

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ, ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ

Reyhan AKAN *

Özlem KÖROĞLU **

Abdullah ÇALIŞKAN***

ÖZ: Bu çalışma, örgütlerin temel yapı taşlarından olan insan kaynaklarının iş tatmini, örgütsel etik iklimi ve örgütsel destek konularına odaklanarak, bu unsurlar arasındaki kompleks ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklem grubunu Adana ilinde faaliyet gösteren sağlık sektöründe çalışan 426 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan anket formu, Adana ilinde sağlık sektöründe yer alan sağlık çalışanlarına yüz yüze ve çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki; SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak faktör analizi, regresyon analizi ve sobel testleri gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimi ile iş tatmini değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin değişkenler arasında aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Kurumları, Örgütsel Etik İklım, İş Tatmini, Örgütsel Destek

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1720679

Geliş Tarihi:17.06.2025

Kabul Tarihi:08.07.2025

Yayın Tarihi:10.07.2025

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION IN HEALTH INSTITUTIONS, THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT

ABSTRACT: This study aims to reveal the complex relationships between these elements by focusing on the issues of job satisfaction, organizational ethical climate and organizational support of human resources, which are the basic building blocks of organizations. The sample group of the study consists of 426 healthcare workers working in the health sector operating in Adana province. The survey technique was preferred as the data collection method. The survey form prepared within this scope was applied to healthcare workers working in the health sector in Adana province face-to-face and online. The relationship between the variables in question was analyzed with statistical methods such as factor analysis, regression analysis and Sobel tests using SPSS and AMOS package programs. According to the results of the study, it was determined that there were positive and significant relationships between the variables of organizational ethical climate and job satisfaction in healthcare institutions. It was observed that organizational support played a mediating role between the variables.

KeyWords: Health Institutions, Organizational Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Support

Aticletype :Research article

Jel Classification : M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1720679

Received :17.06.2025

Accepted: 08.07.2025

Published: 10.07.2025

* Bu çalışma AKAN tarafından yapılan, Doç. Dr. KÖROĞLU danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

* Yüksek Lisans Öğrencisi. Toros Üniversitesi. Mersin, reyhaneseli@gmail.com, ORCID: 0009-0001-0581-9483 : Reyhan AKAN

**Assoc. Dr., Mersin University, Mersin, okoroglu@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6710-3790 : Doç.Dr. Özlem KÖROĞLU

*** Prof. Dr., Mersin, acaliskan90@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5746-8550 : Prof.Dr. Abdullah ÇALIŞKAN

Kaynak gösterimi için:

AKAN, R., KÖROĞLU, E. ve ÇALIŞKAN, A. (2025). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Etik İklımın İş Tatmini Üzerinde Etkisi, Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 37-61 DOI: 10.54969/abuijss.1720679

1.GİRİŞ

Hizmet sektörünün alt dalı olan sağlık sektörü; insanların ruhsal, fiziksel ve toplumsal bakımdan sağlığının korunması, iyileştirilmesi, sürekliliğinin sağlanması yoluyla toplumun mutluluğunun ve refah düzeyinin gelişmesi için sunulan hizmetleri içeren sektördür. Sağlık hizmetleri hayati önem taşıyan doğrudan insan hayatı ile ilgili hataya yer olmayan hizmetlerdir. Gelişmiş toplumların en önemli göstergelerinden biri toplumun sağlık düzeyi ve verilen sağlık hizmetleridir. Farklı profesyonel süreçleri yürüten birçok meslek grubunun bir uyum içerisinde sürekli bir döngüde sağlık hizmetleri sunumunu yaptığı işletmeler sağlık kurumlarıdır.

Sağlık kurumları; bu farklı iş süreçlerini ve meslek gruplarını içeren, bireylerin ve toplumun mevcut sağlık durumunu koruma, geliştirme varsa hastalık halini iyileştirmeyi amaçlayan örgütlerdir.

Çağımızda globalleşen ekonomik süreç, organizasyonların birbiri ile olan rekabetini hızlandırmıştır. Kendini geliştirip yenileyebilen toplumlar bireylerin refah seviyelerinin artmasına katkı sağlayabilirler. Bir organizasyonun geleceğini yönlendirebilmesi için nasıl daha mükemmel olabileceğinin yollarını araması gerekir. Sağlık sektöründe de sağlık hizmetlerinin sürekli iyileştirilmesi gerekliliğini doğurmuştur. Özel hastanelerin çoğalması oluşan rekabet ortamı personel ve müessese arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekliliğini ve insan kaynaklarının öneminin dikkate alınması gerekliliğini sağlamıştır.

Personel ve müessese arasındaki ilişkinin bütün boyutlarla ele alındığı örgütsel destek kavramı ilk defa Eisenberger tarafından literatüre geçmiştir. Sağlık kurumlarının girdilerinden biri olan insan kaynakları yani personelden maksimum verim ve kalite elde etmek için iş tatminine ve örgütsel desteğe önem vermeleri gerekmektedir. İnsan sosyal bir varlıktır. Diğer insanlara ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç fiziksel olabildiği gibi psikolojik de olabilir. Çalışan bir birey iş ortamında değer verildiğini hissetmek ister. Ayrıca iş ortamında kendilerine yol gösterici değerlere ihtiyaç duyarlar. Bu değerler kurumun etik iklimini oluşturmaktadır. Bundan dolayı işveren- çalışan ilişkisinin güçlendirilmesinde, etkili bir çalışma ortamının oluşturulmasında personelin iş tatmin düzeyinde mevcut örgütsel desteğin ve örgütsel etik iklimin etkisi oldukça fazladır. Personelin iş ile ilgili tüm duygu ve düşüncelerini belirleyen temel unsur iş tatminidir (Buyrukoğlu, 2022).

Literatür, veri tabanlarından anahtar kelimeleri kullanarak taranmış ve elde edilen makaleler, metodolojik yaklaşımlar, bulgular ve teorik katkılar açısından incelenmiştir. Araştırma kısmında Adana ilinde kamu veya özel sağlık kurumlarında çalışan 426 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilerek elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimin iş tatmini üzerine etkisini incelerken örgütsel desteğin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Literatürde bu üç değişkenin ikili ilişkileri pek çok kez ele alınmış olsa da, özellikle sağlık kurumları bağlamında örgütsel destek aracılığıyla üçlü bir yapının modellenmesi sınırlı çalışmalarla temsil edilmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın, hem kuramsal katkı sağlaması hem de sağlık yöneticilerine uygulamaya dönük öneriler sunması açısından literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Etik İklim

Doğru ve iyi olan tutumun ne olduğu ve kurum içerisindeki olaylarda etik tutumun ne olması gerektiğine dair ortak algı olarak tanımlanan etik iklim kavramı Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Kurum çalışanlarının etik davranışları üzerindeki örgütün rolüne değinmişlerdir. Örgütsel etik iklim örgütlerdeki etik problemlerin çözümü sürecindeki ortak tutumu açıklamaktadır. (Newman vd., 2017).

Etik değerleri yüksek kurumlarda çalışanlar, etik kurallara bağlı olarak öz güven ve benimseme duygusu geliştirmekte ve bu duygular ışığında kuruma bağlılıkları ve iş performansları artmaktadır (Schroeder, 2002).

Kurumda bulunan yöneticiden işçiye tüm personelin aynı sorumluluk bilincinde olması ve bu bilinçle yaptıkları tüm faaliyetlerde örgütün prensiplerini göz önünde bulundurmasını sağlayan normlar bütününe örgütsel etik denir (Gül ve Gökçe, 2008).

Kurum personelinin ücretlerinin adil olarak dağıtılması, işleyişteki ahlaki değerlerin belirlenmesi, ortaya çıkan problemlerin çözüm yollarının belirlenmesi gibi önemli konularda kurumların tutumu etik iklim aracılığı ile belirlenir. Kurumların iş ve işleyişleri ile ilgili toplum tarafından belirlenmiş ahlaki değerler ışığında, kurum personelinin izin verilen veya yasaklı olan eylemlerle ilgili paylaştıkları ortak algı etik iklim ile açıklanabilir (Fein vd., 2021).

Etik iklimin örgütler için önem kazanması Sanayi Devriminden sonra meydana gelmiştir. Sanayi Devriminin sonuçlarından olan çevre kirliliği, çevreye verilen zararlar, hassas ve duyarlı müşterilerin baskıcı tutumları örgütler için etik sorunlar olarak karşılına çıkmıştır (Hicks, 1977).

Yapılan çalışmalarda örgütsel etik iklimin, kurum personelinin etik davranışlarını, örgüte bağlılıklarını, iş performanslarını, işe katılma eğilimlerini pozitif yönde etkilediği ayrıca işe devamsızlık, işe geç kalma, yolsuzluk gibi kurumun verimliliğini azaltacak davranışların oluşma olasılığını negatif yönde etkilediği belirtilmiştir (Teresi vd., 2019)

Artan rekabet ortamında hayatta kalmak isteyen şirketlerin devamlılıkları sağlayabilmek için belirli amaç ve hedeflerine ulaşmada etik iklimin büyük bir payı bulunmaktadır. Kurumda tüm personelce kabul görmüş ortak bir etik anlayışının benimsenmiş olması gerçekleşen veya gerçekleşme ihtimali bulunan problemlerin çözüm sürecinde büyük bir rol oynar. Yöneticilerin etik kurallar konusunda personele yol gösterici olmaları gerekmektedir. Kurumda hakim olan liderlik tarzının etik normlardan etkilenmiş olması personeline etik normlara vereceği önemi arttırmaktadır. Böyle bir ortamda etik dışı davranışların gerçekleşme olasılığı da düşmektedir (Erdem, 2021).

Örgütlerin amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri için insan kaynaklarında en üst seviyede verim alması gerekmektedir. Bu da hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından benimsenmiş örgütsel etik iklim ile gerçekleşebilir. Örgütsel etik iklim örgütün tüm üyeleri tarafından benimsendiğinde çalışanların, birbirleriyle ve yöneticilerle arasında sağlıklı bir iletişim oluşur, iş performansında artış meydana gelir, örgütsel bağlılık ve örgüt içerisinde huzurlu bir iş ortamı meydana gelir (Kahvecioğlu, 2022).

2.1.1. Örgütsel Etik İklimin Boyutları

Yapılan literatür taramasında bazı çalışmalarda etik iklim incelenirken bir boyutta ele alındığı bazı çalışmalarda ise çok boyutlu olarak ele alındığına rastlanmıştır (Çalışkan, 2022).

Örgütler için önemi yadsınamaz olan etik iklimin ölçülebilmesi, değerlendirme yapabilmek için sayısal verilere dökülebilmesi, personel arasındaki mevcut algının tespit edilebilmesi, örgüt içi etik iklimle ilgili sorun yaşanan konuların belirlenmesi, yapılan tespit ve değerlendirmeler sonucunda etik eğitimlerin planlanabilmesi Örgütsel Etik İklim Ölçeği ihtiyacını doğurmuştur. Çalışkan tarafından 2022 yılında geçerliliği ve güvenilirliği yapılan çalışma ile kanıtlanan bu ölçek dokuz maddeden ve iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklimdir (Çalışkan, 2022). Kurallara Yönelik İklim Boyutu; Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin kurum/ örgüt bazında ifadelerinin yer aldığı ilk 5 maddesinden oluşmaktadır. Davranışlara Yönelik İklim Boyutu; Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin davranışlarına yönelik ifadelerin yer aldığı son 4 maddesinden oluşmaktadır.

2.2. Örgütsel Destek

Örgütsel destek; örgütün, insan kaynaklarını oluşturan personelinin mutluluğunu, refahını mühimsemesi ve personelin işletmeye verdiği özene değer vermesi durumunu ve inançlarını ifade eder (Eisenberger vd., 1986). Çalışanların kurumda kendi düşüncelerine, mutluluğuna, varlığına ne düzeyde önem verildiğine dair hissettiğini algıda, algılanan örgütsel destek olarak tanımlanır (Gözüm, 2020).

Örgütsel desteğe verilen önem giderek artmaktadır. Personelin teşvik edilmesi, dışsal motivasyon araçları ile motivasyonunun sağlanması, işe devamlılıklarının sağlanması, görüşlerine önem verildiğinin hissettirilmesi, kendini ifade edebilmesi için örgütsel destek gerekli bir olgudur. Çalışanların aidiyet ihtiyacının giderilmesi, onaylanma istediğinin karşılanmasını etkili bir örgütsel destek sağlar. Çalışanların düşüncelerine görüş ve önerilerine önem verilmesi, çalışanların kendi çalışma ortamları ve işleri ile ilgili konularda karar alma sürecine dahil edilmesi aidiyet duygusunu artırır (Filiz, 2023).

Kurumlarında örgütsel destek algısını yüksek tutmak isteyen yöneticiler insan kaynaklarının öneminin ve etkili bir insan kaynakları yönetiminin kuruma olan katkılarının farkında olanlardır. Kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleşmesini sağlamak için, çalışanlardan tarafından örgütsel desteğin hissedilmesi ve bu desteğin artırılması gerekmektedir. Personelini maddi ve manevi desteklemeyen, personelin hissettikleri örgütsel desteği arttırmaya çalışmayan örgütler amaçladıkları başarı düzeyine ulaşmakta sorun yaşarlar (Sönmez, 2020).

Örgütsel desteğin sonuçlarının çok boyutlu olmasından dolayı önemi de büyük olmaktadır. Bireyler çalışma ortamlarında örgütsel destek ile devamlı karşılaşmaları kendilerini güvende hissetmelerine ve verimliliklerinde, göstermiş oldukları performansta artışı sağlamaktadır. İş ortamındaki pozitif duygu durumları, olumlu ruh halleri bireylerden başka bir bireye aktarılmakta hatta çalışanlardan yöneticilere yansımakta ve onların iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Korkmazıyürek, 2020).

Çalışanların belli bir ücret karşılığında yapmış oldukları işlerini daha sahiplenerek, benimseyerek yapabilmeleri için takdir edilmeleri örgütsel desteği hissetmelerine gerekir. Çalışanlar örgütsel desteği hissettiklerinde olumlu bir algı geliştirirler ve bunu çalışmaya ortamlarında işlerine, sosyal ilişkilerine yansıtırlar (Demir, 2020).

Örgütsel destek seviyesini etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bunlar maddi veya manevi olabilir. Algılanan örgütsel destek seviyesini etkileyen öncüller Esinberger ve Rhoades (2002) tarafından yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel iş olanakları ve ödül, stres

oluşturan etkenler, iş güvenliği, eğitim, özerklik, personelin demografik özellikleri olarak sıralanmıştır.

Yapılan literatür taramalarında örgütsel desteği etkileyen unsurların ikiye ayrıldığı görülmüştür. Bunlar; örgütsel ve kişisel unsurlardır. Personelin algılarını; iş ortamı, iş ortamının fiziki koşulları, çalıştığı işletme, hizmet verdiği kitle gibi kişilerin kontrolünde olmayan örgütsel faktörler etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek örgütsel olabildiği gibi kişinin kendi düşüncelerinin ve duygularının oluşmasını etkileyen kişisel faktörlerden de etkilenir.

2.3. İş Tatmini

Kişilerin iş hayatında karşılaştıkları kariyer imkanları, çalışma koşulları, aldığı ücret gibi etkenlerin etkileri ile ulaştığı tatmin durumu iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Dwiyantia vd., 2019).

Bireylerin iş hayatlarında çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücret, çalışma koşulları ve ortamı gibi etkenleri verdikleri emeklerle karşılaştırıp karşılaştırma sonucu oluşan memnuniyet durumu iş tatmini, memnuniyetsizlik durumu iş tatminsizliği olarak adlandırılır (Akpınar ve Cihangir, 2020). Kişilerin yaptığı işten memnuniyetini sağlayan uyum durumu iş tatminidir (Nam, 2018). İş tatminine yönelik ilk araştırmacılardan biri olan Hoppock (1935) tarafından iş tatmini kişilerin çalıştığı koşulları etkileyen fiziksel, fizyolojik ve psikolojik etmenler göz önüne alındığında bireyin ben işimden memnunum ifadesini söyleyebilmesi olarak tanımlanmıştır.

Elton Mayo ve arkadaşlarının neoklasik dönemde yapmış oldukları bir deneyde işçilerin diğerleri tarafından fark edilmesi, kendileriyle ilgilenmesi ile verimli çalışması arasında doğru orantı olduğunu saptamışlardır. Bu deney ile iş tatmini kavramı ilk kez meydana çıkmıştır. Çalıştığı işten manevi ve maddi durum elde eden bir çalışanın o işten tatmin olma duygusu da o kadar fazladır (Ergüder, 2021).

1976 yılında Locke tarafından yapılan iş tatmini tanımı en sık kullanılanlardan biridir. Bu tanım; birinin işine veya iş tecrübelerine verilen değerden oluşan hoş giden veya olumlu ruh halidir. Yine en sık kullanılan iş tatmini tanımlarından birine sahip olan Davis 1998 yılında iş tatminini kişilerin yaptıkları işten memnun veya memnun olmama durumu olarak tanımlamıştır.

Literatür incelendiğinde iş tatmini ile ilgili çeşitli tanımlara rastlanmaktadır. Bunun nedeni kişilerin bireysel özelliklerinin, beklentilerinin, işin niteliğinin farklı olması çalışılan ortamda karşılaşılan zorlukların ve getirilerin işletmeden işletmeye değişmesi olarak belirtilebilir (Tunç, 2017). Bununla birlikte literatürde karşımıza çıkan birkaç tanım şu şekildedir:

- Personelin beklentilerinin, psikolojik fiziksel sosyal ihtiyaçları ile birlikte giderilme düzeyi (Hoş ve Oksay, 2015)
- Personelin yaptığı işi ve işin getirilerini değerlendirme süreci (Çelik ve İnce, 2020)
- Kişilerin iş hayatında karşılaştıkları kariyer imkanları, çalışma koşulları, aldığı ücret gibi etkenlerin etkileri ile ulaştığı tatmin durumu iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Dwiyantia vd., 2019).
- Bireylerin iş hayatlarında çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücret, çalışma koşulları ve ortamı gibi etkenleri verdikleri emeklerle karşılaştırıp karşılaştırma sonucu oluşan

memnuniyet durumu iş tatmini, memnuniyetsizlik durumu iş tatminsizliği olarak adlandırılır (Akpınar ve Cihangir, 2020).

•Kişilerin yaptığı işten memnuniyetini sağlayan uyum durumu iş tatminidir (Nam,2018).

1920’li senelerde karşımıza çıkmaya başlayan iş tatmininin asıl önemi 1940 senelerinde fark edilmeye başlanmıştır. Çalışan bireylerin iş hayatında göz ardı edilmesi insan kaynaklarının yeterince önemsenmemesi bu kavrama yönelik farkındalığın oluşmasının gecikmesine neden olmuştur (Özpehlivan, 2018). Bireyleri iş yaşantılarında sergiledikleri bütün düşünceleri ve duyguları şekillendiren temel yapıtaşı iş tatminidir (Buyrukoğlu, 2022).

Çağımızda insan kaynaklarına, iş gücüne verilen önemin artması ile birlikte iş tatminine verilen önemde artmıştır. Günümüzde iş tatmini kavramı sık görülen araştırma konuları arasında yer almaktadır.

Personelin çalıştığı işten memnun olup olmaması bireyi, kurumu hatta toplumu önemli oranda etkilemektedir (Zeynel ve İlker, 2015). Çalıştığı işten memnun olamayan bireyin bu memnuniyetsizlik durumu davranışlarına yansımakta iş performansında düşüklüğe neden olmaktadır. Ve çalışma ortamını negatif anlamda etkilemektedir. Çalıştığı işten memnun olan bireyin iş performansı, verimliliği artacağı gibi kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine de katkı sağlayacağı için işletmenin devamlılığının sağlanmasına etki etmekte ve giderek artan rekabet ortamında bu durum işletme için büyük önem arz etmektedir (Güder, 2021).

Kurumlarda işten ayrılmaların artması, çalışan kazalarının artması, iş performansında düşüş gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarında iş tatmini kavramının önemini anlamaktadırlar (Karakulle, 2020). 1997 yılında Spector tarafından iş tatmininin önemi üç kısımda ele alınmıştır. Bunlardan ilki kurumların personele insani değer vermesi saygılı davranmasıdır. İkincisi personelin işinden almış olduğu tatmin olma düzeyinin işletmeye olan davranışlarını, faaliyetlerini etkilemesidir. Üçüncüsü iş tatminin organizasyonun faaliyetlerini etkilemesidir (Aziri, 2011).

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

2.4.1. Örgütsel Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik kısıtlı çalışmalar olduğu, örgütsel iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik daha fazla çalışma olduğu anlaşılmıştır. Bu kısımda örgütsel etik iklim ve iş tatmini ilişkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

Örgütsel etik iklim ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. Örgütsel etik iklimle ilgili olarak personelde iki durumda iş tatmini oluşabilir. Bunlar; etik iklimin hakim olduğu bir kurumda çalışmanın vermiş olduğu iş tatmini ve kurumda etik uygulamaları görmenin vermiş olduğu iş tatminidir (Üngüren ve Çevirgen, 2009).

2001 yılında Koh ve Boo tarafından yapılan bir çalışmada etik iklim ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Organizasyondaki olumlu etik iklim arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinde artmıştır.Kurumlarda örgütsel etik iklim yöneticiler tarafından desteklendiğinde etik davranışlar ödüllendirildiğinde personelin iş tatmini de artmıştır (Koh ve Boo, 2004). 2014 yılında Karadut tarafından Akdeniz bölgesinde yer alan on dokuz konaklama işletmesinde 206 çalışanla yapılan bir çalışmada etik iklimin çalışanların iş tatmin seviyelerinde önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır. 2008 yılında Yılmaz ve arkadaşları

tarafından yapılan bir çalışmada olumsuz örgütsel etik iklimin personelin iş tatminini de olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

2009 yılında Başar tarafından Marmara Bölgesi'nde yer alan farklı şirketlerde çalışan 626 kişinin katılımıyla yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2019 yılında Öztürk ve arkadaşları tarafından Konya ilinde yer alan hastanelerde çalışan 336 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2022 yılında Sarıkaya tarafından yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatminin doğru orantılı olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin etik ikilemleri çalışanlar için ortadan kaldırması gerektiği, örgütsel etik iklimin oluşması için çalışanlarında işveren kadar emek vermesi gerektiği belirtilmiştir.

Asmaa Farghaly Ali Mohamed ve arkadaşları tarafından 2022 yılında Mısır'da 199 hemşirenin katılımı ile yapılan covid-19 salgını sonrasında hemşireler arasında hastane etik iklimi, psikolojik iyilik hali ve iş tatmini arasındaki ilişki konulu çalışmada hastane etik iklimi ile psikolojik iyilik hali ve iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır.

2024 yılında Yiğit ve Kul tarafından Sakarya Büyükşehir Belediyesinin Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı çalışanları ile yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mersin ilinde çalışmakta olan 407 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen hemşireler arasında iş tatmini üzerindeki örgütsel etik iklimin etkisi: meslektaşlara güvenin aracılık rolü konulu çalışma etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi açıkça göstermiştir (Koroğlu vd., 2024).

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H1: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.2. Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Destek İlişkisi

Genellikle örgütsel etik iklim ile örgütsel destek algısının çıktılarından olan örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel güven, iş doyumu, işte kalma niyeti gibi konularda çalışmalar yapılmıştır. Yapılan incelemede çalışmamıza konu olan değişkenlerle ilgili hemşirelik mesleğine yönelik çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu kısımda yapılan bu çalışmalar arasında sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimin örgütsel destek üzerine etkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

Ulutaş ve Aslan tarafından 2015 yılında yapılan etik iklim ve kültür, hasta güvenliği ve örgütsel destek değişkenlerinin geçerlilik ve ilişkilerinin araştırılması konulu çalışmanın örneklemini Konya ilindeki dört farklı hastanede çalışan 300 sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada değişkenler ile ilgili ölçeklerin güvenilirliği ve değişkenlerin birbiri üzerine etkisi

araştırılmıştır. Çalışmada yönetici desteğinin etik iklim ve kültürünü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Robaee vd. (2018) tarafından yapılan 125 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel destek ve hemşireler arasındaki ahlaki sıkıntı ele alınmıştır. Bu çalışmada hemşireler arasındaki algılanan örgütsel destek düzeyini ve ahlaki sıkıntıyı belirlemeyi ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırma amaçlamıştır. Sonuç olarak hemşireler arasında örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu ve ahlaki sıkıntı düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerde destekleyici bir ortam sağlanması ve ahlaki sıkıntıyı azaltmaya yönelik stratejiler düşünülmesinin gerekliliği hususunda önerilerde bulunulmuştur.

Aydan (2018) tarafından yapılan hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven seveleri üzerindeki etkisini konu alan araştırmanın örneklemini Ankara ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan 167 hemşiredir. Çalışmada etik iklim algısı ile örgütsel güven arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zagenczyk vd. (2020) tarafından yapılan bir sağlık kuruluşundan 254 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmaya dayanarak, algılanan etik iklimin sırasıyla algılanan örgütsel destek ile örgütsel kimlik ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkileri güçlendirdiğini sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu sonuçlar, çalışanların bir örgütün etik iklimine ilişkin algılarının, algılanan örgütsel desteğe yönelik bilişsel ve duygusal örgütle ilgili tepkilerinde etkili olabileceğini, ancak işle ilgili duygusal tepkilerinde etkili olamayacağını göstermektedir.

Filiz (2023) tarafından yapılan sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemede etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracı rolü konulu çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan JCI Kalite ve Akreditasyon Belgesine sahip olan on sekiz hastane çalışan 589 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada örgütsel destek iki boyutta ele alınmıştır ve örgütsel desteği en iyi açıklayan boyutun kurumsal destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik kültürü de iki boyutta ele alınmıştır ve açıklık etik kültürü temsil eden en iyi boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel destek algısı ve örgütsel etik iklimin yeterli düzeyde olmasının kurumlarda ihbarcılık mekanizmasının işleminde olumlu yönde katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H4: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H5: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H6: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.3. Örgütsel Destek ve İş Tatmini İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik kısıtlı çalışmalar olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmalarda genellikle örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu, pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu kısımda örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

2024 yılında Görmüş tarafından yapılan sigorta hizmetlerinde algılanan örgütsel desteğin teknoloji kabul ve kullanımı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin düzenleyici

rolü konulu çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş tatmini doğrudan veya dolaylı biçimde etkilediği belirtilmiştir.

Dönmez (2019) tarafından Muğla ilinde yer alan 4 yıldızlı ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 406 çalışan ile yaptığı çalışmada örgütsel desteğin iş tatminini pozitif etkilediği saptanmıştır.

Aktürk (2019) tarafından ana akım medya sektöründe çalışan 118 çalışan ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin iş tatminine etkisinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karadirek (2020) tarafından Ordu ilinde çalışmakta olan 160 tekstil çalışanın katılımı ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin içsel motivasyonu, iş tatminini ve örgüte bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediği ancak dışsal motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Karaca (2020) tarafından Kırşehir ilinde çalışmakta olan 181 okul öncesi öğretmeni ile yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle İş Tatminlerinin İncelenmesi” adlı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği’nin "Örgütsel Destek" ve "Yönetmel Destek" alt boyutları ile ölçeğin toplam puanlarına ilişkin algıları ile İş Tatmini Ölçeği’nin İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin alt boyutları arasında ve İş Tatmini Ölçeği’nin toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şanal (2022) tarafından Zonguldak ilinde yer alan 30 unlu mamul işletmesinden toplam 303 çalışan ile yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır.

Mascarenhas vd. (2022) tarafında Portekiz’de kamuya açık bir yükseköğretim kurumunda öğretim görevlilerinden ve destek personelinde oluşan 171 çalışan ile yapılan algılanan örgütsel destek, örgütle özdeşleşme ve işe bağlılığın iş tatminini nasıl etkilediği: cinsiyete dayalı bir bakış açısı konulu çalışmada örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin erkek çalışanlar için daha güçlü olduğunu saptamıştır.

Gültekin vd. (2023) tarafından Akdeniz Bölgesi’nde yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde öğrenim gören ve beş yıldızlı otellerde en az bir dönem (5 ay) staj yapmış olan 11 ve 12. sınıf öğrencilerinden oluşan 417 katılımcı ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin iş tatmini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Öztürk vd. (2023) tarafından Elazığ il merkezinde yer alan ilkokullarda görev yapmakta olan 314 öğretmenin katılımı ile yapılan çalışmada örgütsel destek ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H7: Örgütsel destek bireylerin iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H8: Örgütsel etik ikliminin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

H9: Kurallara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

H10: Davranışlara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

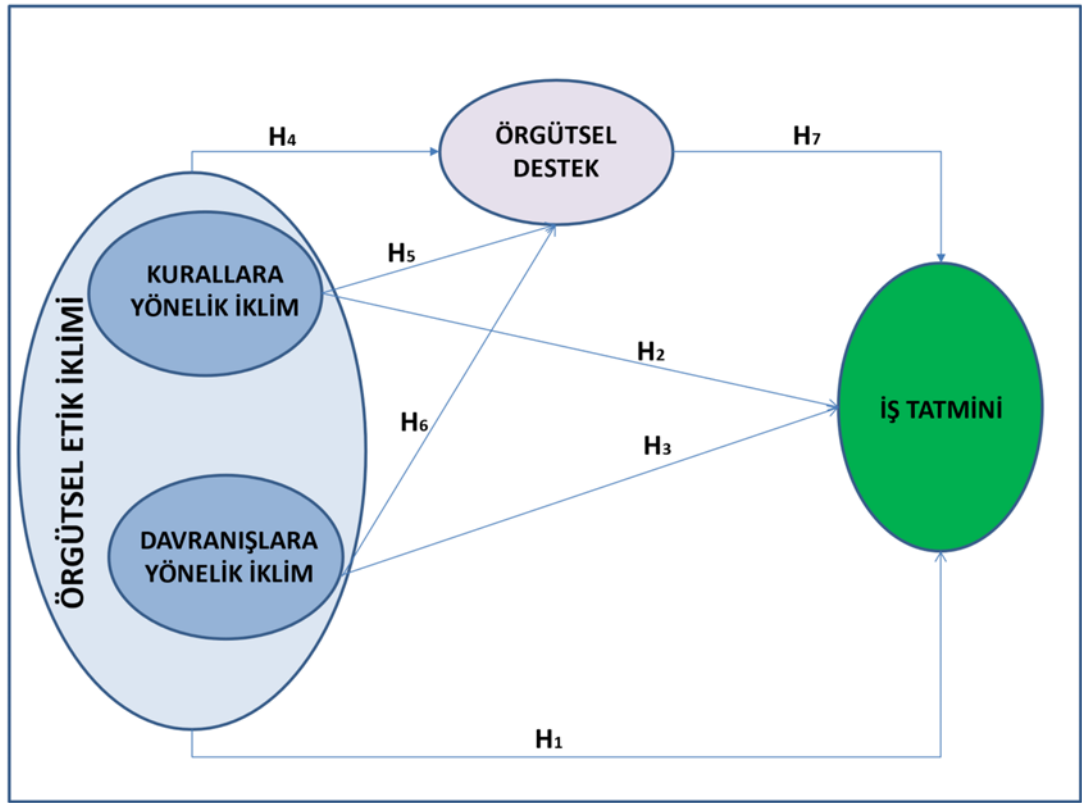
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana ilinde çalışan sağlık personelinden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem kısmı; Adana ilinde çalışan sağlık personeli arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler tarafından oluşmaktadır. Bu kurumların bünyesinde tahmini 10000 çalışan görev yapmaktadır. Ana kütle üzerinden %95 Kurallara yönelik iklim bilirlilik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Bu durumda kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak tesadüfi yöntemlerde totalde 500 kişiye anket uygulamasının yapılması hedeflenmiştir. Deneklere ulaştırılan anketlerin 467'sinden geri dönüş alınmasına karşın ancak 440 tanesinin analizlerin gerçekleşmesi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 14 veri seti çıkartılmış ve 426 katılımcının doldurmuş olduğu anketler analiz kısımlarına eklenmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Araçları

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu araştırmada verilerin toplanabilmesinde kullanılan teknik; anket tekniğidir. Bu kapsamda anketler, Adana ilindeki kamu ve özel sektörde çalışan sağlık personelleri üzerinden toplanmıştır. Anket formu incelendiğinde iki bölümden oluştuğu görülmüş ve total olarak 38 ifadenin birleşimi şeklinde oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenlerin bulunduğu 6 ifade yer alırken diğer kısım olan ikinci bölümdeyse 9 ifadeden oluşan Örgütsel Etik İklimi (Kurallara yönelik iklim, 5 madde; Davranışlara yönelik iklim, 4 madde; toplam 2 boyut, 9 madde), örgütsel destek (1 boyut, 10 madde), iş tatmini (1 boyut 13 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ) Ölçeği: Sağlık sektöründe çalışan personelin, etik iklimine yönelik algılarını belirlemek üzere Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen Örgütsel Etik İklimi (Kurallara yönelik iklim, 5 madde ve Davranışlara yönelik iklim, 4 madde) ölçeği kullanılmıştır. Çalışkan tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sağlık sektörü için .89 olarak bulunmuştur. Sorular “Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.”, Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.” ve “Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .88 ile .72 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .93 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .78 ile .67 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı etik iklimi bir bütün olarak .94; kurallara yönelik iklim .90; davranışlara yönelik iklim ise .91 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Destek (ÖD) Ölçeği: Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının ölçülmesinde Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak kullanılan ölçek kullanılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. On ifadeden oluşan ölçekte sorular “Çalıştığım kurumdaki ayrılmaya karar versem kurumum kalmam için beni ikna etmeye çalışır” ve “Çalıştığım kurum kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .91 ile .63 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .83 ile .69 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini (İT) Ölçeği: Sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerini belirlemek üzere Çalışkan ve Köroğlu (2023) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. İçsel tatmin (6 madde) ve dışsal tatmin (7 madde) olmak üzere iki boyut ve toplam 13 ifadeden oluşan ölçekte sorular “İşimde tüm yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.” ve “İşyerimdeki çalışma saatleri ve esneklik beni özgür hissettiriyor.” şeklindedir. Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı sağlık sektörü için .80 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada iş tatmini değişkeni tek boyut olarak ele alınmış olup içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları birleştirilmiştir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada İş Tatmini ölçeği tek boyut olarak kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .85 ile .60 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı

($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .77 ile .62 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ ²	df	CMIN						RMSEA
			/	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	
			DF	≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	
			≤5						
1. Örgütsel Etik İklim	223	85,8	2.6	0,91	0,90	0.95	0.96	0.96	0,04
2. Kurallara Yönelik İklim	383	178	2,15	0.89	0.88	0.95	0.94	0.94	0.06
3. Davranışlara Yönelik İklim	187	106	1,76	0.94	0.93	0.98	0.97	0.97	0.04
4. Örgütsel Destek	276,5	89,5	3,08	0.88	0.83	0.92	0.92	0.92	0.05
5. İş Tatmini	234	138	1,69	0.92	0.93	0.96	0.96	0.97	0.02

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Veri toplama formu aracılığı ile alınan ilgili verilerin SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analizleri yapılmıştır. Ölçeklerle örnekleme uyumluluğunu belirleyebilmek adına yapı geçerlikleri AMOS paket programı dahilindeki doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılarak yapılmıştır. Ölçeklerde güvenilirlik analizleri ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısından faydalanılarak yapılmıştır.

Bu araştırma dahilinde katılımcıların bağımlı değişken olan iş tatminlerinin ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

3.3. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 426 katılımcı üzerinden elde edilmiş olan betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımsız ve bağımlı değişkenlere ilişkin (toplam, ortalama ve standart sapma)

değerler Tablo 8’de verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklim ölçeklerinde yer alan toplam 9 madde, iki boyut ayrı ayrı ve tümleşik olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Diğer bağımsız değişken örgütsel destek faktör analizi sonucu belirlenen 10 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan iş tatmini ise toplam 13 madde faktör analizi sonucu belirlenen tek boyut olarak aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en yüksek puan 5 (beş), en düşük puan ise 1 (bir) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Değişken ve Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişken	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ	426	3,56	0,85
KURALLARA YÖNELİK İKLİM	426	3,60	0,85
DAVRANIŞLARA YÖNELİK İKLİM	426	3,51	0,94
ÖRGÜTSEL DESTEK	426	3,29	1,00
İŞ TATMİNİ	426	3,70	0,82

3.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların iş tatminlerinin, Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara yönelik iklim, Davranışlara yönelik iklim ve aracı değişken olarak belirlenen örgütsel destek ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken.	1	2	3	4	5
1.ÖEİ	(.94)				
2.KYİ	.94**	(.90)			
3.DYİ	.95**	.80**	(.91)		
4.ÖD	.80**	.77**	.75**	(.78)	
5.İT	.61**	.58**	.58**	.74**	(.94)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. ** $p < .01$,

3.5. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımlı değişken olan iş tatmininin, cinsiyete, çalışılan kuruma, göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; çalışanların yaşına, medeni durumuna, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

İş Tatmininin cinsiyete ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 4) sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin, cinsiyete ve çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
İş Tatmini	Kadın	30 5	3.7 1	,8 2	,63 0
	Erkek	12 1	3.6 7	,8 1	
	Kamu	37 9	3.7 2	,8 3	,09 7
	Özel	47	3.5 1	,7 6	

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

Sağlık kurumlarında çalışanların iş tatminlerinin eğitim durumuna, yaşa, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

İş Tatmininin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5 de sunulmuştur. Tablo 5 de de görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($F=4,71$, $p>0,01$). Farklılaşan gruplar, ilköğretim-lisans ve ilköğretim-lisansüstü gruplarıdır.

Tablo 5: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	İlköğretim	72	4,00	,88	4,71	,003
	Lise	47	3,66	,82		
	Lisans	222	3,68	,78		
	Lisansüstü	85	3,52	,81		

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

İş Tatmininin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 6 de sunulmuştur.

Tablo 6 de de görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, yaşa göre farklılık göstermektedir ($F=10,78$, $p<0,01$). Farklılaşan gruplar, 18-25 ile 46-55, 26-35 ile 36-45 ve 26-35 ile 46-55 gruplarıdır.

Tablo 6. ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	18-25	54	3,61	,96	10,78	,001
	26-35	191	3,49	,85		
	36-45	117	3,89	,66		
	46-55	64	4,04	,82		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

İş Tatmininin medeni hale göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 7 de sunulmuştur.

Tablo 7 da da görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, medeni hallerine göre farklılık göstermektedir ($F=10,55$, $p<0,01$). Farklılaşan gruplar, evli ve bekar gruplarıdır.

Tablo 7. ANOVA testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	Evli	274	3,82	,78	10,55	,001
	Bekar	133	3,43	,83		
	Ayrı	19	3,86	,97		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

3.6.Sağlık Kurumlarında Örgütsel Etik İklimin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların iş tatminleri bağımlı değişken olarak ele alınmış, Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara yönelik iklim, Davranışlara yönelik iklim ve aracı değişken olarak belirlenen örgütsel destek, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak, bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ) ve onun alt boyutları olan Kurallara Yönelik İklim KYİ, Davranışlara Yönelik İklimin (DYİ) İş Tatmini (İT) üzerine etkisini ve bu etkide Örgütsel Desteğin (ÖD) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (İT) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda ÖD düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, ÖEİ-ÖD, İT; KYİ-ÖD, İT ve DYİ-ÖD, İT arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 8, 9 ve 10'da verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken Örgütsel Etik İklimi bir bütün olarak ele alınmış ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **ÖEİ' nin İT' ni** ($\beta = .61, p < .01$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ÖEİ' nin aracılığı araştırılan ÖD' ge etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ÖEİ' nin ÖD' ği anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .80, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan ÖD' ğin İT' ne olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **ÖD' ğin İT' ni** ($\beta = .74, p < .01$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise ÖEİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ÖEİ' nin ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .22, p < .01$), **ÖD' nin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .46, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.9, p < .001$). Bu bulgu **ÖEİ'nin İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H4, H7 ve aracılık hipotezi olan H8' in desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 8. Aracılık Testi Sonuçları (ÖEİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
ÖEİ	Test 1		
	Yaş		.08
	Çal.Süresi		.14
	ÖEİ		.61**
	Adjusted R ²		.36
	ΔR^2		.36
			(F=250**)
	Test 2		ÖD→İT
	Yaş	-.02	.09
	Çal.Süresi	.15	.11
	ÖEİ	.80**	.74**
	Adjusted R ²	.64	.54
	ΔR^2	.64	.54
		(F=368**)	(F=279**)
	Test 3		
	Yaş		-.08
	Çal.Süresi		-.14
	ÖEİ		.22**
	ÖD		.46**
	Adjusted R ²		.05
	ΔR^2		.05
			(F=224**)
	<i>Sobel Test(z)</i>	6.9**	

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Aracılık testinin ikinci aşamasında bağımsız değişken kurallara yönelik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **KYİ' in İT' ni** ($\beta = .58, p<.01$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda KYİ' in aracılığı araştırılan ÖD' ğe olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **KYİ' in ÖD' ği anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .77, p<.01$) saptanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise KYİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **KYİ' nin ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki anlamli etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .28, p>.01$), **ÖD' nin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .37, p<.01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z=7.9, p<.01$). Bu bulgu **KYİ' in İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H5 ve aracılık hipotezi olan H9' un desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 9. Aracılık Testi Sonuçları (KYİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
KYİ	Test 1		
	Yaş		.16
	Çal.Süresi		-.11
	KYİ		.58**
	Adjusted R ²		.33
	ΔR^2		.32
			(F=318**)
	Test 2		
	Yaş	-.13	
	Çal.Süresi	.07	
	KYİ	.77**	
	Adjusted R ²	.59	
	ΔR^2	.59	
		(F=369**)	
	Test 3		
	Yaş		.03
	Çal.Süresi		-.14
	KYİ		.28
	ÖD		.37**
	Adjusted R ²		.08
	ΔR^2		.08
			(F=139*)
	Sobel Test(z)		7.9*

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Üçüncü ve son adımda, bağımsız değişken davranışlara yönelik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **DYİ' in İT' ni** ($\beta = .58, p<.01$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda DYİ' in aracılığı araştırılan ÖD' ğe olan etkisi

incelenmiştir. Analiz sonucunda **DYİ' in ÖD' ği anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .75, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise DYİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **DYİ' in ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .31, p < .01$), **ÖD' ğin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .39, p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 4.7, p < .01$). Bu bulgu **DYİ' in İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H6 ve aracılık hipotezi olan H10' un desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 10. Aracılık Testi Sonuçları (DYİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
DYİ	Test 1		
	Yaş		-.05
	Çal.Süresi		.12
	DYİ		.58**
	Adjusted R ²		.34
	ΔR^2		.34
			(F=358**)
	Test 2		
	Yaş	-.14	
	Çal.Süresi	.05	
	DYİ	.75**	
	Adjusted R ²	.56	
	ΔR^2	.56	
		(F=395**)	
	Test 3		
	Yaş		-.08
	Çal.Süresi		.15
	DYİ		.31**
	ÖD		.39**
	Adjusted R ²		.09
	ΔR^2		.09
			(F=222**)
	Sobel Test(z)		4.7**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Tablo 13. Hipotez Testi Sonuçları

HİTOTEZLER	SONUÇ
H₁: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₂: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₃: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₄: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₅: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₆: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₇: Örgütsel destek bireylerin iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₈: Örgütsel etik ikliminin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₉: Kurallara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₀: Davranışlara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada örgütsel etik iklimin boyutları olan kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklimin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu süreçte örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Bu araştırma Adana ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde anket yoluyla yapılmış olup araştırma örneklemini Adana ili ile sınırlıdır. Çalışmada 467 kişi geri dönüş sağlamış, veriler uygunluk açısından değerlendirildiğinde 440 anket değerlendirmeye alınmış, normal dağılımı bozan 14 veri seti çıkartılmış ve 426 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. Bu çalışma ile örgütsel etik iklimin kurallara yönelik iklim boyutunun iş tatminine etkisi, örgütsel etik iklimin davranışlara yönelik iklim boyutunun iş tatmini üzerine etkisi ve örgütsel desteğin aracılık rolü yapılan testler sonucunda elde edilmiştir.

Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının demografik faktörlerinin iş tatminine etkisi incelendiğinde; sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin, cinsiyete ve çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak eğitim seviyelerine, yaşlarına, medeni hallerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Üngüven ve Çevirgen, 2009; Başar, 2009; Karadut, 2014; Öztürk, 2019; Sarıkaya, 2022; Yiğit ve Kul, 2024).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Ulutaş ve Aslan, 2015; Robaee vd., 2018; Aydan, 2018; Filiz, 2023).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel desteğin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel destek sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Dönmez, 2019; Aktürk, 2019; Karadirek, 2020; Karaca, 2020; Şanal, 2022; Mascarenhas vd., 2022; Gültekin vd., 2023; Öztürk vd., 2023).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin

sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bu veriler neticesinde örgütsel etik iklim ile sağlık kurumu çalışanlarının iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu, örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin tamamı desteklenmiştir. Buradan hareketle personelin iş tatmin düzeyinin arttırılmasında kurumda mevcut olan örgütsel etik iklimin etkisinin ve örgütsel desteğin aracılık rolünün önemli olduğu saptanmıştır.

Sağlık sektöründeki mevcut iş yoğunluğu, hasta insan profili ile çalışma, yirmi dört saat verilen hizmetler, mobbing, şiddet, yapılacak bir hatanın insan hayatını doğrudan etkileyeceğinin farkında olma gibi nedenlerden dolayı sağlık meslek mensupları stres, tükenmişlik, yorgunluk, ajite, anksiyete vb. sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşadıkları bu sorunlar hem sağlık meslek mensuplarının iş tatminlerine hem yaşam kalitelerine hem de iş hayatlarına yansımaktadır. Bu personelin yaşadıkları mevcut sıkıntıları giderme, giderilemese bile en az düzeye indirgenmesi, kurumda var olan örgütsel destek ve örgütsel etik iklim ile gerçekleşebilir.

Yapılan bu çalışma örgütsel etik iklimin örgütsel destek ve iş tatmini üzerindeki etkilerini düzenli bir biçimde ortaya koymaktadır. Bu araştırma kurumların etik değerlere uygun bir çalışma ortamı oluşturmaları ve personeli desteklemeleri hakkında yöneticilere önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Çalışma arkadaşları, yöneticileri tarafından desteklendiğini hisseden personelin stres, kaygı ve anksiyete düzeylerinde gerileme meydana gelir. Kuruma karşı aidiyet duygusu gelişen personelin iş performanslarında, verimliliklerinde, yaptıkları işin kalitesinde artış ve iş tatmin düzeylerinde yükseliş meydana gelir. Çalışma ortamında oluşan huzur personelin günlük yaşamlarını ve hayata bakış açısını etkiler. Örgütsel destek algısını yeterli düzeyde hisseden iş tatmin düzeyi yüksek personelin, kurum tarafından belirlenmiş yazılı veya yazılı olmayan kurallara uyum sağlama eğilimi artar. Personel kendi çıkarları yerine kurumun çıkarlarını gözetmeye başlar çünkü kurumun çıkarlarının kendisini pozitif yönde etkilediğinin bilincinde olurlar. Çalışma ortamında karşılaştıkları etik ikilemleri kurumun örgütsel etik iklimi aracılığı ile çözümler.

Bu çalışma Adana ili ve sağlık sektöründe görev yapan 426 kişi ile sınırlıdır. Konunun öneminin daha iyi anlaşılması için farklı sektörlerde, farklı illerde kısacası farklı örneklem gruplarında araştırılması önerilmektedir. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda çalışma konusu ile ilgili yeterli kaynak ve veri olmadığı, konunun öneminin daha iyi açıklanabilmesi için konu hakkında daha fazla çalışma yapılması gerektiği saptanmıştır.

Kaynakça

- Akpınar Turgut, N. Cihangir, E. (2020). “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Hakkari Üniversitesi Örneği”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 10 (3), 625-637.
- Aktürk, H. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Ana-Akım Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Armstrong-Stassen, M., Ursel, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, And The Retention Of Older Workers. Journal Of Occupational And Organizational Psychology. 2009;82(1): 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908x288838>
- Asmaa Farghaly Ali Mohamed, Rasha Mamdouh Abdelmonem, Essam Ahmed Abd Elhakam ve Azza Ibrahim Abdelraof (2022). Relationship Between Hospital Ethical Climate, Psychological Well-Being, And Job Satisfaction Among Nurses Following COVID- 19 Outbreak. Assiut Scientific Nursing Journal. Vol (10), Issue (28), Special No.(2)
- Aydan, S. (2018). Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research & Practice, 3(4), 77-86.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal Of Personality And Social Psychology, 51, 1173–1182.
- Başar, D. (2009), Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları ve Etik İklim Algılamaları ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze
- Buyrukoğlu, İ. (2022). Pandemi Sürecinde Sağlık Ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini ve Performanslarının Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi; Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Etik İklimi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 8(1),34-54. DOI:10.29131/uiibd.1118411
- Çalışkan, A. ve Köroğlu, Ö. (2023). Job Satisfaction: A Scale Development Study. Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 112-134. DOI:10.54969/abuijss.1440762
- Çalışkan, A. ve Koç, M. (2025). Intention To Quit Scale: A New Approach In The Context Of Changing Working Conditions. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11 (1), 5-24. DOI: 10.29131/uiibd.1682394
- Çelik, G., ve İnce, M. (2020). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansına Etkisi. Ankara: İksad Yayınevi.
- Davis, S. K. (1998). The Relationships Among Nurse Managers' Perceptions of Workplace Diversity, Cultural Competence and Job Satisfaction. University of California, San Francisco.

- Demir, S. (2020). Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Yapısal İlişkiler. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 16(2): 288-300.
- Dönmez, F. G. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Tatmini İlişkisinde İş Yeri Yalnızlığının Aracı Rolü: 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Dwiyantia, R. Hamzahb, H. B. Abasc, N. A. H. B. (2019). "Job Satisfaction, Psychological Contracts, And Turnover Intention: Role of Social Support as a Mediator", International Journal of Research in Business and Social Science, 8 (6), 96-104.
- Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S. And Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. Journal Of Applied Psychology, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. Journal Of Applied Psychology. 2002;87(3): 565-573.
- Erdem, A. T. (2021). "Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sesliliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24(1), 57-70.
- Ergüder, M. Ş. (2021). Doktor-Yöneticilerin Yönetmel Becerilerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Sağlık İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Fein, E. C. Vd. (2021). "Perceptions Of Ethical Climate And Organizational Justice As Antecedents To Employee Performance: The Mediating Role Of Employees' Attributions Of Leader Effectiveness". European Management Journal. (41), 114- 124
- Filiz, M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algılarının İhbarcılık Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemede Etik Kültür Ve Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Görmüş, İ. (2024). Sigorta Hizmetlerinde Algılanan Örgütsel Desteğin Teknoloji Kabul Ve Kullanımı Üzerindeki Etkisinde Bireysel Yenilikçiliğin Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Gözüm, S. (2020). Etik Liderlik Ve Örgütsel Etik Değerlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Özdeşleşmeye Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güder, M. (2021). Üstünlük Vehmi ve İş Tatmini İlişkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik Ve Bileşenleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1), 377-389.
- Gültekin, M. V. Özbezek, D. B. ve Gül, M. (2023). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Tatmini: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. G. Ü. İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi Yıl: 2023, 7(7): 1-12
- Hicks, H. G. (1977). Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, I.Cilt, 3.Baskı, Ankara: Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi.

- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4), 1- 24.
- Kahvecioğlu, B. (2022) Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Etik İklim Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karaca, M., Bayram, A., Harmancı, Y. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2020;9(1): 199-208.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin; Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 10(1), 203-220
- Karakulle, İ. (2020). Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Korkmazırek, Y. (2020). Örgütsel Güven Ve Psikolojik Sözleşme İlişkisinde Profesyonel Bürokrasi Etkisi. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction, İn: M. D. Dunnette (Ed.) Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (Chicago, IL, Rand McNally).
- Mascarenhas, C., Galvao, R., Marques, C.S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification With Organization And Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Adm. Sci.* 2022, 12(2), 66; <https://doi.org/10.3390/Admsci12020066>.
- Nam, S. (2018). “Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, International European Journal of Managerial Research, 2 (3), 43-60.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S. ve Roy, A. (2017). Ethical Climates İn Organizations: A Review And Research Agenda. 38
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43- 70.
- Öztürk, E. ve Özkan, B. M. (2021). Öğretmenlerin Duygu Yönetim Becerileri İle Okulun Duygusal İklimi Arasındaki İlişki. Journal Of History School, 52, 1806- 1832.
- Sarıkaya, C. (2022). Etik İklim, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Kilit Müşteri Yöneticilerinin İş Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Schroeder, D. (2002). Ethics from the top: Top management and ethical business. Business Ethics: A European Review, 11(3), 260-267. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00284>
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sönmez, K. (2020). Algılanan Kişiler İçin Destek, Motivasyon Ve Hizmet Kalitesine Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 12(2): 1540-1553.
- Şanal, İ. (2022). Unlu Mamül İşletme Çalışanlarının Etik Liderlik Algılarının, İş Tatminlerine Ve

- İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Zonguldak İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Teresi, M. Vd. (2019). "Ethical Climate(S), Organizational Identification, And Employees' Behavior". *Frontiers In Psychology*, 10, 1-13.
- Tunç, A. T. (2017). Sağlık Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Tarzları İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turunç, Ö., Türköz, T., Akkoç, İ., & Çalışkan, A. (2013). How do innovative and entrepreneurial behaviours affect the job performance?: The moderating role of person-organisation fit. *International Journal Business Innovation and Research*, 7(5), 590-618.
- Ulutaş, A.D. ve Aslan, Ş. (2015). Validity Of And Relationship Between The Variables Of Ethical Climate And Culture, Patient Safety And Organizational Support. *International Journal Of Social Science*. International Journal Of Social Number: 39 , P. 445-464, Autumn 2015.
- Üngüren E. ve Çevirgen, A. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi, 10. Ulusal Turizm Kongresi, 21-24 Ekim, s. 273- 28, Mersin
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33.
- Yiğit, Y. ve Kul, M. (2024). Gençlik Ve Spor Hizmetleri Dairesi Çalışanlarının Etik Liderlik Algısı, Örgütsel Sinizm, Etik İklim Algısı Ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı 99.
- Zagenczyk, T. J. (2020). A Social Influence Analysis Of Perceived Organizational Support. The Katz Graduate School Of Business, University Of Pittsburgh
- Zeynel, E. ve İlker, H. Ç. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 20(3), 217-248.