

## Araştırma / Research Article



## Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği

### Impact of informal communication on ethical climate perception: A public hospital sample

Mustafa Erdoğan<sup>1</sup>, Harun Kırılmaz<sup>2</sup>, Ali Arslanoğlu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya  
<sup>2</sup>Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Sakarya  
<sup>3</sup>Sultan Abdülhamid Han Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

**Anahtar Kelimeler:**  
 Etik İklim, Enformel İletişim, Hastane, Algı

**Key Words:**  
 Ethical Climate, Informal Communication, Hospital, Perception

**Yazışma Adresi/Address for correspondence:**  
 Mustafa Erdoğan,  
 Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya  
 mtkerdogan1907@gmail.com

**Gönderme Tarihi/Received Date:**  
 01.05.2018

**Kabul Tarihi/Accepted Date:**  
 11.06.2018

**Yayımlanma Tarihi/Published Online:**  
 30.06.2018

**DOI:**  
 10.5455/sad.13-1529682462

#### ÖZET

**Giriş ve Amaç:** Nitelikli insan gücü, hizmet sektörünün ilk sıralarında yer alan hastaneler için stratejik öneme sahiptir. Özellikle hastanelerdeki etik iklimin, çalışanların motivasyonun yüksek olmasında etkisi yüksektir. Etik iklimin yüksek olduğu kurumlarda hizmet kalitesinin ve müşteri memnuniyetinin de yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca hastanelerde çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişimin önemi büyüktür. Bu çalışma ile bir kamu hastanesinde mevcut etik iklim algısı ile enformel iletişim arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntem:** Araştırma, basit rastgele örneklem yöntemi uygulanarak, 62 soruluk anket formu bir kamu hastanesinde çalışan hekim dışı personelin (444 kişi) 236'sının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından oluşturulan ve Eser (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Etik İklim Algısı Ölçeği" ve Uğurlu (2014) tarafından geliştirilen "Enformel İletişim Ölçeği" kullanılmıştır. **Bulgular ve Sonuç:** Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada, enformel iletişimin etik iklim algısını etkilediği sonucuna varılmıştır. Bir kamu hastanesinde yapılan araştırmaya katılanların çoğunluğunu kadınlar, evliler, 30 yaş üstü çalışanlar ve genel idari hizmetler personeli oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada etik iklim algısı açısından medeni duruma göre farklılıklar bulunmuştur. Enformel iletişime göre medeni duruma, mesleğe ve yaşa göre farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Etik iklim algısı yüksek olan çalışanların etik dışı bir durum ile karşılaştıklarında bu durumu formal ve enformel iletişim kanallarını kullanarak yönetimi bilgilendirebileceği düşünülmektedir. Enformel iletişim her ne kadar negatif bir algı ortaya çıkarsa da, etik iklim algısının yüksek olduğu bir kurumda pozitif yönde de kullanılabileceği öngörülmektedir.

#### ABSTRACT

**Introduction and Purpose:** Qualified human power has strategic priorities for hospitals in the first place in the service sector. Especially when the ethical climate in hospitals is high, the motivation of the employees is high. It has been seen that service quality and customer satisfaction are high in institutions where ethical climate is high. In addition, communication has an important place among employees and managers in hospitals. This study aims to determine the relationship between ethical climate perception and informal communication in a public hospital. **Materials and Methods:** Quantitative research method was used in the research. The research was conducted in a public hospital. The universe of the research is composed of 444 persons except the physicians working at the hospital and the sampling is 236 people. A simple random sampling method was used in the study. The limit of the research is that it is only done in a public hospital. Demographic information such as gender, age, marital status, education status, occupation, duration of institutional work were used as data collection tools. In this research, "Ethical Climate Questionnaire" developed by Cullen, Victor and Branson (1993) and adapted to Turkish by Eser (2007) and "Informal Communication Scale" developed by Uğurlu (2014) were used in this research. For statistical analysis of research data, SPSS 23.0 package program was used. **Findings and Conclusion:** In this study, it was found that informal communication affected ethical climate perception. The majority of people involved in this work in a public hospital are women, married people, people over 30 years old and general administration services staff. In the study conducted, there were differences according to marital status in terms of ethical climate perception. It has been determined that there are differences according to marital status, occupation and age by informal communication. Employees with high ethical climate perceptions are thought to be able to inform management when they encounter an unethical situation, using formal and informal communication channels. Although the perception of informal communication is negative, it is predicted that informal communication can act positively with the high level of ethical climate perception in the institution.

#### GİRİŞ

Örgütler için rekabetçi üstünlüğün ve performansın en önemli belirleyicisinin insan unsuru olduğu düşünüldüğünde (Kanten, Kanten, Yeşiltaş ve

Yaşlıoğlu 2015:513), özellikle emek yoğun bir hizmet sektörü olan sağlık hizmetlerinde insan unsurunun önemi büyüktür. Çalışanların yalnızca biçimsel iş tanımlarında mevcut görevlerini yerine getirmeleri örgütlerin devamlılığını sağlayıp ayakta kalmaları

için yeterli olmamakta, çalışanların bu davranışlara ek kendi arzularıyla yapacakları ve örgüt performansını artırmaya yönelik biçimsel olmayan davranışları sergilemesinin giderek önem kazandığı görülmektedir (Gürbüz 2006:49, Günlük, Özer ve Özcan, 2017:84). Bu biçimsel olmayan davranışların sergilenmesinde ise ahlakın ve paralelinde örgütte oluşacak etik iklimin önemi büyüktür.

İnsan davranışlarının temel ahlaki değerlere uygunluğu anlamında kullanılan etik; bilim, teknoloji, eğitim, sağlık, çevre, medya, hukuk, yönetim ve siyaset gibi çok geniş bir alanda farklı anlamlar yüklenen multidisipliner bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilim insanları etik kavramına ortak bir tanım geliştirmekte zorlansa da, bu konuda ortaya çıkan görüşlerin “bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” etrafında toplandığı görülmektedir (Kırılmaz ve Kırılmaz, 2014:35).

Etik kavramının yapılan tanımlamalarında ahlak kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Ahlak ise “bir kişinin veya insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek vb. konuları içeren değer, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve gelenekselleşmiş, yaşama biçimine ahlak (moral) denir” olarak tanımlanabilir (Özlem, 2010:24). Ahlak üzerine felsefe yapmanın da etik olarak tanımlandığı belirtilmiştir. Ahlak üzerine düşünmek ve felsefe yapmak ise etik kavramını ortaya çıkarmıştır (Bozkurt ve Torun, 2014:84). Kohlberg (1967) ve Rest (1984)’e göre etik iklimler, ahlaki davranış ve tutumlara ilişkin örgütsel değerleri, uygulamaları ve prosedürleri temsil eder (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003:128). Bu kapsamda Victor ve Cullen (1987, 1988) örgütler içindeki etik iklimlerin türlerini ölçmek için bir Etik İklim Ölçeği geliştirmişlerdir (Cullen, Victor ve Bronson, 1993:667).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar, örgütlerde mevcut etik iklimin, çalışanların etik davranışları üzerine olan etkisinin yüksek olduğunu göstermektedir (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015:199). Etik iklim, etik ilke ve davranışlardan oluşmakta ve örgütte içinde çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini göstermektedir. Bu davranışlar çalışanlar tarafından ne kadar çok uygulanırsa, etik iklimin o derece kabul edildiğini göstermektedir. Etik iklim örgüt içinde oluşan çatışmaları azalttığı gibi, ahlaki standartlardaki davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren kurum içi kültürün oluşmasında önem arz etmektedir (Şahin ve Dündar, 2012:130).

Etik iklim, örgüt içerisinde biçimsel olmayan bir şekilde kontrol sağlayarak işgörenlerin işyerlerindeki

davranış şekillerini, sorumluluklarının neler olduğunu, yanlışlarını ve doğrularını görmelerini (Lopez, Babin ve Chung 2009:596) ve kabul edilebilir ve edilemez davranışlar hakkında karar vermelerini (Barnett ve Schubert 2002:280) sağlamaktadır. Etik iklim bir kontrol mekanizması olması açısından önem arz etmektedir. Tüm bunlara rağmen etik iklimin yüksek olduğu kurumlarda etik dışı davranışların, hataların veya yanlışların varlığı da söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda örgütteki etik iklimin varlığı ve benimsenmiş olması diğer çalışanların duruma müdahale etmesini veya yönetimi bilgilendirmesini sağlayacak bir otokontrol mekanizması sağlamaktadır (Günlük, Özer ve Özcan, 2017:86).

Etik iklim teoride, işgörenler tarafından etik düşünmeyi sağlayan kriterlerin veya kuralların fonksiyonlarından biridir. Bu etik kriterler örgütlerdeki bireylerin bilişsel ahlaki gelişim seviyesine dayanmaktadır. Aynı zamanda etik karar vermede belirleyicidir (Lemmergaard ve Lauridsen 2008: 654).

Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından dokuz bileşenli bir etik iklim matrisi oluşturulmuştur. Bu matriste; egoizm (şahsi çıkarların en üst düzeye çıkarılması), yarırcılık (en fazla sayıda insanın çıkarlarının en üst düzeye çıkarılması) ve ilkelilik (tüm dünyada kabul gören evrensel kural, standart ve değerlerden yana olma) olmak üzere üç etik kriterle birlikte, bireysel, yerel (örgüt içi) ve evrensel (örgüt dışı çevresi) farklı analiz seviyeleri yer almaktadır (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005: 44). Analiz düzeyi oluşturulurken sosyal rol teorisi takip edilmektedir (Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005:137). Bireysel, grup ve toplumsal düzeyin; bireysel, yerel ve evrensel olarak matriste yer aldığı görülmektedir. Buna ilave olarak Victor ve Cullen (1987, 1988) etik kriterlerden egoizm, yarırcılık ve ilkelilik kriterlerini Kohlberg’in (1967) bilişsel ahlaki gelişim düzeyine dayandırır (Parboteeah vd., 2010:600). Bunun yanında Victor ve Cullen (1988) yapmış oldukları düzenleme, orijinal sınıflandırmadan örgütsel düzeye uyarlanması nedeniyle farklılık göstermektedir (Ambrose, Arnaud ve Schminke, 2008:325, Tuna ve Yeşiltaş, 2014:107).

Etik olmayan örgütlerde işgörenlerin yönetime olan güveni olumsuz yönde etkilenebilir ve örgütte mevcut etik iklimin daha da bozulmasına, bireylerin etik olmayan yollarla hareket etmelerine sebep olabilir hatta bunu teşvik edebilir (Agrawal, 2017:810).

Günümüzde etik dışı ve yasa dışı durumlarda iletişimin kolay ve hızlı yapılıyor olması bildirimlerin daha hızlı yapılmasını ve problemlerinde hızlı bir şekilde ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Özellikle sağlık kurumlarında meydana gelen etik dışı ve yasadışı

olayların ortaya çıkarılması hem insan sağlığı açısından hem de kamu yararı açısından büyük öneme sahiptir. Bu gibi durumların ortaya çıkarılması sağlık hizmeti sunumunda yapılabilecek hatalarında minimum seviyelere inmesine yardımcı olacaktır (Kördeve, 2017:51).

Bu gibi yasadışı ve etik dışı durumların ortaya çıkarılması ve yönetimin bilgilendirilmesi örgütlerde bazı iletişim kanalları ile sağlanmaktadır. Bu iletişim kanalları formel (sınırları belirlenmiş ve belirli kurallar doğrultusunda yapılandırılmış) iletişim kanalları ve enformel (kişilerarası ilişkilerden doğan ve herhangi bir yapılandırmaya dâhil olmayan) iletişim kanalları olmak üzere ikiye ayrılabilir. Dünyanın en eski medyası olarak bilinen söylenti ve dedikodu ise iletişim sürecinin enformel boyutunu oluşturmaktadır. Günlük yaşantıda çoğunlukla uzak kalınamayan dedikodu ve söylentiler, zaman zaman insanların yakındığı, bazen kızılan ama bir şekilde içinde bulunulan sosyal ortamlardır. Aslında söylenti ve dedikodu bir iletişim tarzıdır. Dedikodu örgütlerdeki en yaygın faaliyetlerden birisidir (Erol ve Akyüz, 2015:149).

Çalışanların kendi aralarında oluşturdukları enformel gruplar, çalışanlar arasında birlik ve beraberliği sağlayabildiği gibi yöneticilerin enformel bir şekilde çalışanlarını ziyaret etmeleri çalışanların yönetime ulaştırmak istedikleri istek, şikâyet ya da önerilerini yönetime ulaştırmalarına katkı sağlar. Öyle ki dedikodu esnasında laf taşınırken bazı gün yüzüne çıkmamış gerçekler açığa çıkabilir. Ancak bazen örgütlerdeki iletişim olgusu, enformel iletişim nedeniyle kontrolden çıkarak zararlı bir yapıya dönüşebilir ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri bozabilir. Bunun sonucunda çalışanlarda performans düşüklüğü görülebilir (Bektaş ve Erdem, 2015:126). Enformel iletişim kanalı olumlu yönde kullanılırsa örgüt için birçok avantajı beraberinde getirir.

Örgütlerde enformel iletişimin örgütsel olarak avantaja dönüştürülebilmesi yöneticilerin katkılarıyla olur. Burada en önemli görev yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler; çalışanlarına sürekli kontrol ediyor izlenimi vermeden, onların arasına karışarak, laf taşıyıcılar aracılığıyla yayılan dedikodu ve söylentileri hissedebilir, kurum içinde yapılan küçük sohbetlerde, kendilerine iletilen istek ve şikâyetleri değerlendirebilir, küçük şakalarda her şakanın altında bir gerçek vardır mantığıyla inceliklerin farkına varabilirler. Ayrıca çalışanların kendi aralarında oluşturduğu enformel grupların işleyişini gözlemleyebilir, sosyal etkinliklerde çalışanlarının aile ve iş arkadaşları ile ilişkileri hakkında bilgi sahibi olarak, enformel iletişim kanallarının işleyişini hakkında genel bir değerlendirme yapar. Bu sayede örgütsel iletişim sürecinin olumlu

bir şekilde devam etmesini sağlayabilirler (Bektaş ve Erdem, 2015:126).

İster formel ister enformel olarak gerçekleşsin, iletişim süreci canlı organizmaların kan damarları kadar önemlidir. Nasıl ki canlı organizmalar kan damarlarına ve bu damarlardaki kana ihtiyaç duyuyorlarsa, örgütler de iletişime ihtiyaç duyarlar. İletişimin önemini daha iyi anlamaya başlayan örgütler özellikle örgüt çalışanlarıyla yeni iletişim stratejileri geliştirmeye başlamış, bazı durumlarda enformel iletişimin formel iletişimden daha geçerli ve etkili olduğunun farkına varan örgütler, enformel iletişimi daha aktif kullanmaya başlamıştır (Subramanian, 2006:1).

## MATERYAL VE METOD

### Araştırmanın Amacı, Tipi ve Hipotezleri

Bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan hekim dışı personelin etik iklim algı düzeylerinin belirlenerek enformel iletişim ile etik iklim arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunun ortaya konulmasını amaçlayan ve enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine tanımlayıcı bir çalışmadır. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan cinsiyet, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>2</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan cinsiyet, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>3</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan medeni durum, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>4</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan medeni durum, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>5</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan yaş, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>6</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan yaş, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>7</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan öğrenim durumu, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>8</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan öğrenim durumu, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>9</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan meslek, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>10</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan meslek, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>11</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan hastanede çalışma süresi, etik iklim algısında farklılık oluşturur.

H<sub>12</sub>: Sosyo-demografik unsurlardan hastanede çalışma süresi, enformel iletişimde farklılık oluşturur.

H<sub>13</sub>: Hastane çalışanlarında enformel iletişim ile etik iklim algısı arasında ilişki vardır.

H<sub>14</sub>: Hastane çalışanlarında enformel iletişim, etik iklim algısını olumlu yönde etkiler.

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma, basit rastgele örneklem yöntemi uygulanarak, toplam 62 ifadeden oluşan anket formu ile bir kamu hastanesinde çalışan hekim dışı 444 (evren) personelin, 236 (örneklem)'sının katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler; araştırmacılar tarafından literatür taraması yapıldıktan sonra; araştırmada veri toplamak için hekim dışı personele uygulanmak üzere; ilk kısmı sosyo-demografik bilgilerin elde edilmesine yönelik hazırlanmış bilgi formu ve ikinci kısmında Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından oluşturulan ve Eser (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 ifadeli "Etik İklim Algısı Ölçeği" ile Uğurlu (2014) tarafından geliştirilen 26 ifadeli "Enformel İletişim Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için 5'li likert tipi "Kesinlikle Katılıyorum (5)" "Katılıyorum (4)", "Biraz Katılıyorum (3)", "Katılmıyorum (2)" ve "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" dereceleri kullanılmıştır. Anket yüz yüze anket uygulama yöntemi ile gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Anket seti 05.03.2018-20.04.2018 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırma hakkında katılımcılar sözlü olarak bilgilendirilmiş ve onamları alındıktan sonra anket uygulanmıştır.

### Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma verileri, bilgisayar ortamına aktararak ve SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programında değerlendirilirken, veri analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklerde t-testi, one way anova testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

### Güvenilirlik Analizleri

Bu araştırmada güvenilirlik ölçümü olarak kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenilirlik analizleri yapılmış; 36 ifadeli Etik İklim Algısı Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,825 olarak hesaplanmış, 26 ifadeli Enformel İletişim Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,891 olarak hesaplanmış ve derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Güvenilirlik Tablosu

ÖLÇEK	İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha kat sayısı)
Enformel İletişim Ölçeği	,891
Etik İklim Algısı Ölçeği	,825

### Demografik Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özellikleri verilerine yer verilmiştir. Katılımcıların 186'sı evli (%78,8), 50 kişi bekâr (%21,2) olduğunu görmektedir. Katılımcılardan 34 kişi (%14,4) 20-30 yaş aralığında, 96 kişi (%40,7) 31-40 yaş aralığında, 80 kişi (%33,9) 41-50 yaş aralığında ve son olarak 26 kişi (%11) 51 ve üzeri yaş aralığında olarak görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı 146'sı kadın (%61,9) ve 90'ı erkek (%38,1) olarak dağılmaktadır. Katılımcılardan 40 kişi ilköğretim (%16,9), 64 kişi lise (%27,2), 40 kişi önlisans (%16,9), 60 kişi (%25,4) lisans ve 32 kişi (%13,6) yüksek lisans mezunu olarak saptanmıştır. Katılımcıların meslekleri incelendiğinde 72 kişinin (%30,5) Hemşire/Ebe, 58 kişinin (%24,6) Sağlık Teknikeri/Teknisyeni olduğu, 18 kişinin (%7,6) Diğer Tekniker olduğu ve 88 kişinin ise (%37,3) Genel İdari Hizmetler personeli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılara "ne kadar zamandır bu hastanede çalıştıkları" sorulduğunda, 94 kişinin (%39,8) 1-5 yıl arası, 58 kişinin (%24,6) 6-10 yıl arası, 38 kişinin (%16,1) 11-15 yıl arası ve 46 kişinin (%19,5) 16 yıl ve üstü olarak bu hastanede çalıştıkları tespit edilmiştir (Tablo 2).

Çalışmada katılımcıların enformel iletişim düzeyleri 3,1851±0,57747 ve etik iklim algıları 3,0593±0,97148 orta düzeyde bulunmuştur. Bu durumda katılımcıların enformel iletişim düzeyleri etik iklim algısına göre daha yüksektir. Çalışanların enformel iletişim durumları değerlendirildiğinde, 3,4322±0,80930 ile en yüksek değeri "Hastanedeki arkadaşlarımla özel günlerini onlarla birlikte paylaşmayı severim" ifadesine verilen cevaplar almış, 2,8051±0,87770 ile en düşük değeri ise "Hastanedeki meslektaşlarımla hakkında duyduğum bilgiler o kişiler hakkındaki yargılarımla değiştirmeme neden olur" sorusuna verilen cevaplar almıştır (Tablo 3).

Katılımcıların Etik İklim Algısı değerlendirildiğinde ise 3,3983±0,93299 ile en yüksek değeri "Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kâra olan katkısı (kurumun kârına katkısı) göz önünde tutulur." değişkenine verilen cevaplar oluştururken, 2,7627±1,03289 ile en düşük değeri "Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler" sorusuna verilen cevaplar oluşturulmaktadır (Tablo 4).



Tablo 2. Demografik Bulgular

Değişkenler	Kategori	Frekans (N)	Yüzde %
Medeni Durum	Evli	186	78,8
	Bekâr	50	21,2
Yaş	20-30	34	14,4
	31-40	96	40,7
	41-50	80	33,9
	51 ve üzeri	26	11,0
	Cinsiyet	Kadın	146
Eğitim Durumu	Erkek	90	38,1
	Ortaokul/İlköğretim	40	16,9
	Lise	64	27,2
	Ön Lisans	40	16,9
	Lisans	60	25,4
Meslek	Yüksek Lisans	32	13,6
	Hemşire/Ebe	72	30,5
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	58	24,6
	Diğer Tekniker	18	7,6
	Genel İdari Hizmetler	88	37,3
Hastanede Çalışma Süresi	1-5 yıl	94	39,8
	6-10 yıl	58	24,6
	11-15 yıl	38	16,1
	16 yıl ve üstü	46	19,5

Tablo 3. Enformel İletişim Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=236)

İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Hastanede arkadaşlarımla özel günlerini onlarla birlikte paylaşmayı severim.	3,4322	0,80930
Hastane arkadaşlarımla hastane dışında yemek, çay, piknik gibi etkinlikle katılmaktan hoşlanırım.	3,4153	0,82850
Hastanede arkadaşlarımla bir arada bulunmaktan hoşlanırım.	3,3983	0,79509
Hastane, hayata ilişkin bilgiler edinmemi sağlar.	3,3475	0,85926
İş arkadaşlarımla sohbet ederken bilgilenirim.	3,3390	0,92456
Hastanede arkadaşlarımla hoş vakit geçiririm.	3,3390	0,80657
Mesai arkadaşlarımla iş dışı ilişkileri önemserim.	3,3390	0,83763
Hastanede arkadaşlarımla hastane dışında da zaman geçiririm.	3,3305	0,85607
Hastanede arkadaşlarımla kurduğum iletişimler sonucu yeni bilgiler öğrenirim.	3,3136	0,85252
Hastane ortamında resmi olmayan arkadaşlık ilişkilerini önemserim.	3,2966	0,94359
Mesleğimle ilgili yeni bilgileri hastane enformel ortamlarında öğrendiğim olur.	3,2881	0,94172
Hastane ortamında edindiğim bilgileri arkadaşlarımla paylaşıyorum.	3,2373	0,92876
Hastanede enformel ilişkilerim aracılığıyla arkadaşlık ilişkilerim gelişir.	3,2119	0,92116
Hastanede enformel ilişkilerim mesleki bilgilenmem için fırsatlar sunar.	3,2034	0,89973
Hastanede arkadaşlarıma karşı oldukça ilgiliyimdir.	3,1695	0,87815
Hastanede arkadaşlarımla iletişim biçimleri beni etkiler.	3,1525	0,95541
Hastanemde arkadaşlık ilişkilerimi geliştirmek için uygun ortamlar vardır.	3,1441	1,04597
Hastane dışındaki hayatımda da hastanede arkadaşlarımdan edindiğim bilgileri kullanırım.	3,1356	0,92175
Hastanede arkadaşlarımla kendimi rahat hissederim.	3,1356	0,90309
Hastanede arkadaşlık ilişkilerimi hastane dışına da taşıyorum.	3,1102	0,88278
Hastane ortamındaki arkadaşlarımla fikirleri kendimi sorgulamamda bana yardımcı olur.	3,0424	0,97102
Arkadaş edinmek için hastane iyi bir ortamdır.	3,0000	0,95872
Hastanede arkadaşlarımla kişisel yaşamları hakkında konuşmak kendimi değerlendirmemde bana yardımcı olur.	2,8983	0,96218
Hastanede arkadaşlarımla boş zamanlarda bir araya gelerek yaptığım sohbetler sonucunda yeni davranışlar edinirim.	2,8898	0,96566
Hastanede enformel ilişkiler arkadaşlık ilişkileri geliştirmek için önemlidir.	2,8390	0,89414
Hastanede meslektaşlarımla duydüğüm bilgiler o kişiler hakkındaki yargılarımda değişikliklere neden olur.	2,8051	0,87770
Enformel İletişim Ölçeği	3,1851	0,57747

Tablo 4. Etik İklim Algısı Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=236)

İfadeler	Ortalama	Std. Sapma
Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kâra olan katkısı (kurumun kârına katkısı) göz önünde tutulur.	3,3983	0,93299
Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.	3,3559	0,96338
Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.	3,3136	0,89156
Bu kurumda, çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.	3,3051	0,92721
Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak hasta ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.	3,2797	0,96655
Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulana husus kanunları ihlal edip etmediğidir.	3,2458	0,92194
Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.	3,2458	0,88425
Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur.	3,2203	0,96875
Bu kurumda çalışanlar aktif olarak hastanın ve halkın menfaati ile ilgilendirler.	3,1949	0,85809
Bu kurumda, her zaman, hasta ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	3,1949	0,99581
Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.	3,1864	0,87470
Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.	3,1695	0,96143
Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.	3,1271	0,94573
Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.	3,0932	0,96745
Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	3,0678	0,93834
Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.	3,0508	1,00930
Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	3,0508	1,01769
Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.	3,0424	1,00547
Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.	3,0169	0,87503
Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.	3,0000	1,01897
Bu kurumda, her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.	2,9746	0,96281
Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.	2,9661	0,96696
Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	2,9661	0,96696
Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilendirler.	2,9661	0,99302
Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.	2,9576	0,97102
Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.	2,9407	1,01304
Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.	2,9407	1,02141
Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.	2,9407	0,99610
Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır.	2,9237	0,96011
Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.	2,9153	1,08824
Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.	2,9153	1,02377
Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.	2,8983	0,98836
Bu kurumda, yapılan iş, sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir	2,8814	0,977792
Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.	2,8305	1,02981
Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	2,7966	1,05636
Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	2,7627	1,03289
Etik İklim Algısı Ölçeği	3,0593	0,97148

Demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi sonucunda cinsiyetin etik iklim algısı ve enformel iletişim ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklerde t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların erkek ya da kadın olmalarının etik iklim algısı ve enformel iletişim üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu durumda  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir (Tablo 5).

Medeni durumun etik iklim algısı ve enformel iletişim açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklerde t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların

evli ya da bekâr olmalarının etik iklim algısı ve enformel iletişim üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 6).

Katılımcıların yaşlarının etik iklim algısı ve enformel iletişim açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way anova) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların yaşları ile etik iklim algısı arasında fark bulunamamışken, enformel iletişim için farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_5$  hipotezi reddedilmiş,  $H_6$  hipotezi ise kabul edilmiştir (Tablo 7).

**Tablo 5.** Cinsiyet ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	Kadın	146	3,0689	0,52350	0,030	0,729
	Erkek	90	3,0438	0,56221		
Enformel İletişim	Kadın	146	3,1944	0,56240	0,018	0,754
	Erkek	90	3,1701	0,60402		

**Tablo 6.** Medeni Durum ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	Evlü	186	3,1365	0,47318	4,205	*0,001
	Bekâr	50	2,7722	0,65859		
Enformel İletişim	Evlü	186	3,2469	0,49405	11,619	*0,015
	Bekâr	50	3,9554	0,78066		

\*p&lt;0,05

**Tablo 7.** Yaş ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	20-30	34	2,9575	0,4275	2,247	0,084
	31-40	96	3,0046	0,5021		
	41-50	80	3,1000	0,6408		
	51 üzeri	26	3,2692	0,3778		
Enformel İletişim	20-30	34	3,0928	0,4241	2,751	0,043*
	31-40	96	3,0938	0,5062		
	41-50	80	3,2692	0,7174		
	51 üzeri	26	3,3846	0,4354		

\*p&lt;0,05

Katılımcıların öğrenim durumlarının etik iklim algısı ve enformel iletişim açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way anova) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının etik iklim algısı ve enformel iletişim üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu durumda  $H_7$  ve  $H_8$  hipotezi reddedilmiştir (Tablo 8).

Katılımcıların mesleklerinin etik iklim algısı ve enformel iletişim açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (one way anova) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların meslekleri ile etik iklim algısı arasında fark bulunamamışken, enformel iletişim arasında farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_9$  hipotezi reddedilmiş,  $H_{10}$  hipotezi ise kabul edilmiştir (Tablo 9).

Katılımcıların hastanede çalışma süresinin etik iklim algısı ve enformel iletişim açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way anova) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların hastanede çalışma

süresinin etik iklim algısı ve enformel iletişim üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_{11}$  ve  $H_{12}$  hipotezi reddedilmiştir (Tablo 10).

Enformel iletişim ile etik iklim algısı arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir (Tablo 11). Analiz sonucuna göre enformel iletişim ile etik iklim algısı arasında ( $r=0,682$ ) anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre  $H_{13}$  hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 11).

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda enformel iletişimin etik iklim algısı ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ( $R=0,682$ ,  $R^2=0,465$ ,  $p<0,001$ ). Regresyon analizi sonucuna göre enformel iletişim etik iklim algısının toplam varyansın % 46,5'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan enformel iletişimin bağımlı değişken olan etik iklim algısını anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir ( $t=14,263$ ,  $p<0,001$ ). Kurulan modelin de anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=203,443$ ,  $p<0,001$ ) (Tablo 12).

**Tablo 8.** Öğrenim Durumu ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	Ortaokul/İlköğretim	40	3,0194	0,7238	1,798	0,130
	Lise	64	3,1424	0,6445		
	Önlisans	40	3,1417	0,2906		
	Lisans	60	2,9176	0,4177		
	Yüksek Lisans	32	3,1059	0,4277		
Enformel İletişim	Ortaokul/İlköğretim	40	3,0019	0,7587	2,063	0,086
	Lise	64	3,2091	0,6744		
	Önlisans	40	3,2423	0,3282		
	Lisans	60	3,1449	0,4558		
	Yüksek Lisans	32	3,3702	0,5113		

**Tablo 9.** Meslek ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Meslek	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	Hemşire/Ebe	72	3,0162	0,4545	0,902	0,441
	Sağlık Tekn./Tekns.	58	3,1571	0,5056		
	Diğer Tekniker	18	3,0741	0,4293		
	Genel İdari Hizmetler	88	3,0271	0,6320		
Enformel İletişim	Hemşire/Ebe	72	3,3077	0,4765	5,217	*0,002
	Sağlık Tekn./Tekns.	58	3,3223	0,4947		
	Tekniker	18	3,1026	0,4474		
	Genel İdari Hizmetler	88	3,0114	0,6776		

\*P<0,05

**Tablo 10.** Hastanede Çalışma Süresi ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Etik İklim	1-5 yıl	94	3,0230	0,5512	1,099	0,350
	6-10 yıl	58	3,0393	0,6569		
	11-15 yıl	38	3,2032	0,4004		
	15 yıl üstü	46	3,0399	0,4261		
Enformel İletişim	1-5 yıl	94	3,1105	0,5791	0,947	0,418
	6-10 yıl	58	3,2281	0,6704		
	11-15 yıl	38	3,2065	0,4727		
	15 yıl üstü	46	3,2659	0,5237		

**Tablo 11.** Enformel İletişim ile Etik İklim Arasındaki İlişki

Ölçekler	Etik İklim Algısı	Enformel İletişim
Etik İklim Algısı	1	,682*
Enformel İletişim	,682*	1

\*P<0,05



Tablo 12. Enformel İletişimin Etik İklim Algısı Üzerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t	p
	$\beta$	Std. Hata	$\beta$			
Sabit	1,037	0,144			7,201	0,000
Enformel İletişimin Etik İklim Algısı Üzerine Etkisi	0,635	0,045	0,682		14,263	0,000
R= 0,682	R <sup>2</sup> = 0,465		F= 203,443		p= 0,000	
Bağımlı Değişken: Etik İklim Algısı						

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Enformel iletişim süreci göz ardı edildiğinde veya iyi yönetilemediğinde örgütsel iklime zarar vererek örgütlerde felaketlere yol açabilir. Pek çok faktörden etkilenen iletişim olgusu, bazen kontrolden çıkarak zehirli bir yapıya bürünür ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri zedeler. Bunun yanında enformel iletişim süreci örgütlerdeki stresi azaltan, samimi ve rahatlatıcı özelliklere sahip olduğu için örgüt çalışanları için bazen iyi bir motivasyon aracı olabilir. Bu nedenle örgütlerde su yüzüne çıkan bu iletişim kanallarının öncelikle tespit edilerek örgüt yararına kullanılması gerekmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015:136). Çalışmamızda enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisinin pozitif yönde ve yüksek olmasının yukarıda bahsedildiği gibi olumlu yönde kullanıldığında örgüte yarar sağladığı tespit edilmiştir.

Enformel iletişim, formel iletişimin eksikliklerini giderir, karar almayı kolaylaştırır. Belirli kurallara bağlı olmayan ve örgüt içindeki kararları ve işleyişi etkileyen enformel iletişim (Barutçu ve Haşiloğlu, 2010:14), doğru ve örgüt yararına kullanıldığında çalışanlar arasında motivasyonu sağlarken etik dışı davranışların önüne geçerek özellikle hastanelerde hasta güvenliğine katkı sağlamanın yanında hasta memnuniyetini de beraberinde getirecektir. Hasta memnuniyeti ise kaliteli hizmet sunan sağlık kurumlarını rekabet piyasasında ön sıralara taşıyan bir etkidir.

Kurumlarda güven ve etik iklim üzerine yapılmış araştırmalarda, çalışanların kurumlarına güven duyduğu ve aynı zamanda etik algılarının olumlu yönde eğilim sergilediği görülmektedir (Bozkurt ve Torun, 2014:99). Kısacası etik iklim algısının yüksek olduğu kurumda, örgütsel güven de yükselmektedir. Bu durum enformel iletişimin doğru kullanıldığı kurumlarda dolaylı da olsa kurumda güven ortamına olumlu yönde katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Hizmet sektörünün başında gelen eğitim kurumlarında yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında okullarda enformel iletişimin oldukça önemli bir yere sahip olduğu (Ay ve Uğurlu, 2016:45)

görülmektedir. Bu durum ise çalışmamızın diğer bir hizmet yoğun sektör olan sağlık sektöründe yapılmış olması benzer sonuçların elde edilmesini sağlamıştır. Özellikle insana hizmet sunulan sektörlerde etik ilkeler önem arz etmekte bununda enformel yollarla sağlanabileceği çalışmanın sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak, enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmada enformel iletişimin olumlu yönde kullanıldığı zaman etik iklimi olumlu ve yüksek düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Enformel iletişim kanalı bazen formel iletişim kanalının eksiklerini tamamlarken bazen etik dışı durumlara karşı önlem almada ve erken müdahalede kuruma ve yöneticilere çok büyük faydalar sağlar. Çalışmanın tüm sağlık çalışanlarını içerecek tarzda ve kamu özel karşılaştırması yapabilecek şekilde bir örnekleme yapılması öneri olarak sunulabilir.

## KAYNAKÇA

1. Agrawal, R., K. (2017). Do Ethical Climates Impact Trust In Management? A Study in Indian Context. *International Journal of Organizational Analysis*, 25, 5, 804-824.
2. Ambrose, M. L., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes, *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.
3. Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. ve Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behaviour, *Corporate Governance*, 5, 4, 43-55.
4. Ay, D. ve Uğurlu, C., T. (2016). Öğretmenlerin Kişilerarası Öz-Yeterlikleri ve İnfomal İletişimleri: Nicel Bir Çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3, 5, 28-47.
5. Barnett, T., ve E., Schubert. (2002). Perceptions Of The Ethical Work Climates And Covenantal Relationships. *Journal of Business Ethics*, 36, 279-290.
6. Barutçu, E. ve Haşiloğlu, S., B. (2010). Organizasyonlarda İnternetin Enformel ve Viral İletişim Aracı Olarak Kullanımı. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 1, 2, 5-16.
7. Bektaş, M.ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17, 1, 125-139.
8. Bozkurt, Ö. ve Torun M.,K. (2014). Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi: Devlet Üniversitelerinde Bir Çalışma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 1, 82-105.
9. Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Development and Validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.

10. Cullen, J.B., Parboteeah K.P. ve Victor. B. (2003). The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal Of Business Ethics*, 46, 127-141.
11. Demirağ, G., E. ve Ekmekçioğlu, E., B. (2015). Etik İklım ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17, 1, 197-216.
12. Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri Ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması. *Journal of World of Turks*, 7, 2, 149-167.
13. Eser, G. (2007). Etik İklım ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi İstanbul:Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
14. Günlük M., Özer, G. ve Özcan M. (2017). Etik İklım Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 2, 83-103.
15. Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 2, 48-75.
16. Kanten, P., Kanten, S., Yeşiltaş, M. ve Yaşlıoğlu, M. (2015). Ücret Adaletinin Hizmet Süreçlerini Sabote Etme ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Ücret Eşitliği Algısının Rolü". 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla, 513-521.
17. Kırılmaz H. ve Kırılmaz, S. (2014). "Sağlık Hizmetlerinde Etik İklımlerde Ampirik Etik Çalışmalarının Yararları", *İnsan & İnsan Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 35-44.
18. Kohlberg, L. (1967). Moral and Religious Education and the Public Schools: A Development View', in T. Sizer (Eds.), *Religion and Public Education*. (Houghton Mifflin, Boston), 164-183.
19. Kördeve, M., K. (2017). Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum İle Whistleblowing Arasındaki İlişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1, 2, 51-61.
20. Lemmergaard, J. ve Lauridsen, J. (2008). The Ethical Climate of Danish Firms: A Discussion and Enhancement of the Ethical-Climat Model, *Journal of Business Ethics*, 80, 653-675.
21. Lopez, T.B., Babin, B.J., ve C., Chung. (2009). "Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: A cross-cultural scale validation", *Journal of Business Research*, 62: 594-600.
22. Özlem, D. (2010). *Etik Ahlak Felsefesi (2b)*, İstanbul: Say Yayınları.
23. Parboteeah, K., P., Chen, H., C., Lin, Y., T., Chen, I., H., Lee, A., Y., P. ve Chung, A. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?, *Journal of Business Ethics*, 97, 4, 599-611.
24. Rest, J., R. (1984). The Major Components of Morality, in W. M. Kurtines and J. L. Gerwitz (eds.), *Morality, Moral Behavior, and Moral Development*. Wiley, New York. 24-38.
25. Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 135-151.
26. Subramanian, S. (2006). An "Open Eye and Ear" Approach to Managerial Communication. *The Journal of Business Perspective*, 10, 2, 1-11.
27. Şahin, B., ve Dündar, T. (2012). Sağlık Sektöründe Etik İklım ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66, 1, 129-159.
28. Tuna, M. Ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklım, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25, 1, 105 - 117.
29. Uğurlu, C., T. (2014). İnfomal İletişim Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 3, 83-100.
30. Victor, B. ve. Cullen, J., B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33: 101-125.
31. Victor, B. ve Cullen, J., B. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations, *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9: 51-71.