. Yönetim tarafından bu farklılıklar bilinmeli, etik esaslar belirlenirken çalışanlar tarafından yanlış anlaşılmayı önleyecek yöntemlerin uygulanması gerekmektedir.

Araştırmada iş yükü algısının; etik iklim ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişki ile örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi incelenmiş ve iş yükü algısının olumsuz etkileri nedeniyle yönetilmesi gereken önemli örgütsel faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Müteakip çalışmalarda, etik iklim-örgütsel özdeşleşme ve/ya örgütsel özdeşleşme-sonuç değişkenleri arasındaki ilişkide iş yükü algısının rolü araştırılarak iş yükü algısının etkisi ortaya konabilir. İş yükü algısının çalışanların örgütle özdeşleşmelerini azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş yükü eğer dengelenmezse ve uzun sürerse, çalışanın örgütüne karşı his kaybı yaşayacağı değerlendirilmektedir. Aralıklı yapılacak testler ile iş yükünün yarattığı uzun dönemli etkiler belirlenebilir.

Sonuç olarak; etik iklimin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisini göstermesi açısından yapılan araştırmanın önemli bir çalışma olduğu öngörülmektedir. Örgütlerin tamamı varlıklarını sürdürmek ve rekabetçiliklerini artırmak isteyeceklerinden etik iklim bu istenen duruma hizmet eden örgüt içi faktörlerden biri olmaya devam edecektir. Ayrıca; örgütlerin sosyal norm ve değer geliştirme açısından önemli bir merkez olduğu düşünüldüğünde, daha fazla etik iş iklimi oluşturulmasının sosyal açıdan ahlaki davranışın yayılmasına da etkisi olacaktır.

Kaynakça

Abstein, A. & Patrick S. (2014). Exploring HRM meta-features that foster employees'

- innovative work behavior in times of increasing work–life conflict. *Creativity and Innovation Management*, Cilt 23, Sayı 2, s. 211-225.
- Akın, G. (2019). *Duygusal Zeka Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği ve Örgütsel Etik İklimi ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Malatya İnönü Üniversitesi, Malatya.
- AlBattat, A.R.S. & Som, A.P.M.(2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, Cilt 8, Sayı 5, s. 62-71.
- Allen, D.G., Shore L.M., & Griffeth R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, Cilt 29, Sayı 1, s. 99-118.
- Appelbaum, S.H., Soltero, I.U. & Neville K. (2005). The creation of an unethical work environment: Organisational outcome-based control systems. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Cilt 24, Sayı 2, s. 67-83.
- Ashforth, B.E. & Mael F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, Cilt 14, Sayı 1, s. 20-39.
- Bacharach, S.B. & Bamberger P. (1995). Beyond situational constraints: Job resources inadequacy and individual performance at work. *Human Resource Management Review*, Cilt 5 Sayı 2, s. 79-102.
- Ballet, K. & Kelchtermans G. (2008). Workload and willingness to change: Disentangling the experience of intensification. *Journal of Curriculum Studies*, Cilt 40, Sayı 1, s. 47-67.
- Barrick, M.R. & Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, Cilt 44, Sayı 1, s. 1-26.
- Baron, R.M. & Kenny D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 51, Sayı 6, s. 1173-1182.
- Basnyat, S. & Lao C.S.C. (2020). Employees' perceptions on the relationship between human resource management practices and employee turnover. *Employee Relations: The International Journal*, Cilt 42, Sayı 2, s. 453-470.
- Belete, A. (2018) .Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, Cilt 7, Sayı 3, s. 1-7.
- Bertua, C., Anderson N. & Salgado J.F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt 78, Sayı 3, s. 387-409.
- Bhattacharya, C.B. & Sen S. (2003). Consumer–company identification: A framework for understanding consumers' relationships with companies. *Journal of Marketing*, Cilt 67, Sayı 2, s. 76-88.
- Bhattacharya, C.B., Rao H. & Glynn M.A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, Cilt 59, Sayı 4, s. 46-57.
- Bıçer, M. (2017). *Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

- Bluedorn, A.C.(1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, Cilt 35, Sayı 2, s. 135-153.
- Borman, W.C. & Motowidlo S.J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, (Eds.: N. Schmitt ve W. Borman), New York: Jossey-Bass, s. 71-98.
- Bos-Nehles, A., Renkema M., Janssen M. (2017).HRM and innovative work behavior: A systematic literature review. *Personnel Review*, Cilt 46, Sayı 7, s. 1228-1253.
- Bowling, N. A. & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of potential causes, consequences, and interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology :Global Perspectives On Research and Practice*, (Eds.: Houdmont, S. Leka ve R. Sinclair), Chichester: Wiley-Blackwell, Cilt 2, s. 221–238.
- Briggs, E., Jaramillo F., Weeks W.E. (2012). The influences of ethical climate and organization identity comparisons on salespeople and their job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Cilt 32, Sayı 4, s. 421-436.
- Brumback, G.B. (1988). Some ideas, issues and predictions about performance management. *Public Personnel Management*, Cilt 17, Sayı 4, s. 387-402.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (Eds.: M. D. Dunnett ve L. M. Hough), Palo Alto: Consulting Psychologists Press, Cilt 1, s. 687-732.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, Cilt 50, s. 342-362.
- Cheney, G. & Tompkins P.K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Communication Studies*, Cilt 38, Sayı 1, s. 1-15.
- Cotton, J. L. & Tuttle J.M. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research," *Academy of Management Review*, Cilt 11, Sayı 1, s. 55-70.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 80, Sayı 4, s. 532-537.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 91, s. 35-46.
- Cullen, J.C., Silverstein B.A. & Foley M.P. (2008). Linking biomechanical workload and organizational practices to burnout and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, Cilt 23, Sayı 1-2, s. 63-71.
- Cullen, J.B., Parboteeah K.P. & Victor B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, Cilt 46, Sayı 2, s. 127-141.
- Dalton, D.R., Krackhardt D.M. & Porter L.W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 66, Sayı 6, s. 716-721.
- DeJong, J.P.J. (2006). Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior. Paper provided by EIM Business and Policy Research in its series Scales Research Reports with number R200604. Retrieved October 24, 2017.
- DeJong, J.P.J & Den Hartog D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, Cilt 10, Sayı 1, s. 41-64.
- DeConinck, J.B. (2011). The effects of leader–member exchange and organizational

- identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Cilt 31, Sayı 1, s. 21-34.
- DiDomenico, A. & Nussbaum M.A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Cilt 38, Sayı 11-12, s. 977-983.
- Dinç, Y.& Cengiz S. (2014). Muhasebe Denetiminde Hata ve Hilenin Denetçi Etiği Açısından İncelenmesi: Enron Skandalı Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1.
- Doğan, Aysun (2020). Mesleki Özdeşleşme ile Tükenmişlik İlişkisinde İş Gücü Algısı ve Psikolojik Dayanıklılığın Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Dutton, J.E., Dukerich J.M. & Harquail C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, s. 239-263.
- Duxbury, L. & Halinski M. (2014). Dealing with the 'Grumpy Boomers' Re-engaging the disengaged and retaining talent. *Journal of Organizational Change Management*, Cilt 27, Sayı 4, s. 660-676.
- Duxbury, L. & Higgins C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 76, Sayı 1, s. 60-74.
- Dysvik, A. & Kuvaas B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Personnel Review*, Cilt 39, Sayı 5, s. 622-638.
- Ellemers, N., De Gilder D. & Haslam S.A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, Cilt 29, Sayı 3, s. 459-478.
- Envergil, D. (2018). Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algılarının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Ankara Hacettepe Üniversitesi.*
- Fay, D., Shipton H., West M.A. & Patterson M. (2015). Teamwork and organizational innovation: The moderating role of the HRM context. *Creativity and Innovation Management*, Cilt 24, Sayı 2, s. 261-277.
- Fischer, P., Greitemeyer, T., Omay S.I. & Frey D. (2007). Mergers and group status: The impact of high, low and equal group status on identification and satisfaction with a company merger, experienced controllability, group identity and group cohesion. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Cilt 17, Sayı 3, s. 203-217.
- Gartner, K. A. (1991). "The Effect of Ethical Climate on Manager's Decisions", *Morality, rationality, and efficiency: new perspectives on socio-economics*, (Eds.:Richard M. Coughlin), ME Sharpe, s. 211-222.
- Getz, I. & Robinson A.G. (2003). Innovate or die: Is that a fact? *Creativity and innovation management*, Cilt 12, Sayı 3, s. 130-136.
- Geurts, S., Kompier, M.A.J., Roxburgh S. & Houtman I.L.D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 63, Sayı 3, s. 532-559.
- Giacone, R.A., Carole L. J.& Deckop J.R.(2008). On ethics and social responsibility: The impact of materialism, postmaterialism, and hope. *Human Relations*, Cilt 61, Sayı 4, s. 483-514.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. & Moore K.A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, Cilt 52, Sayı 4, s. 580-597.
- Griffeth, R.W., Hom P.W. & Gaertner S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates

- of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, Cilt 26, Sayı 3, s. 463-488.
- Gürses, A.P., Carayon P. & Wall M. (2009). Impact of performance obstacles on intensive care nurses' workload, perceived quality and safety of care, and quality of working life. *Health Services Research*, Cilt 44, Sayı 2, s. 422-443.
- Holden, R.J., Scanlon M.C., Patel N.R.... Karsh, B.T. (2011). A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *BMJ Quality and Safety*, Cilt 20, Sayı 1, s. 15-24.
- Hui, C., Wong A. & Tjosvold D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt 80, Sayı 4, s. 735-751.
- Hwang, J. & Park H. (2014). Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nursing Ethics*, Cilt 21, Sayı 1, s. 28-42.
- Jaramillo, F., Mulki J.P. & Solomon P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Cilt 26, Sayı 3, s. 271-282.
- Jaramillo, F., Mulki J.P. & Boles, J.S. (2011). Workplace stressors, job attitude, and job behaviors: is interpersonal conflict the missing link?. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Cilt 31 Sayı 3, s.339-356.
- James, L.R., James L.A. & Ashe D.K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. *Organizational climate and culture*, s. 40-84.
- Johnson, M.D., Morgeson F.P., Ilgen D.R., Meyer C.J., Lloyd L.W. (2006). Multiple professional identities:examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 91, Sayı 2, s. 498-506.
- Jones, T.M.(1991). Ethical decision making by individuals in organizations:An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, Cilt 16, Sayı 2, s. 366-395.
- Jung, H.S. & Jung H. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Cilt 28, Sayı 6, s.341-353.
- Kanfer, R.(1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Cilt 1, Sayı 2, s.75-130.
- Karanika-Murray, M., Duncan N, Pontes H.M. & Griffiths M.D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, Cilt 30, Sayı 8, s. 1019-1033.
- Kirkman, B.L. & Rosen B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, Cilt 42, Sayı 1, s. 58-74.
- Kish-Gephart, J.J., Harrison D.A. & Treviño L.K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 95, Sayı 1, s. 1-31.
- Koys, D.J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness:A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, Cilt 54, Sayı 1, s. 101-114.
- Lee, Y., Dai Y. & McCreary L.L. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*, Cilt 23, Sayı 4, s. 521-531.
- Lee, S.M.(1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, Cilt 14, Sayı 2, s. 213-226.

- Liou, K.T.(1998). Employee turnover intention and professional orientation: A study of detention workers. *Public Administration Quarterly*, s. 161-175.
- Luthar, H.K., DiBattista R.A. & Gautschi T. (1997). Perception of what the ethical climate is and what it should be: The role of gender, academic status, and ethical education. *Journal of Business Ethics*, Cilt 16, Sayı 2, s. 205-217.
- Mael, F. & Ashforth B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 13, Sayı 2, s. 103-123.
- Mobley, W.H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, Cilt 7, Sayı 1, s.111-116.
- Mulki, J.P., Jaramillo F. & Locander W.B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit," *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Cilt 26, Sayı 1, s. 19-26.
- Mulki, J.P., Jaramillo J.F. & Locander W.B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, Cilt 78, Sayı 4, s. 559-574.
- Newman, A., Round H., Bhattacharya S. & Roy A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, Cilt 27, Sayı 4, s. 475-512.
- Oğuzhan, T. (2015). Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi Ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ok, A. B. (2007). Correlates of Organizational Commitment: A Special Emphasis on Organizational Communication. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Middle East Technical University.
- Oukes, T. (2010). Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer. BS thesis. University of Twente.
- Öztaş, B., Kurt G., Uğurlu M. (2021). Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Algısı ile Brikolaj ve Yenilikçilik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1, s. 81-92.
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pratt, M.G. (1998). To Be or not to Be? Central Questions in Organizational Identification Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations, (Der.:Teoksessa Whetten ve Godfrey), s.171-207.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Cilt 19, Sayı 3, s. 217-233.
- Rotundo, M. & Sackett P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance:A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 87, Sayı 1, s. 66-80.
- Sağlar, J.& Kandemir C. (2007). Enron Olayı: Muhasebe Hilesi mi, Sistem Hatası mı? ". *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1.
- Schein, E. H. (1985). Defining organizational culture. *Classics of Organization Theory*, Cilt 3, Sayı 1, s. 490-502.
- Schminke, M., Arnaud A. & Kuenzi M.(2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, Cilt 36, Sayı 2, s. 171-186.

- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, Cilt 54, Sayı 1, s. 39-52.
- Schwepker, C. H., Ferrell O.C. & Ingram T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Cilt 25, Sayı 2, s. 99-108.
- Scott, S.G. & Bruce R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, Cilt 37, Sayı 3, s. 580-607.
- Shafer, W.E., Poon M. & Tjosvold D. (2013). An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Cilt 26, Sayı 2, s. 303-343.
- Sherf, E.N., Venkataramani V. & Gajendran R.V. (2019). Too busy to be fair? The effect of workload and rewards on managers' justice rule adherence. *Academy of Management Journal*, Cilt 62, Sayı 2, s.469-502.
- Shirom, Arie, Nirel N. & Vinokur A.D. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology*, Cilt 59, Sayı 4, s. 539-565.
- Sims, R.R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, Cilt 11, Sayı 7, s. 505-513.
- Sims, R.L. & Kroeck K.G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*, Cilt 13, Sayı 12, s. 939-947.
- Slattery, J.P. & Selvarajan T.T.R. (2005). Antecedents to temporary employee's turnover intention. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Cilt 12, Sayı 1, s.53-66.
- Sonntag, S.(2001). *Psychological Management of Individual Performance*. John Wiley and Sons Ltd.
- Spector, P. E., Jex S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, Cilt 3, Sayı 4, s. 356-367.
- Stuart, E.H., Jarvis A. & Daniel K. (2008). A ward without walls? District nurses' perceptions of their workload management priorities and job satisfaction. *Journal of Clinical Nursing*, Cilt 17, Sayı 22, s.3012-3020.
- Sutton, G. & Griffin M.A. (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt 77, Sayı 4, s.493-514.
- Sweeney, J.T. & Summers S.L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, Cilt 14, Sayı 1, s.223-245.
- Tajfel, H.(1982). *Social Psychology of Intergroup Relations*. *Annual Review of Psychology*, Cilt 33, s. 1-39.
- Tett, R.P. & Meyer J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, Cilt 46, Sayı 2, s.259-293.
- Treviño, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, Cilt 11, Sayı 3, s. 601-617.
- Treviño, L., Kenneth K., Butterfield D., McCabe D.L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics*

- Quarterly, s. 447-476.
- Treviño, L.K., Weaver G.R. & Reynolds S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, Cilt 32, Sayı 6, s.951-990.
- Turgut, M. & Akbolat M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 20 Sayı 3, s. 357-384.
- Tüzün, İ.K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Gazi Üniversitesi.
- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor C., Farrar A., Danis M. & Grady C. (2007). Ethical Climate, Ethics Stress, and The Job Satisfaction Of Nurses and Social Workers in The United States. *Social Science and Medicine*, Cilt 65, Sayı 8, s. 1708-1719.
- Van Scotter, J., Motowidlo S.J. & Cross T.C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 85, Sayı 4, s.526-535.
- Van Dick, R., Grojean M.W., Christ O. & Wieseke J. (2006). Identity and the Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour," *British Journal of Management*, Cilt 17, s. 283-301.
- Van Knippenberg, D. & Van Schie E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, Cilt 73, Sayı 2, s. 137-147.
- Vardi, I. (2009). The impacts of different types of workload allocation models on academic satisfaction and working life. *Higher Education*, Cilt 57, Sayı 4, s.499-508.
- Verbeke, W., Volgering M. & Hessels M.(1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*, Cilt 35, Sayı 3, s. 303-329.
- Victor, B. & Cullen J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research In Corporate Social Performance and Policy*, (Eds.: W.C. Frederick). Greenwich: JAI Press, s. 51-71.
- Victor, B. & Cullen J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, Cilt 33, Sayı 1, s. 101-125.
- Yaman, T. (2011). Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Özel Sektörde Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Yılmaz, B. & Halıcı A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, s.93-108.
- Yuan, F. & Woodman R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy Of Management Journal*, Cilt 53, Sayı 2, s.323-342.
- Wang, Y. & Hsieh H. (2012). Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *Journal of Business Ethics*, Cilt 105, Sayı 4, s. 535-545.
- Weiner, B., Graham S. & Chandler C. (1982). Pity, anger, and guilt: An attributional analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Cilt 8, Sayı 2, s. 226-232.
- Wells, J.E. & Peachey J.W. (2011). Turnover intentions:Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter?. *Team Performance Management*, Cilt 17, Sayı 1, s.23-40.
- West, M.A. & Farr J.L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, Cilt 4, Sayı 1, s.15-30.

- Wimbush, J.C. & Shepard J.M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: It's relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, Cilt 13, Sayı 8, s. 637-647.
- Wittmer, D. & Coursey D. (1996). Ethical work climates: Comparing top managers in public and private organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Cilt 6, Sayı 4, s. 559-572.