



Sağlık Sektöründe İş Etiği Dinamiklerinin Değerlendirilmesi: Bir DEMATEL Uygulaması

Evaluation of Business Ethics Dynamics in Health Sector: A DEMATEL Application

Doç. Dr. Esra Çiğdem CEZLAN¹

Öz

Günümüzde yaşanan globalleşme ve teknolojik gelişmeler işletmelerde değişimleri beraberinde getirmiştir. Yaşanan gelişmeler ile birlikte işletmelerde farklı etnik kökenden çalışanlar bir araya gelmiş, işkolları çeşitlenmiş ve yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. İşletmelerin böyle bir ortamda varlıklarını sürdürebilmeleri için yeniliklere açık, sosyal sorumluluk bilincinde ve etik değerleri kabullenen bir yapıda olmaları beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin çok kriterli karar verme tekniklerinden birisi olan DEMATEL (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory) yöntemi ile incelenmesidir. Çalışmaya literatür taraması sonucu sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen sekiz kriter dahil edilmiştir. Bu kriterler; örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk şeklindedir. Çalışma kapsamında veriler Şubat ve Mart 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aşamasında kullanılan anket kriterlerin ikili karşılaştırılmalarına yönelik 56 sorudan oluşmaktadır. Verilerin analizi MSEXcel programında gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmada DEMATEL yöntemi sonucunda kriterler arası ilişki bakımından kriterlerin önem sıraları; kurumsal itibar, örgüt kültürü, örgütsel performans, sosyal sorumluluk, rol modeller, örgütsel güven, medyanın etkisi, algılanan baskı olarak bulunmuştur. Çalışmada kriterlerin etki durumları sonucu ise; örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi kriterleri diğer kriterleri etkileyen konumda iken kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk kriterleri ise etkilenen konumda olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş etiği, DEMATEL, çok kriterli karar verme

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Today's globalization, technological developments have brought about changes in businesses. Along with the developments, different ethnic origins came together in enterprises, business lines were diversified and new ways of working emerged. In order for businesses to survive, they are expected to open innovations, aware of social responsibility and have ethical values. The aim of this study is to examine the criteria affecting business ethics in the health sector with the DEMATEL method. Eight criteria affecting work ethics in the health sector were determined by literature review. These criteria are; organizational culture, role models, perceived pressure, media influence, corporate reputation, organizational performance, organizational trust, social responsibility. Within the scope of study, data were collected between February-March 2022. The questionnaire used in the data collection phase consists of 56 questions for the pairwise comparison of the criteria. In this study, the order of importance the criteria in terms of the relationship between the criteria as a result of the DEMATEL method; corporate reputation, organizational culture, organizational performance, social responsibility, role models, organizational trust, media influence, perceived pressure. As a result of the effect status of the criteria in study; While the criteria of organizational culture, role models, perceived pressure, and influence of the media are in a position to affect other criteria.

Keywords: Business ethics, DEMATEL, multi-criteria decision making

¹Istanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, eccezlan@medipol.edu.tr

Atf için (to cite): Cezlan, E. Ç. (2024). Sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin değerlendirilmesi: Bir DEMATEL uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 260-275.

Paper Type: Research

Giriş

Etik insanlara yapmaları ve yapmamaları gereken davranışlara yönelik önerilerde bulunmaktadır (Özdemir, 2008). İnsan davranışlarını etkilediği kadar toplumsal düzeyde de birtakım sonuçları bulunmaktadır. Etik, insanların davranışlarına rehberlik etmekle birlikte yönlendirmektedir (Yılmaz, 2022). Etik kavramı Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Sözcük anlamı öncelikle “iyi insan olma” anlamına gelmektedir. Gaudet etiği, ahlaki davranışlar üzerine sürekli olarak düşünmek olarak ifade etmiştir. Temel anlamda bireylerin iyiliği ve refahı için ortaya konan davranışlarla ilgilenmektedir. Hem bireysel olarak hem de toplumsal düzeyde doğru olarak kabul edilen eylemler etiğin temel konusudur. Bu amaç doğrultusunda doğru davranışın sergilenmesi ile birlikte toplumun refahı ve iyiliği gözetilmektedir. Etiğin amacı, bireysel ya da grup olarak olaylar karşısında nasıl davranışlar sergilendiğini sürekli olarak sorgulanmasıdır. Etik kavramı kapsamında davranışlar incelenirken hangi davranışların yapılması gerektiği, iyi ve kötü davranışlar, yapılması doğru ve yanlış davranışlar şeklinde değerlendirilmektedir (Oral ve Çoban, 2021). Etik tarih, ekonomi, politika, kültür gibi pek çok alanda bireylerin davranışlarını yönlendirmektedir. İnsanlar toplumsal varlıklardır. Bunun neticesi olarak da hiçbir kişi bu değerler ve ilkelerden ayrı olarak değerlendirilememektedir (Erol, 2020).

Etik insanlara yapmaları ve yapmamaları gereken davranışlar konusunda önerilerde bulunan değerlerdir. Belirtilen bu değerler kendi içerisinde ödevler, ilkeler, erdemler ve toplumsal çıkarlar olmak üzere dört başlıkta incelemek mümkündür. Ödevler, bireylerin sahip oldukları roller kapsamında beklenen davranışları ifade etmektedir. İlkeler, davranışların şekillenmesinde rol alan temel doğrulardır. Erdem ise iyi insan olarak ifade edilen kişilerde bulunan özelliklerin tamamıdır. Toplumsal çıkarlar, toplumun büyük bir çoğunluğunun faydasına olan davranışları ifade etmektedir. Bu değerler toplamı etik davranışların genel bir çerçevesini oluşturmaktadır (Özdemir, 2008). İnsan etik değerlere sahip tek varlıktır. Etik kavramı bireylere barış ve düzen ortamı oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Etik kavramı bireylerin davranışları ile birlikte bireysel ve toplumsal düzeyde bir takım sonuçları olduğu düşüncesi ile ilişkilidir. Bu sebeple de etik geçmişten günümüze kadar etkili olduğu gibi gelecekte de bireylerin davranışlarını değerlendirme konusunda evrensel ilkelerdir (Tosun, 2021). Etik, insanların bulunduğu her yerde, her bir tarihi süreçte bulunmaktadır. Toplum tarafından veya geçmişte oluşturulan kurallar ile aynı toplumu ve bireyleri disipline etmektedir (Evkaya, 2019). Etik, bireylerin toplumsal düzeyde bir yaşam sürdürebilmelerinde nasıl kurallara uyacaklarına ilişkin olarak bilgi verir (Uzunöz, 2021).

İşletmeler açısından belirsizliklerin her geçen gün artması, yoğun merkezîyetçi yaklaşımlardan giderek uzaklaşılması, işletmeler tarafından alınan kararlar gibi pek çok etmen iş hayatında etiği önemli kılmaktadır (Çotul, 2019). İş etiği de iş ortamında doğruyu yanlış bilerek doğru olanı yapabilmek olarak ifade edilebilir. İşletmeler kar elde edebilmek amacıyla kurulmuş ekonomik kuruluşlardır. Bu ekonomik yapı içerisinde sosyal ilişkiler ve toplumsal hayat birbirinden ayrı olarak düşünülemez. İşletmeler buldukları toplumun geleneklerinden, alışkanlıklarından ve ahlaki yapısından etkilenmektedir. İş etiği, iş yaşamında mal ve hizmetlerin üretiminden başlayarak tüketimine kadar geçen tüm süreçlerde gerçekleşen doğru ve yanlışlar anlamına gelmektedir. İş yaşamında hem doğru hem de yanlış davranışlarla karşılaşmak mümkündür. Bu sebeple de iş etiği kavramı kapsamında iş yaşamındaki doğru ve yanlışlar ele alınmaktadır (Doğan, 2009).

İş etiği, iş yerinde neyin doğru ya da yanlış olduğuna odaklanan ahlaki bir yaklaşımdır (Doğan, 2009). İş etiği, iş yaşamındaki davranışları yönlendirici ve yol gösterici prensipler toplamı olarak ifade edilmektedir (Erturhan ve Filizöz, 2011). Günümüzde iş etiği kavramı giderek önem kazanmaktadır. Bu durumu tetikleyen bir takım unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlardan birisi nüfusun çoğalmasıdır. Nüfusun çoğalması ile birlikte istihdam ihtiyacında da

bir artış yaşanmaktadır. İstihdamın yeteri kadar sağlanmaması durumunda işsiz kesimler şiddete başvuracaktır. Bir diğer unsur ise küreselleşme sonucunda işletmelerin çok kültürlü bir hal almasıdır. Bu da işletme içerisinde etik sorunlara neden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda da iş etiği devreye girmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). İş etiği kavramı çalışanların yönetilmesi, adil olma, dürüstlük ve eşitlik kavramlarına odaklanmaktadır. İş yaşamında bir topluluk tarafından içselleştirilmiş ve inanılan davranışları kapsamaktadır (Gök, 2008).

İşletmelerin etik bir yaklaşımı benimsemesi sadece işletmeler için değil aynı zamanda işletmenin bulunduğu çevre ve toplum için de önemli bir etmendir. İş etiği işletmelerin karlılıklarını arttırmakta aynı zamanda çevrenin işletmeye olan güvenini arttırmaktadır. İşletmelerin sosyal sermayesini korumaktadır. İşletmeler verdikleri sözleri tuttukları, çevreye zarar vermedikleri görüldükçe uzun vadede rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamaktadırlar. Aynı zamanda iş etiği çalışanların performansını da olumlu etkilemektedir (Çotul, 2019).

Bu çalışmada sağlık sektöründe iş etiği dinamikleri çok kriterli karar verme tekniklerinden DEMATEL yöntemi ile incelenmiştir. İş etiği kavramı birden fazla kriterden etkilenmesi sebebiyle çok kriterli karar verme tekniklerinden DEMATEL yöntemi kullanılmıştır. Literatür incelendiğinde çok kriterli karar verme teknikleri kullanılarak iş etiğinin incelendiği tek bir çalışmaya rastlanmıştır. Eğilmez ve Savaş (2021) tarafından yapılan bu çalışma bankacılık sektöründe iş etiği dinamiklerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Literatürde sağlık sektöründe iş etiğinin DEMATEL yöntemi ile incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu yönü ile de çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin DEMATEL yöntemi ile incelenmesidir.

1. İş Etiği

İş etiği, iş yaşamında bulunan doğru ve yanlış davranışları ifade etmektedir. İş etiği kavramına yönelik iki farklı bakış açısı söz konusudur. Bu bakış açılarından birincisi, iş etiğini ahlak üzerinden tanımlamaya çalışmaktadır. Bu bakış açısı uygulamalı iş etiği şeklinde de adlandırılmaktadır. İkinci bakış açısı ise iş yaşamında insani değerleri nasıl daha iyi bir hale getirilebileceği ile ilgilidir. İyi ve kötü, doğru ve yanlış ile ilgili ilişkileri yani ahlaki değerlerin meta analizini, iş yaşamı kavramının araştırılmasını vurgulamaktadır. Bu yönü ile de normatif iş etiği olarak da adlandırılmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). İş etiği iş hayatındaki kuralları, toplumsal sorumluluk anlayışını ve paydaşlarla olan ilişkileri kapsamaktadır. İnsanlara yönelik adil bir yaklaşım ile birlikte işletmeye yönelik iyi duygular yaratarak bireyleri harekete geçirmek şeklinde ifade edilmektedir. İş etiği bir topluluk tarafından belirlenen ve kabul edilen davranışlara yönelik kurallardır. İş etiği tüm dünyada kabul gören, felsefe ve düşünmeye yönelik ilkeleri içermektedir (Gök, 2010).

İşletmelerin son dönemlerde iş etiğine olan ilgisinin nedenlerinden birisi iş dünyasının globalleşmesidir. İş etiği, iş yaşamındaki etik ilkeler, ahlak ya da etik çerçevede meydana gelen sorunları incelemektedir. İş etiği, etik kapsamında belirlenen ilkeleri değerlendirme ve bu ilkeleri iş yaşamında uygulayabilmektir (Gümüş ve Karta, 2021). İş etiği, işletmelerin etik ilkeler kapsamında kar elde edebilmelerini içermektedir. İş etiği ile birlikte işletmelerin itibarı ve rekabet edebilme gücünde bir artış görülmektedir. Ayrıca iş etiği çalışanlar, yöneticiler, müşteriler ve diğer tüm paydaşlar için olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle işletmelerin başarılı sonuçlar elde edebilmelerinde iş etiği ilkelerini değerlendirmeleri gerekmektedir. Bu ilkeler; adaletli olmak, sadakat, zarar vermeme, güvenilir olmak, yükümlülük, yardımseverlik, kişisel gelişim, şükran, özgürlük ve saygı şeklindedir. Bu ilkelerin nasıl uygulanacağı da önemli bir konudur. İşletmelerin sahip oldukları politikalar ile birlikte iş etiği ilkeleri bir arada uygulanabilirse hem işletme içerisinde hem de dış çevre ile olan ilişkiler daha başarılı bir hal alacaktır (Kaya, 2019). Genel etik ilkelerden farklı olarak iş etiğinde kurallar iş hayatına göre oluşturulmaktadır (Yılmaz, 2011). İş etiği işletmelerin imajını, işletme içerisindeki eylemlerin

düzenlenmesi ve performansını arttırmak adına önemli bir husustur (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). Günümüz şartlarında işletmelerin iş etiğine sahip olmaları onlara pek çok avantaj sağlamaktadır. Etik değerleri benimseyen işletmelerin bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler; çalışanların fikirlerine değer verilmektedir, işletmenin sahip olduğu amaçlar ile dış çevre uyumludur, paydaşlarla etkili bir iletişim sağlanmaktadır, işletme için etik olarak ifade edilen davranışlar işletme sahiplerince de iyi olarak değerlendirilmektedir, sorumluluklar gerçekleştirilirken işletmenin faydasına olmasına özen gösterilmektedir, işletmenin dürüstlük, eşitlik, hakkaniyetli olmak gibi temel değerleri bulunmaktadır (Çotul, 2019).

İş yaşamı içerisinde işletmeler varlıklarını koruyabilmek istemektedirler. Günümüz şartlarında iş etiği oldukça önemli bir hal almıştır. Yaşanan gelişmeler ve iş etiğinin gerekliliğini vurgulayabilmek adına bazı örnekler ile açıklama yapılması uygun görülmüştür. Nüfusun giderek artması sonucu istihdam konusunda da ihtiyaç artmıştır. Yeterli istihdamın sağlanmaması durumunda işsiz kalan bireyler sosyal ve siyasi açıdan şiddete başvuracaktır. Bu durum da geleceği tehdit eden bir unsur olup iş etiğinin konusudur. Günümüz teknolojilerinin ürünü olarak askeri ve biyolojik gelişmeler iş dünyasının denetimindedir. Uygun sorumluluk bilincinde olunmaması dünyayı yok edebilecek kadar tehlike arz etmektedir. Farklı kültürlerden bireylerin bir arada çalışması etik ile ilgili yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Birden çok kültürün bir arada olduğu böyle ortamlarda kültürlere saygılı olunmalıdır. Dünya genelinde dil, din, ırk, cinsiyet gibi konularda ayrımcılık önemli bir husustur. İş yaşamında ayrımcılığın yapılmaması adına iş etiği önemli bir kavramdır. Çevre kirliliğinin artması ile birlikte çevreye duyarlı işletmeler zorunlu bir hal almıştır. İşletmeler açısından etik konusunda yaşan bu boşluklara iş etiği ile çözüm bulmak mümkün olabilmektedir. Bu gibi etkenler neticesinde iş etiği giderek önem kazanmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Bu çalışmada sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin DEMATEL yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmada sağlık sektöründe etik kavramının önem arz etmesi sebebiyle sağlık sektörü tercih edilmiştir. Çünkü sağlık sektöründe insan sağlığı gibi oldukça önemli bir konuya yönelik hizmet sunulmaktadır. Sağlık sektörü yıllar içerisinde her ne kadar ticari bir anlam kazansa da temelde insan sağlığına ve iyiliğine hizmet etmek bulunmaktadır (Sarıhan ve Yazar, 2021). Sarıhan ve Yazar (2021) tarafından yapılan çalışmada sağlık sektöründe karşılaşılan yönetim kaynaklı etik sorunlar incelenmiştir. Çalışma neticesinde etik sorunlar; yoğun çalışma koşulları, sağlık personelinin sayıca yetersizliği, malzemelerin yetersizliği ve kalitesizliği, takdir edilmeme, fiziki ortamların yetersizliği, döner sermayenin eşit olarak dağıtılmaması, sık personel değişimi olarak saptanmıştır (Sarıhan ve Yazar, 2021). Kayar ve Karaca Dedeoğlu (2021) tarafından yapılan çalışmada sağlık turizminde ortaya çıkan ya da çıkması muhtemel olan etik sorunlar incelenmiştir. Çalışmada sağlık turizmine aktarılan kaynaklar neticesinde yerel halkın sağlık hizmetlerine erişiminin zorlaşması gibi etik sorunların yaşanabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca kültür ve dil farklılığından kaynaklanan; mahremiyet, kişisel verilerin saklanması, yüksek fiyatlandırma ve aydınlatma konusunda etik ihlallerin olabileceği belirtilmiştir (Kayar ve Karaca Dedeoğlu, 2021). Tang vd., (2007) tarafından yapılan çalışmada nöroloji birimi hemşirelerinin karşılaştıkları etik sorunlar incelenmiştir. Hemşirelerin tedaviye yönelik görüş farklılıkları, tedavilerin seçiminde karşılaşılan finansal kısıtlılıklar, hemşirelerin sorumlulukları ile sahip oldukları yetkinliklerin uyuşmaması, hasta yakınlarının hemşirelerin yetkinliklerine saygı göstermemesi gibi etik sorunlar ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Tang vd., 2007). Aitamaa vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada hemşire yöneticilerin karşılaştıkları etik sorunlar incelenmiştir. Çalışmada en yaygın etik sorunlar; kaynak tahsisi, yüksek kalitede sağlık hizmeti sunumu ve geliştirilmesine ilişkin sebeplerden kaynaklandığı saptanmıştır (Aitamaa vd., 2010). Sağlık hizmetleri sunumunda bir hastanın beklentisi yalnızca tıbbi olarak bir tanı almak ya da tedavi olmak değildir. Aynı zamanda kişi duygusal açıdan da sabır ve saygı çerçevesinde bir hizmet almak istemektedir. Bu noktada da etik devreye girmektedir (Cojocar ve Dermengi, 2021). İş etiği anlayışı işletmeler için önem arz etmektedir. İş etiği gerek işletme imajına olan pozitif etkisi ile gerekse de belirsizlikleri azaltmaya yönelik etkisi ile önemli bir kavramdır (Eğilmez ve Zeytinoğlu, 2021). Günümüzde teknolojik gelişmeler ve küreselleşme

ile birlikte fazla kazanma isteği iş etiğinin yok sayılmasına neden olabilmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde iş etiğinin işletmeler için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada iş etiği değerleri ve işletmenin sorunları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sebeple iş etiği bilincinin düşük olduğu işletmelerde profesyonellikten uzak, finansal yönetimde yaşanan yetersizlikler gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Valentine vd., 2006). Marina ve Wahjono (2017) tarafından yapılan çalışmada hastanelerde iş etiğinin iş sürdürülebilirliğini sağladığı saptanmıştır (Marina ve Wahjono, 2017). Erdoğan ve Çelik (2019) tarafından yapılan çalışmada etik iklim ile hemşirelerin performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma neticesinde etik iklim ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Erdoğan ve Çelik, 2019). Yıldız (2009) tarafından yapılan çalışmada etik değerler çerçevesinde oluşturulan örgüt kültürünün sürekli olarak desteklenmesi neticesinde iş etiğinin işletmenin sahip olduğu örgüt kültürünün bir parçası olacağı sonucuna varılmıştır (Yıldız, 2009). Sağlık sektöründe yaşanan tıbbi ve teknolojik gelişmeler, hastalarla iletişimin kolaylaşması, sağlık hizmeti sunumunda etik dışı davranışların artması, yasal düzenlemelerin hızlı değişimi, ödemelerle ilgili yaşanan sorunlar, mesleki sorumluluk kapsamında ödenen sigortaların maliyetlerinin artması ve giderek hız kazanan rekabet neticesinde etik konusu sağlık sektörü için oldukça önemli bir hal almıştır (Hart, 2005; Olson, 1998). Sağlık sektörü gibi insan sağlığının söz konusu olduğu bir sektörde de iş etiği oldukça önemli bir konudur. Bu sebeple de bu çalışmada sağlık sektörü tercih edilmiştir. Bu kapsamda çalışmaya sekiz kriter dahil edilmiştir. İlgili kriterler Tablo 1’de yer almaktadır.

Örgüt kültürü, çalışanların tutumlarını ve davranışlarını yönlendiren, kurum için değerli olan olayları bireylere aktaran, çalışanların birlikte hareket etmesini sağlayan değerlerdir (Sezgin ve Bulut, 2013). Savuran (2011) tarafından yapılan çalışmada özel hastane çalışanlarının meslek etiği uygulamalarında örgüt kültürünün etkisi incelenmiştir. Çalışmada örgüt kültürü algısının etik davranışlar göstermeye yönelik tutumu etkilediği saptanmıştır (Savuran, 2018). Yıldız (2009) tarafından yapılan çalışmada etik değerler çerçevesinde oluşturulan bir örgüt kültürü neticesinde iş etiğinin de o kültürün bir parçası haline gelebildiği sonucuna varılmıştır (Yıldız, 2009). Bu nedenle de örgüt kültürü kriteri iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

Örgüt içerisinde etik bir iklim yaratılabilmesi için yöneticilerin de etik davranışlar sergileyen, adil, güvenilir ve dürüst kişiler olması beklenmektedir (Brown ve Treviño, 2006). Örgüt içerisinde kişileri etkileyen, onları yönlendirebilen rol modellerin sergiledikleri etik davranışların incelendiği bir çalışmada rol modellerin sergilediği etik davranışların örgüt içerisinde etik bir iklim oluşturulmasında önemli bir yeri olduğu saptanmıştır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014). Rol modeller de örgüt içerisinde iş etiği ilkelerinin benimsenmesinde önemli birer etkidir. Bu nedenle rol modeller kriteri de iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

İşletmeler faaliyetleri gereği kimi zaman etik olarak kabul görmeyebilirler. Böyle durumlarda politik, yasal ve tüketici boykotları gibi bazı baskılara maruz kalırlar (Çabuk ve Şengül, 2005). James ve Hendrickson (2007) tarafından yapılan çalışmada ekonomik baskılar neticesinde etik dışı davranış sergileme konusunda daha toleranslı olduğu saptanmıştır (James ve Hendrickson, 2008). Sökmen (2016) bireylerin çevresel baskılar ya da zorluklar sebebiyle etik dışı davranışlar sergilemeye yönelebildiklerini belirtmiştir (Sökmen, 2020). Algılanan baskı iş etiğinin benimsenmesi hususunda önemli bir diğer etkidir. Literatürdeki çalışmalardan da yola çıkarak iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak rol modeller kriteri çalışmaya dahil edilmiştir.

Medya tüm dünyada toplumlar üzerinde oldukça etkileyici bir güce sahiptir. Böyle bir güç neticesinde etik kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Medya araçları toplumların haber

kaynaklarıdır (Çalışır, 2013). Hülür (2016) tarafından yapılan çalışmada medyanın sağlık iletişimine olan etkisi etik kavramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışmada örnek bir sağlık haberi analiz edilmiştir. Haberde sonuçlanmamış bir çalışma abartılı ve yanıltıcı bir ifade ile sonuçlanmış şekilde aktarılmıştır (Hülür, 2016). Sağlık gibi insan hayatının söz konusu olduğu bir sektörde iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak medyanın etkisi kriteri de bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Kurumsal itibar, bir işletmenin geçmişte yaptığı faaliyetleri, gelecekte yapabileceklerini ve işletmenin farklılığına yönelik bakış açısını ifade etmektedir. Kurumsal itibar ile birlikte işletmeler güven ve saygınlık kazanırlar (Carmeli ve Tishler, 2005). Kurumsal itibar ve etik kapsamında yapılan faaliyetler ile rekabet üstünlüğü sağlamak mümkündür (Thomas, 2007). Sayılı vd., (2009) tarafından yapılan çalışmada etik değerlerin kurumsal itibarı önemli düzeyde etkilediği saptanmıştır (Sayılı vd., 2009). Bu nedenle de kurumsal itibar kriteri iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

Örgütsel performans, işletmenin amaçlarını ne ölçüde gerçekleştirebildiğini ya da gerçekleştiremediğini ortaya koymak için yapılan değerlendirmelerdir (Bakoğlu, 2001). Bayraktaroğlu ve Ersoy Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada iş etiği ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Bayraktaroğlu ve Ersoy Yılmaz, 2012). Bu çalışmada da iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak örgütsel performans kriteri çalışmaya dahil edilmiştir.

Örgütsel güven, bir örgütün çalışanlarının belirsizlik durumunda ya da riskli bir olay karşısında örgütlerinin çalışan menfaatini gözetmeğe yönelik algılanan güvendir (Sayın, 2009). Büte (2011) tarafından yapılan çalışmada örgüt içerisindeki etik iklimin örgütsel güveni olumlu etkilediği saptanmıştır (Büte, 2011). Bu çalışmada da örgütsel güven kriteri iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

İşletmelerin toplumda gerçekleşen değişimlere karşı duyarsız olmaları mümkün değildir. İşletmeler kar elde edebilecekleri faaliyetlerde bile toplumsal fayda gözetmelidirler. İşletmelerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri uzun vadede işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için oldukça önemlidir (İşseveroğlu, 2001). Güven (2016) tarafından yapılan çalışmada sosyal sorumluluk kapsamında yapılan faaliyetler ile etik arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır (Güven, 2016). Bu nedenle de iş etiğini ilgilendiren bir boyut olarak sosyal sorumluluk kriteri çalışmaya dahil edilmiştir.

Literatür incelemesi neticesinde çalışmaya sekiz kriter dahil edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen kriterler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Çalışmaya dahil edilen kriterler

İş Etiği Kriterleri	Kaynaklar
Örgüt Kültürü	Elgün, Çakıcı ve Çakıcı, 2021; Savuran, 2011; Yıldız, 2009
Rol Modeller	Akdoğan ve Demirtaş 2014; Sarıyıldız, 2019
Algılanan Baskı	Elgün vd., 2021; James ve Hendrickson 2007; Sökmen, 2016
Medyanın Etkisi	Bilgin ve Küçükazar, 2018; Hülür, 2016;
Kurumsal İtibar	Özel, 2017; Sayılı vd., 2009
Örgütsel Performans	Bayraktaroğlu ve Ersoy Yılmaz, 2012; Ertaş ve Orhan, 2022
Örgütsel Güven	Büte, 2011; Özel, 2017
Sosyal Sorumluluk	Atlıg, 2006; Gedük, 2017; Güven, 2016

2. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin DEMATEL yöntemi ile incelenmesidir. Çalışmada veriler literatür taraması sonucunda sağlık sektöründe örgütsel düzeyde etkili olan kriterlerden oluşan anket ile toplanmıştır. Çalışmaya çalışanlar ya da rakipler kapsamında etkili olan kriterler dahil edilmemiştir. Çalışmada kullanılan anket sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerini etkileyen örgütsel düzeydeki kriterlerden oluşmaktadır.

Bu kriterler; örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk olarak belirlenmiştir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014; Atlıg, 2006; Bayraktaroğlu ve Ersoy Yılmaz, 2012; Bilgin ve Küçükhasar, 2018; Büte, 2011; Elgün vd., 2021; Ertaş ve Orhan, 2022; Gedük, 2017; Güven, 2016; Hülür, 2016; James ve Hendrickson, 2007; Özel, 2017; Sarıyıldız, 2019; Savuran, 2011; Sayılı vd., 2009; Sökmen, 2016; Yıldız, 2009). Anket toplam 56 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışma Şubat-Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Toplam beş uzman görüşü alınmıştır. Uzman ekip; 1 profesör ve 4 doktor öğretim üyesi olmak üzere 5 akademisyenden oluşmaktadır. Uzmanlar belirlenirken alanında en az 5 yıllık deneyimi olmasına dikkat edilmiştir. Uzmanlardan ikisi tıp etiği alanında çalışmalar yapmaktadır. Üç uzman ise etik konusunda faaliyet gösteren bir derneğin üyeleridir. Uzmanların 4 tanesi ile online olarak, 1 tanesi ile yüz yüze görüşülmüştür. Görüşmeler yaklaşık olarak 60 dakika sürmüştür. Verilerin analizi MSEXcel programında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 23.12.2021 tarihli 1282 nolu kararına göre etik kurul onayı alınmıştır.

DEMATEL (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory) yöntemi Gabus ve Fontela tarafından 1972 yılında geliştirilmiştir. DEMATEL yöntemi kapsamında kriterlerin birbirleri arasındaki nedensel ilişki belirlenmeye çalışılır. Çok kriterli karar verme tekniklerinden birisidir. DEMATEL yöntemi neticesinde kriterler arasındaki ilişkinin gücü ve seviyesi belirlenmeye çalışılır. Bu yöntem bir kriterin diğer kriterlerden etkilendiğini ya da etkilenmediğini ortaya koymaktadır. DEMATEL yöntemi neticesinde önemli ve diğer kriterleri etkilediği saptanan kriterde yapılacak bir iyileştirme sayesinde diğer kriterlerde de bir iyileşme olacaktır (Çelikkilek ve Özdemir, 2020). DEMATEL yöntemi toplam beş adımdan oluşmaktadır. Bu adımlar sırasıyla; direkt ilişki matrisinin elde edilmesi, direkt ilişki matrisinin normalizasyonunun yapılması, toplam ilişki matrisinin elde edilmesi, gönderici ve alıcı grubun oluşturulması, eşik değerlerin hesaplanması şeklindedir (Korucuk ve Memiş, 2019).

1. Adım: Direkt ilişki matrisinin elde edilmesi

Kriterler arasında bulunan ilişkinin ölçülebilmesi için uzman kişiler tarafından kriterlerin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Uzman kişiler tarafından kriterlerin ikili karşılaştırılmaları yapılırken sözel ifadeler kullanılmaktadır. Ancak problemin çözümü esnasında bu sözel değerlerin sayısal karşılıkları kullanılmaktadır. Bunun için de Tablo 2’de yer alan değerlerden yararlanılmaktadır (Çelikkilek ve Özdemir, 2020).

Tablo 2. DEMATEL yöntemi ikili karşılaştırma skalası

Sayısal Değer	Tanımı
0	Etki yok
1	Az etkili
2	Orta etkili
3	Yüksek etkili
4	Çok yüksek etkili

$$C = \begin{bmatrix} c_{11} & c_{1j} & c_{1n} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ c_{i1} & c_{ij} & c_{in} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ c_{n1} & c_{nj} & c_{nn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

2. Adım: Direkt ilişki matrisinin normalizasyonunun yapılması

DEMATEL yöntemi kapsamında kriterlerin ikili karşılaştırmalarını gerçekleştiren uzman sayısının birden daha fazla olduğu durumlarda elde edilen değerlerin aritmetik ortalaması alınmaktadır. Daha sonra bu değerler köşegenleri 0 olacak şekilde matrise yerleştirilir. Bu sayede direkt ilişki matrisi elde edilmiş olmaktadır (Karaoğlu, 2016). Direkt

ilişki matrisinin satır ve sütunlarında bulunan her bir elemanın toplamı alınır. Ardından elde edilen değerler içerisindeki en büyük değer belirlenir. Direkt ilişki matrisindeki elemanlar belirlenen bu değere bölünür. Bu sayede direkt ilişki matrisinin normalizasyonu elde edilir (Çelikkbilek ve Özdemir, 2020).

$$x = \max \left[\max_j \langle \sum_{i=1}^n c_{ij} \rangle, \max_i \langle \sum_{j=1}^n c_{ij} \rangle \right] \quad (2)$$

$$NC = x^{-1}C \quad (3)$$

3. Adım: Toplam ilişki matrisinin elde edilmesi

Direkt ilişki matrisi birim matristen çıkarılmaktadır. Elde edilen matrisin tersi alınır ve direkt ilişki matrisi ile çarpılır. Bu işlem ile birlikte toplam ilişki matrisi elde edilmiştir (Karaođlan, 2016).

$$T = NC + NC^2 + \dots + NC^k \quad (4)$$

$$T = \begin{bmatrix} t_{11} & t_{1j} & t_{1n} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ t_{i1} & t_{ij} & t_{in} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ t_{n1} & t_{nj} & t_{nn} \end{bmatrix} \quad (5)$$

4. Adım: Gönderici ve alıcı grubun oluşturulması

Bu aşamada kriterler arasındaki ilişkide kriterler içerisinde hangisinin daha fazla etkilenen, hangisinin diğer kriterleri daha fazla etkileyen kriter olduğu bulunmaktadır (Çelikkbilek ve Özdemir, 2020). Bunun için toplam ilişki matrisinin satır toplamları alınır. Satır toplamları C_i ile gösterilmektedir. Bir kriterden diğer kriterlere direkt ya da dolaylı olarak gönderilen etkilerin toplamını ifade etmektedir. Daha sonra sütun toplamları alınır. Sütun toplamları R_i ile gösterilmektedir. Kriterlerden gelen toplam etkiyi göstermektedir (Korucuk ve Memiş, 2019).

$$c = [c_i]_{n \times 1} = [\sum_{j=1}^n t_{ij}] \quad (6)$$

$$r = [r_i]_{1 \times n} = [\sum_{i=1}^n t_{ij}] \quad (7)$$

5. Adım: Eşik değerlerin hesaplanması

C ve R değerlerinin toplamları ve farkları alınır. Bu değerlerin toplamları, kriterlerin önem düzeylerini belirleyebilmek için kullanılmaktadır. Farkları ise, kriterlerin etkilerini belirlemek için kullanılır. C ve R değerlerinin farkları neticesinde elde edilen değer 0'dan küçük ise diğer kriterlerden etkilendiği anlamına gelmektedir. Eğer elde edilen değer 0'dan büyükse bu da diğer kriterleri etkilediği anlamına gelmektedir. Eşik değer uzman kişiler tarafından belirlenen bir değerdir. Uzman kişilerin yetersiz kaldığı durumlarda toplam ilişki matrisinin ortalaması alınarak da eşik değer elde edilebilir (Çelikkbilek ve Özdemir, 2020).

3. Bulgular

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin DEMATEL yöntemi ile incelenmesidir. Çalışmada veriler literatür taraması sonucunda oluşturulan anket ile toplanmıştır. Anket sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerini etkileyen kriterlerden oluşmaktadır. Bu kriterler; örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk olarak belirlenmiştir. Tablo 3'de kriterlere yer verilmiştir.

Tablo 3. İş etiği kriterleri

Kriter No	İş Etiği Kriterleri
K1	Örgüt Kültürü
K2	Rol Modeller
K3	Algılanan Baskı
K4	Medyanın Etkisi
K5	Kurumsal İtibar
K6	Örgütsel Performans
K7	Örgütsel Güven
K8	Sosyal Sorumluluk

Çalışma kapsamında toplam beş uzman görüşü alınmıştır. Bu sebeple de beş adet matris elde edilmiştir. Bu matrisleri tek bir matriste birleştirebilmek için değerlerin aritmetik ortalaması alınmıştır. Bu sayede direkt ilişki matrisi elde edilmiştir. Tablo 4'te direkt ilişki matrisi yer almaktadır.

Tablo 4. Direkt ilişki matrisi

Kriter No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
K1	0,00	3,00	3,20	2,40	3,40	3,80	3,00	3,80
K2	2,60	0,00	1,60	2,00	3,20	3,60	2,80	2,80
K3	3,00	2,40	0,00	2,00	2,80	2,40	1,80	2,00
K4	2,20	2,00	2,40	0,00	3,80	2,20	2,60	3,40
K5	2,80	2,60	2,20	3,00	0,00	2,40	3,40	4,00
K6	2,20	2,40	3,40	1,80	3,20	0,00	3,40	2,40
K7	2,40	2,80	1,40	1,40	2,20	2,80	0,00	2,20
K8	2,00	1,80	1,40	3,20	3,40	1,80	2,60	0,00

Direkt ilişki matrisinin satır ve sütunlarında bulunan her bir elemanın toplamı alınır. Ardından elde edilen değerler içerisindeki en büyük değer belirlenir. Direkt ilişki matrisindeki elemanlar belirlenen bu değere bölünür. Bu sayede direkt ilişki matrisinin normalizasyonu elde edilir (Çelikkalek ve Özdemir, 2020). Tablo 5'te direkt ilişki matrisinin normalizasyonu yer almaktadır.

Tablo 5. Direkt ilişki matrisinin normalizasyonu

Kriter No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
K1	0,00	0,13	0,14	0,11	0,15	0,17	0,13	0,17
K2	0,12	0,00	0,07	0,09	0,14	0,16	0,12	0,12
K3	0,13	0,11	0,00	0,09	0,12	0,11	0,08	0,09
K4	0,10	0,09	0,11	0,00	0,17	0,10	0,12	0,15
K5	0,12	0,12	0,10	0,13	0,00	0,11	0,15	0,18
K6	0,10	0,11	0,15	0,08	0,14	0,00	0,15	0,11
K7	0,11	0,12	0,06	0,06	0,10	0,12	0,00	0,10
K8	0,09	0,08	0,06	0,14	0,15	0,08	0,12	0,00

Direkt ilişki matrisi birim matristen çıkarılmaktadır. Elde edilen matrisin tersi alınır ve direkt ilişki matrisi ile çarpılır. Bu işlem ile birlikte toplam ilişki matrisi elde edilmiş olmaktadır (Karaoğlu, 2016). Tablo 6'da toplam ilişki matrisi yer almaktadır.

Tablo 6. Toplam ilişki matrisi

Kriter No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
K1	0,51	0,62	0,59	0,57	0,76	0,70	0,69	0,74
K2	0,53	0,42	0,46	0,48	0,66	0,60	0,60	0,62
K3	0,50	0,48	0,35	0,44	0,59	0,52	0,51	0,54
K4	0,51	0,50	0,48	0,40	0,67	0,55	0,59	0,64
K5	0,57	0,56	0,51	0,55	0,57	0,60	0,65	0,70
K6	0,52	0,52	0,52	0,47	0,65	0,46	0,62	0,60
K7	0,45	0,47	0,39	0,39	0,53	0,50	0,41	0,51
K8	0,46	0,45	0,40	0,48	0,60	0,48	0,53	0,45

Toplam ilişki matrisinin satır ve sütun toplamları alınır. Satır toplamları C_i ile gösterilmektedir. Sütun toplamları R_i ile gösterilmektedir. Tablo 7’de DEMATEL yöntemi neticesinde elde edilen kriterlerin önemleri ve birbirleri arasındaki etki durumları yer almaktadır.

Tablo 7. Kriterlerin önemleri ve birbirleri arasındaki etki durumu

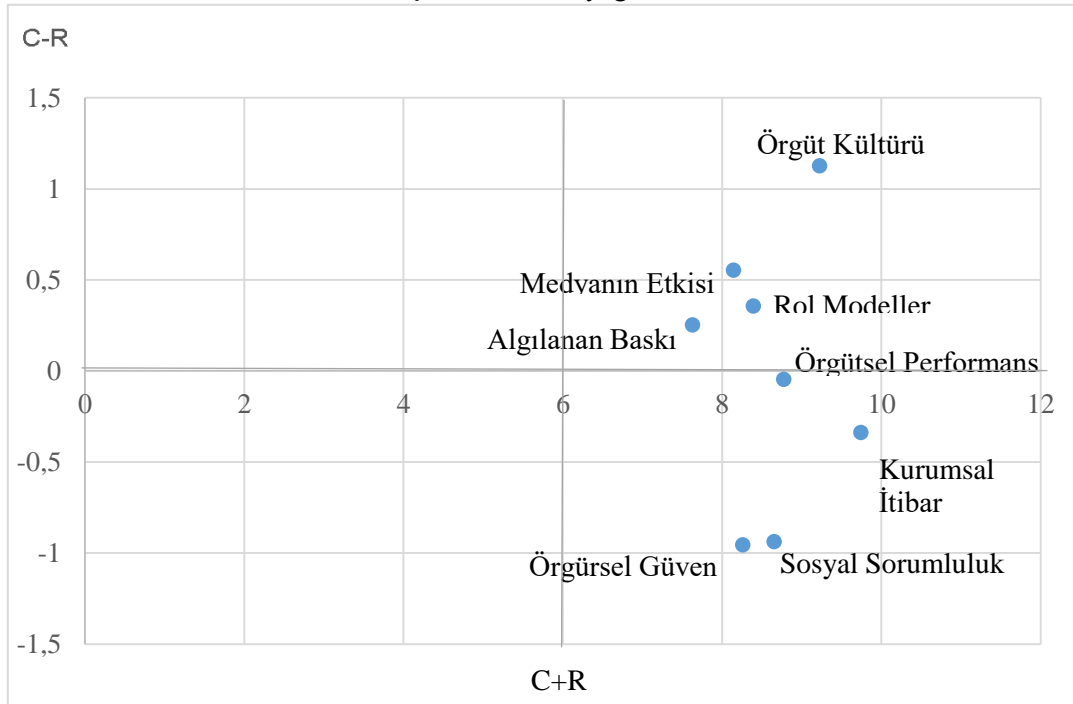
Kriterler	Kriter No	C_i	R_i	C_i+R_i	C_i-R_i
Örgüt Kültürü	K1	5,18	4,05	9,23	1,12
Rol Modeller	K2	4,37	4,02	8,39	0,35
Algılanan Baskı	K3	3,94	3,69	7,63	0,25
Medyanın Etkisi	K4	4,35	3,80	8,15	0,55
Kurumsal İtibar	K5	4,70	5,04	9,75	-0,34
Örgütsel Performans	K6	4,36	4,41	8,78	-0,05
Örgütsel Güven	K7	3,65	4,61	8,26	-0,96
Sosyal Sorumluluk	K8	3,86	4,80	8,66	-0,94

Tablo 6’da sağlık sektöründe iş etiğini etkileyen kriterlerin DEMATEL yöntemi sonucuna yer verilmiştir. Bu tabloda kriterlerin önemi, birbirlerini etkileme ve etkilenme durumları bulunmaktadır. DEMATEL yöntemi sonucunda kriterler arası ilişki bakımından kriterlerin önem sıraları; kurumsal itibar (9,75), örgüt kültürü (9,23), örgütsel performans (8,78), sosyal sorumluluk (8,66), rol modeller (8,39), örgütsel güven (8,26), medyanın etkisi (8,15), algılanan baskı (7,63) olarak bulunmuştur.

Örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi kriterlerinin C_i-R_i değerleri pozitif olarak bulunmuştur. Değeri pozitif olarak bulunan bu kriterlerin diğer kriterleri etkileyen konumda olduğu saptanmıştır. C_i-R_i değeri negatif olan kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk kriterleri ise etkilenen konumda olduğu saptanmıştır.

Etkileyen ve etkilenen kriterlerin daha anlaşılır şekilde gösterilmesi için etki diyagramı çizilmiştir. Bu diyagram çizilirken Tablo 7’de yer alan C+R ve C-R değerlerinden yararlanılmıştır. Bu diyagramda dikey eksen C-R değerleri, yatay eksen C+R değerleri yer almaktadır. Elde edilen etki diyagramı Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Etki diyagramı



Çalışmada etkilenen ve etkileyen durumdaki kriterlerin daha iyi şekilde anlaşılabilmesi için etki diyagramı çizilmiştir. Kriterlerin birbirleri arasındaki etkileşimi görebilmek için kriterler arası ilişki haritasının çizilmesi gerekmektedir. Ancak bu çalışmadaki kriter sayısının fazla olması ve kriterlerin birbirini etkileme durumunun fazla olması sebebiyle ilişki haritası çizilmemiştir. Bu ilişkiler Tablo 6'da yer alan toplam ilişki matrisinde koyu renkle gösterilmiştir. Kriterlerin birbirleri üzerindeki etkisini inceleyebilmek için öncelikle eşik değer hesaplanmıştır. Bunun için toplam ilişki matrisindeki değerlerin ortalamaları alınmıştır. Bu çalışmada eşik değer 0,5377 olarak bulunmuştur. Ardından eşik değer ile birlikte kriterler arasındaki etkileyen ve etkilenen ilişkisine bakılmıştır. Eşik değer üzerinde yer alan değerler Tablo 6'da koyu renkle gösterilmiştir.

Çalışma neticesinde örgüt kültürü kriterinin; rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, sosyal sorumluluk kriterlerini etkileyen durumda olduğu saptanmıştır. Rol modeller kriterinin; kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk kriterlerini etkileyen durumda olduğu saptanmıştır. Algılanan baskı kriteri yalnızca kurumsal itibar ve sosyal sorumluluk kriterini etkilediği görülmüştür. Medyanın etkisi kriteri; kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk kriterlerini etkilediği saptanmıştır. Kurumsal itibar kriteri; örgüt kültürü, rol modeller, medyanın etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven ve sosyal sorumluluk kriterlerini etkilediği saptanmıştır. Örgütsel performans; kurumsal itibar, örgütsel güven ve sosyal sorumluluk kriterlerini etkilediği görülmüştür. Son olarak sosyal sorumluluk kriterinin ise kurumsal itibar kriterini etkilediği saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç

İş etiği gerek işletme imajına olan pozitif etkisi ile gerekse de belirsizlikleri azaltmaya yönelik etkisi ile önemli bir kavramdır. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte fazla kazanma isteği iş etiğinin yok sayılmasına neden olabilmektedir (Eğilmez ve Savaş, 2021). Ancak nüfusun artması, yeterli istihdamın sağlanamaması, globalleşme ve bunun neticesinde farklı kültürlerden insanların bir arada çalışması gibi pek çok faktör sebebiyle iş etiği önemli bir hal almaktadır. Ayrıca işletmelerin günümüz rekabetçi ortamında çevreye duyarlı bir yaklaşım izlemeleri beklenmektedir. Bu gibi faktörler iş etiğinin konusudur. İş etiği işletmelerin imajını, işletme içerisindeki eylemlerin düzenlenmesi ve performansını arttırmak adına önemli bir husustur (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). Günümüz şartlarında işletmelerin iş etiğine sahip olmaları onlara pek çok avantaj sağlamaktadır (Çotul, 2019). İş etiği, iş hayatındaki etik ilkeler ve ahlak kapsamında meydana gelen durumları incelemektedir. İş etiği, etik kapsamında belirlenen ilkeleri değerlendirmekte ve bu ilkelerin iş yaşamında uygulanması ile ilgilenmektedir (Gümüş ve Karta, 2021). İş etiği, işletmelerin etik ilkeleri benimseyerek kar edebilmelerini içermektedir. İş etiği sayesinde işletmelerin itibarı ve rekabet edebilme gücünde bir artış görülmektedir. Ayrıca iş etiğinin çalışanlara, yöneticilere, müşterilere ve diğer tüm paydaşlara yönelik olarak olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle işletmelerin yoğun rekabet ortamında başarılı sonuçlar elde edebilmeleri için iş etiği ilkelerini değerlendirmeleri gerekmektedir (Yılmaz, 2011).

Bu çalışma, sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin DEMATEL yöntemi ile incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma neticesinde kriterlerin önem sıraları; kurumsal itibar, örgüt kültürü, örgütsel performans, sosyal sorumluluk, rol modeller, örgütsel güven, medyanın etkisi, algılanan baskı olarak bulunmuştur. Kriterlerin birbirini etkileme durumları incelendiğinde örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskı, medyanın etkisi kriterlerinin diğer kriterleri etkileyen konumda olduğu saptanmıştır. Kurumsal itibar, örgütsel performans, örgütsel güven, sosyal sorumluluk kriterlerinin etkilenen konumda olduğu saptanmıştır. Kurumsal itibar, örgüt kültürü ve örgütsel performans kriterlerinin sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada en etkili üç kriter oldukları saptanmıştır. Bu kriterler değerlendirildiğinde işletmelere iş etiği kapsamında büyük bir pay düştüğü görülmektedir.

Sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin incelendiği bu çalışmada örgütsel performans kriteri önem düzeyi olarak üçüncü sırada yer almıştır. Bu sonuç literatür ile benzerlik göstermektedir. Bayraktaroğlu ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada iş etiği ile örgütsel performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada iş etiği ile örgütsel performans arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012). Tarım ve ark. (2014) tarafından yapılan çalışmada hastane çalışanlarının iş etiği yaklaşımları ile örgütsel performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya hastanede çalışan 207 kişi katılım göstermiştir. Çalışma neticesinde iş etiği ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır (Tarım, Zaim ve Torun, 2014). Ertaş ve Orhan (2022) tarafından İstanbul'da özel bir hastanede yapılan çalışmada çalışanların ahlaki tutumlarının örgütsel performansı pozitif etkilediği saptanmıştır. Benzer bir çalışma da Marina ve Wahjono (2017) tarafından yapılmıştır. Çalışmada hastanelerde iş etiğinin iş sürdürülebilirliğini sağladığı saptanmıştır (Marina ve Wahjono, 2017). Erdoğan ve Çelik (2019) tarafından yapılan çalışmada ise etik iklim ile hemşirelerin performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma neticesinde etik iklim ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Erdoğan ve Çelik, 2019). Ahmed, Vveinhardt ve Streimikiene (2017) tarafından yapılan çalışmada ilaç sektöründe iş etiğinin örgütsel performansı pozitif etkilediği saptanmıştır (Ahmed, Vveinhardt ve Streimikiene, 2017). Literatürde yer alan çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da örgütsel performans kriteri önem düzeyi itibarıyla üçüncü sırada yer almaktadır. Çalışmamızın sonucundan farklı olarak Derin (2017) tarafından yapılan çalışmada iş etiği ile medikal firmaların örgütsel performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma Malatya'da bulunan medikal firmaların sahiplerinin ve ortaklarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel performans ile iş etiği arasında çok düşük düzeyde negatif bir etki olduğu sonucuna varılmıştır (Derin, 2017). Bu sonucun çalışmaya katılan gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kurumsal itibar kriteri sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin incelendiği bu çalışmada en etkili kriter olarak saptanmıştır. Ayrıl ve Saracel (2021) tarafından yapılan çalışmada etik iklimin kurumsal itibarı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (Ayrıl ve Saracel, 2021). Sayılı vd., (2009) tarafından yapılan çalışmada da literatürle benzer şekilde etik değerlerin kurumsal itibarı etkilediği saptanmıştır (Sayılı vd., 2009). Tuna (2016) tarafından İstanbul'da bulunan dört özel hastanede yapılan çalışmada da kurumsal itibar ve kurumsal etik arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tuna, 2016). Bu çalışmada da kurumsal itibar kriteri diğer bütün kriterleri etkileyen konumda olmasıyla önemli bir kriter olarak saptanmıştır. Altan (2019) tarafından yapılan çalışmada sosyal sorumluluk, iş etiği, marka tutumu ve satın alma arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma 18 yaşın üzerinde, Nivea markasını bilen kişilerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda iş etiği, sosyal sorumluluk ve marka tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Altan, 2019). Literatür ile benzer olarak bu çalışmada da sosyal sorumluluk kriterinin önem düzeyi yüksek olarak bulunmuştur. Özbey ve Selvi (2014) tarafından yapılan çalışmada iş etiğinden bahsedebilmek için örgüt kültürü ile entegre bir yaklaşım izlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (Özbey ve Selvi, 2014). Savuran (2018) tarafından özel bir hastanede yapılan çalışmada örgüt kültürü algısının örgütsel etik iklimi etkilediği saptanmıştır. Bu çalışmada da belirlenen sekiz kriter içerisinde örgüt kültürü ikinci sırada yer almıştır. Aynı zamanda diğer bütün kriterleri etkileyen konumda yer almaktadır. Sarıyıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada sağlık kuruluşlarında rol modellerin iş etiği konusunda önemli bir etken oldukları ifade edilmiştir. Bu çalışmada da iş etiği kapsamında yapılan değerlendirmede rol modeller kriterinin diğer kriterleri etkileyen konumda olduğu saptanmıştır.

İş etiği konusunda sağlık çalışanlarına yol gösterilmelidir. Buna yönelik olarak sağlık çalışanlarına iş etiği ile ilgili eğitimler verilmelidir. Sağlık sektörü insan sağlığı gibi önemli bir alana hizmet etmektedir. Bu sebeple de iş etiği bu sektörde önem arz etmektedir. Sağlık kuruluşlarında iş etiği ile ilgili bir kültür oluşturulmalıdır. İş etiğinin sağlık kuruluşlarında yaygınlaştırılabilmesi adına etik davranışlar sergileyen rol modeller ön plana çıkarılmalıdır. Bu

sayede diğer çalışanları da etik davranışlar sergileme konusunda etkileyebilme fırsatları olacaktır. Sağlık kuruluşlarında örgüt kültürünü etik ilkeler çerçevesinde yapılandırmak isteyen yöneticiler iş etiğine profesyonel bir yaklaşım göstermelidirler. Üniversitelerde ders içeriklerine iş etiği konusu eklenebilir. Bu sayede gelecekte sağlık yöneticisi ya da sağlık çalışanı konumda olacak bireyler için iş etiği farkındalığı oluşturulabilir. Uzun vadede etik konusunda duyarlı bir toplum için de faydalı olacaktır. Çalışmaya yalnızca literatür taraması neticesinde elde edilen kriterler dahil edilmiştir. Gelecek çalışmalarda literatür taramasına ek olarak uzman görüşleri de alınabilir. Bu çalışma sağlık sektöründe iş etiği dinamikleri incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı sektörlerde de çalışma tekrarlanabilir. Birden fazla sektörde çalışma yapılarak sektörler arasındaki farklılıklar ve benzerlikler ortaya konulabilir.

Kaynakça

- Ahmed, R. R., Vveinhardt, J., ve Streimikiene, D. (2017). Exploring multidimensional view of intellectual capital and business ethics on organizational performance by using bootstrapping method: evidence from Pakistani pharmaceutical industry. *Montenegrin Journal of Economics*, 13(1), 7-33.
- Aitamaa, E., Leino-Kilpi, H., Puukka, P. ve Suhonen, R. (2010). Ethical problems in nursing management: the role of codes of ethics. *Nurs Ethics*, 17(4), 469-482.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Altan, T. (2019). *Genel kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve genel iş etiği algısının marka tutumu ve satın alma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atlıg, N. S. (2006). *İş etiği, sosyal sorumluluk ve ilaç sektöründen uygulamalar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayral, G. ve Saracel, N. (2021). Etik iklimin kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2376-2395.
- Bakoğlu, R. (2001). Örgütsel performans kavramı ve gelişimi. *Öneri Dergisi*, 4(15), 39-45.
- Bayraktaroğlu, S. ve Yılmaz, S. E. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde iş etiği uygulamaları ile örgütsel performans arasındaki ilişki: Fortune Türkiye en büyük 500 şirket örneği. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 117-148.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bilgin, R. ve Küçükhazar, M. (2018). Türkiye’de kamu sağlık kuruluşlarında yaşanan etik dışı davranışlar ve uygulamaların genel görünümü. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 119-140.
- Brown, M. N. ve Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *Leadership Quarterly*, (17), 595-616.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Carmeli, A. ve Tishler, A. (2005). Perceived organizational reputation and organizational performance: an empirical investigation of industrial enterprises. *Corporate Reputation Review*, 8(1), 13-20.

- Cojocar, M. ve Dermengi, A. G. (2021). Business ethics in medical practice. A. Grigorescu ve V. Radu (Ed), *Lumen Proceedings:Vol. 15. 2nd International Conference Global Ethics - Key of Sustainability* içinde (s. 113-124). Romania: LUMEN Publishing House.
- Çabuk, S. ve Şengül, S. (2005). İşletme yöneticilerinin mesleki değerlerinin ve demografik özelliklerinin işletme etiği üzerindeki etkisi: Türkiye’de büyük ölçekli sanayii işletmeleri üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 171-180.
- Çalışır, G. (2013). Medya ve etik. C. Vatandaş (Ed), *Bilim ve Ahlak* içinde (s. 223-242). Açılım Kitap.
- Çelikbilek, Y. ve Özdemir, M. (2020). *Çok kriterli karar verme yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çotul, A. (2019). İş etiğinin kurumsallaşmasının işletmeler açısından önemi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 81-88.
- Derin, N. (2017). Medikal firmalarda iş etiği anlayışının finansal performansa etkisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(2), 203-221.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Eğilmez, Ö ve Savaş, B.N. (2021). İş etiği dinamiklerinin DEMATEL yöntemi ile incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1580-1600.
- Eğilmez, Ö. ve Zeytinoğlu, N. (2021). Kişisel ve kurumsal itibar bağlamında tepe yöneticisi (ceo) itibarının önemi üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1316-1338.
- Elgün, R. F., Çakıcı, A., ve Çakıcı, C. (2021). İlaç sektöründe etiğin kurumsallaşması: satış temsilcilerinin algıları üzerine bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(43), 343-360.
- Erdoğan, P. ve Çelik, A. (2019). Sağlık sektöründe etik iklim oluşturmanın hemşirelerin performansına etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(2), 105-113.
- Erol, E. (2020). Ahlak ve etik ile ilgili temel kavramlar ve teoriler. A. İlğan (Ed.), *Eğitimde Ahlak ve Etik* içinde, (ss. 1-24). Ankara: Pegem Akademi.
- Ertaş, A. ve Orhan, M. (2022). İş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansa etkisi: özel hastaneler üzerine bir saha araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 905-918.
- Erturhan, H., ve Filizöz, B. (2011). İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 139-157.
- Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gedük, E. A. (2017). Hastanelerde kurumsal sosyal sorumluluğun önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(2), 136-141.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlâkı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gök, S. (2010). Çalışma yaşamında iş etiği: bir alan araştırması. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(57), 549-577.

- Gümüş, A., ve Karta, T. K. (2021). İş etiği algılarının üniversite öğrencileri bazında değerlendirilmesi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 276-285.
- Güven, S. (2016). Kurumsal iletişim bağlamında kurumsal sosyal sorumluluk ve etik ilişkisi. *Akdeniz İletişim Dergisi*, (26), 133-154.
- Hart, S. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, (37), 173-177.
- Hülür, A. B. (2016). Sağlık iletişimi, medya ve etik: bir sağlık haberinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 155-178.
- İşseveroğlu, G. (2001). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 55-67.
- James, H. S. ve Hendrickson, M. K. (2008). Perceived economic pressures and farmer ethics. *Agricultural Economics*, 38(3), 349-361.
- Karaoğlu, S. (2016). DEMATEL ve VIKOR yöntemleriyle dış kaynak seçimi: otel işletmesi örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, (55), 9-24.
- Kaya, S. (2019). Turizm lisans öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik iş etiği tutumları. *Journal of Gastronomy, Hospitality, and Travel*, 2(1), 38-46.
- Kayar, A. ve Karaca Dedeoğlu, A. (2021). Sağlık turizminde etik sorunları. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 8(4), 178-186.
- Korucuk, S., ve Memiş, S. (2019). Yeşil liman uygulamaları performans kriterlerinin DEMATEL yöntemi ile önceliklendirilmesi: İstanbul örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 134-148.
- Marina, A. ve Wahjono, S. I. (2017). Business ethics for business sustainability in Muhammadiyah Hospital: evidence from Ponorogo, Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 32(3), 178 – 189.
- Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Image Journal of Nursing Scholarship*, 30(4), 345-349.
- Oral, B., ve Çoban, A. (2021). Temel Kavramlar. B. Oral, A. Çoban, ve M. Bars (Ed.). *Eğitimde Ahlak ve Etik içinde*, (ss. 1-34). Pegem Akademi.
- Özbey, D., ve Selvi, Y. (2014). Kurumsal itibarın ölçümü: bir model önerisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76), 135-159.
- Özel, A. F. (2017). *Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven ve bireysel performans etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.
- Sarıhan, M. ve Yazar, O. (2021). Sağlık sektöründe yönetsel etik kaygılar. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 267-282.
- Sarıyıldız, Y. (2019). Sağlık sektöründe çalışanların iş etiğini değerlendirmeleri. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 980 - 1006.
- Savuran, İ. (2018). *Özel hastane çalışanlarının mesleki etik kuralları uygulama eğilimlerinde örgüt kültürünün etkisi: 50 yataklı özel bir hastanede araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Sayın, U. (2009). *Güven: işletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı – bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Uğurlu, Y. (2009). Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-180.
- Sezgin, M. ve Bulut, B. (2013). Örgüt kültürü ve halkla ilişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 182-194.
- Sökmen, A. (2020). Etik liderliğinin tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467-3481.
- Tang, P. F., Johansson, C., Wadensten, B., Wenneberg, S. ve Ahlström, G. (2007). Chinese nurses' ethical concerns in a neurological ward. *Nurs Ethics*, 14(6), 810-824.
- Tarım, M., Zaim, H., ve Torun, Y. (2014). İş ahlakı uygulamalarının hastane performansına etkisi: kamu hastaneleri üzerine bir saha çalışması. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(2), 121-153.
- Thomas, D. E. (2007). How do reputation and legitimacy affect organizational performance? *International Journal of Management*, 24(1), 108-116.
- Tosun, H. (2021). Sağlık bakım uygulamalarında etik duyarlılık. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 3(1), 101-104.
- Tuna, Ö. (2016). *Kurumsal etik ve kurumsal itibar ilişkisi üzerine özel sağlık kurumlarında bir araştırma*. IV. Örgütsel Davranış Kongresi, Adana.
- Uzunöz, E. (2021). *Duygusal zekânın etik davranış üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Valentine, S., Godkin, L., Cyron, E., ve Fleischman, G. (2006). Perceived ethical values and small business problems in Poland. *Business Ethics: A European Review*, 15, 76-85.
- Yıldız, G. (2009). *İş etiğinin kurumsallaşmasında örgüt kültürünün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2022). *Hastane çalışanlarında etik liderlik algısının çalışan sesliliği ve psikolojik güçlendirme üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, A. (2011). Yöneticilerin iş etiği yaklaşımlarının incelenmesi: bir Organize Sanayi Bölgesi'nde uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 161-190.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Tarih: 23.12.2021

No: 1282