T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

SAĞLIK ÇALIŞANLARI ETİK KODLARININ İŞ PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:TÜRKİYE SUDAN ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

İstanbul – 2026

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Sağlık Çalışanları Etik Kodlarının İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye-Sudan Örneği

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 06.01.2026

Sayfa Sayısı : 138

Tez Danışmanları : Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

Dizin Terimleri : Etik Kodları Sağlık Çalışanları ,İş Performansı ve İş Tatmini, Türkiye, Sudan

Türkçe Özet : Bu araştırma, Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının etik kodlarının iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Dağıtım Listesi :
1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

SAĞLIK ÇALIŞANLARI ETİK KODLARININ İŞ PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:TÜRKİYE SUDAN ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

İstanbul – 2026

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

…/…/2026

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED' in Sağlık Çalışanları Etik Kodlarının Kodlarının İş Performansı Ve İş Tatminine Etkisi :Türkiye-Sudan Örneği adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, Sağlık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	*Doç. Dr. Dursun BOZ*
Üye	*Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK* (Danışman)
Üye	*Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan ÜNAL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının etik kodlarının iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.Çalışma, etik kodların sağlık profesyonellerini yönlendirmedeki önemini ve bunların iş performansı ile tatmini üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır.

Araştırma, 400 katılımcıdan oluşan bir örneklem ile gerçekleştirilmiş, anketler aracılığıyla istatistiksel güvenilirlik sağlanmıştır. Veriler, demografik bilgiler, etik kodlara uyum, iş performansı ve iş tatmini konularını ele alan dört bölümden oluşan yüz yüze ve çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS(24.0) istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel istatistikler ile verilerin genel dağılımı incelendikten sonra, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Regresyon analizi uygulanarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri test edilmiştir. Çalışmanın bulguları, sağlık çalışanlarının etik kodlarının iş performansı ve iş tatmini üzerinde önemli ve genellikle olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Etik kodlar, görev performansı, bağlamsal performans, içsel tatmin ve genel iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Hasta hakları, mesleki özen ve dayanışma gibi etik alt boyutlar, hem performans hem de tatmin düzeylerini artırmaktadır. Ancak, etik ikilemlerin ortaya çıktığı durumlarda çalışanların performanslarının olumsuz etkilenebileceği tespit edilmiştir.Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının etik kod algıları ve iş performansı açısından karşılaştırılması, iki ülke arasında anlamlı farklılıklar göstermiştir; bu da ülkelerin sağlık sistemleri, çalışma koşulları ve kültürel yapılarındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik kodlar,Sağlık Çalışanları, İş Performansı ve İş Tatmini ,Türkiye ,Sudan

SUMMARY

This study aims to examine the impact of ethical codes on job performance and job satisfaction among healthcare workers in Turkey and Sudan. The research highlights the importance of ethical codes in guiding healthcare professionals and their effects on job performance and satisfaction.

The study was conducted with a sample of 400 participants, ensuring statistical reliability through surveys. Data were collected via face-to-face and online questionnaires covering four sections: demographic information, adherence to ethical codes, job performance, and job satisfaction. The data were analyzed using statistical analysis software SPSS (24.0). After examining the general distribution of the data with descriptive statistics, correlation analysis was conducted to determine relationships between variables. Regression analysis was used to test the effects of independent variables on dependent variables Findings reveal that ethical codes have significant and generally positive effects on healthcare workers' job performance and job satisfaction. Ethical codes have a meaningful impact on task performance, contextual performance, intrinsic satisfaction, and overall job performance. Sub-dimensions of ethics, such as patient rights, professional diligence, and solidarity, enhance both performance and satisfaction levels. However, it has been identified that performance may negatively be affected in situations involving ethical dilemmas. A comparison of ethical code perceptions and job performance among healthcare workers in Turkey and Sudan showed significant differences between the two countries, reflecting the disparities in their healthcare systems, working conditions, and cultural structures.

Keywords: Ethical Codes, Healthcare Professionals, Job Performance and Job Satisfaction,Türkiye,Sudan

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
SUMMARY ..... **ii**
İÇİNDEKİLER ..... **iii**
KISALTMALAR ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **vii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **ix**
ÖNSÖZ ..... **x**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
ETİK, ETİK KAVRAMLARI VE ETİK KODLARI

1.1. Etik Tanımı 3
1.1.1. Etik Terminin Kökü ve Anlamı 6
1.2. Etik Kavramlar 6
1.2.1. Etik İlkeler 6
1.2.2. Etik Değerler 7
1.2.3. Etik Standartlar 8
1.3. Etik ile İlişkili Kavramlar 9
1.3.1. Etik ve Ahlâk 9
1.3.2. Etik ve Değer 12
1.3.3. Etik ve Kültür 13
1.4. Çalışma Etiği 14
1.4.1 Çalışma Etiğin Önemi 14
1.4.2. Sağlık Kurumlarında Çalışma Etiği 15
1.5. Etik Kodlar 16
1.5.1. Etik Kodların Tanımı 16
1.5.2. Etik Kodların Önemi 16
1.5.3. Etik Kodların Rolü 17
1.6. Sağlık Çalışanları Etik Kodları 17
1.7. Etik Kodlar ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar 25
1.8. Türkiye'de Çalışanların Etik Kodları 26
1.9. Sudan'da Çalışanların Etik Kodları 27

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ PERFORMANSI

2.1. İş Performansı Kavramı 29

2.2. İş Performansı Kavramının Önemi 32
2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler 36
2.4. İş Performansının Boyutları 36
2.5. Bireysel ve Örgütsel Performansı 36
2.6. Örgütlerde İş Performansı Değerlendirmenin Önemi 37
2.7. Türkiye'de Çalışanların İş performansı ile İlgili Çalışmalar 38
2.8. Sudan'da Çalışanların İş Performansı ile İlgili Çalışmalar 38
2.9. İş Performansı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar 39

ÜÇÜNÇÜ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı 40
3.2. İş Tatmini Kavramanın Boyutları 40
3.3. İş Tatmini ile İlişkili Kavramlar 41
3.3.1. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi 41
3.3.2. İş Tatmini ve Performans İlişkisi 42
3.3.3. İş Tatmini ve Verimlilik İlişkisi 43
3.3.4. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi 44
3.3.5. Yaşam Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki 45
3.3.6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi 46
3.4. İş Tatmininin Önemi 48
3.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler 48
3.5.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler 48
3.5.1.1. Yaş Faktörü 48
3.5.1.2. Cinsiyet Faktörü 50
3.5.1.3. Medeni Durum 50
3.5.1.4. Eğitim Düzeyi 51
3.5.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler 52
3.5.2.1. Ücret ve Yükselme Olanakları 52
3.5.2.2. Çalışma Şartları ve Çalışma Ortamı 52
3.5.2.3. İş Güvenliği ve Sağlık Koşulları 53
3.5.2.4. İşin Niteliği 53
3.5.2.5. Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Tutumları 54
3.6. İş Tatminsizliğinin Dezavantajları 54
3.7. Türkiye'de Çalışanların İş Tatmini İle İlgili Çalışmalar 55
3.8. Sudan'da Çalışanların İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar 55
3.9. İş Tatmin ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar 56

DÖRDÜNÇÜ BÖLÜM
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ETİK KODLARININ İŞ PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE – SUDAN ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı 57
4.2. Araştırmanın Önemi 57
4.3. Araştırmanın Özgün Değeri 57
4.4. Araştırmanın Yaygın Etkisi 58
4.5. Araştırma Modeli 59
4.6. Evren ve Örneklem 60
4.7. Veri Toplama Süreci 61
4.8. Veri Analizi 61
4.9. Araştırmanın Varsayımları 62
4.10. Araştırmanın Kısıtları 62
4.11. Etik Kurul Onayı ve Destek 62
4.12. Finansal Destek ve Teşekkür 62
4.13. Araştırma Hipotezleri 63
4.14. Bulgular 64

TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME 99
SONUÇ VE ÖNERİLER 106
KAYNAKÇA 109

KISALTMALAR

ESCI : Emerging Sources Citation Index.

İGÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi.

ICN : International Council of Nurses.

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development.

SCI : Science Citation Index.

STK : Sivil Toplum Kuruluşu.

WMA : World Medical Association.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların ülkesi....64
Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumu....65
Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığı....65
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumu....66
Tablo 5. Katılımcıların Sağlık Alanında Çalışma Yılları....66
Tablo 6. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenlerin Sayısı, Ortalaması, Standart Hata, Varyans, Skewness (Çarpıklık) , Kurtosis (Basıklık), Aralık, Minumum, Maxsimum Değerleri 67
Tablo 7. Araştırma Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi....68
Tablo 8. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett' in Küresellik Testi....69
Tablo 9. Paragraf Yapısı Ayarları**.** Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri 70
Tablo 10. Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi Madde Yükleri....72
Tablo 11. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri....74
Tablo 12. İş Performansı Ölçeği Faktör Madde Yükleri....75
Tablo 13. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri....76
Tablo 14. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Madde Yükleri....77
Tablo 15. Korelasyon Tablosunun Değerlendirilmesi....78
Tablo 16. Korelasyon Analizi....79
Tablo 17. Etik kodlar ve İş performansı Regresyon Analizi....85
Tablo 18. Etik kodlar ve İş Tatmini Regresyon Analizi....86
Tablo 19. Kanakçalarda kullanılacak kısaltmalar Etik kodların alt boyutları ve İş performansı Regresyon Analizi....86
Tablo 20. Etik kodların alt boyutları ve İş Tatmini Regresyon Analizi....88
Tablo 21. Etik kodları ile görev performansı Regresyon Analizi....89
Tablo 22. Etik Kodları İle Bağlamsal Performansı Regresyon Analizi....90
Tablo 23. Etik Kodları İle İçsel Tatmin Regresyon Analizi....91
Tablo 24. Etik kodları ile dışsal tatmin Regresyon Analizi....92
Tablo 25. Türkiye ve Sudan etik kodlar ortalaması farkı....93
Tablo 26. Türkiye ve Sudan etik kodlar ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi....93
Tablo 27. Türkiye ve Sudan iş performansı ortalaması farkı....94
Tablo 28. Türkiye ve Sudan iş performansı ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi....94
Tablo 29. Türkiye ve Sudan iş tatmini ortalaması farkı....95

Tablo 30. Türkiye ve Sudan iş tatmini ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi 95
Tablo 31. Hipotez Sonuçları 96

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....60

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın her aşamasında bilgi, deneyim ve yönlendirmeleriyle bana yol gösteren değerli danışmanım **Dr. Öğr. Üyesi Ali Özbek'e** içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisi, akademik birikimi ve yapıcı yaklaşımıyla bu araştırmanın şekillenmesinde büyük katkı sağlamıştır.

Ayrıca, akademik gelişimime önemli ölçüde katkıda bulunan ve desteğini her zaman hissettiren **Nurgül Erdal hocama** özel bir teşekkür borçluyum. Kıymetli yorumları, teşvik edici yaklaşımı ve yol göstericiliği benim için son derece değerli olmuştur.

Araştırmanın veri toplama sürecine katılarak anketi içtenlikle dolduran tüm sağlık çalışanlarına teşekkür ederim. Katılımları ve katkıları, bu çalışmanın bilimsel niteliğinin güçlenmesini sağlamıştır.

Son olarak, eğitim hayatım boyunca yanımda olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve dostlarıma minnettarlığımı ifade etmek isterim. Sabırları, anlayışları ve moral destekleri olmasaydı bu çalışmayı tamamlamak mümkün olmazdı.

Tanzeel Ali Fathy MOHAMMED

GİRİŞ

Bu tez, Türkiye ve Sudan'da görev yapan sağlık çalışanlarının etik kodlara yönelik bağlılık ve farkındalık düzeylerinin iş performansı ile iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Etik ilkelere uyum, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği ve kalitesi açısından temel bir unsur olup, sağlık çalışanlarının mesleki tutum ve davranışlarının şekillenmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Bu çalışma, iki farklı sosyo-kültürel ve kurumsal yapı içinde etik ilkelerin uygulanma biçimlerini karşılaştırarak, etik kodların sağlık profesyonellerinin mesleki deneyimleri üzerindeki belirleyici etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Sağlık sektöründe etik kodlar, hasta haklarının korunması, mesleki özenin sağlanması ve meslektaş dayanışmasının güçlendirilmesi gibi temel değerler üzerine kuruludur. Bu kodlar, çalışanların mesleki uygulamalarını yönlendirerek hem bireysel hem de kurumsal performansın iyileştirilmesine katkı sağlar. Ancak etik kodların yalnızca varlığı değil, çalışanların bu ilkelere yönelik farkındalık ve bağlılık düzeyleri de iş süreçlerinin etkinliğini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, etik ilkelere uyumun sağlık çalışanlarının iş performansı ile iş tatmini üzerindeki rolünün değerlendirilmesi hem teorik hem de pratik açıdan önem taşımaktadır.

Araştırma, Türkiye ve Sudan'da görev yapmakta olan 400 sağlık çalışanından elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde uygulanan yüz yüze ve çevrimiçi anketler; demografik özellikler, etik kodlara uyum, iş performansı ve iş tatmini olmak üzere dört temel boyutu kapsamaktadır. Anket formunun yapısal bütünlüğü ve ölçeklerin güvenilirliği istatistiksel olarak test edilmiştir.

Araştırma bulguları, etik kodlara uyum ile artan iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle hasta hakları, profesyonel özen ve meslektaş dayanışması gibi etik boyutlar, sağlık çalışanlarının performansını artıran kritik unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Buna karşın, çalışanların karşılaştığı etik ikilemler stres, kararsızlık ve motivasyon kaybına yol açarak iş performansı ve tatmini olumsuz yönde etkileyebilmektedir

Elde edilen sonuçlar, sağlık kurumlarında etik uygulamaların sistematik biçimde güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kurum içi etik kılavuzların geliştirilmesi, etik eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve etik karar verme süreçlerini destekleyen mekanizmaların oluşturulması, hem çalışan memnuniyetinin artırılması hem de sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi açısından önem taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM
ETİK, ETİK KAVRAMLARI VE ETİK KODLARI

1.1. Etik Tanımı

Etik, özü itibarıyla insanın ahlaki ikilemlerle karşılaştığında doğruyu ve yanlışı, iyiyi ve kötüyü sorgulamasına imkân tanıyan düşünsel bir alan olarak tanımlanabilir. Hem bireysel hem de toplumsal değerler doğrultusunda şekillenen etik anlayışı, kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir. Bu değişkenlik, ahlaki değerlerin durağan değil, sürekli dönüşen bir yapıya sahip olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla etik, bireyin ve toplumun değer dünyasında meydana gelen değişimlerle birlikte evrim geçiren dinamik bir kavram olarak görülmektedir (Çetinkaya, 2017:3-4).

Türk Dil Kurumu (2024), etiği "töre bilimi", "çeşitli meslek alanlarında tarafların uyması ya da kaçınması gereken davranış kuralları bütünü" ve "etik bilimi" olarak tanımlamaktadır. Oxford İngilizce Sözlüğü'nde ise etik; "bir kişinin davranışlarını yönlendiren ya da etkileyen ahlaki ilkeler", "davranış kurallarını belirleyen sistem" ve "ahlaki ilkeleri inceleyen felsefe dalı" şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford Learner's Dictionary, 2024). Bu tanımlar, etiğin hem bireysel davranış hem de toplumsal düzen açısından temel bir referans çerçevesi oluşturduğunu göstermektedir.

Etik, insan davranışlarını iyi-kötü ve doğru-yanlış gibi temel değerler üzerinden inceleyen, bireylerin kararlarını ve eylemlerini yönlendiren bir disiplindir. Kavramsal bir çerçevede yalnızca bu kavramları tanımlamakla kalmaz, aynı zamanda insanların günlük yaşamlarında bu kavramlara dayanarak nasıl davrandıklarını belirleyen normatif ilkeler bütününü de kapsar. Ahlaki ilkeleri merkeze alan etik anlayışı, bireyin hem kendine hem topluma karşı sorumluluk bilinci geliştirmesine yardımcı olur. Bu yönüyle etik, insan yaşamına rehberlik eden, hangi davranışların uygun veya uygun olmadığını ortaya koyan bir düşünme biçimidir. Etik, aynı zamanda, insan davranışlarının ardındaki nedenleri sorgulayarak, bireyin hem toplumsal hem de kişisel düzeyde "doğru olanı" keşfetmesini amaçlamaktadır (Koçyiğit, 2017: 248).Bununla birlikte etik, bireylerin yaşadıkları

dönemin ve toplumun değerlerine eleştirel bir gözle bakmalarını sağlayan bir sorgulama alanıdır. Etik düşünce, mevcut değer sistemlerini yeniden değerlendirme ve bu sistemlerin yerine daha adil, insancıl veya rasyonel alternatif ilkeler önermeye imkân tanır. Bu bağlamda etik, sadece ahlaki kuralları açıklayan değil, aynı zamanda bu kuralları anlamlandırarak yeni değerler üreten bir felsefi yaklaşım olarak öne çıkar. Etik, ahlaki yargıların anlamını, geçerliliğini ve dayanaklarını inceleyen; değerler dünyasını sistemli biçimde ele alan bir araştırma alanıdır. Dolayısıyla, insanın yaşamına anlam katma arayışında önemli bir düşünsel dayanak olarak kabul edilir.Etik, aynı zamanda felsefenin alt dallarından biri olarak "ahlak felsefesi" adıyla tanımlanmaktadır. Bu disiplin, ahlak ve ahlaki değer kavramlarını derinlemesine inceleyip, bu kavramların sistematik bir bütünlük içinde değerlendirilmesini amaçlar. Ahlaki değerlerin belirli bir düzen içinde ele alınması, etiği felsefe içinde özgün bir çalışma alanı haline getirmiştir. Aristoteles, etiği "mantık, fizik ve matematik gibi kuramsal alanlardan bağımsız, kendine özgü bir felsefi disiplin" olarak tanımlamış ve insanın pratik yaşamına yön veren bir bilgi dalı olarak değerlendirmiştir (Tosunoğlu, 2017:655).

Etik, insanların günlük yaşamda ve toplumsal ilişkilerinde sergiledikleri tutum ve davranışlarla doğrudan bağlantılıdır. Birey, neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verirken, içsel bir "etik pusuladan" yararlanır. Bu pusula, kişinin benimsediği etik değerler sistemi doğrultusunda eylemlerine yön verir; hangi davranışların uygun, hangilerinin uygun olmadığını belirler. Bu yönüyle etik, bireylerin yalnızca davranış biçimlerini değil, aynı zamanda düşünce ve tutumlarını da şekillendiren bir sorgulama süreci niteliği taşır. Etik, toplumsal yaşamın düzenlenmesinde rehberlik eden, bireyin hem kendine hem de çevresine karşı sorumluluklarını anlamasına yardımcı olan temel ilkeleri de içinde barındırır (Yaman, 2010: 9-14).

Etik, bireylerin eylemlerini yönlendiren ve doğruyla yanlışı ayırt etmelerini sağlayan bir referans çerçevesi sunar. İnsan, bir davranışta bulunmadan önce çoğu zaman iyi-kötü veya doğru-yanlış ikilemleriyle karşı karşıya kalır. Bu noktada etik ilkeler, bireyin karar sürecine müdahil olarak vicdani bir yönlendirme sağlar. Etik düşünce, kişinin kendi kararlarının sonuçlarından sorumluluk almasına, yaptığı tercihlerin

arkasındaki ahlaki gerekçeleri fark etmesine olanak tanır. Böylece etik, insanın hem bireysel hem de toplumsal düzeyde bilinçli ve sorumlu bir varlık olarak eylemde bulunmasını destekleyen bir rehber işlevi görür (Şahin, 2019).

Bireylerin sergilediği davranışlar, toplum içinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilen bir etkiye sahiptir. Etik, bu davranışların yalnızca bireysel değil, toplumsal düzeydeki yansımalarını da dikkate alarak eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendiren bir kavramdır. Bu yönüyle etik, kişiye sadece bireysel kararlarında rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal ilişkilerde denge ve uyumun korunmasına da katkı sağlar. İnsanlar, günlük yaşamlarında etik ilkeleri esas aldıklarında hem bireyler arası ilişkilerde hem de toplumsal düzeyde doğru davranış biçimlerini seçme konusunda yönlendirilirler. Etik, yaşamın her alanında kabul gören davranış standartlarını belirleyen bir yapı olarak, insan ilişkilerinin temelini oluşturan bir referans sistemidir. Aynı zamanda olay ve durumlara farklı açılardan bakabilme, alternatif çözümler geliştirme ve en uygun davranış biçimini seçme becerisini kazandırır. Bu anlamda etik, yalnızca ideal davranışı değil, aynı zamanda gerçek yaşam koşulları içinde uygulanabilir ve anlamlı olan davranış biçimlerini de ortaya koyar. Etik, bireyin hangi eylemleri yapması veya yapmaması gerektiğini açık bir biçimde tanımlayan bir yol gösterici işlevi görmektedir (Öztürk, 2015:297-298).

Etik, bireyler ve toplumlar için kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar arasındaki sınırları belirleyen bir ölçüt olarak değerlendirilebilir. Toplumsal düzenin korunması, bireylerin sağlıklı iletişim kurabilmesi ve ortak yaşam alanlarında uyum içinde bulunabilmesi açısından etik ilkeler büyük bir önem taşır. Etik yalnızca kişisel bir bilinç alanı değil, aynı zamanda toplumsal sistemin işleyişini destekleyen bir değerler bütünüdür. Toplumun genel yapısında yazılı kurallardan bağımsız olarak kabul gören ve davranışları yönlendiren bu ilkeler, bireylerin vicdanları aracılığıyla içselleştirilir ve sosyal yaşamın devamlılığını sağlar. Böylece etik, bireyin doğruyu yanlıştan ayırmasına, adil ve sorumlu bir şekilde hareket etmesine imkân tanır. Vicdanla uyumlu bir şekilde işleyen etik anlayışı, bireyin yalnızca kendi çıkarlarını değil, toplumsal iyiliği de gözeten kararlar almasına yardımcı olmaktadır (Yaman, 2010).

1.1.1. Etik Terminin Kökü ve Anlamı

Etik terimi, kökenini "karakter", "gelenek" veya "alışkanlık" anlamına gelen eski Yunanca ἦθος (ēthos) kelimesinden alır. Ethos kelimesinden, "karakterle ilgili" anlamına gelen ἠθικός (ēthikos) ve "karakter veya ahlak felsefesiyle ilgili şeyler" anlamına gelen ἠθικά (ēthika) kelimeleri türemiştir (Etymonline, 2025). Bu etimolojik köken, etik kavramının başlangıçta yalnızca soyut ahlaki kurallardan ziyade bir topluluğun kolektif gelenekleri veya karakteriyle güçlü bir bağlantıya sahip olduğunu vurgular.

Klasik Yunan felsefesinde, özellikle Aristoteles'in eserlerinde, etik açıkça insan karakteri ve erdemli alışkanlıklarla ilişkilendirilir. Aristoteles'in Nikomakhos'a Etik adlı eseri, iyi yaşamın (eudaimonia) ve alışkanlık haline gelmiş eylemler yoluyla erdemli bir karakterin geliştirilmesinin incelenmesini ele alır (Aristoteles, 2019). Burada etik, teori olarak izole edilmemiştir; iyi bir insan ve toplum üyesi yetiştirme sürecine entegre edilmiştir.

Modern söylemde "etik" kavramının anlamı önemli ölçüde genişlemiştir. Genellikle ahlakın felsefi olarak incelenmesi olarak tanımlanır ve ilkeleri, davranış kurallarını ve doğru ile yanlış hakkındaki düşünceli yargıları kapsar. Oxford Psikoloji Araştırma Ansiklopedisi'ne göre, "insan davranışları, değerleri ve uygulamalarıyla ilgili ahlaki ilkelerle ilişkili olarak psikoloji bilimi ve mesleğini" ele alır (Oxford Research Encyclopedia of Psychology, 2021). Bu genişleme, terimin karakter ve geleneklerdeki klasik köklerinden, ahlaki yaşam üzerine sistematik düşünceyi de kapsayacak şekilde nasıl evrildiğini yansıtır.

1.2. Etik Kavramlar

1.2.1. Etik İlkeler

Örgütsel etik bağlamında, etik ilkeler, profesyonel ortamlarda ahlaki karar alma süreçlerini bilgilendiren ve şekillendiren temel kılavuzlar olarak hizmet eder. Özerklik, zarar vermeme, iyilikseverlik ve adalet gibi bu genel ilkeler, eylemlerin, politikaların ve kurumsal uygulamaların değerlendirildiği normatif kıstaslar olarak işlev görür (Guo vd., 2023). Bu ilkelerin bir organizasyonun dokusuna yerleştirilmesiyle, etik davranış yalnızca

kurallara uyma meselesi olmaktan çıkar, aynı zamanda etik kültürü hem meşrulaştıran hem de sürdüren daha derin bir ahlaki bağlılığı yansıtır (Borrelli vd., 2023: 405–410).

Özerklik, bireylerin bilinçli seçimler yapma kapasitelerine saygı duymanın ve kararların gereksiz zorlama veya manipülasyondan uzak bir şekilde alınmasını sağlamanın önemini vurgular. Örgütsel ortamlarda bu, çalışanların, müşterilerin veya paydaşların söz sahibi olduğu ve bir amaca ulaşmak için salt bir araç değil, ahlaki temsilciler olarak görüldüğü ortamların teşvik edilmesi anlamına gelir (Guo vd., 2023). Zarar vermeme ve iyilikseverlik, ikili bir yapı oluşturur: Zarar vermeme, kurumları ve bireyleri zarar vermekten kaçınmaya zorlarken, iyilikseverlik, başkalarının refahını ve gelişimini proaktif olarak teşvik etmeyi gerektirir. Bunlar işyerlerinde işlevsel hale getirildiğinde, kısa vadeli kazançtan ziyade paydaş refahına ve sürdürülebilir değer yaratımına daha fazla vurgu yapılır (Borrelli vd., 2023:405–414). Adalet ilkesi, özellikle kaynak tahsisi, erişim ve kurumsal politikalar bağlamında adil muamele ve hak ve sorumlulukların eşit dağıtımını sağlamayı içerir. Uygulamada adaletin sağlanması, etik bir çerçeve içinde hem usul adaletini hem de esaslı sonuçları gerektirir (Guo vd., 2023).

Etik İlkelerin anlamlı bir etki yaratması için soyut kalmaları mümkün değildir. Etik liderlik, destekleyici kurumsal kültür, hesap verebilirlik mekanizmaları ve eğitim programları aracılığıyla eyleme dönüştürülmeleri gerekir (Borrelli vd., 2023). Böyle bir altyapı olmadan, ilkeler salt retorik haline gelme riskiyle karşı karşıyadır. Bu nedenle, ilke ve uygulama arasındaki etkileşim merkezi öneme sahiptir: Stratejik, operasyonel ve kültürel boyutlarını etik ilkelerle uyumlu hale getiren kuruluşlar, dürüstlük, güven ve uzun vadeli performansı teşvik etme konusunda daha donanımlıdır (Guo vd., 2023).

1.2.2. Etik Değerler

Etik değerler, insan davranışının ahlaki temelini oluşturur ve bireylere hem kişisel hem de profesyonel bağlamlarda neyin doğru, adil ve haklı olduğuna karar vermede rehberlik eder. Bu değerler, ahlaki muhakemenin içsel pusulası olarak hizmet eder ve dürüstlük, doğruluk, saygı ve sorumluluk gibi ilkeler aracılığıyla davranışları şekillendirir (Banks, 2020). Kuruluşlar içinde etik değerler, çalışanlar arasında güven, hesap

verebilirlik ve iş birliğini teşvik eden ortak bir ahlaki çerçeve oluşturur. Adalet ve şeffaflığın karar alma süreçlerine rehberlik ettiği olumlu bir kurum kültürü oluşturmada kritik bir rol oynarlar (Hartman vd., 2021).

Etik değerler, kurumların sosyal meşruiyetini korumak için de önemlidir. Etik normlara uygun hareket eden kuruluşların kamu güveni ve uzun vadeli güvenilirlik kazanma olasılığı daha yüksektir (Ferrell vd., 2019). Örneğin, sağlık hizmetleri bağlamında iyilikseverlik, zarar vermeme ve özerkliğe saygı gibi değerler, hasta bakımının insan onuru ve ahlaki sorumlulukla uyumlu olmasını sağlar (Beauchamp ve Childress, 2019). Dolayısıyla, etik değerler yalnızca kişisel ahlaki muhakemeyi etkilemekle kalmaz, aynı zamanda mesleki dürüstlük ve sürdürülebilir sosyal ilişkiler için de bir temel oluşturur.

1.2.3. Etik Standartlar

Etik standartlar, soyut ahlaki ilkeleri somut davranış beklentilerine dönüştüren etik değerlerin kodlanmış ifadeleridir. Meslekler içinde kabul edilebilir davranış sınırlarını tanımlayarak, bireysel eylemlerin kurumsal hedefler ve toplumsal normlarla uyumlu olmasını sağlarlar (Trevino ve Nelson, 2021). Bu standartlar, özellikle etik duyarlılığın kritik önem taşıdığı sağlık, hukuk, eğitim ve iş dünyası gibi alanlarda profesyonel davranışları düzenleyen resmi kılavuzlar görevi görür. Sorumlu ve hesap verebilir davranışın ne olduğunu açıklığa kavuşturarak profesyonellerin etik ikilemlerde yol almalarına yardımcı olurlar (Shaw ve Barry, 2020).

Modern kuruluşlarda etik standartlar, etik kurallarına, mesleki tüzüklere ve kurumsal politikalara entegre edilmiş olup, kararları ve eylemleri değerlendirmek için bir çerçeve oluşturur. Bu standartlara bağlılık, yalnızca uyumu sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kurumsal itibarı ve çalışan moralini de artırır. Dahası, etik standartlar hiyerarşik düzeylerde tutarlı beklentiler belirleyerek bir dürüstlük kültürü oluşturur (Crane vd., 2019). Bu nedenle, kurumsal mükemmelliğe ulaşmak, paydaş çıkarlarını korumak ve mesleki uygulamada ahlaki tutarlılığı teşvik etmek için yüksek etik standartların sürdürülmesi esastır.

1.3. Etik ile İlişkili Kavramlar

1.3.1. Etik ve Ahlâk

Ahlâk kavramı, kökenini Latince "moralis" sözcüğünden almakta olup "görgü" ve "gelenek" anlamlarına karşılık gelmektedir. Toplumların davranış biçimleri, düşünme tarzları ve değer sistemleri farklılık gösterdiğinden, ahlak anlayışı da kültürden kültüre değişmektedir. Bununla birlikte ahlâk, toplum yaşamını düzenleyen normlar, ilkeler ve kurallar bütünü olarak bireylerin davranışlarını yönlendiren temel bir yapıya sahiptir. Genel anlamda ahlâk, bir toplumda bireylerin uyması gereken ortak yaşam kuralları ve bu kuralların belirlediği davranış biçimleri olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda ahlâk, bireyin doğru ile yanlış arasındaki farkı ayırt ederek bilinçli bir seçim yapabilme becerisini ifade etmektedir (Özcan, 2021:91-93).

Ahlâk olgusu farklı yaklaşımlar doğrultusunda çeşitli türlere ayrılmaktadır. Bunlar arasında meta ahlâk, objektif ahlâk, subjektif ahlâk, egoist ahlâk, alturist ahlâk, dinsel ahlâk, laik ahlâk ve rasyonalist ahlâk yer almaktadır. Bu türler, ahlâkın bireysel ve toplumsal düzeyde nasıl temellendirildiğini açıklamaya yardımcı olur. Ahlâk, toplum içinde somut olarak gözlemlenebilen davranış kurallarını temsil ederken; etik, bu davranışların ardındaki "olması gereken" ideali sorgulayan daha soyut ve felsefi bir boyut taşır. Etik, ahlaki ve gayriahlaki eylemleri felsefi açıdan analiz ederek, bunların dayandığı ilkeleri çözümlemeye çalışan bir disiplindir (Kuçuradi, 2020).

Türk toplumu açısından bakıldığında, ahlâk kavramının etik kavramına kıyasla daha çok içselleştirildiği görülmektedir. Etik, ahlaka kuramsal bir temel kazandırarak insanın nasıl davranması gerektiği sorusuna yanıt arar. Bu yönüyle etik, "niçin" ve "nasıl" sorularını sorarak, bireylerin davranışlarını belirleyen ahlaki ilkelerin altında yatan düşünsel temelleri ortaya koyar. Dolayısıyla, etik düşünme süreci toplumsal düzenin oluşmasında, bireylerin ortak değerler etrafında birleşmesinde ve belirli standartların yerleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Karataş, 2021: 570-579).

Etik ilkelerin rehberliğinde biçimlenen ahlâki kurallar, bireylerin hem kendilerine hem de başkalarına karşı nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol gösterici bir işlev

üstlenir. Bu anlamda etik, ahlakın teorik boyutunu temsil eden bir öğretidir. Ahlâk ve etik, bireyin toplumsal sorumluluk bilincini geliştiren, insan ilişkilerinde empati, adalet ve saygı gibi değerlerin yerleşmesini sağlayan iki tamamlayıcı kavramdır. Ahlâkın şekillenme biçimi toplumdan topluma farklılık gösterse de her toplumda etik anlayışı, bireylerin eylemlerini yönlendiren temel bir referans noktası olarak varlığını sürdürmektedir (Türegün, 2019: 103).

Toplumun yapısını oluşturan sosyolojik, kültürel, siyasal, dini ve ahlaki dinamikler, bireylerin etik yönelimlerinden doğrudan veya dolaylı biçimde etkilenmektedir. Bireyin sahip olduğu ahlaki olgunluk düzeyi ve etik algısı, onun çeşitli durumlar karşısında nasıl bir tutum sergileyeceğini belirleyen temel faktörlerdendir. Bu bireysel tutum ve davranışlar ise zamanla içinde bulunulan topluma yansıyarak toplumsal değerlerin şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla bireyin etik farkındalığı ve ahlâki yaklaşımı, sadece kişisel davranışlarını değil, aynı zamanda toplumsal düzenin sürdürülebilirliğini de doğrudan etkilemektedir (Türegün, 2019: 103–104).

Etik davranışın belirlenmesinde bir dizi unsur rol oynamaktadır. Bunlar arasında bireyin ahlaki gelişim düzeyi, ahlaki kararlarını yönlendiren koşullar, toplumun normları, görgü kuralları ve kültürel değerleri yer almaktadır. Etik, insana nasıl davranması gerektiğini, hangi davranışların uygun olmadığını gösteren kapsamlı bir değer sistemidir. Bu sistem; ödev, erdem, ilke ve toplum yararı gibi temel unsurlardan oluşur. Bu değerler bütünü, bireyin yalnızca kendi çıkarına göre değil, toplumsal bütünlüğe katkı sağlayacak şekilde davranmasını amaçlar (Karataş, 2021).

Ahlâki gelişim konusunda önemli çalışmalar yapan Lawrence Kohlberg, bireyin ahlâki gelişimini üç temel düzeyde incelemiştir (Ergen, 2018:53-60):

- **Birinci düzeyde** birey, “itaat ve ceza” odaklı bir anlayışa sahiptir. Bu aşamada kişi, otoriteye sorgusuz biçimde bağlıdır ve davranışlarını ödül veya ceza beklentisiyle şekillendirir. Bu düzeyin ikinci evresinde ise birey, karşılıklılık esasına dayalı, çıkar temelli ilişkiler kurar ve “verilenle alınan” dengesine göre davranır.

• **İkinci düzey**, "geleneksel ahlak dönemi" olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada birey, iyi ilişkiler kurmaya, toplumun beklentilerine uyum sağlamaya çalışır. Aynı zamanda toplumsal değerlerin ve vicdani yargıların farkındadır; davranışlarını bu değerlere uygun biçimde düzenlemeye gayret eder.

• **Üçüncü düzey** ise "gelenek sonrası dönem" olarak tanımlanır. Bu düzeyde toplumsal sözleşme ve bireysel haklar ön plandadır. Birey, evrensel ahlaki ilkeleri temel alarak insan haklarına, adalet ve insan onuruna saygıyı merkeze koyar. Bu aşama, bireyin kendi içsel doğrularını koruyarak evrensel etik değerlere ulaşma sürecini temsil etmektedir.

Özetle belirtmek gerekirse, etik kavramı genel nitelikli olup belirli alanlara ilişkin yazılı ve değişmez kurallar bütününü ifade ederken; ahlâk, kültürel bir olgu olarak toplumun değerlerini, normlarını, gelenek ve göreneklerini kapsar. Ahlak anlayışı, toplumdan topluma hatta aynı toplumun farklı bölgeleri arasında bile belirgin biçimde değişiklik gösterebilir. Ahlâk, bireyin yaşamına yön veren en yüksek idealin araştırılması, anlaşılması ve içselleştirilmesiyle ilgilidir. Buna karşılık etik, daha geniş bir çerçevede, bireyin amaçlarını ve hedeflerini belirlemesine, mümkün olanla olmayan arasındaki farkı kavramasına ve sahip olabilecekleriyle arzu ettikleri arasındaki sınırların farkına varmasına yardımcı olan bir değerler sistemidir (Akçay, 2019:21).

Etikle ilgili bu tür kuramsal yaklaşımlar, bireylere hangi eylemlerin iyi veya kötü, arzu edilir ya da edilmez olduğunu ayırt etme konusunda rehberlik eder. Bununla birlikte, etik karar verme süreci yalnızca teorik bilgiye dayanmaz; bireyin yetiştiği toplumsal çevre, kültürel normlar, gelenek ve görenekler, dini inançlar ve kişisel ahlâki ilkeler de bu süreci derinden etkiler. Dolayısıyla etik, yalnızca davranışların doğruluğunu sorgulayan bir sistem değil, aynı zamanda ahlakı da içine alan daha kapsamlı bir yapıdır. Bu açıdan etik, bireyin değer dünyasını hem toplumsal hem de kişisel düzeyde şekillendiren bütüncül bir çerçeve sunar (Çelik & Saban, 2020:39-70).

Ahlâk ve etik arasındaki farklar çoğu zaman kavramsal düzeyde ve evrensel kullanımdaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Günlük yaşamda ahlaki davranışlara

yönelik ortak tutumları açıklamak için kimi zaman "etik" kavramı yerine "ahlâk" ifadesi kullanılmaktadır (McCreary, 2019). Ahlak, esasen insanların yaşamlarını düzenleyen kurallar, değer yargıları ve davranış normları bütününü temsil eder. Buna karşın, etik ya da ahlak felsefesi olarak adlandırılan disiplin, bu kuralları ve davranış biçimlerini felsefi bir bakış açısıyla inceleyen, açıklayan ve değerlendiren bir düşünce alanı olarak öne çıkar. Böylece etik, bireyin yalnızca ne yaptığını değil, neden ve nasıl yaptığını da anlamaya çalışan derinlemesine bir felsefi sorgulama biçimidir.

1.3.2. Etik ve Değer

Etik kavramı, doğrudan insanın varlığına ve davranışlarına dayandığı için, insandan bağımsız biçimde ele alınamaz. Bu nedenle etik, insanın içinde bulunduğu ahlak, kültür ve değer sistemlerinden ayrı düşünülmemelidir. Etik, bir değerler bütünü olarak kabul edildiğinde, bu değerlerin bireyin davranışlarını, düşünce biçimini ve yaşam anlayışını şekillendiren temel unsurlar olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle, etik ilkeler bireyin hangi olgulara önem verdiğini, hangi durumları anlamlı bulduğunu ve hangi eylemleri doğru olarak değerlendirdiğini belirleyen bir yapıya sahiptir (Çetinkaya, 2017:6).

Değer kavramı, bireylerin yaşamları boyunca olaylara, nesnelere ya da olgulara atfettikleri anlamları ifade eder. Bir eylemin "değerli" kabul edilmesi, o eylemi gerçekleştiren kişinin eylemine yüklediği anlamın bilincinde olmasıyla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla bir davranışın değeri, yalnızca eylemin sonucunda değil, aynı zamanda o eylemin niyetinde ve anlamında gizlidir. Değer, ahlak ve etik arasındaki bağ, doğrudan insanın kendisi üzerinden ortaya çıkar. İnsan, içinde bulunduğu kültürel yapı, toplumsal koşullar, ideolojik bakış açısı veya evrensel ilkeler doğrultusunda öznel ya da ortak değer yargıları geliştirir. Bu yargılar, bireyin yaşamında farklı durumlara yönelik farklı tepkiler vermesine ve çeşitli davranış biçimleri sergilemesine neden olur (Örselli, 2015: 122–123).

Birey, sahip olduğu değerler doğrultusunda eylemde bulunur ya da bulunmama yönünde karar verir. Bu kararlar, yalnızca bireyin kendisini değil, çevresindeki insanları ve içinde yaşadığı toplumu da etkileyebilir. Kişinin toplumsal konumu, otoritesi veya

yetkisi arttıkça, bu etkilerin boyutu ve beraberinde getirdiği sorumluluk da genişler. Bu nedenle bir toplumun değer sisteminin doğru biçimde anlaşılması, bireylerin ahlaki gelişimini yönlendiren ve geliştiren bir temel oluşturur. Değerlerin sağlıklı biçimde benimsenmesi hem bireyin etik farkındalığını artırır hem de toplumsal bütünlüğün sürdürülebilirliğine katkı sağlar (Güldüler, 2020: 11–12).

1.3.3. Etik ve Kültür

Kültür, toplumların geçmişten günümüze aktardığı değerleri, alışkanlıkları, gelenek ve görenekleri kapsayan; insan yaşamının her alanına etki eden çok boyutlu bir olgudur. Her toplumun kendine özgü tarihsel ve sosyal birikimi, o toplumun kültürünü şekillendirir ve bu kültür, bireylerin davranış kalıplarından düşünme biçimlerine kadar geniş bir etki alanı yaratır. Kültür, yalnızca toplumsal yaşamı düzenleyen bir unsur değil, aynı zamanda etik algısının da oluşumunda belirleyici bir faktördür. İnsan, etik değerlere ilişkin kararlarını çoğu zaman içinde bulunduğu kültürel bağlam doğrultusunda verir. Bu nedenle etik, insan ve kültür kavramları tarih boyunca birbirinden bağımsız düşünülememiş, farklı toplumların farklı kültürleri, etik anlayışlarında kendine özgü yaklaşımlar ortaya çıkarmıştır (Kahraman, 2020: 12–13).

Etik, bireyin kendisine, topluma, devlete ve vicdanına karşı olan sorumluluklarını düzenleyen bir rehber niteliğindedir. Bu yönüyle etik, insanın diğer insanlarla olan ilişkilerinde adil, saygılı ve bilinçli davranmasını sağlayacak ilkeleri sorgular ve insana ideal davranış biçimini öğretmeyi hedefler. Hukukun her toplumsal ilişkiyi düzenlemesi mümkün olmadığından, etik ve ahlak bu boşluğu doldurarak bireyin içsel denetim mekanizmasını oluşturur. Etik düşünme, "iyi"nin ve "doğru"nun ne olduğunu sorgulayan bir entelektüel etkinliktir. Bu bağlamda etiğin amacı, bireyin başkalarının değerlerine zarar vermeden kendi ahlaki yargılarını oluşturabilmesi, doğru kararlar alabilmesi ve toplum içinde vicdanlı, bilinçli bir şekilde var olabilmesidir (Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017: 21–22).

Kendi davranışlarının nedenlerini fark edebilen, eylemlerini sorgulayabilen birey, bu farkındalık sayesinde eylemlerine anlam yükleyerek etik ve ahlaki açıdan "doğru" ve

“iyi” olanı gerçekleştirebilir. Bu bilinç düzeyine ulaşabilmenin yolu, etik felsefesinin temelini ve etiğin yaşam içindeki önemini kavramaktan geçmektedir. Günlük yaşamda birey, kendisini veya çevresindekileri etkileyen kararlar alırken her zaman doğrudan uygulanabilir bir etik davranış modeli bulamayabilir. Çünkü etik, evrensel kalıplardan ziyade her duruma özgü olarak, olası davranış seçenekleri arasındaki “en doğru” ve “en iyi” olanı sorgulayan bir düşünme biçimidir. Dolayısıyla insan, bir eylemi gerçekleştirirken ya da gerçekleştirdikten sonra mutlak anlamda en etik kararı veremese bile, davranışını analiz ederek kendisini ahlaki açıdan geliştirme fırsatı bulur.

Etik felsefesini, yani etiğin ortaya çıkış nedenlerini, tarih boyunca neden sürekli tartışıldığını ve birey için neden vazgeçilmez olduğunu doğru biçimde kavramak, etik düşüncenin derinliğini anlamayı kolaylaştırır. Etiği yüzeysel bir kurallar bütünü olarak değil, insanın kendisini, niyetlerini ve eylemlerini anlamlandırma çabası olarak ele almak, onun hem bireysel hem de toplumsal yaşamda daha bilinçli bir biçimde uygulanmasını sağlar. Bu bakış açısı, etiğin sadece teorik bir alan olmadığını, aynı zamanda insanın kendini geliştirmesi ve yaşamına anlam katması açısından yaşamsal bir rehber olduğunu da ortaya koymaktadır (Yasan vd., 2019: 251-252).

1.4. Çalışma Etiği

1.4.1 Çalışma Etiğin Önemi

İş etiği hem bireysel hem de kurumsal başarının şekillenmesinde hayati bir rol oynar. Profesyonel yaşamda güven, iş birliği ve hesap verebilirliği destekleyen ahlaki temeli temsil eder. Güçlü bir iş etiği anlayışına sahip çalışanlar, görevlerini sorumlu bir şekilde yerine getirir, kurumsal kurallara uyar ve tüm profesyonel etkileşimlerinde dürüstlük ve adalet gösterirler (Bajrami vd., 2021: 45-58). Bu tür etik davranışlar içselleştirildiğinde, kuruluşlar daha yüksek verimlilik, daha güçlü ekip uyumu ve daha düşük işten ayrılma oranları yaşarlar. Buna karşılık, zayıf bir etik iklim çatışmalara, motivasyon kaybına ve kurumsal güvenilirliğin aşınmasına yol açabilir.

Etik çalışma davranışı kurumsal sürdürülebilirliğe doğrudan katkıda bulunur. Adalet, şeffaflık ve saygı gibi etik ilkeler, uzun vadeli büyümeyi destekleyen olumlu bir

çalışma ortamı yaratır. Bireyler işlerini yalnızca bir görev olarak değil, ahlaki bir sorumluluk olarak gördüklerinde, motivasyonları ve sadakatleri artar (Cerit, 2022: 112-121).Bu anlamda, iş etiği yalnızca iş performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan ile kurum arasındaki duygusal bağı da güçlendirir.

Etik standartların varlığı etkili liderlik için bir çerçeve sağlar. Etik liderler, rol model olarak hareket ederek çalışanları mesleki davranışlarında benzer ilkeleri izlemeye teşvik eder. Etik normlara önem veren kuruluşlar, üretkenlik ve insan refahı arasında bir denge kurma eğilimindedir ve dürüstlük ve paylaşılan sorumluluğa dayalı bir iş yeri kültürü yaratır (Bajrami vd., 2021; Cerit, 2022).

1.4.2. Sağlık Kurumlarında Çalışma Etiği

Sağlık kurumlarında, mesleğin ahlaki ve insani boyutları nedeniyle iş etiğinin önemi daha da belirginleşmektedir. Sağlık çalışanları doğrudan yaşam, onur ve esenlikle ilgilenir; bu nedenle etik karar alma, mesleki uygulamadan ayrılamazlar (Hussain ve Khaliq, 2020: 325-333). İyilikseverlik, zarar vermeme, adalet ve özerkliğe saygı gibi etik ilkeler, sağlık profesyonellerine hasta güvenliğini ve gizliliğini koruma görevlerinde rehberlik eder. Bu ilkelerin ihlali, yalnızca hastalar için değil, aynı zamanda sağlık kurumlarının güvenilirliği ve itibarı için de derin sonuçlar doğurabilir.

Sağlık etiği ayrıca empati, adalet ve mesleki hesap verebilirlik gerektirir. Sağlık profesyonelleri görevlerine şefkat ve saygıyla yaklaştıklarında hasta memnuniyeti artar ve genel bakım kalitesi yükselir (Bajrami vd., 2021). Dahası, sağlık ortamlarında etik bir kültürün geliştirilmesi, ekip çalışmasını, şeffaflığı ve psikolojik güvenliği teşvik ederek çalışanlar arasındaki stresi ve tükenmişliği azaltır. Bu anlamda etik, yalnızca teorik bir kılavuz değil, aynı zamanda insan merkezli ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sunumunu sağlamak için pratik bir araç görevi görür.

Teknoloji ve bürokrasinin sağlık hizmeti sunumunu giderek daha fazla etkilediği modern sağlık sistemlerinde, etik standartların korunması, insan onurunun uygulamada merkezi bir rol oynamasını sağlar (Hussain ve Khaliq, 2020: 325-333). Bu nedenle, etik eğitim, mesleki davranış kuralları ve kurumsal politikalar, güveni korumak ve tıbbın

ahlaki misyonunu desteklemek için sağlık çalışanları arasında etik farkındalığı sürekli olarak güçlendirmelidir.

1.5. Etik Kodlar

1.5.1. Etik Kodların Tanımı

Etik kodlar, mesleki davranış standartlarını belirleyen resmi ilke ve kılavuzlar kümesi olarak tanımlanabilir. Uygulayıcıların meslektaşlarına, danışanlarına ve topluma karşı görev, sorumluluk ve ahlaki yükümlülüklerini özetler (Clark, 2021: 77-85). Amerikan Psikoloji Derneği'ne (2020) göre, etik kodlar etik ikilemleri değerlendirmek ve uygulamada dürüstlüğü korumak için bir temel oluşturur. Bu kodlar genellikle saygı, dürüstlük ve adalet gibi evrensel etik ilkeleri, farklı alanlarda karşılaşılan benzersiz zorlukları ele alan mesleğe özgü kurallarla birleştirir.

Etik kodlar özünde soyut ahlaki değerleri somut davranış beklentilerine dönüştürür. Toplumsal değişimlere, teknolojik gelişmelere ve ortaya çıkan mesleki zorluklara yanıt olarak gelişen dinamik belgelerdir. Bu uyarlanabilirlik, etik kodların güncelliğini korumasını ve modern mesleki ortamlarda ahlaki sorumluluğu beslemeye devam etmesini sağlar (Clark, 2021:77-95).

1.5.2. Etik Kodların Önemi

Etik kuralların önemi, bireyler ve kuruluşlar için ahlaki bir pusula görevi görmelerinde yatar. Mesleki dürüstlük ve etik hesap verebilirlik konusunda ortak bir anlayış oluşturarak, ahlaki yargıların gerekli olduğu karmaşık durumlarda belirsizliği azaltırlar (Cameron ve O'Reilly, 2022:215-231). Etik kurallar ayrıca, net davranış standartları sunarak suistimalleri, çıkar çatışmalarını ve etik olmayan uygulamaları önlemeye yardımcı olur.

Etik kuralların varlığı, mesleki kurumlara olan kamu güvenini artırır. Paydaşlar, uygulayıcıların tanınmış etik kurallara uyduğunu bildiklerinde, kararlarına ve eylemlerine güvenme olasılıkları daha yüksektir (Fernando vd., 2019:178-185). Etik kuralları kültürlerine entegre eden kuruluşlar, daha fazla şeffaflık ve sosyal sorumluluk

sergileyerek uzun vadeli sürdürülebilirliklerine ve itibarlarına katkıda bulunurlar. Dolayısıyla, etik kurallar yalnızca düzenleyici araçlar olarak değil, aynı zamanda etik farkındalığı ve mesleki mükemmelliği geliştirmek için de temel araçlar olarak hizmet eder.

1.5.3. Etik Kodların Rolü

Etik kurallar, etik olmayan davranışların önlenmesinin ötesine geçerek, profesyonel yaşamda çok yönlü bir rol oynar. Yeni profesyonelleri alanlarının değerlerine ve beklentilerine yönlendiren ve etik ikilemleri çözmek için bir referans noktası sağlayan eğitim araçları olarak işlev görürler (Fernando vd., 2019: 178-185). Etik kurallar, bir düşünme ve hesap verebilirlik kültürü oluşturarak, bireylerin baskı veya belirsizlik altında bile ilkeli kararlar almalarına yardımcı olur.

Örgütsel bağlamlarda, etik kurallar ekipler içinde uyum, adalet ve saygının korunmasına katkıda bulunur. Kurumsal hedefleri etik sorumluluklarla uyumlu hale getirerek liderliğin güvenilirliğini artırırlar (Cameron ve O'Reilly, 2022: 215-220). Etik kurallar disiplin süreçlerinde ölçüt görevi görerek, mesleki davranış değerlendirmelerinin nesnel ve tutarlı bir şekilde yapılmasını sağlar. Sonuç olarak, etik kuralların rolü yalnızca uyumu sağlamakla sınırlı değildir; aksine, profesyonelleri dürüstlük, adalet ve insan onuruna saygı değerlerine bağlayan ortak ahlaki vizyonu somutlaştırırlar.

1.6. Sağlık Çalışanları Etik Kodları

Günümüzde sağlık alanında karşılaşılan etik sorunların önemli bir kısmı, artık bireysel kararların ötesine geçerek çok disiplinli klinik ekiplerin çalıştığı ve yöneticilerden devlet kurumlarına kadar geniş bir otorite ağıyla etkileşim içinde olan karmaşık sağlık sistemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum, son yıllarda tüm sağlık meslek grupları için ortak etik standartların oluşturulması gerekliliğini gündeme getirmiştir. Modern tıbbın etik boyutuna yönelik artan tartışmalar ve dile getirilen endişeler, sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları ahlaki zorlukların çeşitliliğini gözler önüne sermektedir. Nitekim günümüz sağlık profesyonelleri, farklı değer sistemleri arasında sıkışarak, evrensel bir etik çerçeveye duyulan ihtiyacın giderek arttığı bir dönemde çalışmaktadır (Sarıçiçek ve Aytekin, 2019).Bu etik kaygılar, yalnızca teorik ya da uzmanlık gerektiren soyut

tartışmalar değildir. Aksine, günlük klinik uygulamaların kalitesini doğrudan etkileyen, hasta güvenliği ve memnuniyeti açısından merkezi bir öneme sahiptir. Bu nedenle sağlık kurumlarında etik kodların geliştirilmesi, yalnızca ideal davranış biçimlerini belirlemekle kalmaz; aynı zamanda sağlık hizmetinin insani yönünü güçlendirmeyi de amaçlar. Etik kodlar, etkileri sınırlı gibi görünse bile, sağlık çalışanlarının profesyonel tutumlarını yönlendiren değerli bir rehber işlevi görür. Çoğu etik kod; gizliliğin korunması, ötanazinin reddedilmesi, hasta yararını gözetme, önyargısız iletişim kurma ve acı çeken bireyleri tedavi edilemese bile rahatlatma gibi ilkeleri içerir. Bu ilkeler, hekimlik ve hemşirelik gibi mesleklerin yalnızca teknik değil, aynı zamanda insani yönünü temsil eder (Davey, 2020: 262-268).

Sağlık hizmetlerinde ortak bir etik kodun benimsenmesi, hem meslek mensupları arasında tutarlılık sağlamak hem de hastalarla güven temelli bir ilişki kurmak açısından büyük avantajlar sunar. Bununla birlikte, bu tür kodların her durumu kapsayabileceği yönündeki aşırı beklentiler, zaman zaman yanlış anlamalara yol açabilir. Dolayısıyla etik kodlar, mutlak çözümler getiren belgeler olarak değil, profesyonel davranışın sınırlarını belirleyen ve sağlık çalışanlarına yol gösteren dinamik ilkeler bütünü olarak değerlendirilmelidir. Doğru denge, bu kodların rehberlik edici niteliğini korurken, sağlık çalışanlarının vicdani ve profesyonel sorumluluklarını da özgürce yerine getirmelerine imkân tanımakla sağlanabilir (Davey, 2020: 262-273).

Etik kodlar, işlev bakımından etik ilkelerle benzer bir temele dayanmakta olup son yıllarda giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Günümüzde tıp etiği alanında en yaygın kabul gören yaklaşım olan “ilkeler yaklaşımı”, etik kodların yapısı ve uygulanışıyla doğrudan ilişkilidir. Bu yaklaşımın, etik kodlar için de geçerli olan bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Söz konusu teori, temelde dört evrensel ilkeye dayanmaktadır: özerklik (autonomy), zarar vermeme (non-maleficence), yararlılık (beneficence) ve adalet (justice). Bu dört temel ilke, ahlaki karar verme sürecinde bireylere rehberlik eden, ancak mutlak doğrular sunmayan bir çerçeve oluşturur (Giorgini vd., 2015: 123-138).Bu ilkelere dayalı sistem, ahlaki akıl yürütmenin farklı katmanlarını içeren bir hiyerarşik yapı olarak tanımlanmaktadır. İlk aşamada, belirli bir duruma ilişkin etik yargılar bulunur; bu yargılar

ikinci düzeyde ahlaki kurallar aracılığıyla gerekçelendirilir. Üçüncü düzeyde yer alan ilkeler, bu kurallara dayanak oluştururken; dördüncü düzeyde daha kapsayıcı etik teoriler bu ilkeleri temellendirir. Bu yapı, etik düşünmenin yalnızca soyut kavramlara değil, aynı zamanda pratik gerekçelendirmelere dayandığını göstermektedir. Teorinin savunucuları dahi ilkelerin tek başına etik bir eylem rehberi olarak yeterli olmayacağını vurgulamaktadır.

Giorgini ve arkadaşlarının (2015) da belirttiği gibi, etik ilkeler bireyi doğru eylemlere yönlendiren bir başlangıç noktası sağlar; ancak bir durumu değerlendirmek, uygun bir karar almak ve buna uygun bir tepki geliştirmek yalnızca ilkelere bağlı değildir. Bu süreç aynı zamanda bireyin karakteri, deneyimi, ahlaki sezgisi ve mesleki eğitimiyle şekillenir. Dolayısıyla etik, sadece teorik ilkelere dayanan bir sistem değil; aynı zamanda kişinin vicdanı, ahlaki duyarlılığı ve mesleki sorumluluk bilinciyle iç içe geçmiş bir uygulama alanıdır.

Uygulama açısından bakıldığında, etik ilkeler ve meslek etik kodları, karmaşık ahlaki sorunlar üzerinde sistematik biçimde düşünmeye ve alınan kararların gerekçelendirilmesine yardımcı olmayı amaçlar. İlkeler yaklaşımını savunan etikçiler, bu yöntemin ahlaki yargılara sağlam bir dayanak sağladığını ve bireylerin etik ikilemler karşısında eylemlerini tutarlı biçimde savunmalarına olanak tanıdığını ileri sürmektedir. Özellikle sağlık alanında, bu yaklaşımın uygulama alanı oldukça geniştir. Örneğin, hekimler sık sık hastalarına hangi bilgilerin ne ölçüde açıklanması gerektiğiyle ilgili etik bir ikilemle karşı karşıya kalırlar. Bir yandan, hastanın yaşamına dair bilinçli kararlar alabilmesi için hastalığıyla ilgili mümkün olan en kapsamlı bilgiyi edinmesi gerekir. Öte yandan, olası ancak düşük ihtimalli komplikasyonların açıklanması, hastada gereksiz korku, kaygı veya çaresizlik duygusu yaratabilir. Bu durum, hastanın psikolojik dengesini bozarak tedavi sürecini ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir (Haddare ve Lingard, 2017: 839-848).Bu tür durumlarda, ilkeler yaklaşımı her bir etik değeri ayrı ayrı dikkate alarak denge kurmayı önerir. Örneğin; özerklik ilkesi, bilgilendirilmiş onamın sağlanabilmesi için hastaya ilgili tüm bilgilerin açıkça sunulmasını gerektirir. Zarar vermeme ilkesi (non-maleficence), hastaya gereksiz korku veya kafa karışıklığı yaratacak

bilgilerin paylaşılmaması gerektiğini vurgular. Yararlılık ilkesi (beneficence) ise hastanın genel iyiliğini gözetmeyi, yani onun yaşam kalitesini artıracak biçimde davranmayı hedefler. Bu ilkeler arasında kaçınılmaz olarak ortaya çıkan çatışmalar, etik karar verme sürecinin temelini oluşturur.

Sonuçta etik düşünme süreci, bu farklı değerlerin birbiriyle çelişen yönlerini tartarak en uygun eylem biçimini seçme çabasını içerir. Hekim, bu ilkeler arasında hassas bir denge kurarak hem hastanın özerkliğine saygı göstermeli hem de ona zarar vermemeye çalışmalıdır. Bu yaklaşım, etik karar vermenin katı kurallardan ziyade duruma özgü bir değerlendirme gerektirdiğini ve her kararın ahlaki gerekçelendirmesinin insani değerler ile profesyonel sorumluluk arasında dengelenmesi gerektiğini göstermektedir (Haddare ve Lingard, 2017: 839-852).

Tıpta etik ilkelerin nasıl bir rol üstlenebileceği, büyük ölçüde etiğin genel olarak nasıl algılandığıyla bağlantılıdır. Klinik uygulamalar doğası gereği etik bir boyut taşır; ancak sağlık profesyonelleri, mesleki eğitim süreçlerinde ya da ahlaki konular üzerine düşünürken çoğu zaman bilimsellik merkezli bir yaklaşım benimserler. Bu yaklaşımda etik, bilimin nesnel yapısına kıyasla ikincil ve tamamlayıcı bir alan olarak görülür. Başka bir ifadeyle, gerçeklik fiziksel, gözlemlenebilir ve ölçülebilir bir dünya olarak değerlendirilirken; etik, kişisel, öznel ve bireysel değerlerin alanına indirgenmektedir (Giorgini vd., 2015: 123-138).Bu bakış açısı, ahlaki yargıların doğasını iki temel bileşen üzerinden şekillendirir. İlk olarak, bir durumun "doğru" veya "yanlış" olup olmadığına dair bilgiye dayalı, nesnel nitelikte gerçekler vardır. İkinci olarak ise, bu gerçeklerin nasıl yorumlanacağına dair etik tutumlar yer alır; yani bireyin belirli bir durumda hangi eylemin izlenmesi gerektiğine karar vermesini sağlayan değer temelli bir yönelim. Tıp etiğinde ilkelerin uygulanması süreci de ideal olarak bu iki bileşen arasında bir denge kurulmasını gerektirir. Klinisyen, her bir teorik ilkenin önemini tarafsız biçimde değerlendirerek, duygusal veya önyargısal etkilerden uzak bir şekilde karar vermelidir.Bununla birlikte, dünyanın etik boyutunu nesnel gerçeklikten tamamen ayırmak, sonraki etik tartışmalarda ortaya çıkan birçok zorluğun temelini oluşturur. Etik değerler, yalnızca bireysel yargıların alanına hapsedildiğinde, bilimin sunduğu "gerçek" ile etiğin yön verdiği "değer"

arasındaki ilişki zayıflar. Bu ayrım bir kez ortaya çıktığında, iki alan arasındaki bağın nasıl kurulacağı sorusu daha da karmaşık hale gelir. Bu durum, kimi düşünürleri "gerçekler ve değerler arasında hiçbir nesnel bağlantı yoktur" diyen aşırı şüpheciliğe yöneltirken; kimilerini de faydacı ya da indirgemeci yaklaşımlara, yani etik değerlerin yalnızca sonuçlara dayandırıldığı katı modelleri savunmaya itmiştir. Dolayısıyla, etik tartışmaların merkezindeki temel mesele, bilimin nesnel gerçekleriyle insan davranışlarını yönlendiren değer sistemleri arasında sağlıklı bir köprü kurabilmektir (Giorgini vd., 2015: 123-138).

Sağlık çalışanlarının temel sorumluluğu, hizmet sundukları bireylerin zarar görmemesini sağlamak ve mesleki uygulamalarda en yüksek dikkat ve özeni göstermektir. Bu doğrultuda, sağlık profesyonellerinin sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimi kullanarak her tıbbi müdahalenin olası risklerini önceden değerlendirmeleri ve gerekli önlemleri almaları beklenir. Hastaya yönelik tedavi veya girişimlerde titizlikle hareket etmek, gerekli bilgilendirmeyi yaparak aydınlatılmış onam almak ve süreci dikkatle yönetmek, sağlık çalışanlarının "özen yükümlülüğü" kapsamında temel bir etik sorumluluk olarak kabul edilmektedir (Koçyiğit ve Karadağ, 2017).Bu çerçevede, sağlık çalışanlarının hizmet sundukları bireylerin kişisel haklarına, mahremiyetine ve insan onuruna saygı göstermeleri esastır. Hastanın değerini korumak, yapılacak tıbbi müdahale hakkında bilgilendirme yapmak ve hastanın onay vermemesi durumunda ortaya çıkabilecek riskleri açıkça ifade etmek mesleki etik açısından büyük önem taşır. Sağlık profesyonelleri çıkar ilişkileri doğrultusunda başka kurumlara hasta yönlendirmez ve mahremiyetin, her bireyin temel hakkı olduğunu benimser. Hasta verilerinin gizliliği yalnızca adli zorunluluk hallerinde paylaşılabilir. Bunun dışında hastaya ilişkin tüm bilgiler meslek etiği gereği gizli tutulmalıdır. Sağlık çalışanları, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemeli; bilimsel gelişmeleri yakından takip ederek görevlerini eğitim, deneyim ve yetkinlikleri doğrultusunda yürütmelidir (Koçyiğit ve Karadağ, 2016).

Sağlık hizmeti sürecinde bireyin özerkliğini desteklemek, onun kendi sağlık kararlarını özgürce verebilmesine olanak tanımak da etik bir yükümlülüktür. Sağlık çalışanı, görev yaptığı kurumun resmi etik ilkelerine bağlı kalmalı, hastalarla iletişiminde

saygı, sabır ve duyarlılık göstermelidir. Tüm bu etik ve mesleki özen ilkelerini yerine getirmek, aynı zamanda sağlık alanında sürdürülebilir bir mesleki gelişim anlayışının yerleşmesine katkı sağlar. Dolayısıyla, sağlık profesyonellerinin mesleki özenin korunması kadar, etik farkındalığın ve bilgi paylaşımının yaygınlaştırılmasında da aktif bir rol üstlenmeleri gerekmektedir (Aydın vd., 2021: 550-561).

Dayanışma, sağlık mesleklerinin özünü oluşturan temel etik değerlerden biridir ve tüm sağlık profesyonelleri arasında güçlü bir işbirliği ve karşılıklı destek anlayışını gerektirir. Hekimler, hemşireler, paramedikler ve diğer sağlık çalışanlarının ortak hedefleri doğrultusunda uyum içinde çalışmaları, etkili ve güvenli sağlık hizmeti sunumunun vazgeçilmez koşuludur. Özellikle yoğun stres altında görev yapan meslektaşlara hem duygusal hem de pratik anlamda destek sağlamak, mesleki tükenmişliği önlemede büyük önem taşır. Dayanışma, hataları gizlemek veya mesleki sorumluluğu görmezden gelmek anlamına gelmemelidir. Gerçek etik dayanışma, hataları yapıcı biçimde değerlendirmek, meslektaşların gelişimine katkı sağlamak ve ortak değerler etrafında sorumluluk bilinciyle hareket etmekle mümkündür. Aynı zamanda, hastaya zarar verebilecek uygulamalara karşı çıkmak ve etik dışı davranışlar karşısında birlik içinde durmak, mesleki etiğin en somut göstergelerindendir. Bu bağlamda dayanışma, yalnızca mesleki bir gereklilik değil, insan haklarına dayanan ahlaki bir yükümlülük olarak da değerlendirilmektedir. Sağlık hizmetlerinin insan onuruna saygılı biçimde yürütülmesi ve etik kodların yaşatılabilmesi, bu dayanışma kültürünün korunmasına bağlıdır (Rutkowska, 2022).

Sağlık çalışanlarının hizmet sunduğu bireyler genellikle yardıma, tedaviye ve bakıma muhtaç olan hastalardır. Hastalık süreci, bireyin yaşamının fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerini derinden etkileyen bir deneyimdir. Bu nedenle sağlık çalışanları, hastalıkla mücadele eden bireylerle empati kurmalı, dayanışma içinde olmalı ve onların yaşam kalitesini artırmaya yönelik tutum sergilemelidir. Bu süreçte sağlık profesyonelleri, tıp etiğinin temel ilkeleri olan yaşama saygı, aydınlatılmış onam, mahremiyetin korunması, sır saklama, dürüstlük, özgecilik (başkaları için fedakârlık), ayrımcılıktan kaçınma, uzmanlık alanlarına saygı ve dayanışma gibi değerleri ön planda tutmalıdır. Bu

ilkelerin her biri, sağlık meslek mensuplarının hem bireysel etik bilincini hem de toplumsal sorumluluğunu güçlendiren birer rehber niteliğindedir (Aydın vd., 2021: 550-561).

Sağlık çalışanlarının, mesleki sorunları ahlaki bir bakış açısıyla değerlendirerek meslek içi birlik ve dayanışmayı güçlendirmesi, mesleğin toplumsal saygınlığının artmasına önemli katkı sağlar. Bu kapsamda sağlık profesyonellerinin temel amacı, ihtiyacı olan bireylere yardım etmek, yarar sağlamak ve iyiliği merkeze alan hizmetleri meslek etiğine uygun şekilde sunmaktır. Aynı zamanda, sağlık hizmeti verilen bireylerin güvenliğini sağlamak ve meslektaşlar arasında işbirliği geliştirmek de bu etik sorumluluğun ayrılmaz bir parçasıdır. Sağlık çalışanı, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde mesleki değerlere bağlı kalarak, toplumda güven ve saygı temelli bir sağlık kültürünün oluşmasına katkıda bulunmalıdır (Aydın vd., 2021: 550-561).

Etik kodlar, sağlık profesyonellerinin davranış biçimlerini düzenlerken **adalet** ve **eşitlik** ilkelerine özel bir vurgu yapar. Bu ilkeler, hem bireysel hasta haklarının korunmasını hem de sağlık sistemindeki tüm paydaşlara adil davranılmasını amaçlar. Sağlık hizmetlerinde cinsiyet, etnik köken, sosyoekonomik durum, engellilik veya yaş gibi faktörlerden bağımsız olarak her bireye eşit değer verilmesi temel bir etik gerekliliktir. Aynı görevleri yerine getiren sağlık çalışanlarının eşit ücret, hak ve saygı görmesi; kadın personelin liderlik pozisyonlarına erişimi, genç çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarına ulaşabilmesi gibi konular da bu ilkenin kapsamına girer. Böylelikle etik kodlar yalnızca hastaların değil, aynı zamanda sağlık çalışanlarının da adil bir ortamda görev yapmasını destekler (Essex vd., 2024: 1-10).

Adalet ve eşitlik ilkeleri, sağlık hizmetlerinin insan onuruna yakışır biçimde ve sürdürülebilir bir yapıda sunulmasının temelini oluşturur. Bu değerleri benimseyen sağlık çalışanları, hem hasta güvenini güçlendirir hem de kurumsal düzeyde etik farkındalığın yerleşmesine katkı sağlar. Böylece, sağlık sisteminde güvene dayalı ilişkiler gelişir ve olası etik ihlallerin önüne geçilerek mesleki bütünlük korunmuş olur (Essex vd., 2024: 1-10).

Etik ikilemler, çoğu zaman belirli bir ahlaki teoriye dayanmakla birlikte, bu teorik temeller her zaman açık biçimde ortaya konmaz. Bu nedenle, tek başına bir etik yaklaşımın neden önemli olduğu veya hangi değerleri temsil ettiği her zaman net şekilde açıklanamaz. Etik ilkeler, yanlış şekilde kullanıldığında ahlaki bir açıklık sağlamaktan ziyade, durumu karmaşıklaştırarak etik değerlendirmeyi bulanık hale getirebilir. Bu durumda ilkeler, bir eylemin ahlaki yönünü aydınlatmak yerine, mevcut duruma ilişkin etik bakış açısının netleşmesini engelleyebilir (Ma vd., 2024).

Her etik durumda dikkate alınması gereken çok sayıda değişken bulunur ve bu faktörler arasında ideal dengeyi kurmak çoğu zaman mümkün değildir. İlkeler bu dengeyi tek başlarına sağlayamazlar; ancak ilgili ahlaki boyutlara odaklanmamıza yardımcı olurlar. Başka bir ifadeyle, ilkeler ahlaki kararların mutlak temeli değil, ahlaki düşünmeyi yönlendiren araçlardır. Ahlaki yargılar ise ilkelerden daha temel bir düzlemde yer alır; çünkü bu yargılar, bireyin vicdanı, deneyimi ve değer sistemiyle şekillenir. Dolayısıyla, etik değerlendirmelerde öncelikle ilkelerin sınırlarını anlamak önemlidir. Farkındalıkla, ilkelerin hangi durumlarda işlevsel olabileceği ve etik karar sürecine nasıl katkı sağlayabileceği daha net biçimde kavranabilir (Ma vd., 2024).

Sağlık hizmetlerinde ortaya çıkan etik sorunlar, çoğunlukla mesleki rollerin ve sorumlulukların ön plana çıktığı, hasta bakımına ilişkin kararların verildiği süreçlerde belirginleşmektedir. Hastalarla doğrudan iletişim kuran sağlık çalışanları, kimi zaman mesleki uygulamaları, geleneksel değerleri veya etik karar verme sınırlarını zorlayan durumlarla karşılaşabilir. Bu tür durumlarda etik sorunlar, yalnızca bireysel kararların değil, aynı zamanda sağlık ekibi içindeki dinamiklerin ve kurumun etik kültürünün de bir yansıması olarak ortaya çıkar (Genç, 2023).

Etik ikilem, bir sağlık profesyonelinin tek bir kuralla çözülemeyen, birden fazla doğru ya da haklı seçeneğin bulunduğu durumlarda yaşadığı karar çatışması olarak tanımlanabilir. Bu tür durumlarda farklı etik ilkeler—örneğin yararlılık, zarar vermeme, özerklik veya adalet—aynı anda devreye girer ve çoğu zaman birbirine zıt yönlerde eylem önerir. Böyle bir durumda bir değeri korumak, diğer bir değerden ödün vermeyi

gerektirebilir. Dolayısıyla sağlık çalışanı, hangi ilkenin öncelikli olduğunu belirlemek zorunda kalır; bu da etik ikilemin temelini oluşturur.Sağlık çalışanlarının bu tür durumlarda yalnız hareket etmek yerine ekip anlayışıyla, bütünün bir parçası olarak karar vermesi büyük önem taşır. Etik karar süreci, yalnızca bireysel yargıya değil, aynı zamanda ekip içi dayanışma ve ortak etik bilince dayanmalıdır. Bu süreçte paydaşların ortak yararı gözetilmeli, hastanın hakları, özellikle de özel yaşamının gizliliği her koşulda korunmalıdır. Gizlilik ilkesi, hem mesleki özenin bir göstergesi hem de hasta güveninin sürdürülebilmesi için temel bir etik zorunluluktur (Kadıoğlu, 2020).

1.7. Etik Kodlar ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar

2018'den bu yana uluslararası akademik çalışmalar, etik kurallarının hem tasarım kalitesini hem de pratik etkinliğini incelemektedir. Ampirik çalışmalar, açıklık, uygulanabilirlik ve resmi onay gibi belirli özelliklerin daha güçlü davranışsal etkiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, deneysel bir çalışma, profesyonellerin bir kodu imzalamasını zorunlu kılmanın, etik seçimleri şekillendirmedeki etkinliğini artırdığını, ancak yalnızca kodun tonunu değiştirmenin bunu sağlamadığını bulmuştur (Kotzian, 2021: 345-370).

Etkinlik araştırmalarını tamamlayıcı nitelikteki kurumsal ortamlardaki "kod kalitesi" çalışmaları, kodları çalışanlar için anlaşılır ve uygulanabilir kılan içerik unsurlarını analiz etmektedir (Mazza, 2019). Kamu yönetimi düzeyinde, karşılaştırmalı politika el kitapları, davranış kurallarını daha geniş bütünlük sistemleri içinde çerçevelemekte ve yalnızca metne değil, uygulama mekanizmalarına (eğitim, raporlama kanalları, gözetim) vurgu yapmaktadır (OECD, 2020; 2021).

Sağlık mesleklerinde, Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) 2021 Kodu ve Dünya Tabipler Birliği (WMA) hekim taahhütleri gibi güncellenmiş uluslararası kodlar, mesleki davranış için küresel olarak referans alınan ölçütler olarak hizmet vermekte ve karşılaştırmalı ve eleştirel incelemelere konu olmuştur (ICN, 2021; WMA, Essex, 2025).Ayrıca,bu literatürlerde üç ortak görüş ortaya çıkmaktadır: (i) metinsel kalite (kesinlik, kapsam, rehberlik) önemlidir ancak tek başına yeterli değildir; (ii) örgütsel

destekler (eğitim, liderlik modellemesi, güvenli raporlama, uygulama) kodları davranışa dönüştürmede belirleyicidir ve (iii) sektörel standartlar (örneğin ICN, WMA), ulusal sistemlerin ve kurumların yerel yasal-kültürel bağlamlara uyarladığı referans noktaları sağlamaktadır.

1.8. Türkiye'de Çalışanların Etik Kodları

Türkiye'de son dönemdeki çalışmalar, sektörler genelinde etik kodların mevcut durumunu ve uygulamalarını ortaya koymaktadır. ULAKBİM'de indekslenen Türkçe makalelerin nitel bir incelemesi, yerel "etik kod" araştırmalarındaki eğilimleri, temaları ve metodolojik yaklaşımları analiz etmiş ve 2018'den bu yana disiplinler arası ilginin arttığını göstermiştir (Kılınç, 2022).

Örgütsel vaka çalışmaları, şirket tarafından yayınlanan kuralların (örneğin, 2018 tarihli bir kurumsal kural) çalışanlar tarafından nasıl anlaşıldığını ve yürürlüğe konduğunu değerlendirmiş ve erişilebilirlik ve açıklığın önemini vurgulamıştır (Demir, 2021: 1125–1138).

Yönetişim/performans perspektifinden bakıldığında, daha yeni Türk çalışmaları, kurumsal kuralların işlevselliğini, görünürlüğünü ve şikayet yönetimi özelliklerini inceleyerek, etkinliğin prosedürel altyapıya bağlı olduğunu vurgulamaktadır (Hünkaroğlu, 2023). Kamu sektöründe, ulusal rehberlik belgeleri (örneğin, Etik Rehber, 2019), ilkeleri memurlar için uygulamaya dönüştürmekte ve OECD dürüstlük çerçeveleriyle uyumlu senaryo tabanlı örnekler sunmaktadır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2019; OECD, 2020).

Türkiye'deki sağlık sektörü çalışmaları da ölçümü ilerletmektedir; örneğin, güçlü psikometrik özellikler bildiren bir "Sağlık Çalışanları Etik Kodlar Ölçeği"nin geliştirilmesi, klinik bağlamlarda kod kullanımının ampirik değerlendirmesini desteklemektedir (Gürbüz ve Tanrıverdi, 2024).

Bu literatürlerde üç ortak görüş ortaya çıkmaktadır: (i) metinsel kalite (kesinlik, kapsam, rehberlik) önemlidir ancak tek başına yeterli değildir; (ii) örgütsel destekler (eğitim, liderlik modellemesi, güvenli raporlama, uygulama) kodları davranışa

dönüştürmede belirleyicidir ve (iii) sektörel standartlar (örneğin ICN, WMA), ulusal sistemlerin ve kurumların yerel yasal-kültürel bağlamlara uyarladığı referans noktaları sağlamaktadır.

1.9. Sudan'da Çalışanların Etik Kodları

Sudan'daki etik kodlar, iş yerlerinde dürüstlük, adalet ve hesap verebilirliği teşvik etmek amacıyla tasarlanmıştır ve çalışan davranışları ile organizasyonel kültür üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır.Ayrıca, mesleki etik, kamu hizmeti, iş dünyası, sağlık, hukuk ve eğitim gibi alanlarda profesyonellerin rollerini yönlendiren ahlaki ilkeler ve standartlar olarak tanımlanmaktadır.

Sudan'daki mesleki etik, İslam'ın (yaygın olan din) ilkeleri ile çağdaş yasalar ve yönetmelik uygulamaları da dahil olmak üzere, kültürel, dini ve hukuki çerçevelerin bir karışımından etkilenmektedir. Zengin bir tarihe ve çeşitli bir topluma sahip olan Sudan, farklı sektörlerde mesleki etiklerin korunmasında benzersiz zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar genellikle siyasi istikrarsızlık, çatışma, yolsuzluk ve değişen yönetim yapılarından kaynaklanmaktadır(Law Gratis 2025).

Sudan'daki kamu hizmeti çalışanlarının tarafsızlık, adalet, hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi davranış kodlarına uymalarını gerektirir. Bu ilkeler, hizmet sunumunda eşit muameleyi ve kamu kaynaklarının açık yönetimini vurgular(Law Gratis 2025).

Benzer şekilde, Sudan Tıp Konseyi, tıbbi profesyoneller için hasta otonomisi, gizlilik, iyilikseverlik ve zarar vermeme ilkelerini belirlemektedir. Bu süreçte, hastaların bilgilendirilmiş onayı alınmadan tıbbi işlem yapılması ve hasta bilgilerinin korunması esastır, ayrıca sağlık hizmetleri hastalara zarar vermekten kaçınmaktadır.

Sudan'daki mesleki etik, İslami hukuk, kültürel normlar ve gelişen hukuk sistemlerinden etkilenmektedir. Farklı sektörlerde belirgin etik standartlar olsa da, yolsuzluk, siyasi istikrarsızlık ve cinsiyet eşitsizliği gibi önemli zorluklarla karşı karşıya kalınmaktadır. Sudan'ın daha etik, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir toplum yaratabilmesi için sürekli reformlar yapması, etik kuralların etkin bir şekilde

uygulanmasını sağlaması ve şeffaflığı artırması büyük önem taşımaktadır(Law Gratis 2025).

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ PERFORMANSI

2.1. İş Performansı Kavramı

Performans kavramı işletmeler açısından değerlendirildiğinde; belirli bir süreç sonunda ortaya çıkan çıktıyı ya da yapılan çalışmanın somut sonucunu ifade eder. Bu kavram, çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri davranışların ve elde ettikleri sonuçların, diğer çalışanların performanslarıyla karşılaştırılarak ne derece verimli olduklarının ölçülmesiyle ilgilidir. Yani performans, bireyin yaptığı işte sergilediği etkinlik ve üretkenliğin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Yılmaz, 2017).

Daniels ve Harris (2000) ise iş performansını "çalışanların, örgütün amaçlarına ne ölçüde katkı sunduğunu gösteren davranış biçimleri" olarak tanımlamıştır. Bu tanım, yalnızca çalışanların görev tanımları içinde yaptıkları faaliyetleri değil, aynı zamanda bu görevlerin ötesine geçerek sergiledikleri gönüllü ve destekleyici davranışları da kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların hem rol içi performansları hem de rol dışı katkıları, örgüt başarısının belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanan iş arkadaşlarına yardım etmek, işyerindeki sorunları büyütmeden çözmeye çalışmak veya genel çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunmak gibi eylemler, bu kapsamda değerlendirilmektedir (Tonbul vd., 2019: 1-4).

Bireysel ve örgütsel performansın geliştirilmesi, günümüz yönetim anlayışında yöneticiler tarafından en çok üzerinde durulan konulardan biri haline gelmiştir. Örgüt düzeyinde performans, kurumun belirlediği hedeflerle elde ettiği başarıların karşılaştırılmasıyla ölçülürken; bireysel düzeyde performans, çalışanın kendisine verilen görevi sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda en uygun biçimde yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede performans, hem çalışanların potansiyellerini ortaya koyma derecelerini hem de örgütün genel verimlilik düzeyini belirleyen temel bir göstergedir (Sığrı ve Gürbüz, 2017).Öte yandan, örgütlerin

sürdürülebilir başarı elde edebilmesi, çalışanlarının yalnızca görev performansını ölçmekle değil, aynı zamanda onların kişisel beklenti ve ihtiyaçlarını anlamakla da yakından ilişkilidir. Çünkü bireyin iş performansı, büyük ölçüde motivasyon düzeyi, iş tatmini ve örgüt tarafından kendisine sağlanan psikolojik destekle şekillenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarının bireysel arzularını ve gereksinimlerini dikkate alarak yönetim stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir. Böylece hem çalışanların performans potansiyeli daha doğru biçimde değerlendirilebilir hem de örgüt yönetimi, çalışanlarıyla daha olumlu ve destekleyici bir iletişim kurarak iş verimliliğini artırabilir (Sweis vd., 2020: 169-190).

Luthans ve Youssef (2007), pozitif yönetim yaklaşımlarının çalışan performansını geliştirmede kritik bir rol oynadığını vurgulamış ve örgütlerin, yüksek performans kültürünü destekleyen uygulamalar geliştirerek çalışan verimliliğini önemli ölçüde artırabileceğini ifade etmiştir. Bu görüş, örgütsel performansın yalnızca teknik yeterliliklerle değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik sermayesi ve motivasyon düzeyiyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde, motivasyon teorileri içerisinde yer alan bazı kapsam ve süreç kuramları da iş performansının belirleyicileri arasında değerlendirilmektedir. Kapsam kuramları içinde yer alan Alderfer'in ERG (Existence, Relatedness, Growth) İhtiyaçlar Kuramı, bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla birlikte daha yüksek düzeyde performans sergileyeceğini ileri sürmektedir. Bu kuram, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlik taşımakla birlikte, ihtiyaçların aynı anda farklı düzeylerde ortaya çıkabileceğini savunarak daha esnek bir yaklaşım sunmaktadır (Paşaahmetoğlu ve Yeloğlu, 2017).

Motivasyon teorilerinin süreç odaklı kısmında yer alan Yol-Amaç (Path-Goal) Teorisi ise, yöneticilerin çalışanlarına belirlenen hedeflere ulaşma sürecinde rehberlik etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu teoriye göre, liderin rolü yalnızca yön göstermekle sınırlı değildir; aynı zamanda çalışanların beklentilerini karşılayacak, motivasyonlarını yükseltecek ve performanslarını artıracak bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Yöneticinin, çalışanların hedeflerine ulaşmaları için hangi yöntemlerin uygun olduğunu belirlemesi ve

bu süreçte destekleyici bir liderlik sergilemesi, performansın yükselmesinde belirleyici olmaktadır (Paşaahmetoğlu ve Yeloğlu, 2017: 134-174).

İş performansını etkileyen bir diğer önemli yaklaşım ise Duygusal Olaylar Teorisi (Affective Events Theory)'dir. Bu teori, işyerinde yaşanan olayların çalışanlarda yarattığı duygusal tepkilerin, doğrudan performans üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır. Çalışanlar, iş ortamında karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz olaylara verdikleri duygusal tepkiler doğrultusunda motive olabilir ya da performans kaybı yaşayabilirler. Dolayısıyla iş ortamının duygusal iklimi, yalnızca çalışanların ruh halini değil, aynı zamanda örgütün genel verimliliğini de şekillendirmektedir (Tonbul, 2019: 4-10).

Örgütsel davranış psikolojisinin temel değişkenlerinden biri olan **iş performansı**, çok sayıda bireysel ve çevresel faktörden etkilenen çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Literatürde, çalışanın performans düzeyinin yalnızca teknik bilgi ve becerisine değil, aynı zamanda kişisel özelliklerine, zekâ düzeyine, inanç sistemine ve değer yargılarına da bağlı olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, bireyin sahip olduğu içsel özellikler ve tutumlar, görevini yerine getirirken sergilediği çaba, motivasyon ve davranış biçimleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Diaz-Vilela ve diğerleri, 2015: 1-13).

İşgörenler, belirli beklentilerle iş yaşamına başlarlar. Bu beklentilerin karşılanması durumunda, çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri yükselir; ancak tam tersi bir durumda, yani beklentilerin karşılanmadığı koşullarda bireylerde memnuniyetsizlik ve performans düşüşü gözlenmektedir. Bu durum, iş tatmini, motivasyon ve performans arasındaki güçlü karşılıklı etkileşimi açıkça ortaya koymaktadır (Tonbul, 2019). Örgütlerin sürdürülebilir başarı elde edebilmesi, çalışanlarının yüksek performans göstermesine bağlı olduğundan, iş performansını etkileyen kaynakların belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar, iş performansını biçimlendiren çok çeşitli bireysel, örgütsel ve çevresel etkenlerin bulunduğunu göstermektedir.

Hunter (1983), bireyin sahip olduğu beceri, yetenek ve deneyimin, performansın en önemli belirleyicileri arasında yer aldığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, iş performansını etkileyen faktörlerin yalnızca teknik yetkinliklerle sınırlı olmadığı, psikolojik ve örgütsel değişkenlerle de yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, performansın; bireysel özellikler, algılanan stres, motivasyon, iş tatmini, liderlik biçimi, psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, işle bütünleşme, işten ayrılma niyeti, sinizm, işyeri zorbalığı ve üretkenlik karşıtı davranışlar gibi değişkenlerle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirtilmektedir. Çalışanın iş deneyimi, iş alışkanlıkları ve dışa dönüklük, dürüstlük, uyumluluk, sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin de bireysel performans üzerinde belirleyici etkiler yarattığı ifade edilmektedir (Özbozkurt vd., 2019: 289-291).

İş performansı kavramına ilişkin literatürde yapılan tanım ve açıklamalara ek olarak, bu kavramın tarihsel süreç içerisinde çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir. İş performansı, doğası gereği çok boyutlu bir olgu olduğundan, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli bakış açılarıyla ele alınmıştır. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar incelendiğinde iş performansına yönelik sınıflandırmalar arasında özellikle iki yaklaşımın öne çıktığı dikkat çekmektedir.

Literatürde en sık kullanılan modellerden ilki Campbell'in performans modeli, diğeri ise Borman ve Motowidlo'nun geliştirdiği sınıflandırmadır. Bu iki model, günümüzde performans araştırmalarının temel referans noktalarından biri haline gelmiş ve örgütsel davranış alanında iş performansının ölçülmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik birçok çalışmaya temel teşkil etmiştir (Pekerşen, 2020: 65-76).

2.2. İş Performansı Kavramının Önemi

İş performansı, bir örgütün finansal başarısı ve genel verimlilik düzeyi üzerinde doğrudan belirleyici bir etkiye sahiptir. Yüksek performans sergileyen çalışanlar, görevlerini daha etkin biçimde yerine getirerek iş süreçlerinin hızlanmasına ve kaynakların daha verimli kullanılmasına katkıda bulunurlar. Bu durum, maliyetlerin azalmasını, üretkenliğin artmasını ve dolayısıyla kârlılığın yükselmesini sağlamaktadır.

Çalışanların işlerini daha az kaynakla, daha yüksek kalite ve verimlilikle tamamlamaları, organizasyonun mali yapısını güçlendirmekte ve finansal istikrarını desteklemektedir. Dolayısıyla, iş performansının artırılması yalnızca kısa vadeli sonuçlara değil, aynı zamanda işletmenin uzun vadeli sürdürülebilirliğine de hizmet eden stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Hindarsah, 2024: 1647–1658).

İş performansının etkisi yalnızca örgütsel verimlilikle sınırlı kalmamakta, çalışanların psikolojik ve duygusal doyum düzeylerinde de kendini göstermektedir. Yüksek performans düzeyine ulaşan çalışanlar, genellikle yaptıkları işten daha fazla tatmin duymakta ve kendilerini değerli hissetmektedir. Çünkü bu çalışanlar, başarılarının kurum tarafından tanındığını ve ödüllendirildiğini görmekte, bu da motivasyonlarını artırmaktadır. İşyerinde elde edilen başarılar bireylere güven duygusu kazandırırken, aidiyet hissini de güçlendirmektedir. Çalışan memnuniyetinin artması, iş ortamındaki genel atmosferi olumlu yönde etkileyerek hem motivasyonu hem de takım içi dayanışmayı desteklemektedir.

İş tatmini yüksek olan çalışanlar, görevlerini daha özverili ve verimli biçimde yerine getirme eğilimindedir. Bu kişiler, bulundukları kurumda uzun vadeli bir kariyer planlaması yapma olasılığı daha yüksek bireylerdir. Bu durum, iş gücü devrinin azalmasına, kurumsal deneyim birikiminin korunmasına ve organizasyonun genel performansının sürdürülebilir biçimde artmasına katkı sağlamaktadır (Sardarov, 2015: 61-62).

İş performansı, yalnızca bireysel başarı açısından değil, aynı zamanda ekip çalışması ve işbirliği dinamikleri üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir. Yüksek performans gösteren çalışanlar, ekip içerisinde koordinasyonu güçlendirerek daha uyumlu bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunurlar. Bu çalışanlar, ortak hedeflere ulaşma sürecinde diğer ekip üyelerini motive eder, paylaşımcı bir iletişim kültürü geliştirir ve takımın genel verimliliğini artırır. Dolayısıyla, yüksek iş performansı ekiplerin sinerjisini güçlendirirken, işbirliği temelli başarı anlayışını da desteklemektedir. Böyle bir ortamda çalışanlar, bireysel çıkarların ötesine geçerek kurumsal hedefler doğrultusunda ortak bir

çaba sergiler. Bu durum, takım çalışmasının örgütsel hedeflere ulaşmadaki önemini vurgulamakta ve ekip içi dayanışmayı pekiştirmektedir (Hakanen vd., 2015: 45-53).

Yüksek düzeyde iş performansı aynı zamanda inovasyonun ve sürekli gelişimin temelini oluşturmaktadır. Üstün performans gösteren çalışanlar, mevcut süreçleri sorgulayıp geliştirme ve yenilikçi fikirler üretme konusunda daha isteklidir. Bu bireyler, kurumun değişen piyasa koşullarına daha hızlı ve esnek biçimde uyum sağlamasına yardımcı olurlar. Yüksek iş performansı, organizasyonlara rekabet avantajı kazandırırken, inovasyon süreçlerini de hızlandırarak sürekli gelişimi teşvik eder. Böylece örgütler, hem yenilikçi düşünceyi destekleyen hem de adaptasyon yeteneği yüksek bir yapıya dönüşür. Bu yönüyle performans, sadece mevcut başarıyı sürdürmekle kalmaz, aynı zamanda kurumun geleceğe yönelik sürdürülebilirliğini de güvence altına alır (Gartenberg vd., 2019: 1-18).

Kurumsal düzeyde değerlendirildiğinde, işletmelerin uzun vadeli başarıya ulaşabilmeleri, çalışan performansını etkin biçimde yönetmelerine bağlıdır. Çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri başarı düzeyi, örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Bu nedenle performans yönetimi sistemleri, yalnızca bireysel verimliliği ölçen mekanizmalar olarak değil, aynı zamanda işletmenin rekabet gücünü ve stratejik etkinliğini artıran birer yönetim aracı olarak da görülmektedir. Etkili bir performans değerlendirme sistemi, kurumların hem kısa vadeli verimliliğini hem de uzun vadeli rekabet üstünlüğünü destekleyen stratejik bir yapı taşını oluşturmaktadır.

Performans değerlendirme sistemleri, işletmelerin çalışanlarının bireysel katkılarını sistematik biçimde analiz etmesine ve bu analizlerden elde edilen bulgular doğrultusunda stratejik planlamalar yapmasına imkân tanıyan önemli bir yönetim aracıdır. Bu sistemler sayesinde işletmeler, çalışan performansına ilişkin somut verilere ulaşarak mevcut süreçlerini gözden geçirme, verimlilik düzeylerini ölçme ve stratejik hedeflerine ulaşmak için gerekli iyileştirmeleri planlama olanağı bulur. Dolayısıyla performans değerlendirme, yalnızca bireysel başarıyı ölçmekle kalmaz, aynı zamanda örgütün genel yönetim kapasitesine ve rekabet gücüne de doğrudan katkı sağlar (Sayıldı vd,2020: 64-66).Bu

bağlamda performans değerlendirme, işletmeler açısından hem **motivasyon artırıcı** bir unsur hem de **örgütsel hedeflerle uyumlu bir iş gücü oluşturma aracı** olarak görülmektedir. Değerlendirme sonuçları, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, onların gelişim ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirilmesine yardımcı olur. İşletmeler bu veriler doğrultusunda ödüllendirme politikalarını gözden geçirebilir, performans temelli eğitim programları planlayabilir ve kariyer gelişimi fırsatları sunabilir. Bu tür uygulamalar, çalışan bağlılığını artırırken aynı zamanda örgütsel öğrenme ve sürekli gelişim kültürünün yerleşmesine de katkı sağlar (Sarong, 2024: 740-741).

Performans değerlendirme süreci, işgörenlerin potansiyel gelişim alanlarını tespit ederek onların bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik fırsatlar yaratır. Bu süreç, bireysel performansın yükselmesine doğrudan katkıda bulunurken, dolaylı olarak örgüt genelinde verimlilik ve etkililiği de artırır. Performansın doğru, adil ve şeffaf bir şekilde ölçülmesi, yalnızca finansal göstergelerin iyileşmesine değil, aynı zamanda yönetimsel karar alma süreçlerinin de güçlenmesine hizmet eder. Böylelikle performans değerlendirme, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde etkinliği artıran stratejik bir araç işlevi görür (Şensoy, 2019).

Performans değerlendirme sistemi yalnızca mevcut başarı düzeyini ölçmekle kalmayıp, çalışanların gelecekte örgüte sağlayabilecekleri potansiyel katkılar hakkında da yönetime değerli bilgiler sunar. Bu sayede işletmeler, insan kaynağını daha verimli kullanma stratejileri geliştirebilir ve çalışanların yeteneklerini örgütsel hedeflerle daha uyumlu hale getirebilir. Performans değerlendirme aynı zamanda motivasyonel bir işlev de üstlenir; çalışanların bireysel katkıları ile kurumun genel başarısı arasındaki ilişkiyi görünür kılarak iş tatminini ve örgütsel bağlılığı güçlendirir. Adil, objektif ve şeffaf bir performans değerlendirme sistemi, hem çalışan motivasyonunu hem de kurumsal sürdürülebilirliği destekleyerek işletmenin uzun vadeli başarısını güvence altına alır (Özbozkurt vd., 2019).

2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansı, bireysel, bağlamsal ve çevresel faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenir. Bireysel düzeyde, bilişsel yetenek, motivasyon ve deneyim gibi özellikler görev performansı üzerinde güçlü bir öngörü gücü göstermiştir (Borman ve Motowidlo, 2018). Kurumsal bir bakış açısından, liderlik tarzı, çalışma ortamı ve ödül sistemleri kritik öncüller olarak işlev görür: Destekleyici liderler ve adil teşvikler, çalışanlar arasında daha yüksek performansı teşvik eder (Campbell vd., 2019). Dahası, İş Talepleri-Kaynaklar modeline göre (Bakker ve Demerouti, 2018), özerklik, geri bildirim ve gelişim fırsatları gibi iş kaynakları, iş taleplerini dengeler ve performansı artırır. Dolayısıyla, iş performansını iyileştirmek hem doğru niteliklere sahip bireylerin seçilmesini hem de içinde faaliyet gösterdikleri çalışma sisteminin sürekli olarak iyileştirilmesini gerektirir.

2.4. İş Performansının Boyutları

İş performansı, genellikle hem görev performansını hem de bağlamsal (veya rol dışı) performansı kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılır. Görev performansı, teknik çıktılar, doğruluk ve üretkenlik gibi resmi olarak tanınan ve ödüllendirilen temel iş görevlerini ifade eder. Tamamlayıcı olarak, bağlamsal performans, örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışları içerir; örnekler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı, iş birliği ve resmi gerekliliklerin ötesinde inisiyatif bulunur. Bazı çerçeveler, uyarlanabilir performansı (değişimi yönetme) ve yaratıcı performansı (yeni fikirler üretme) içerecek şekilde daha da genişler ve dinamik ortamlarda performansın yalnızca işi iyi yapmaktan daha fazlası olduğunu, aynı zamanda gelişen organizasyona olumlu katkıda bulunmak anlamına da geldiğini vurgular (Pulakos ve ark., 2019:195-200).

2.5. Bireysel ve Örgütsel Performansı

Bireysel performans, bir çalışanın kendisine verilen görev ve sorumlulukları ne ölçüde başarıyla yerine getirdiğini temsil ederken, kurumsal performans, kuruluşun stratejik hedeflerine verimli bir şekilde ulaşma konusundaki genel becerisini kapsar. Bu iki boyut birbirine bağımlıdır: Güçlü bireysel performans, daha yüksek kurumsal sonuçlara yol açar ve etkili kurumsal sistemler de bireysel mükemmelliği kolaylaştırır

(Borman ve Motowidlo, 2018). Bireysel performans, kişisel yetkinlikler, motivasyon ve iş tatmininden etkilenirken, kurumsal performans kolektif koordinasyona, liderlik kalitesine ve çalışanları kurumsal hedeflerle uyumlu hale getiren destekleyici bir kültüre bağlıdır (Bakker ve Demerouti, 2018).

Modern yönetim perspektiflerinde, sürdürülebilir kurumsal başarı, bireysel başarıların daha geniş kurumsal stratejilere entegre edilmesine dayanır. Bireysel katkıları takdir eden ve ödüllendiren kuruluşlar yalnızca üretkenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda bağlılığı ve elde tutmayı da güçlendirir (Judge ve Klinger, 2021). Bu nedenle, rekabetçi bir ortamda inovasyonu ve uyum sağlamayı sürdürmek için her iki performans düzeyi de bütünsel olarak yönetilmelidir.

2.6. Örgütlerde İş Performansı Değerlendirmenin Önemi

İş performansı değerlendirmesi, kuruluşların çalışan katkılarını ölçmesine, izlemesine ve geliştirmesine olanak tanıyarak etkili insan kaynakları yönetiminin temel taşıdır. Sistematik değerlendirme süreçleri sayesinde işverenler, yüksek performans gösteren bireyleri belirleyebilir, beceri eksikliklerini tespit edebilir ve terfi, eğitim ve ücretlendirme konularında bilinçli kararlar alabilirler (Pulakos vd., 2019). Performans değerlendirmesi ayrıca şeffaflığı ve adaleti teşvik ederek, çalışanların çabaları ve kurumsal hedefleriyle uyumlu takdir ve geri bildirim almalarını sağlar (Campbell vd., 2019: 40-53).

Performans değerlendirmesi kurumsal öğrenmeyi ve sürekli gelişimi destekler. Çalışan çıktılarını stratejik hedeflerle ilişkilendirerek kuruluşlar, değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlayabilir ve operasyonel verimliliği koruyabilir. Araştırmalar, performans değerlendirme sistemlerinin adil ve gelişimsel olarak algılandığında motivasyonu, bağlılığı ve genel iş tatminini önemli ölçüde artırdığını göstermektedir (Erdogan vd,2020: 173-201). Bu nedenle, performans değerlendirmesi yalnızca idari bir işlev değil, aynı zamanda uzun vadeli kurumsal büyüme ve çalışan katılımı için gerekli stratejik bir süreçtir.

2.7. Türkiye'de Çalışanların İş performansı ile İlgili Çalışmalar

Türkiye'de iş performansı üzerine yapılan araştırmalar, özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları literatürünün genişlemesiyle birlikte son yıllarda hızla artmıştır. Birçok ampirik çalışma, iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılığın çalışan performansının en güçlü belirleyicileri olduğunu vurgulamaktadır (Karakurum, 2020: 88-103). Kamu ve özel sektörlerde yapılan çalışmalar, adil ödüllendirme sistemlerinin, liderlik desteğinin ve iş-yaşam dengesinin çalışan verimliliğini ve üretkenliğini doğrudan iyileştirdiğini göstermiştir (Keleş, 2022). Sağlık ve eğitim sektörlerindeki araştırmalar, destekleyici yönetim, takdir ve özerkliğin çalışanların bağlılığını ve görev performansını artırdığını vurgulamaktadır (Aydın ve Taşlı, 2021: 2480-2492).

Son Türkiye çalışmaları da psikolojik sermayenin (özellikle iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik) örgütsel adalet ve performans arasındaki bağı güçlendirmede aracılık rolünü vurgulamaktadır (Göral ve Gökkaya, 2023: 145-162). Genel olarak, bu bulgular Türkiye'de iş performansını iyileştirmenin, çalışan refahını, adil değerlendirmeyi ve örgütsel güveni aynı anda destekleyen politikalar gerektirdiğini göstermektedir.

2.8. Sudan'da Çalışanların İş Performansı ile İlgili Çalışmalar

Sudan'da iş performansı araştırmaları, ülkenin sosyo-ekonomik ve idari yapısını yansıtan kamu hizmeti kurumları, sağlık kuruluşları ve eğitim sektörlerine odaklanmıştır. Araştırmalar, sınırlı kaynakların, siyasi istikrarsızlığın ve yetersiz çalışma koşullarının çalışanların iş tatminini ve performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Ahmed ve Ismail, 2020: 45-54). Ancak daha yeni analizler, çalışan gelişimi ve motivasyonuna öncelik veren kuruluşlarda performans sonuçlarında kademeli bir iyileşme olduğunu vurgulamaktadır (Abdalla ve Osman, 2022: 183-194). Araştırmalar ayrıca, dönüşümsel liderlik ve etkili iletişimin Sudan kurumlarında daha yüksek iş performansına önemli ölçüde katkıda bulunduğunu göstermektedir (Elnour, 2021: 67-79). Güçlü bir kurumsal aidiyet duygusu ve etik yönetim uygulamalarının bağlılığı artırdığı ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı bulunmuştur. Zorluklara rağmen, Sudan'da performans

yönetim sistemlerini iyileştirme çabaları artmakta ve özellikle kamu sektörü reformlarına ve çalışan güçlendirme stratejilerine odaklanılmaktadır.

2.9. İş Performansı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar

Dünya çapında çok sayıda çalışma, çeşitli örgütsel bağlamlarda iş performansının belirleyicilerini ve sonuçlarını incelemiştir. Uluslararası araştırmalar, liderlik tarzının, duygusal zekânın, örgüt kültürünün ve motivasyonun çalışan performansını artırmada önemli roller oynadığını sürekli olarak desteklemektedir (Yang vd., 2024: 688). Batı bağlamlarında, iş performansı genellikle yenilikçiliği ve proaktif davranışı teşvik eden işe bağlılık ve psikolojik güvenlik gibi yapılarla ilişkilendirilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2017:273-285). Aynı zamanda, kültürlerarası çalışmalar, performansın anlamının ve itici güçlerinin ulusal ve kültürel değerlere göre farklılık gösterdiğini göstermektedir. Örneğin, kolektivist kültürler ekip çalışmasına ve sadakate vurgu yaparken, bireyci bağlamlar daha çok özerkliğe ve başarıya odaklanır (Judge ve Klinger, 2021:165-182). Bu bulguların bir araya gelmesi, iş performansının yalnızca örgütsel mekanizmalar tarafından değil, aynı zamanda daha geniş sosyo-kültürel etkiler tarafından da şekillendirilen çok boyutlu bir kavram olduğunu vurgulamaktadır.

ÜÇÜNÇÜ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, bir çalışanın işi ve çalışma ortamı hakkında yaptığı duygusal ve bilişsel değerlendirmeyi ifade eder. Bireylerin işlerinin farklı yönleri (ücret, ilişkiler, takdir ve ilerleme fırsatları dahil) hakkında nasıl hissettiklerini kapsar ve profesyonel rollerinde deneyimledikleri genel tatmin duygusunu yansıtır (Judge vd., 2017: 356-374). Örgütsel psikolojide iş tatmini, çalışan performansının, örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma niyetlerinin temel bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Ayrıca, memnun çalışanlar daha düşük stres seviyeleri ve daha yüksek bağlılık seviyeleri gösterme eğiliminde olduğundan, psikolojik refahla da yakından bağlantılıdır (Locke, 2018: 67-83).

Modern yönetim bakış açılarına göre, iş tatmini yalnızca bir sonuç değil, aynı zamanda örgütsel başarının stratejik bir itici gücüdür. Destekleyici liderlik, adil ödül sistemleri ve gelişim fırsatları geliştiren kuruluşların, yetenekli çalışanları elde tutma ve motive bir iş gücünü sürdürme olasılığı daha yüksektir (Spector, 2019). Dolayısıyla, iş tatmini hem örgütsel sağlığın bir yansıması hem de sürdürülebilir üretkenliğin bir göstergesi olarak hizmet eder.

3.2. İş Tatmini Kavramanın Boyutları

İş tatmini kavramı çok boyutludur ve bir çalışanın tatmin düzeyini topluca belirleyen iş deneyiminin çeşitli yönlerini kapsar. Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından önerilen en yaygın kabul gören modellerden biri, beş temel boyut belirler:

İşin kendisi: Görev çeşitliliği, özerklik ve sorumluluk da dahil olmak üzere işin niteliği.

Ücret: Algılanan adalet ve ücret yeterliliği.

Terfi fırsatları: Kariyer gelişimi ve ilerleme potansiyeli.

Denetim: Liderlik ve yönetim desteğinin kalitesi.

İş arkadaşları: Ekip içindeki sosyal ilişkiler ve iş birliği.

Daha sonraki çalışmalar, bu boyutları kurumsal kültür, iş güvencesi ve iş-yaşam dengesini de içerecek şekilde genişletmiştir (Judge ve Klinger, 2021:165-182). Bu boyutların her biri, bireysel beklentilere, değerlere ve kültürel bağlama bağlı olarak çalışanları farklı şekilde etkiler. Örneğin, kolektivist toplumlarda kişilerarası ilişkiler ve ekip çalışması memnuniyetin daha güçlü belirleyicileriyken, bireyci kültürlerde kişisel başarı ve özerklik daha baskın faktörlerdir (Huang ve Gamble, 2018: 23-30). Bu boyutları anlamak, kuruluşların memnuniyetin hem içsel hem de dışsal motivasyonlarını ele alan bütünsel stratejiler tasarlamalarına yardımcı olur ve sonuçta daha yüksek bağlılık ve performansı teşvik eder.

3.3. İş Tatmini ile İlişkili Kavramlar

3.3.1. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi

Motivasyon, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların bireysel farklılıklarını, değerlerini ve kültürel eğilimlerini dikkate alarak onların belirli bir çaba düzeyinde çalışmalarını sağlayan temel bir itici güç olarak tanımlanmaktadır. Çalışan motivasyonu, sadece iş ortamında gösterilen performansı değil, aynı zamanda bireyin iş dışındaki yaşamında da kişisel ihtiyaçlarını karşılama ve tatmin olma düzeyini etkileyen aracı bir faktör olarak görülmektedir. Başka bir ifadeyle, motivasyon bireyi hem örgütsel hedeflere yönlendiren hem de kişisel doyumu destekleyen bir süreçtir (Yüksel ve Kazak, 2022).

Motivasyon, bireyleri belirli bir hedefe ulaşmak için harekete geçiren ve davranışlarını yönlendiren tüm içsel ve dışsal güdülerin toplamıdır. Literatürde yapılan çok sayıda araştırma, motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani çalışanlar motive olduklarında, işlerinden daha fazla tatmin duymakta; tatmin düzeyi arttıkça da motivasyonları güçlenmektedir. Bu karşılıklı etkileşim, örgütlerde verimliliğin ve çalışan bağlılığının artmasına önemli katkılar sunmaktadır (Yılmaz, 2017: 441-443).

3.3.2. İş Tatmini ve Performans İlişkisi

Performans, belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen planlı faaliyetlerin sonucunda elde edilen niteliksel veya niceliksel çıktıların genel ifadesidir. Başka bir ifadeyle performans, bireyin veya örgütün önceden belirlenmiş amaçlara ulaşma derecesini ortaya koyan bir ölçüttür (Yeşil, 2016).

Bireysel düzeyde değerlendirildiğinde iş performansı, çalışanın belirli bir süre zarfında kendisine verilen görevi ne ölçüde yerine getirdiğini gösteren bir sonuçtur. İş tatmini ise çalışanın iş ortamı, görev tanımı, aldığı ücret, yükselme fırsatları, iş güvenliği ve işin doğası gibi unsurlar hakkındaki genel değerlendirmesini ifade etmektedir. Özellikle hizmet sektöründe, örneğin otel işletmelerinde, bu unsurlar çalışanların performansını doğrudan etkileyen temel faktörler arasında yer almaktadır (Ünal vd., 2021: 918-935).Dolayısıyla, iş koşullarının adil, güvenli ve motive edici olduğu ortamlarda çalışanların görevlerini yüksek bir performansla yerine getirmeleri beklenir. Böyle durumlarda elde edilen sonuçlar olumlu olurken, iş tatmininin düşük olduğu veya motivasyonun yetersiz kaldığı durumlarda performansın düşmesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda düşük performans, çalışan başarısının azaldığını ve örgütsel hedeflere ulaşmada aksaklıkların yaşandığını göstermektedir (Selvitopu ve Taş, 2020: 23-42).

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki, bireyin işine yönelik olumlu ya da olumsuz duygular geliştirmesiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu iki değişkenin etkileşimine dair literatürde temelde iki farklı yaklaşım öne çıkmaktadır. İlk görüşe göre, çalışanların yüksek performans sergilemeleri sonucunda işveren tarafından takdir edilmesi veya ödüllendirilmesi, onların iş tatminini artırmaktadır. Yani, performans çalışan memnuniyetinin belirleyicisi konumundadır. İkinci görüş ise bunun tersini savunmakta; bireyin yaptığı işten tatmin duyması, doğal olarak daha yüksek performans göstermesine yol açtığını öne sürmektedir. Bu bakış açısına göre çalışan, işinden ne kadar tatmin olursa, performans düzeyi de o oranda yükselir (Katebi vd, 2022: 21:42).

Her ne kadar bu konuda farklı teorik yaklaşımlar ileri sürülmüş olsa da, yapılan ampirik araştırmalar performans ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu

açıkça ortaya koymaktadır. Literatürdeki pek çok çalışma, bu iki kavramın birbirini karşılıklı olarak etkilediğini ve birinin artmasının diğerini de olumlu yönde tetiklediğini göstermektedir (Katebi vd, 2022: 21:42).

Ahmad ve arkadaşlarının (2010) gerçekleştirdiği araştırma da benzer bir sonuca ulaşmış, çalışanların yüksek performans sergilediklerinde işlerinden daha fazla tatmin duyduklarını, iş tatmini arttıkça da performanslarının yükseldiğini ortaya koymuştur. Özellikle hizmet sektöründe, örneğin otel işletmelerinde bu ilişki daha belirgindir; çünkü çalışan memnuniyeti, sunulan hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti üzerinde doğrudan etki yaratmaktadır.Bu nedenle, günümüz işletmeleri rekabet avantajı elde etmek ve sürdürülebilir bir başarı yakalamak için çalışanlarını tatmin etmeye büyük önem vermektedir. Çalışanlarının hem duygusal hem de mesleki tatminini artırmayı başaran kurumlar, doğal olarak daha yüksek performans düzeylerine ulaşmakta ve örgütsel hedeflerine daha kolay erişmektedir. Otel işletmeleri açısından da çalışan tatmini, hizmet kalitesinin ve rekabet gücünün korunmasında temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çınar ve Dalaman, 2024: 225-230).

3.3.3. İş Tatmini ve Verimlilik İlişkisi

Verimlilik, bir işin doğru zamanda, uygun kaynaklarla, en az maliyetle ve en yüksek kaliteyle tamamlanması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle verimlilik, bir işletmede kullanılan girdi miktarına oranla elde edilen kaliteli ürün veya hizmetlerin toplamını ifade eder. Bu tanım, hem zaman hem maliyet hem de çıktı kalitesi açısından iş süreçlerinin etkinliğini ölçen temel bir göstergedir (Özpehlivan, 2018).

Verimlilik kavramı yalnızca üretim çıktılarıyla değil, aynı zamanda insan kaynağının etkin kullanımıyla da doğrudan ilişkilidir. İşletme açısından verimlilik, girdilerde herhangi bir artış olmaksızın çıktı miktarının artırılması anlamına gelirken, çalışanlar açısından bu kavram genellikle mutluluk ve iş doyumu ile eşdeğer tutulmaktadır. Literatürde her ne kadar çalışanların tatmin düzeyleri ile verimlilik arasındaki ilişkinin sanıldığı kadar güçlü olmadığı yönünde görüşler bulunsa da iş tatmininin çeşitli örgütsel ve psikolojik faktörler aracılığıyla verimliliği etkilediği genel

kabul görmektedir. Özellikle çalışan davranışlarının kısıtlanmadığı, yaratıcılığa ve özerkliğe imkân tanıyan ortamlarda, iş tatmini ile verimlilik arasındaki bağın daha güçlü olduğu ifade edilmektedir (Yetgin, 2024).Diğer bir bakış açısına göre, iş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişkinin yöneticilik ve üst kademe görevlerde daha belirgin biçimde ortaya çıktığı öne sürülmektedir. Çünkü bu pozisyonlarda çalışan bireyler, karar alma süreçlerinde daha fazla özerklik sahibi olduklarından, işlerinden elde ettikleri tatmin doğrudan performans ve verimlilik düzeylerine yansımaktadır (Yetgin, 2024: 268-286).

Günümüzde işletmelerin en değerli üretim faktörü olarak insan kaynağı ön plana çıkmaktadır. İnsan kaynağının verimli kullanımı, işletmelere yalnızca üretim artışı sağlamamakta, aynı zamanda kalite, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik açısından da rekabet avantajı sunmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin çağdaş yönetim anlayışını benimsemeleri, çalışan memnuniyetine önem vermeleri ve örgütsel bağlılığı güçlendirmeleri, uzun vadede verimlilik artışının temel koşulu olarak değerlendirilmektedir. İşgören tatmininin sağlanması, işletmenin hedeflerine daha etkin biçimde ulaşmasına ve sürdürülebilir başarının kalıcı hale gelmesine katkı sağlamaktadır (Yücekaya ve Polat, 2020: 1267–1284).

3.3.4. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Yaşam doyumu, bireyin yaşamında deneyimlediği olumlu duyguların yoğunluğunu ve sürekliliğini ifade eden bir kavramdır. Kişinin yaşamında olumsuz duyguların ağırlık kazanması ise mutsuzluk, umutsuzluk ve psikolojik çöküntüye yol açmaktadır. Başka bir ifadeyle yaşam doyumu, bireyin yaşamını kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda değerlendirmesi ve bu değerlendirmenin sonucunda yaşamından ne derece memnun olduğunu ortaya koymasıdır (Tükenmez, 2019).

Çalışanlar açısından yaşam doyumu, bireyin yaşamında elde etmeyi arzuladıkları ile gerçekte sahip oldukları şeyleri karşılaştırmaları sonucunda oluşan bir memnuniyet düzeyidir. Bu anlamda yaşam doyumu, yalnızca bireyin iş yaşamıyla değil, çalışma dışındaki kişisel yaşamı ile de yakından ilişkilidir. Çalışanın hem işteki hem de özel yaşamındaki beklenti ve standartları, genel yaşam doyumunun şekillenmesinde belirleyici

rol oynar.Bu standartlar bireysel olarak belirlenebileceği gibi, toplumun genel değerleri ve ortak kabulleri doğrultusunda da biçimlenebilmektedir. Dolayısıyla bir bireyin yaşam doyumu, farklı yaşam alanlarında elde ettiği tek tek doyumların toplamı değil, bu doyumların kişinin kendi değer sistemi ve hedefleriyle ne ölçüde örtüştüğüne dair bütüncül bir değerlendirmesidir. Bu yönüyle yaşam doyumu, çalışanın sadece işteki başarısını değil, genel yaşam kalitesini ve psikolojik iyi oluş düzeyini de yansıtan önemli bir göstergedir (Söyük, 2018: 436-448).

3.3.5. Yaşam Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Yaşam doyumu kavramına ilişkin literatür incelendiğinde, bu olgunun tanımının hem araştırmanın konusuna hem de bireylerin kişisel algılarına göre farklı biçimlerde yorumlandığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar, yaşam doyumunun sabit bir anlam taşımadığını; aksine bireysel, kültürel ve çevresel koşullara bağlı olarak değişken bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kavramın tanımlanmasında araştırmacıların belirli faktörlere dikkat çekme eğiliminde olduklarını da göstermektedir. Bireylerin yaşam doyumlarını etkileyen başlıca etmenler şu şekilde sıralanabilir (Sancı, 2017):

- Yaşamı anlamlı bulmak ve hayata farklı anlamlar yükleyebilmek,
- Günlük yaşamdan zevk almak,
- Olumlu ve dengeli bir benlik algısına sahip olmak,
- Fiziksel sağlığın yerinde olması,
- Kişisel hedefler ile yaşam koşullarının uyum içinde bulunması,
- Sosyal ilişkilerin destekleyici ve tatmin edici nitelikte olması,
- Ekonomik güvenceye sahip olmak.

Yaşam doyumu ile iş tatmini arasında güçlü bir karşılıklı ilişki olduğu bilinmektedir. Çalışanların yaşam doyumlarının temeli çoğunlukla aile yaşantısına ve sosyal destek düzeyine dayanmaktadır. Aile içinde huzur bulamayan veya duygusal açıdan

doyuma ulaşamayan bireylerin işlerine karşı ilgisiz, motivasyonsuz ve düşük performanslı oldukları sıklıkla gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışanın işinden aldığı tatmini olumsuz yönde etkileyerek genel yaşam doyumunu da azaltmaktadır.Öte yandan, gününün büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren bireylerin işlerinden memnun olmamaları da yaşam tatminlerini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki çift yönlü bir etkileşim içindedir; iş doyumu yüksek olan bireylerin yaşamdan daha fazla tatmin duydukları, yaşam doyumu yüksek bireylerin ise işlerinde daha mutlu ve üretken oldukları görülmektedir.

Bu alanda yapılan araştırmaların bir kısmı iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi doğrudan doğrusal bir ilişki modeliyle açıklarken, diğer bazı çalışmalar bu ilişkinin kişisel, demografik veya psikososyal faktörlerle nasıl şekillendiğini irdelemiştir. Özellikle yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, sosyal destek ve kişilik özellikleri gibi bireysel değişkenlerin bu ilişkiyi güçlendiren ya da zayıflatan önemli etkenler olduğu belirtilmektedir (Rençber, 2019).

Güner ve arkadaşlarının (2014) gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, iş tatmini ile yaşam doyumu arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Aynı şekilde, Gök ve çalışma arkadaşları (2016) da benzer bulgular elde etmiş ve iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin genel yaşam doyumlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir.

3.3.6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı ve iki yönlü bir etkileşim söz konusudur. Çalışanların işlerinden duydukları tatmin, örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırmakta; aynı şekilde, örgüte güçlü bir aidiyet hisseden bireyler de işlerinden daha fazla tatmin duymaktadır. Başka bir ifadeyle, işinden memnun olan çalışanlar işletmelerine karşı yüksek düzeyde bir sadakat ve sorumluluk bilinci geliştirirken, düşük tatmin düzeyine sahip bireylerin ise örgütsel hedeflere zarar verebilecek olumsuz tutum ve

davranışlar sergileme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Özer ve Aksu, 2022: 621–640).

Literatürde bu ilişkiyi açıklamak için çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bu modellerden ilki, iş tatminini örgütsel bağlılığın temel belirleyicisi olarak gören yaklaşımdır. Bu bakış açısına göre, çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları, onların örgüte olan bağlılıklarını güçlendiren en önemli faktörlerden biridir (Kuas, 2024).Bir diğer yaklaşım ise iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı nedensellik ilişkisi bulunduğunu öne sürmektedir. Bu görüşü savunan araştırmacılara göre, iş tatmini yalnızca bağlılığı artırmakla kalmaz, aynı zamanda güçlü bir örgütsel bağlılık da bireyin işinden duyduğu tatmini pekiştirir. Bu çift yönlü etkileşimi destekleyen isimler arasında Bluedrn (1982), Michael ve Spector (1982), Williams ve Hazer (1986) ile Mathieu (1991) yer almaktadır.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramları birbirleriyle yakından ilişkili olsa da, temelinde farklı duygusal ve bilişsel dinamiklere dayandıkları söylenebilir. İş tatmini, bireyin yaptığı işi sevmesi ve bu işten memnuniyet duymasıyla ilişkilidir. Diğer yandan, örgütsel bağlılık "çalıştığım kurumu seviyorum" düşüncesine dayanır; yani çalışanın işinden ziyade bağlı bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği aidiyet duygusunu ifade eder (Keleş, 2022).Bu iki kavram arasındaki bir diğer fark, süreklilik açısından ortaya çıkmaktadır. İş tatmini çoğu zaman kısa vadeli ve duruma bağlı bir duygu durumu olarak değişkenlik gösterebilirken, örgütsel bağlılık daha uzun süreli ve kalıcı bir tutumdur. Çalışan bir işten zaman zaman tatmin olmayabilir; ancak güçlü bir örgütsel bağlılık söz konusuysa, birey kurumuna olan sadakatini koruyabilir.

Değerlendirme odağı açısından da iki kavram arasında fark bulunmaktadır. İş tatmini, bireyin yaptığı işin niteliğini, koşullarını ve elde ettiği sonuçları değerlendirerek ulaştığı kişisel memnuniyet düzeyini yansıtırken; örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü bir bütün olarak algılayıp kuruma yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirir. Başka bir ifadeyle, iş tatmini bireyin "işine yönelik duygusal tepkisini", örgütsel bağlılık ise "örgütüne yönelik psikolojik bağını" temsil eder (Güçtekin, 2024).

3.4. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini, çalışanların işleri hakkında olumlu hissetme derecesini ifade eder; bu da tatmin, coşku ve işten ve iş ortamından memnuniyet duygularını içerir. Çalışanlar iş tatmini yaşadıklarında, takdir yetkisine dayalı çaba gösterme, yaratıcılık sergileme, kurumsal hedeflere bağlı kalma ve kurumda daha uzun süre kalma olasılıkları daha yüksektir; bunların tümü kurumsal istikrara ve rekabet avantajına katkıda bulunur. Örneğin, sistematik bir inceleme, bir bireyin ilgi alanları ile işi arasındaki uyumun iş tatminini önemli ölçüde öngördüğünü bulmuştur (Hoff vd., 2020).

İş tatmini, işten ayrılma, devamsızlık ve tükenmişlik gibi olumsuz iş yeri sonuçlarını azaltmada önemli bir rol oynar. Destekleyici liderlik, anlamlı görevler, gelişim fırsatları ve adil koşullarla karakterize edilen tatmin edici bir çalışma ortamı yaratarak kuruluşlar, morali artırabilir ve daha yüksek üretkenlik seviyelerini koruyabilirler. Dahası, memnun çalışanların daha geniş yaşam alanlarına olumlu yansımalar yaşama olasılığı daha yüksektir ve bu da iş performanslarını ve bağlılıklarını güçlendirir (Hoff vd., 2020:1-16). Dolayısıyla, iş memnuniyetini artırmak yalnızca bir insan kaynakları girişimi değil, aynı zamanda sürdürülebilir kurumsal başarı ve çalışan refahı için temel bir stratejik zorunluluktur.

3.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

3.5.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, bu kavramın bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterebildiğini ortaya koymuştur (Büyükyılmaz vd., 2019: 31).

3.5.1.1. Yaş Faktörü

Çalışanların yaşı, iş tatminini etkileyen en önemli bireysel değişkenlerden biridir. Günümüzde dünya nüfusunun hızla yaşlanmasıyla birlikte, işgücü içindeki yaş ortalaması da giderek artmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerinden beklentilerini ve tatmin düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Araştırmalar, bireylerin yaş ilerledikçe sosyal,

duygusal ve mesleki yönden daha fazla dengeye ulaştıklarını ve bu nedenle işlerinden daha yüksek düzeyde tatmin duyduklarını göstermektedir (Bayramlık vd., 2015: 9).

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki çoğunlukla pozitif yönlü olarak saptanmıştır. Çalışanlar yaşlandıkça, işlerine yönelik beklentileri daha gerçekçi hale gelmekte ve mesleki deneyimleri arttıkça iş ortamına uyumları güçlenmektedir. Buna karşılık, genç çalışanların genellikle yüksek beklentiler içinde oldukları; örneğin kısa sürede terfi etme ya da daha iyi bir pozisyona geçme arzularının, iş tatminsizliği yaşamalarına neden olabildiği belirtilmektedir. Bu bağlamda, yapılan çalışmalar yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını, genç çalışanların ise kıdemli çalışanlara kıyasla daha düşük tatmin düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Elibüyük ve Güney, 2020).

Yaş faktörü, bireylerin işe ve kariyere bakış açılarını da etkilemektedir. Genç çalışanlar, eğitim aldıkları alanda istihdam edilme imkânı bulduklarında genellikle işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bunun aksine, kendi alanlarının dışında çalışan genç bireyler, mesleki doyum eksikliği yaşayabilmekte ve bu durum genel iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, yaşın iş tatmini üzerindeki etkisi yalnızca biyolojik bir değişken değil, aynı zamanda bireyin yaşam deneyimleri, kariyer hedefleri ve mesleki uyumu ile de yakından ilişkilidir.

İşletmeler, işe alım süreçlerinde yaş faktörünü önemli bir değişken olarak dikkate almaktadır. Araştırmalar, yaş ilerledikçe çalışanların işlerinden duydukları tatminin arttığını göstermektedir. Bu durum, araştırmacılar tarafından üç temel yaklaşımla açıklanmaktadır. Birincisi, bireyler yaşlandıkça işlerinden elde ettikleri tatmin azalsa bile, yaşamlarının diğer alanlarından sağladıkları doyum bu eksikliği dengelemektedir. İkinci açıklamaya göre, yaşlı çalışanlar iş seçiminde daha bilinçli davranmakta, kendilerine uygun ve sevdikleri işleri tercih ettikleri için daha yüksek bir iş tatmini yaşamaktadırlar. Üçüncü açıklamada ise, bireylerin zaman içinde kendilerini mutlu etmeyen işlerden ayrıldıkları, dolayısıyla iş hayatında kalanların genellikle tatmin düzeyi yüksek bireyler olduğu belirtilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında, literatürde yaş ile iş tatmini

arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Özpehlivan, 2019: 49).

3.5.1.2. Cinsiyet Faktörü

Cinsiyet de iş tatminini etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Genel olarak, bireylerin iş yönelimleri ve bu yönelimlerin iş tatminine etkisi, kadınlar ve erkekler arasında belirgin farklılıklar göstermektedir. Araştırmalar, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar arasında da iş tatmini açısından anlamlı farklar olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini, büyük ölçüde bireyin mesleki konumu ve kariyer olanaklarıyla ilişkilidir. Özellikle üst düzey pozisyonlarda görev yapan kadınların terfi olanaklarının erkeklere göre daha sınırlı olduğu ve bu durumun kadın çalışanların iş tatmini düzeyini düşürdüğü belirtilmektedir (Özpehlivan, 2019: 49).

Toplumsal cinsiyet rolleri de bu farklılığın oluşmasında etkili bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Geleneksel bakış açısına göre kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve aile içi sorumluluklarla ilgilenmesi; erkeklerin ise dışarıda gelir getirici işlerde çalışarak ailenin geçimini sağlaması beklenmektedir. Bu toplumsal roller, kadınların iş yaşamındaki deneyimlerini sınırlandırmakta ve iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın çalışanlar mesleklerinde uzmanlaşsalar dahi, ev ve iş sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlanmakta; bu durum onların işlerinden duydukları tatmini azaltmaktadır (Başol ve Çömlekçi, 2020: 17-25).

3.5.1.3. Medeni Durum

Çalışanların medeni durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisi uzun süredir araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur. Yapılan çalışmalarda, evli bireylerin genellikle bekar çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin duydukları tespit edilmiştir. Bu durumun, evliliğin bireylere getirdiği sorumluluk bilinci, düzen ve istikrar duygusu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Evli çalışanlar, ailevi sorumluluklarının farkında olduklarından işlerine karşı daha saygılı ve disiplinli bir tutum sergilemekte, bu da iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir.Bununla birlikte, bazı araştırmalar medeni durumun iş tatmini üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Yani, iş tatmininin yalnızca evlilik statüsüne bağlı olmadığı, iş ortamı, çalışma koşulları, ücret ve yönetsel tutum gibi faktörlerin de belirleyici olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenle literatürde yer alan bulgular arasında farklılıklar bulunmakta; bazı çalışmalarda evliliğin tatmini artırdığı, bazılarında ise etkisinin sınırlı ya da önemsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aygün, 2019: 23).

3.5.1.4. Eğitim Düzeyi

Araştırmalar, çalışanların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eğitim, bireylerin beklentilerini, kariyer hedeflerini ve işten elde ettikleri doyumu doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Genel eğilim, eğitim seviyesi arttıkça bireylerin işlerinden beklentilerinin de yükseldiği yönündedir. Bu nedenle, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla daha az tatmin yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, eğitimli bireylerin kariyer fırsatları, ücret düzeyi veya terfi beklentileri karşılanmadığında daha kolay tatminsizlik yaşamalarıdır (Özpehlivan, 2019: 50).Buna karşılık, bazı sektörlerde eğitim düzeyi arttıkça iş tatmininin de yükseldiği bulgularına rastlanmaktadır. Örneğin, lisansüstü eğitim düzeyindeki hemşirelerin iş tatmini, lisans ve altı eğitim seviyesindekilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun aksine, otomotiv sektöründe yapılan bir araştırma, yüksek eğitimli çalışanların düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla daha az iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu farklılıklar, işin niteliği, sektörel beklentiler, kariyer fırsatları ve bireysel değerlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin çok boyutlu olduğunu göstermektedir.

Mesleki açıdan değerlendirildiğinde, eğitimin iki temel işlevi bulunduğu söylenebilir: fonksiyonel ve sembolik. Eğitim, bireyin belirli bir amaca ulaşmak için doğrudan bilgi, beceri ve yetkinlik kazanma aracı olarak kullanıldığında fonksiyonel bir işleve sahiptir. Bu durumda eğitim, bireyin mesleki yeterliliğini artırarak iş yaşamında somut katkılar sağlamaktadır. Buna karşın, eğitim yalnızca bir statü göstergesi olarak görülüp, bireye gerçek bir mesleki fayda sağlamadığında ise sembolik bir işleve dönüşmektedir.

Çalışanların eğitimden nasıl yararlandıkları, iş tatminlerini doğrudan etkilemektedir. Eğitim, bireyin çalışma hayatında işini daha verimli ve bilinçli bir şekilde yapmasına olanak tanıyorsa, bu durum yüksek düzeyde iş tatmini yaratmaktadır. Eğitim, yalnızca bir formalite veya sembolik kazanım olarak kalıyor ve mesleki performansa anlamlı bir katkı sağlamıyorsa, çalışanlarda düşük düzeyde iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, eğitimin iş yaşamına fonksiyonel olarak entegre edilmesi hem bireysel tatmin hem de örgütsel verimlilik açısından kritik bir öneme sahiptir (Ayar, 2017: 20–21).

3.5.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

3.5.2.1. Ücret ve Yükselme Olanakları

Ücret, çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyini doğrudan etkileyen en önemli kurumsal faktörlerden biridir. Bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği kazancın, yaşam standartlarını karşılayabilecek düzeyde olması iş tatminini büyük ölçüde belirlemektedir. Araştırmalar, çalışanların gelir düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyin emeğinin karşılığını adil bir biçimde aldığına inanması ve kazancının yaşam koşullarına uygun olması, onun işinden aldığı tatmini artırmaktadır. Ücret düzeyi yükseldikçe, bireyin motivasyonu, işine olan bağlılığı ve performansı da paralel biçimde artış göstermektedir (Özpehlivan, 2019: 50).Bununla birlikte, çalışanların kariyerlerinde ilerleme fırsatına sahip olmaları da iş tatminini etkileyen kritik bir unsurdur. Adil bir ödüllendirme sistemi ve şeffaf terfi süreçleri, bireylerin kurumlarına duydukları güveni güçlendirmekte ve çalışma isteğini artırmaktadır. İşyerinde kariyer basamaklarının açık ve ulaşılabilir olması, çalışanların geleceğe yönelik umutlarını desteklemekte, böylece iş tatminini yükseltmektedir. Literatürde, terfi ve kariyer gelişimi fırsatlarının iş tatminini artırdığı; üst. düzey pozisyonlarda çalışan bireylerin tatmin düzeylerinin alt kademelerdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

3.5.2.2. Çalışma Şartları ve Çalışma Ortamı

İş ortamının fiziksel ve psikolojik açıdan uygun koşullara sahip olması, çalışanların iş tatmini düzeyini doğrudan belirleyen bir diğer faktördür. Bireylerin görevlerini eksiksiz,

verimli ve güvenli bir şekilde yerine getirebilmeleri için iş ortamının gerekli araç, ekipman ve teknolojik donanımlarla desteklenmesi gerekmektedir. İş güvenliği standartlarının sağlanması, çalışanların yalnızca fiziksel sağlığını değil, psikolojik iyi oluşunu da korumaktadır.

Çalışma ortamında sağlanan huzurlu ve destekleyici bir iklim, çalışanların motivasyonunu artırarak performans üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Bu kapsamda, güvenli, sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak, yalnızca verimliliği değil, çalışanların işlerine duydukları aidiyeti de güçlendirmektedir. Dolayısıyla, iş koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma ortamının çalışan ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi hem bireysel tatmini hem de örgütsel başarıyı artıran temel bir unsurdur (Gamal vd., 2022: 486–493).

3.5.2.3. İş Güvenliği ve Sağlık Koşulları

İş güvenliği, çalışanların karşılaşabileceği tehlike ve risklerin en aza indirilmesini ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlayan bir süreçtir. Sağlık koşulları ise, çalışanların fiziksel ve ruhsal iyi oluşunu korumaya yönelik uygulamaları ve işyerindeki sağlık hizmetlerini kapsar. Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik standartlarının yüksek düzeyde olması, çalışanların kendilerini korunmuş ve değerli hissetmelerine katkı sağlar. Bu durum, yalnızca çalışanların fiziksel güvenliğini değil, aynı zamanda psikolojik tatminini de destekler. Buna karşılık, iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği veya sağlık koşullarındaki eksiklikler, çalışanlarda kaygı, stres ve güvensizlik duygularını artırmakta; bu da iş tatminini düşürmektedir. Güvenli bir iş ortamı hem bireysel mutluluğu hem de örgütsel verimliliği artıran temel unsurlardan biridir (Demir, 2023).

3.5.2.4. İşin Niteliği

Bir çalışanın yaptığı işten keyif alması, iş tatmininin en önemli belirleyicilerindendir. Bireyin ilgi alanına hitap etmeyen, monoton veya zorunlu olarak yürütülen bir işte çalışması, tatmin düzeyinin düşmesine yol açar. Buna karşın, çalışana öğrenme fırsatı sunan, yaratıcılık gerektiren ve bireysel sorumluluk içeren görevler iş

tatminini artırmaktadır. Çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri, problem çözme becerilerini geliştirebilecekleri görevlerde bulunmaları, onların işe olan bağlılıklarını güçlendirir.Öte yandan aşırı sorumluluk yüklenmesi veya rol belirsizliği, çalışanlarda stres ve tükenmişlik duygularına neden olabilir. Bu nedenle, işin karmaşıklık düzeyinin ne çok yüksek ne de çok düşük olması, tatmin düzeyini korumak açısından en uygun dengeyi sağlamaktadır (Dinler, 2019).

3.5.2.5. Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Tutumları

Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları, kurum içi iklimin niteliğini ve örgütsel kültürün gücünü belirleyen temel faktörlerden biridir. Adil, saygılı, açık iletişime dayalı ve destekleyici bir yönetim anlayışı, çalışanların kuruma olan güvenini artırarak iş tatminini yükseltmektedir. Araştırmalar, yöneticilerinin çalışanlarına karşı olumlu, tutarlı ve yapıcı bir yaklaşım sergilediği ortamlarda, iş tatmininin ve bağlılığın önemli ölçüde arttığını göstermektedir.
Dolayısıyla, yöneticilerin çalışanlarla kurdukları ilişki biçimi, yalnızca verimlilik açısından değil, aynı zamanda kurumun etik atmosferi ve psikolojik güvenliği bakımından da belirleyici bir rol oynamaktadır (Dinler, 2019).

3.6. İş Tatminsizliğinin Dezavantajları

İş tatminsizliği hem bireysel refahı hem de kurumsal performansı olumsuz etkileyebilecek kritik bir örgütsel sorun teşkil eder. Düşük iş tatmini yaşayan çalışanlar, motivasyon düşüklüğü, devamsızlık ve üretkenlikte düşüş gösterme eğilimindedir ve bu da departmanlar arasında verimsizliğe yol açar (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2017). Kronik iş tatminsizliği, özellikle sağlık ve eğitim gibi yüksek stresli mesleklerde duygusal tükenmişliğe ve tükenmişliğe de katkıda bulunur (Maslach ve Leiter, 2021). Zamanla, bu durumlar yalnızca bireysel ruh sağlığına zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda kurumun işten ayrılma oranlarını, eğitim maliyetlerini ve işe alım giderlerini de artırır.

Tatminsiz çalışanların iş birlikçi davranışlarda bulunma olasılığı daha düşüktür, daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterirler ve hatta geri çekilme veya ihmal gibi verimsiz çalışma davranışları sergileyebilirler (Spector, 2021). Bu tür sonuçlar ekip

çalışmasını zayıflatır ve genel kurumsal morali düşürür. Dolayısıyla, iş tatminsizliğinin etkili liderlik, iletişim ve tanıma sistemleriyle ele alınması hem işgücü istikrarının hem de uzun vadeli örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır.

3.7. Türkiye'de Çalışanların İş Tatmini İle İlgili Çalışmalar

Türkiye'de iş tatmini çeşitli sektörlerde yaygın olarak incelenmiş ve bulgular çalışma ortamının, liderliğin ve örgütsel adaletin önemini vurgulamıştır. Keleş (2022) tarafından yapılan araştırma, dönüşümsel liderlik tarzlarının güven ve yetkilendirmeyi teşvik ederek çalışanların tatmin düzeylerini önemli ölçüde artırdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, sağlık ve eğitim sektörlerinde yapılan çalışmalar, adil ücretlendirme, kariyer ilerleme fırsatları ve olumlu iş yeri ilişkilerinin iş tatmininin temel belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır (Aydın ve Taşlı, 2021: 2480–2492).

Son Türkiye çalışmaları da iş tatminini artırmada psikolojik sermaye ve duygusal zekânın aracılık rolünün altını çizmektedir (Göral ve Gökkaya, 2023: 145–162). Araştırmalar, esnek çalışma koşullarının ve destekleyici bir yönetim yaklaşımının COVID-19 pandemisinden sonra giderek daha önemli hale geldiğini göstermektedir. Bu bulgular toplu olarak, çalışan refahının ve adil kurumsal uygulamaların Türk kuruluşlarında iş tatminini artırmada merkezi bir rol oynamaya devam ettiğini göstermektedir.

3.8. Sudan'da Çalışanların İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Sudan'da iş tatmini araştırmaları öncelikli olarak kamu sektörü, üniversiteler ve sağlık kurumlarına odaklanmıştır. Çalışmalar, kötü çalışma koşulları, sınırlı kaynaklar ve düşük ücretin memnuniyetsizliğe yol açan başlıca faktörler arasında olduğunu ortaya koymaktadır (Ahmed ve Ismail, 2020:45–54). Daha yeni araştırmalar, katılımcı yönetim ve teşvik tabanlı sistemler uygulayan kuruluşların memnuniyet ve üretkenlik düzeylerinde iyileşme bildirdiğini göstermektedir (Abdalla ve Osman, 2022:183–194). Dahası, liderlik tarzı Sudan çalışma ortamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Elnour (2021), dönüşümsel liderliğin çalışanlar arasında hem memnuniyeti hem de sadakati artırarak olumlu bir saygı ve iş birliği ortamı yarattığını bulmuştur. Çalışmalar ayrıca memnuniyetin kültürel yönünü

de vurgulayarak, kolektif değerlerin ve etik davranışların Sudan kurumlarında çalışanların adalet ve motivasyon algılarını güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

3.9. İş Tatmin ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar

Küresel olarak iş tatmini, örgütsel davranış alanında en kapsamlı araştırma konularından biri olmaya devam etmektedir. Uluslararası çalışmalar, motivasyon, liderlik, örgüt kültürü ve iş-yaşam dengesinin tatmini belirleyen en etkili faktörler olduğunu tutarlı bir şekilde göstermektedir (Yang vd., 2024). Batı ülkelerinde, çalışan tatmini psikolojik refah, işe bağlılık ve duygusal zekâ ile yakından ilişkilidir (Judge vd., 2017). Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerde sosyoekonomik koşullar, yönetim desteği ve iş güvencesi daha belirgin bir rol oynamaktadır (Huang ve Gamble, 2018:23-35).

Kültürler arası karşılaştırmalar, tatminin belirleyicileri toplumlar arasında farklılık gösterse de gelişmiş üretkenlik, inovasyon ve elde tutma gibi sonuçların evrensel kaldığını ortaya koymaktadır. Dünya çapındaki kuruluşlar hızlı teknolojik ve sosyal değişime uyum sağladıkça, iş tatminini sürdürmek uzun vadeli başarıyı ve iş gücü sürdürülebilirliğini sağlamak için stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir.

DÖRDÜNÇÜ BÖLÜM
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ETİK KODLARININ İŞ PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TÜRKİYE – SUDAN ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu tezin temel amacı, sağlık çalışanlarının mesleki etik ilkelere ilişkin farkındalık ve bağlılık düzeylerininim iş performansına ve iş tatminine olan etkisini araştırmaktır. Ayrıca Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanları karşılaştırılacak, kültürel ve yapısal farklılıkların bu ilişkileri nasıl şekillendirdiği ortaya çıkarılacaktır. Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının etik kodlar, iş performansı ve iş tatminine ilişkin algı ve tutumlarını ölçmekte çalışmanın amaçları arasındadır.

Araştırmanın alt amaçları ise.

Etik kodlara uyum ile iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi incelemek,iki ülke arasında bu ilişkiler bakımından anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek, Sağlık sistemlerinde etik iklimin güçlendirilmesine yönelik öneriler sunmak

4.2. Araştırmanın Önemi

Etik konularının öneminin anlaşılması bireysel ve toplumsal sağlığın korunması ve geliştirilmesi, tüm dünya insanlarının sağlığa erişim hakkının bilinmesi ve sağlık çalışanlarının etik ilkelere uyarak iş performansını ve iş tatminini artırmasıdır.

4.3. Araştırmanın Özgün Değeri

Bu çalışma, sağlık çalışanlarında etik kodu inceleyerek sağlık çalışanlarının mesleki etik kodlara ilişkin algılarının iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini kültürlerarası karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelemektedir.

Araştırmanın özgün **Kültürlerarası Karşılaştırma:** Türkiye ve Sudan, sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan farklılık taşımaktadır. Bu iki ülke sağlık sisteminin karşılaştırılması, etik kodların etkililiği konusunda kültürel bağlamın rolünü ortaya

koyacaktır. Alan yazıları incelendiğinde genellikle tek ülke odaklı yapılan çalışmalar görülmektedir. Bu araştırma iki farklı ülkeyi eş zamanlı inceleyerek kültürel farklılıkların etik ilke algıları üzerindeki etkisini belirleyecektir.

1. **Etik Kod – Performans – İş Tatmin Üçgeni :** Çalışma, etik kodlar, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri bütüncül biçimde ele alarak, bu üç kavramı birlikte değerlendirecek ve ilişkileri ortaya çıkaracaktır. Bu tür araştırmalara literatürde sık olarak rastlanmamaktadır. Etik kodların yalnızca teorik veya normatif düzeyde değil, doğrudan çalışan verimliliği ve memnuniyetiyle ilişkisini sayısal verilerle ortaya koyacaktır.
2. **Sağlık Sektörüne Özgü Uygulamalı Katkı :** Araştırma bulguları, sağlık kurumlarında etik iklimin güçlendirilmesi, mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve liderlik politikalarının etik temellere oturtulması gibi konularda somut öneriler sağlayabilecektir.
3. **Literatürdeki Boşluğu Doldurma:** Çalışma hem sağlık yönetimi literatürüne hem de politika yapıcı kurumlara (Sağlık Bakanlığı, hastane yönetimleri, STK'lar) uygulamalı katkı sağlayacaktır.

4.4. Araştırmanın Yaygın Etkisi

Bu araştırma, sadece literatüre katkı sunmakla kalmayıp, aynı zamanda sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, çalışan refahını desteklemek ve etik temelli yönetim kültürünü güçlendirmek gibi alanlarda toplumsal ve kurumsal düzeyde yaygın etki yaratma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda çalışmanın yaygın etkisi şu başlıklar altında değerlendirilebilir:

1. **Sağlık Hizmet Kalitesine Katkı:** Etik kodlara bağlılık ile performans ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konması, hasta güvenliğini ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Etik davranışların, sağlık çalışanlarının karar alma süreçlerinde nasıl bir rol oynadığını göstererek, hasta-çalışan ilişkilerinde güveni artırmaya katkı sağlayacaktır.

2. **Sağlık Çalışanlarının Refahını Güçlendirme:** İş tatmini ile etik uyum arasındaki bağın ortaya konması, sağlık çalışanlarının iş ortamında yaşadıkları tükenmişlik, stres ve memnuniyetsizlik gibi olumsuzlukların azaltılmasına yönelik uygulamalı öneriler sunacaktır.

3. **Politika Geliştirme ve Kurumsal Rehberlik:** Araştırma bulguları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde (örneğin Sudan gibi), etik ilkelerin sağlık yönetimi politikalarına nasıl entegre edilebileceğine dair yol gösterici olacaktır. Türkiye ve Sudan'daki kamu ve özel sağlık kuruluşlarına yönelik etik eğitimi, etik kurul işleyişi ve yönetimsel şeffaflık gibi konularda öneriler sunulabilecektir.

4. **Kültürlerarası Anlayışı Güçlendirme:** Farklı kültürel ve yapısal sağlık sistemlerinin karşılaştırılması, evrensel etik ilkelerle kültürel farklılıklar arasındaki dengeyi anlamaya katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle çalışma, kültürlerarası sağlık yönetimi yaklaşımlarının geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

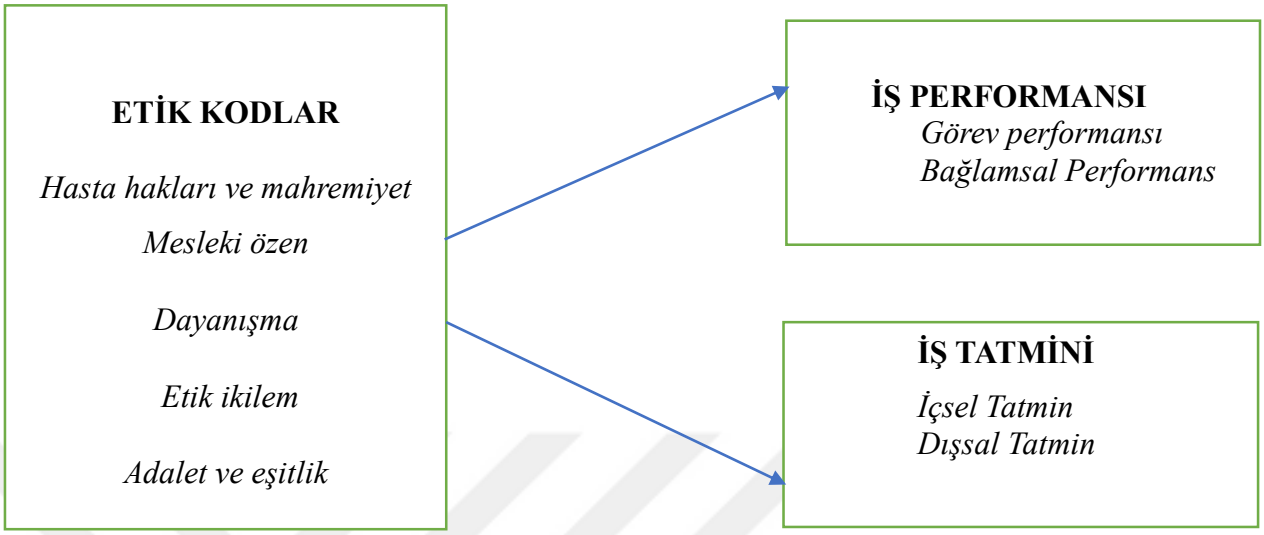
5. **Eğitim ve Meslek Gelişimi İçin Kaynak Oluşturma:** Çalışma sonuçları, tıp, hemşirelik ve sağlık yönetimi öğrencileri için hazırlanacak ders içeriklerinde, etik eğitim modüllerinde ve mesleki gelişim programlarında kullanılabilecek nitelikte olacaktır.

6. **Literatüre katkısın**: Bu çalışma uluslararası ES

7. **CI, SCI:** veya Uluslararası dergilerde ve bilimsel kongrelerde yayınlanarak bilime katkı sağlayabilecektir.

4.5. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Kesitsel tarama modeli çerçevesinde, istatistiksel yöntemlerle değerlendirilecektir. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmeye ve neden-sonuç ilişkilerini analiz etmeye olanak tanımaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1' de Etik kodlar bağımsız değişken. İş performansı ve iş tatmini bağımlı değişkendir.

4.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye ve Sudan'da bulunan sağlık çalışanlarıdır. Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe sahipse örneklemin %95 güven Aralığında 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Örneklem için en az 384 kişi olacaktır. Çalışmaya, farklı kliniklerde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşireler dâhil edilecektir. Örneklem büyüklüğü, istatistiksel güvenilirlik sağlamak amacıyla güç analizi ile belirlenecektir. Veriler yüz yüze anket ve online olarak toplanacaktır. Anket 4 bölümden oluşacaktır.

- **Birinci bölüm:**

Yazarlar tarafından oluşturulmuştur: Katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır.

- **İkinci bölümde:**

"Tamer ve arkadaşları(2024) tarafından geliştirilen Sağlık Çalışanları Etik Kodlar Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 29 sorudan oluşmaktadır. Çalışanların Etik

Kodlar Ölçeğinde tanımlanan faktörler ise şu şekildedir: Hasta hakları ve mahremiyet (10 ifade), Mesleki özen (9 ifade), Dayanışma (3 ifade), Etik ikilem (3 ifade) ve Adalet ve eşitlik (4 ifade) elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilecektir(Tamer, 2024).”

- **Üçüncü bölüm:**

“Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen ve toplam 11 sorudan oluşan iş performans ölçeği kullanılacaktır. İlk 5 sorusu görev performansını, son 6 soru ise bağlamsal performansı göstermektedir(Çalışkan, 2022).”

- **Dördüncü bölüm:**

Ise “Çalışkan ve Köroğlu (2023) tarafından geliştirilen ve toplam 13 sorudan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılacaktır.İlk 6 sorusu içsel tatmin, son 7 soru ise dışsal tatmin sorularını göstermektedir (Çalışkan, Job satisfaction: a scale development study., 2023)”.Tüm sorular,tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır.

4.7. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarına 20.06.2025 ve 20.09.2025 Tarihleri arasında çevrimiçi olarak Türkiye ve Sudan’daki sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Anketlerin anonim olarak yanıtlanması sağlanarak katılımcıların gönüllü katılımı teşvik edilecektir. Verilerin toplanması ve saklanması sürecinde etik kurallara titizlikle uyulacaktır.

4.8. Veri Analizi

Elde edilen veriler, SPSS(24.0) istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilecektir. Betimsel istatistikler ile verilerin genel dağılımı incelendikten sonra, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenecektir. Regresyon analizi uygulanarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri test edilecektir. Ayrıca, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilecektir.

4.9. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anket veya görüşme sorularına doğru ve samimi yanıt verdikleri varsayılmaktadır.
- Türkiye ve Sudan'daki sağlık kurumlarında etik kodlar benzer anlamlar taşıdığı ve çalışanlar tarafından bilindiği kabul edilmiştir.
- Etik kodların çalışanlar üzerinde ölçülebilir bir etkisi olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların iş performansı ve iş tatmini düzeylerinin bireysel görüşleriyle doğru orantılı olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin yeterli olduğu varsayılmaktadır.

4.10. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, yalnızca Türkiye ve Sudan sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlarla sınırlıdır; Bu nedenle sonuçlar tüm sağlık sektörüne genelleme yapılamaz.

Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle örneklem büyüklüğü sınırlı kalmıştır.

Katılımcıların etik kodlar hakkındaki bilgisi ve farkındalığı kişisel deneyimlerine bağlıdır.

Türkiye ve Sudan'daki sosyokültürel farklılıklar bulguların karşılaştırılmasını kısmen zorlaştırabilir.

Veriler belirli bir zaman diliminde toplandığı için, zaman içindeki değişimleri yansıtmaz.

4.11. Etik Kurul Onayı ve Destek

Tez öncesinde 14.03.2024 tarih ve 2024-05 sayılı toplantısında İGÜ etik kurulu yönergesinin 12(1) maddesine göre Toplantı No 2025-06 ve 18.04.2025 toplantı tarihinde oy birliği ile etik kurulu onayı alınmıştır.

4.12. Finansal Destek ve Teşekkür

Proje (tez) İstanbul Gelişim Üniversitesi olanakları ölçüsünde gerçekleştirilmiştir.

Katkılarından dolayı İstanbul Gelişim Üniversitesine teşekkür ederiz.

4.13. Araştırma Hipotezleri

Literatür doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Sağlık çalışanlarında etik kodların iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır

H1a: Sağlık çalışanlarında hasta hakları ve mahremiyetin iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Sağlık çalışanlarında mesleki özenin iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1c: Sağlık çalışanlarında dayanışmanın iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1d: Sağlık çalışanlarında etik ikilemin iş performansını üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1e: Sağlık çalışanlarında adalet ve eşitliğin iş performansını üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2: Sağlık çalışanlarında etik kodların iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır

H2a: Sağlık çalışanlarında hasta hakları ve mahremiyetin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2b: Sağlık çalışanlarında mesleki özenin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2c: Sağlık çalışanlarında dayanışmanın iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1d: Sağlık çalışanlarında etik ikilemin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2e: Sağlık çalışanlarında adalet ve eşitliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Sağlık çalışanlarında etik kodların görev performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4: Sağlık çalışanlarında etik kodların bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H5: Sağlık çalışanlarında etik kodların içsel tatmin üzerinde pozitif etkisi vardır.

H6: Sağlık çalışanlarında etik kodların dışsal tatmin üzerinde pozitif etkisi vardır.

H7 (0): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında etik kodların algılanması açısından anlamlı fark yoktur.

H7 (1): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında etik kodların algılanması açısından anlamlı fark vardır.

H8 (0): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş performansın algılanması açısından anlamlı fark yoktur

H8 (1): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş performansının algılanması açısından anlamlı fark vardır.

H9 (0): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş tatmininin algılanması açısından anlamlı fark yoktur

H9 (1): Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş tatmininin algılanması açısından anlamlı fark vardır.

4.14. Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların ülkesi

Ülke	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Türkiye	200	50.0	50,0	50,0
Sudan	200	50.0	50,0	100,0
Toplam	400	100,0	100,0	

Tablo 1'de katılımcıların ülkesi görülmektedir. Toplam 400 sağlık çalışanı katılmıştır. Bunların 200 tanesi (% 50) Türkiye 'den ve 200 tanesi (% 50) Sudan 'dan katılmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Bekâr	222	55.6	55.6	55.6
Evli	178	44.5	44.5	100,0
Toplam	400	100,0	100,0	

Tablo 2'de katılımcıların medeni durumu görülmektedir. Bunların 222 tanesi (% 55,6) bekâr ve 178 tanesi (% 44,5) evlidir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
25-29	166	41,5	41,6	41,6
30-34	94	23,5	23,6	65,2
35-39	64	16,0	16,0	81,2
40-44	58	14,5	14,5	95,7
45-49	18	4,5	4,5	100,0
Toplam	400	100,0	100,0	

Tablo 3'de katılımcıların yaş aralığı görülmektedir. En fazla 166 kişi (% 41,5) ile 25-29 yaş vardır. İkinci sırada 94 kişi (% 23,5) ile 30-34 yaş, üçüncü sırada 64 kişi (% 16,0) ile 35-39 yaş, dördüncü sırada 58 kişi ile (% 14,5) 40-44 yaş ve en azda 18 kişi ile (% 4,5) ile 45-49 yaş bulunmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Lise	14	3,5	3,5	3,5
Ön lisans	28	7,0	7,0	10,5
Lisans	218	54,5	54,5	65,0
Yüksek lisans	120	30,0	30,0	95,0
Doktora	20	5,0	5,0	100,0
Toplam	400	100,0	100,0	

Tablo 4'de katılımcıların eğitim durumları görülmektedir. En fazla 218 kişi (% 54,5) ile lisans mezunu vardır. İkinci sırada 120 kişi (% 30,0) ile yüksek lisans mezunu, üçüncü sırada 28 kişi (% 7,0) ile ön lisans mezunu, dördüncü sırada 20 kişi ile (% 5,0) doktora mezunu sıralanmaktadır. En az 14 kişi ile (% 3,5) lise mezunu bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Sağlık Alanında Çalışma Yılları

Çalışma Yılı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	37	9,3	9,3	9,3
1-5 yıl	154	38,5	38,5	47,8
5-10 yıl	104	26,0	26,0	73,8
11-20 yıl	77	19,3	19,3	93,0
21 yıl üstü	28	7,0	7,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Tablo 4'te katılımcıların sağlık alanında çalışma yılları görülmektedir. En fazla 154 kişi (% 38,5) ile 1-5 yıl arası çalışmıştır. Bunu 104 kişi (% 26,0) ile1-5 yıl arası takip etmektedir. 77 kişi (% 19,3) 'ü 11-20 yıl çalışmıştır. 37 kişi (% 9,3)' u 1 yıldan az çalışmıştır. 28 kişi ise (% 7,0) 21 yıl ve üzeri çalışmıştır.

Tablo 6. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenlerin Sayısı, Ortalaması, Standart Hata, Varyans, Skewness (Çarpıklık) , Kurtosis (Basıklık), Aralık, Minimum, Maksimum Değerleri

	Etik Kodlar	**İş Performansı**	**İş Tatmini**
N	400	400	400
Hata	0	0	0
Ortalama	3,7597	4,1545	3,4288
Std. Error of Mean	,02483	,02777	,03989
Median	3,7512	4,0909	3,4615
Std. Deviation	,49668	,55539	,79779
Variance	,247	,308	,636
Skewness (çarpıklık)	-,584	-,298	-,254
Std. Error of Skewness	,122	,122	,122
Kurtosis (basıklık)	2,202	-,489	-,360
Std. Error of Kurtosis	,243	,243	,243
Aralık	3,73	2,73	3,62
Minimum	1,27	2,27	1,31
Maximum	5,00	5,00	4,92

Tablo 6'da Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, skewness (çarpıklık) , kurtosis (basıklık), aralık, minumum, maxsimum değerleri görülmektedir. Toplam 400 sağlık çalışanından veriler toplanmıştır n: 400. Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe sahipse örneklemin %95 güven Aralığında 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Etik kodlar ölçeği ortalaması 3,7597, iş performansı ölçeği ortalaması 4, 1545 ve iş tatmini ölçeği ortalaması 3,4288 bulunmuştur. Etik kodlar ölçeği Skewnes (çarpıklık) -584 ve kurosis (basıklık)

2,202 dir. İş perfpormansı Skewnes (çarpıklık) -298 ve kurtosis (basıklık) -489 dir. İş tatmini ölçeği Skewnes (çarpıklık) -254 ve kurtosis (basıklık) 243 bulunmuştur. Tabloda görüleceği üzere tüm ölçeklerin değeri (-3 ile +3) Aralığında olduğu için normal dağılım kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010) .

Tablo 7. Araştırma Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Ölçek	**Cronbach's Alpha**	**Madde**
Hasta Hakları ve Mahremiyet	,910	10
Mesleki Özen	,871	9
Dayanışma	,705	3
Etik ikilem	,766	3
Adalet ve Eşitlik	,838	4
Etik kotlar toplam	,903	29
Görev performansı	,884	5
Bağlamsal performans	,777	6
İş Performansı toplam	,834	11
İçsel tatmin	,847	6
Dışsal tatmin	,923	7
İş tatmini toplam	,930	13
Tüm ölçeklerin toplamı	,943	53

Tablo 7'de araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi görülmektedir. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Etik kodlar ölçeğinin 5 alt boyutundan hasta hakları ve mahremiyet Cronbach Alpha değeri, 910, mesleki özen Cronbach Alpha değeri, 871, dayanışma Cronbach Alpha değeri, 705, etik ikilem Cronbach Alpha değer, ,766, adalet ve eşitlik Cronbach Alpha değeri, 838 bulunmuştur. Etik kodlar ölçeğinin, toplam madde sayısı 29 ve Cronbach Alpha değeri 903 olduğu görülmektedir. İş performansının 2 alt boyutu vardır ve görev performansının Cronbach Alpha değeri, 838 ve bağlamsal performansının Cronbach Alpha değeri, 777 bulunmuştur.

İş performansının toplam Cronbach Alpha değeri, 838 dir. İş tatmin ölçeğinin içsel tatmin Cronbach Alpha değeri, 847 ve dışsal tatmin Cronbach Alpha değeri, 923 bulunmuştur. İş tatmininin toplam Cronbach Alpha değeri, 930 dir. Toplam 3 ölçeğin madde sayısı 53 olup toplam Cronbach Alpha değeri, 943 olarak bulunmuştur.

Sosyal Bilimlerde Cronbach Alpha değeri 0.700 ve üzerinde değer aldığında ölçek/ölçekler güvenilir kabul edilmektedir. Bu çerçevede tüm alt boyutlar eşik güvenirlik değerlerinin bir hayli üzerindedir. Ayrıca ölçeğin tüm sorularının yer aldığı genel bir güvenirlik analizi gerçekleştirilmiş ve sonuç 0.930 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan alt boyutların aritmetik ortalamasından daha yüksek bir güvenirlik değeri çıkması, anketi oluşturan alt boyutların birbirleri ile uyumunu ve ölçeğin doğru bir şekilde tasarlandığının göstergesi olarak kabul edilebilir (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 8. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'in Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'ın Küresellik Testi			
Etik Kodlar	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		**,941**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	6594,683
		Df	406
		si	,000
İş Performansı	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		**,911**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2096,061
		Df	55
		sig	,000
İş Tatmini	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		**,928**
	Bartlett'ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3377,539
		Df	78
		sig	,000

Tablo 8’ de araştırma ölçeklerinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için iki ayrı ölçüm yapılmıştır. Örneklerin yeterliliğini test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü ve değişkenler arası korelasyon seviyesini ölçmek için de Bartlett’in küresellik testidir. Etik kodlar ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,941 ve sig ,000 bulunmuştur. İş performansı ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,911 ve sig ,000 bulunmuştur. İş tatmini ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,928 ve sig ,000 bulunmuştur. KMO oranı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Örneklem yeterliliği için limit değer 0.7 dir. 1ve 0.90 arası mükemmel, 0.9-0.8 arası iyi, 0.8-0. 9 arası orta,0.70-0.60 arası vasat, 0.60-0.50 arası kötü ve 0.50 altı kabül edilemez (Kaiser 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemlerde 0,50’den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan 3 ölçeğin Açıklayıcı Faktör analizleri ile Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. KMO ve Bartlett’in küresellik testlerinden başarıyla geçen değişkenlerin ve ölçeklerin geçerliliğinin sınanması için keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Her üç değişken için ayrı ayrı yapılmış ve aşağıdaki tablolarda detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

“Tamer ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen Sağlık Çalışanları Etik Kodlar Ölçeği kullanılmıştır(Tamer, 2024)”.Tüm sorular, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 9. Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Toplamları			
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam
1	11,958	41,233	41,233	11,958	41,233	41,233	8,289

2	2,165	7,466	48,699	2,165	7,466	48,699	4,348
3	1,433	4,940	53,639	1,433	4,940	53,639	5,827
4	1,212	4,179	57,819	1,212	4,179	57,819	5,655
5	1,122	3,868	61,686	1,122	3,868	61,686	7,445
6	,913	3,147	64,833				
7	,880	3,034	67,867				
8	,788	2,717	70,584				
9	,696	2,399	72,983				
10	,665	2,294	75,276				
11	,604	2,082	77,358				
12	,577	1,991	79,349				
13	,557	1,921	81,270				
14	,517	1,784	83,054				
15	,473	1,632	84,687				
16	,443	1,527	86,214				
17	,436	1,502	87,716				
18	,414	1,429	89,144				
19	,386	1,330	90,475				
20	,366	1,261	91,736				
21	,362	1,249	92,985				
22	,337	1,163	94,148				

23	,309	1,065	95,212				
24	,289	,995	96,208				
25	,260	,897	97,104				
26	,244	,841	97,946				
27	,218	,752	98,698				
28	,196	,675	99,373				
29	,182	,627	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 9’ da Etik kotlar ölçeği faktör analizi açıklanan varyans tablosu görülmektedir. Etik kodlar ölçeği Principal Component Analysis ile faktör analizi uygulanmış ve 5 alt boyuta ayrılmıştır. Etik kodlar ölçeğinin kümülatif varyans % 61,686 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., Büyüköztürk, 2014).

Tablo 10. Etik Kodlar Ölçeği Faktör Analizi Madde Yükleri

	Hasta Hakları ve Mahremiyet	Mesleki Özen	Dayanışma	Etik ikilem	Adalet ve Eşitlik
E1	,569				
E2	,730				
E3	,602				
E4	,540				
E5	,647				
E6	,681				
E7	,573				
E8	,622				
E9	,587				

E10	,579				
E11		,671			
E12		,581			
E13		,698			
E14		,668			
E15		,706			
E16		,505			
E17		,557			
E18		,756			
E19		,587			
E20			,546		
E21			,576		
E22			,620		
E23				,625	
E24				,666	
E25				,676	
E26					,622
E27					,683
E28					,729
E29					,687

Extraction Method: Principal Component Analysis.,a.5 components extracted

Tablo 10. Etik Kotlar Ölçeği Faktör Analizi görülmektedir. Toplam 29 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanların Etik Kodlar Ölçeğinde tanımlanan faktörler ise şu şekildedir: Hasta hakları ve mahremiyet (10 ifade), Mesleki özen (9 ifade), Dayanışma (3 ifade), Etik ikilem (3 ifade) ve Adalet ve eşitlik (4 ifade) den oluşmaktadır. Madde yük değerleri, 540 ile 756 arasında değişmektedir.

İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi

"Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen İş Performans Ölçeği

kullanılmıştır. Toplam 11 sorudan oluşmaktadır. İlk 5 sorusu görev performansını, son 6 soru ise bağlamsal performansı göstermektedir(Çalışkan, 2022)". Tüm sorular, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 11. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Toplamları			
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam
1	5,348	48,621	48,621	5,348	48,621	48,621	4,630
2	1,197	10,883	59,504	1,197	10,883	59,504	3,435
3	,996	9,051	68,555				
4	,676	6,144	74,699				
5	,615	5,593	80,292				
6	,499	4,537	84,829				
7	,439	3,989	88,818				
8	,379	3,447	92,265				
9	,322	2,928	95,193				
10	,284	2,585	97,778				
11	,244	2,222	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 11' de iş performansı ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değerleri gösterilmiştir. İş performans ölçeği Principal Component Analysis. Faktör analizi uygulanmış ve 2 alt boyuta ayrılmıştır. Tablo 7 da Faktör analizi görülmektedir. Ölçek maddelerinin yükleride tabloda gösterilmiştir. Etik kodlar ölçeğinin kümülatif varyans % 59,504 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk, vd., 2014).

Tablo 12. İş Performansı Ölçeği Faktör Madde Yükleri

Sorular	Görev Performans	Bağlamsal Performans
İP1	,814	
İP2	,880	
İP3	,860	
İP4	,806	
İP5	,745	
İP6		,702
İP7		,764
İP8		,612
İP9		,799
İP10		,648
İP11		,581

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization

Tablo 12'de İş performans ölçeği faktör analizi görülmektedir. Toplam 11 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş performansı llçeğinde tanımlanan faktörler ise şu şekildedir: görev performansı ilk 5 soru ve bağlamsal performans ise 6-7-8-9-10 ve 11 sorudan oluşmaktadır. . Madde yük değerleri, 581 ile 880 arasında değişmektedir.

İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

"Çalışkan ve Köroğlu (2023) tarafından geliştirilen ve toplam 13 sorudan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılacaktır. İlk 6 sorusu içsel tatmin, son 7 soru ise dışsal tatmin sorularını göstermektedir(Çalışkan, Job satisfaction: a scale development study., 2023)".Tüm sorular, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 13. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Varyans Değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Toplamları			Toplam
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	
1	7,127	54,824	54,824	7,127	54,824	54,824	6,397
2	1,288	9,905	64,729	1,288	9,905	64,729	5,162
3	,803	6,178	70,906				
4	,650	4,998	75,904				
5	,628	4,829	80,734				
6	,478	3,674	84,407				
7	,431	3,318	87,725				
8	,382	2,940	90,665				
9	,292	2,247	92,912				
10	,267	2,051	94,963				
11	,256	1,967	96,930				
12	,226	1.735	98,665				
13	,174	1.335	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 13’ te iş tatmini ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değerleri gösterilmiştir. İş performans ölçeği Principal Component Analysis. Faktör analizi uygulanmış ve 2 alt boyuta ayrılmıştır. Etik kodlar ölçeğinin kümülatif varyans % 64, 729 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd.,, 2014).

Tablo 14. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Madde Yükleri

Sorular	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
İT1	,775	
İT2	,575	
İT3	,532	
İT4	,587	
İT5	,733	
İT6	,830	
İT7		,903
İT8		,910
İT9		,952
İT10		,742
İT11		,564
İT12		,654
İT13		,714

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Rotation converged in 7iterations.

Tablo 14'te İş tatmini ölçeği faktör analizi görülmektedir. Toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş tamini ölçeğinde tanımlanan faktörler ise şu şekildedir: İçsel tatmin ilk 6 soru Dışsal tatmin 7-8-9-10 -11-12 ve 13 sorudan oluşmaktadır. .Madde yük değerleri, ,952 ile ,532 arasında değişmektedir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş olan iki değişken arasında ilişki veya bağımlılık olup olmadığını var ise yönünü ve gücünü göstermek için kullanılan bir analiz çeşididir. Korelasyon aynı zamanda araştırmaların sebebini ortaya çıkarmada ön

bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizinin temel varsayımları ise şunlardır; Örnekler birbirinden bağımsızdır, ölçümler birbirinden bağımsızdır, veriler en azından aralıklı ölçekle ölçülmüştür, değişkenler arasında doğrusal ilişki vardır ve örnek verileri normal dağılım göstermektedir . Korelasyon analiziyle bir ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla bulunabilir. "r" ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Eksi (-) değerler değişkenler arasında negatif yönlü ters bir ilişkiyi anlatırken pozitif (+) değerler ise pozitif yani doğru orantılı bir ilişkiyi ortaya koymaktadırlar ((Nakip, 2006; Kurtluk, 2019). Korelasyon katsayının +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim arttığını belirtmektedir. Buna karşılık katsayı değerinin -1 olması ise, iki değişken arasında tam bir negatif ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim azaldığını göstermektedir. Katsayının (r) sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında açık, görülebilir herhangi bir ilişkinin olmadığı göstermektedir. Korelasyon katsayısı (r) sadece iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi vermektedir. Buna karşılık değişkenler arasındaki ilişkinin türü veya formül asyönü hakkında bilgi sağlamamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Açıklayıcı Faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmaktadır. Bu analiz yorumları aşağıda gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 15. Korelasyon Tablosunun Değerlendirilmesi

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < 0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$

Kaynak: Kurtluk, E. (2019). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 90.

Tablo 15'te Korelasyon tablosunun değerlendirilmesi görülmektedir. Korelasyon katsayıları için hesaplanan anlamlılık değerleri, korelasyon katsayısının istatistiksel olarak

anlamlı olup olmadığı göstermektedir. Anlamlı düzeyde bir korelasyon bulmak, bu değişkenler arasında güçlü bir ilişki olmasını gerektirmez. Korelasyon katsayılarının anlamlılığı, örneklem büyüklüğüne güçlü biçimde bağlı olduğu için, örneklem büyüklüğü fazla olan bir çalışmada çok zayıf bir korelasyon katsayısı dahi, istatistiksel olarak anlamlı yorumlanmaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin büyüklüğüne göre değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi yorumlanmalı, sonrasında ise istatistiksel anlamlılık düzeyi yorumlanması gerekmektedir (Bursal 2019).

Tablo 16. Korelasyon Analizi

		Etik Kodlar Toplam (1)	İş Performansı Toplam (2)	İş Tatmini Toplam (3)	Hasta Hakları ve Mahremiyet	Mesleki Özen (5)	Dayanışma (6)	Etik İkilem (7)	Adalet ve Eşitlik (8)	Görev performansı (9)	Bağlamsal Performans (10)	İçsel Tatmin (11)	Dışsal Tahmin (12)
1	earson Correl ation												
	ig. (2-tailed)												
		00											
2	earson Correl ation	630**											

	ig. (2-tailed)	000											
		00	00										
3	earson Correlation	430**	526**										
	ig. (2-tailed)	000	000										
		00	00	00									
4	earson Correlation	909**	573**	383**									
	ig. (2-tailed)	000	000	000									
		00	00	00	00								
5	earson Correlation	899**	530**	364**	786**								
	ig. (2-tailed)	000	000	000	000								

		00	00	00	00	00							
6	earson Correlation	598**	467**	370**	449**	379**							
	ig. (2-tailed)	000	000	000	000	000							
		00	00	00	00	00	00						
7	earson Correlation	,197**	,124*	,171**	,340**	,383**	089						
	ig. (2-tailed)	000	013	001	000	000	074						
		00	00	00	00	00	00	00					
8	earson Correlation	792**	516**	404**	671**	688**	394**	,407**					
	ig. (2-tailed)	000	000	000	000	000	000	000					
		00	00	00	00	00	00	00	00				
	earson	600**	947**	434**	554**	508**	413**	,103*	74**				

9	Correl ation												
	ig. (2-tailed)	000	000	000	000	000	000	039	00				
		00	00	00	00	00	00	00	00	00			
10	earson Correl ation	537**	916**	528**	459**	431**	66**	,049	453**	768**			
	ig. (2-tailed)	000	00	000	000	000	000	329	000	000			
		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		
11	earson Correl ation	451**	633**	889**	430**	399**	50**	,251**	25**	45**	03**		
	ig. (2-tailed)	000	000	000	000	000	000	000	000	000	00		
		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
12	earson Correl ation	370**	401**	959**	311**	302**	41**	,103*	47**	17**	23**	22**	

	ig. (2-tailed)	000	000	000	00	000	00	040	00	00	00	00	
		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizinde ortaya çıkan bulgular kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiş ve Tablo 16'da gösterilmektedir.

Etik kodlar ile iş performansı arasında =0, 630 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodlar ile iş tatmini arasında =0, 430 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodlar ile dışsal iş tatmini arasında =0, 370 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodlar ile içsel iş tatmini arasında =0, 451 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodlar ile bağlamsal performans arasında =0, 600 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodlar ile görev performansı arasında =0, 537 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir.

Etik kodların alt boyutu hasta hakları ve mahremiyet ile iş performansı arasında =0, 573 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu hasta hakları ve mahremiyet ile iş tatmini arasında =0, 383 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu mesleki özen ile iş performansı arasında =0, 530 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu mesleki özen ile iş tatmini

arasında =0, 364 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu dayanışma ile iş performansı arasında =0, 467 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu dayanışma ile iş tatmini arasında =0, 370 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu etik ikilem ile iş performansı arasında = - 0, 124 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu etik ikilem ile iş tatmini arasında = -0, 171 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü çok düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu adalet ve eşitlik ile iş performansı arasında =0, 516 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Etik kodların alt boyutu adalet ve eşitlik ile iş tatmini arasında =0, 404 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir.

İş performansı ile iş tatmini arasında =0, 526 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İş performansının alt boyutu görev performansı ile iş tatmini arasında =0, 434 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İş performansının alt boyutu görev performansı ile iş tatmininin içsel tatmin arasında =0, 545 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İş performansının alt boyutu görev performansı ile iş tatmininin dışsal tatmin arasında =0, 317 kuvvetinde ve p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir.

Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Değişkenlerin arasında bulunan etkileşimin analiz edilmesi, iki değişkenden birindeki olası değişimin diğerindeki değişim ile açıklanması sağlamak amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem olarak regresyon analizi kullanılır. Bu yöntem özellikle değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde sıkça kullanılmaktadır.

Birden fazla bağımsız değişkenin geçerli ve açıklayıcı modeller ortaya çıkarılabileceğinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel analizlerden birisidir (Güriş ve Çağlayan, 2005). Regresyon analizinde;

R: bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu,

R2: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı, F: yapılan regresyon analizi sonucunun anlamlılığını (p<,05 den küçük olması),

β: bağımsız değişkenin etkisi sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010). Araştırmanın bu kısmında değişkenlerin arasındaki etkinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılacaktır.

Tablo 17. Etik kodlar ve İş performansı Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	48,776	1	48,776	261,280	,000[b]
Sapma	74,299	398	,187		
Toplam	123,074	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,630[a]	,396	,395	,43206	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	2,738	,589		4,645	,000
Etik kotlar	,704	,044	,630	16,164	,000

a. Bağımlı Değişken: İş performansı

b. Bağımsız değişken : etik kodlar

Tablo 17'de etik kodlar ve iş performansı regresyon analizi gösterilmektedir. Etik kodlar algısının iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=261,280 ; t=16,164; Beta = ,630; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0,396 sonucuyla etik kodlar algısının %39,6'ü iş performansı değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 18. Etik kodlar ve İş Tatmnini Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	46,999	1	46,999	90,385	,000[b]
Sapma	206,954	398	,520		
Toplam	253,952	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	2,738	,589		4,645	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	,831	,276		3,014	,003
Etik kotlar	,691	,073	,430	9,507	,000

a. Bağımlı Değişken: İş tatmini

b. Bağımsız Değişken: Etik kodlar

Tablo 18'de etik kodlar ve iş tatmini regresyon analizi gösterilmektedir. Etik kodlar algısının iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=90, 885; t=9,507; Beta = ,430; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0,589 sonucuyla etik kodlar algısının % 58,9'ü iş tatmini değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 19. Etik Kodların Alt Boyutları ve İş performansı Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	51,038	5	10,208	55,830	,000[b]
Sapma	72,036	394	,183		
Toplam	123,074	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,644[a]	,415	,407	,42759	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig

Sabit Terim	1,560	,185		8,447	,000
Hasta hakları ve mahremiyet	,231	,058	,268	4,006	,000
Mesleki özen	,115	,055	,139	2,067	,039
Dayanışma	,184	,040	,212	4,583	,000
Etik ikilem	,048	,027	,079	1,738	,083
Adalet ve eşitlik	,128	,039	,190	3,271	,001

a. Bağımlı Değişken: İş performansı

b..Bağımsız Değişken: Hasta Hakları Ve Mahremiyet, Mesleki Özen, Dayanışma, Etik İkilem Ve Adalet ve Eşitlik

Tablo 19'de etik kodların alt boyutları ile ve iş performansı regresyon analizi gösterilmektedir. Etik kodlar algısının alt boyutu hasta hakları ve mahremiyetin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=55, 830; t=4,006; Beta = ,268; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. Etik kodlar algısının alt boyutu mesleki özenin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=55, 830; t=2,067; Beta = ,139; p=0,039) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. Etik kodlar algısının alt boyutu dayanışmanın iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=55, 830; t=4,583; Beta = ,212; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. Etik kodlar algısının alt boyutu etik ikilemin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=55, 830; t=3,271; Beta = ,190; p=0,001) olduğu için herhangi bir etki yoktur.

R2 belirlilik katsayısı 0,415 sonucuyla etik kodlar algısının % 41,5'ü iş performansı değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H1a, H1b, H1c ve H1e hipotezi desteklenmiştir. H1d hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 20. Etik kodların alt boyutları ve İş Tatmini Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	58,193	5	11,639	23,424	,000[b]
Sapma	195,760	394	,497		
Toplam	253,952	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,479[a]	,229	,219	,70488	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	1,226	,304		4,027	,000
Hasta hakları ve mahremiyet	,104	,095	,084	1,095	,274
Mesleki özen	,056	,091	,047	,613	,540
Dayanışma	,307	,066	,246	4,622	,000
Etik ikilem	-,060	,045	-,069	-1,322	,187
Adalet ve eşitlik	,185	,064	,190	2,863	,004

a. Bağımlı Değişken: İş tatmini

b. Bağımsız Değişken: Hasta Hakları Ve Mahremiyet, Mesleki Özen, Dayanışma, Etik İkilem ve Adalet ve Eşitlik

Tablo 20'de etik kodların alt boyutları ile ve iş tatmini regresyon analizi gösterilmektedir. Etik kodlar algısının alt boyutu hasta hakları ve mahremiyetin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=23, 424; t=1,095; Beta = ,084; p=0,272) olduğu için desteklenmedi. Etik kodlar algısının alt boyutu mesleki özenin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=23, 424; t=613; Beta = ,047; p=540) olduğu için desteklenmedi. Etik kodlar algısının alt boyutu etik ikilemin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=23, 424; t=-1,322; Beta = -,069; p=187) olduğu için desteklenmedi. Etik kodlar algısının alt

boyutu adalet ve eşitliğin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=23, 424; t=2,863; Beta = ,190; p=0,004) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. Etik kodlar algısının alt boyutu dayanışmanın iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=23, 424; t=2,863; Beta = ,190; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. Etik kodlar algısının alt boyutu etik ikilemin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=55, 830; t=4,622; Beta = ,246; p=0,001) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir.

R2 belirlilik katsayısı 0,229 sonucuyla etik kodlar algısının % 22,9'ü iş performansı değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H2a, H1b ve H1d hipotezleri desteklenmemiştir. Hc ve He hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 21. Etik Kodları ile Görev Performansı Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	57,420	1	57,420	223,441	,000[b]
Sapma	102,279	398	,257		
Toplam	159,699	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,600[a]	,360	,358	,50693	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	1,244	,194		6,419	,000
Etik kodlar	,764	,051	,600	14,948	,000

a. Bağımlı Değişken: Görev Performansı

b. Bağımsız Değişken. Etik Kodlar

Tablo 21' de Etik kodların görev performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=223, 441; t=14,948; Beta = ,600; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0, 360 sonucuyla etik kodlar algısının % 36,0'ü görev performansı değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 22. Etik Kodları İle Bağlamsal Performansı Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	38,564	1	38,564	161,397	,000[b]
Sapma	95,099	398	,239		
Toplam	133,663	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,537[a]	,289	,287	,48882	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	1,733	,187		9,274	,000
Etik Kodlar	,626	,049	,537	12,704	,000

a.Bağımlı Değişken: Bağlamsal Performansı

c. Bağımsız Değişken. Etik Kodlar

Tablo 22'de Etik kodların bağlamsal performansı üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=161, 397; t=12,704; Beta = ,537; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0, 289 sonucuyla etik kodlar algısının % 28,9' u bağlamsal performansı değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 23. Etik Kodları İle İçsel Tatmin Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	40,996	1	40,996	101,480	,000[b]
Sapma	160,785	398	,404		
Toplam	201,781	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,451[a]	,203	,201	,63560	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	1,368	,243		5,632	,000
Etik kodlar	,645	,064	,451	10,074	,000

a. Bağımlı Değişken: İçsel tatmin

b. Bağımsız Değişken. Etik Kodlar

Tablo 23'te Etik kodların içsel tatmine üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=101, 480; t=10,074; Beta = , 451; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0, 203 sonucuyla etik kodlar algısının % 20,3' u içsel tatmin değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 24. Etik Kodları İle Dışsal Tatmin Regresyon Analizi

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	52,477	1	52,477	63,100	,000[b]
Sapma	330,996	398	,832		
Toplam	383,473	399			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,370[a]	37	,135	,91195	
Model	Standartlaştırılmamış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
Sabit Terim	,370	,349		1,062	,289
Etik kodlar	,730	,092	,370	7,944	,000

a. Bağımlı Değişken: Görev Performansı

b. Bağımsız Değişken. Etik Kodlar

Tablo 24'de Etik kodların dışsal tatmine üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak (F=63,100; t=7,944; Beta = , 370; p=0,000) pozitif yönlü anlamlı olduğu belirlenmiştir. R2 belirlilik katsayısı 0,137 sonucuyla etik kodlar algısının % 13,7' u dışsal tatmin değişkeni tarafından açıklandığı gösterilmiştir. H6 hipotezi desteklenmiştir.

İki Bağımsız Grup Arasında Ortalamaların Karşılaştırılması

Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında etik kodların algılanması açısından aralarında fark olup olmadığını araştırmak için İki Bağımsız Grup Arasında Ortalamaların Karşılaştırılması t testi yapılmıştır

Tablo 25 . Türkiye Ve Sudan Etik Kodlar Ortalaması Farkı

Ölçek	Ülke	NN	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
Etik Kodlar	Türkiye	200	3,8535	,40172	,02841
	Sudan	200	3,6660	,56177	,03972

Tablo 25' te Türkiye' den 200 sağlık çalışanı ve Sudan'dan 200 sağlık çalışanı katılmıştır. Türkiye ortalaması 3,8535 ve Sudan ortalaması 3,6660 bulunmuştur. Std. Sapma Türkiye için ,40172 bulunurken Sudan için ,56177 bulunmuştur.

Tablo 26 . Türkiye Ve Sudan Etik Kodlar Ortalaması Farkını Karşılamak İçin Bağımsız Örneklem T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Eşit Ortalamalar için t-testi					% 95 güven aralığı farkın	
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
Etik kotlar	Eşit varyans	15,042	,000	3,838	398	,000	,18742	,04883	,09141	,28342
	Eşit olmayan varyans			3,838	360,336	,000	,18742	,04883	,09138	,28345

Tablo 26' da Türkiye ve Sudan etik kodlar ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi görülmektedir. F = 15,042; Sig. = 0,000 iki grubun varyanslarının birbirine eşit olup olmadığını sınar. p değeri 0,05'ten küçük (0,000 < 0,05)

olduğu için, varyanslar eşit değildir. t-testi (Eşit olmayan varyanslar varsayılır satırı) değerlendirildi.

t = 3,838; df = 360,336: Sig. (2-tailed) = 0,000; Ortalama farkı = 0,18742; %95 güven aralığı = (0,09138- 0,28345) olduğu için p değeri **0,000 < 0,05**, bu da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu gösterir. Ortalama farkı +0,18742, yani Türkiye grubun ortalaması Sudan grubu ortalamasından tan daha yüksektir. H7 (0) Desteklenmemiştir. H7(1) Desteklenmiştir.

Tablo 27. Türkiye ve Sudan İş Performansı Ortalaması Farkı

Ölçek	Ülke	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
İş performansı	Türkiye	200	4,0636	,55053	,03893
	Sudan	200	4,2455	,54660	,03865

Tablo 27' de Türkiye' den 200 sağlık çalışanı ve Sudan'dan 200 sağlık çalışanı katılmıştır. Türkiye ortalaması 4,0636 ve Sudan 4,2455 ortalaması bulunmuştur. Std. Sapma Türkiye için ,55053 bulunurken Sudan için , ,54660 bulunmuştur. Std. sapma ortalaması Türkiye için ,03893 bulunurken Sudan için , 03865 bulunmuştur.

Tablo 28. Türkiye ve Sudan İş Performansı Ortalaması Farkını Karşılamak İçin Bağımsız Örneklem T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Eşit Ortalamalar için t-testi					% 95 güven aralığı farkın	
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
İş performansı	Eşit varyans	,004	,953	-3,314	398	,001	-,18182	,05486	-,28966	-,07397
	Eşit olmayan varyans			-3,314	397,980	,001	-,18182	,05486	-,28966	-,07397

Tablo 28’ da Türkiye ve Sudan iş performansı ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi görülmektedir.F = 0,004,Sig. = 0,953 iki grup arasında varyansların eşit olup olmadığını test eder.Sig. (p) değeri 0,05’ten büyük olduğu için (0,953 > 0,05), varyanslar eşit varsayımı sağlanmıştır. t = -3,314; df = 398; Sig. (2-tailed) = 0,001; Ortalama farkı = -0,18182; %95 güven aralığı = (-0,28966 , -0,07397), p değeri (0,001) < 0,05 olduğu için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Ortalama farkı -0,18182, yani Türkiye’ nin ortalaması Sudan gruptan yaklaşık 0,18 puan daha düşüktür. H8 (0) Desteklenmemiştir. H8(1) Desteklenmiştir.

Tablo 29. Türkiye Ve Sudan İş Tatmini Ortalaması Farkı

Ölçek	Ülke	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
İş tatamini	Türkiye	200	3,8535	,40172	,02841
	Sudan	200	3,6660	,56177	,03972

Tablo 29’ de Türkiye’ den 200 sağlık çalışanı ve Sudan’dan 200 sağlık çalışanı katılmıştır. Türkiye ortalaması 3,85354 ve Sudan 3,6660 ortalaması bulunmuştur. Std. Sapma Türkiye için ,40172 bulunurken Sudan için ,56177 bulunmuştur. Std. Sapma Ortalaması Türkiye için , 02841 bulunurken Sudan için ,03972 bulunmuştur.

Tablo 30.Türkiye ve Sudan İş Tatmini Ortalaması Farkını Karşılamak İçin Bağımsız Örneklem T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Eşit Ortalamalar için t-testi					% 95 güven aralığı farkın	
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
İş tatmini	Eşit varyans	2,774	,097	-1,341	398	,181	-,10686	,07970	-,26354	,04983

	Eşit olmayan varyans			-1,341	391,635	,181	-,10686	,07970	-,26355	,04983

Tablo 30' da Türkiye ve Sudan iş tatmini ortalaması farkını karşılamak için bağımsız örneklem t testi görülmektedir. Levene'nin Varyans Eşitliği Testi ; F = 2,774 ; Sig. = 0,097 p değeri 0,05'ten büyük (0,097 > 0,05) olduğu için varyanslar eşit varsayılabilir. t = -1,341 ; df = 398; Sig. (2-tailed) = 0,181; Ortalama farkı = -0,10686; %95 güven aralığı = (-0,26354 , 0,04983).p değeri 0,181 > 0,05, yani gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Ortalama farkı -0,10686 olsa da bu fark anlamlı değildir. Güven aralığı sıfırı içerdiği için (−0,26 ile +0,05), farkın anlamlı olmadığı da teyit edilir. Ortalama fark istatistiksel olarak önemsizdir; iki grubun iş tatmini düzeyleri birbirine benzerdir. H9 (0) Desteklenmiş H9(1) Desteklenmemiştir.

Tablo 31. Hipotez Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuç
H1	Sağlık çalışanlarında etik kodların iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H1a	Sağlık çalışanlarında hasta hakları ve mahremiyetin iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H1b	Sağlık çalışanlarında mesleki özenin iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H1c	Sağlık çalışanlarında dayanışmanın iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H1d	Sağlık çalışanlarında etik ikilemin iş performansını üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi

H1e	Sağlık çalışanlarında adalet ve eşitliğin iş performansını üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2	Sağlık çalışanlarında etik kodların iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H2a	Sağlık çalışanlarında hasta hakları ve mahremiyetin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2b	Sağlık çalışanlarında mesleki özenin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2c	Sağlık çalışanlarında dayanışmanın iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2d	Sağlık çalışanlarında etik ikilemin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2e	Sağlık çalışanlarında adalet ve eşitliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H3	Sağlık çalışanlarında etik kodların görev performans üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H4	Sağlık çalışanlarında etik kodların bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H5	Sağlık çalışanlarında etik kodların içsel tatmin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H6	Sağlık çalışanlarında etik kodların içsel tatmin üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi

H7(O)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında etik kodların algılanması açısından anlamlı fark yoktur.	Desteklenmedi
H7 (1)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında etik kodların algılanması açısından anlamlı fark vardır	Desteklendi
H8(O)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş performansının algılanması açısından anlamlı fark yoktur	Desteklenmedi
H8(1)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş performansının algılanması açısından anlamlı fark vardır.	Desteklendi
H9(O)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş tatmininin algılanması açısından anlamlı fark yoktur	Desteklendi
H 9(1)	Türkiye ve Sudan sağlık çalışanlarının ortalamaları arasında iş tatmininin algılanması açısından anlamlı fark vardır	Desteklenmedi

TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

Araştırma bulgularına göre etik kodların sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin bulunması, literatürde yer alan güncel çalışmalarla büyük ölçüde uyumludur. Etik kodlar, sağlık kurumlarında davranış standartlarını belirleyerek hem hizmet kalitesini artırmakta hem de çalışanların profesyonel karar süreçlerinde belirsizliği azaltmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalar, etik kuralların net biçimde tanımlandığı kurumlarda çalışanların role bağlılıklarının, motivasyonlarının ve performans çıktılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Al-Hawari vd., 2020; Chitchai ve Senasu, 2021). Etik iklimin güçlü olduğu örgütlerde iş performansının yükselmesi, etik kodların sadece davranışı düzenlemekle kalmayıp aynı zamanda iş ortamına psikolojik güvence sağlamasıyla açıklanabilir (Demirtas ve Akdoğan, 2015: 373-380). Bu çerçevede H1 hipotezinin desteklenmesi, etik çerçevenin sağlık sektöründe performansı güçlendiren stratejik bir unsur olduğunu doğrulamaktadır.

Araştırmada hasta hakları ve mahremiyetin iş performansı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya konması da literatürle uyumludur. Hasta mahremiyetine saygı gösterilmesi, sağlık çalışanlarında etik sorumluluk bilincinin artmasına, bunun da profesyonellik düzeyinin yükselmesine katkı sağladığı bilinmektedir. Özellikle mahremiyet ve hasta hakları konusunda duyarlı çalışanların empati düzeylerinin, etik farkındalıklarının ve hizmet motivasyonlarının daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Aydın vd., 2021: 550-560). Hasta haklarına uygun davranış, sağlık çalışanlarının iş tatmini ve kurumsal bağlılığını da artırmakta, bu durum performansa olumlu yansımaktadır (Jarrar vd., 2021). Bu nedenle H1a hipotezinin desteklenmesi, etik kodların en temel bileşenlerinden biri olan mahremiyetin sağlık hizmetlerinde performans için kritik bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

Mesleki özenin iş performansına katkısı literatürde uzun süredir kabul edilen bir gerçekliktir. Sağlık çalışanlarının mesleki özen göstermesi, hem hataların önlenmesi hem de bakım kalitesinin korunması açısından belirleyici bir etik ilke olup, performansla doğrudan ilişkilidir. Mesleki özenin yüksek olduğu ortamlarda tıbbi hataların azalması, iş

akışının düzenlenmesi ve profesyonel yetkinliğin artması çalışan çıktılarında önemli iyileşmeler sağlamaktadır (Poorchangizi vd., 2019: 1-6). Benzer şekilde özenli bakım sunan çalışanların hem iş doyumlarının hem de öz yeterliliklerinin artması, doğrudan performans düzeyini yükseltmektedir (Al-Maaitah ve AbuAlRub, 2020: 740-746). Dolayısıyla H1b hipotezinin desteklenmesi, mesleki özenin performansın yapısal bir bileşeni olduğunu göstermektedir.

Son olarak dayanışmanın iş performansı üzerindeki pozitif etkisinin bulunması da literatürde geniş destek görmektedir. Sağlık hizmetleri ekip temelli yürütüldüğü için dayanışma, ekip içi uyumu güçlendirmekte, stresin azaltılmasına ve karşılıklı destek kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadır. Araştırmalar, örgütsel dayanışmanın çalışanların motivasyonunu artırdığını, tükenmişliği azalttığını ve performansı doğrudan güçlendirdiğini göstermektedir (Hakanen vd., 2018; Spontón vd., 2018). Dayanışma kültürünün hâkim olduğu sağlık örgütlerinde bilişsel yükün ve karar stresinin azaldığı, bunun da çalışanların performansına olumlu yansıdığı bilinmektedir. Bu bağlamda H1c hipotezinin desteklenmesi, sağlık sektöründe ekip dayanışmasının yalnızca sosyal bir unsur değil aynı zamanda performansı belirleyen bir etik faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak etik kodların iş performansını olumlu etkilediğine ilişkin temel hipotez olan H1 desteklenmiştir. Bu sonuç, sağlık kurumlarında etik ilkelere bağlılığa sahip çalışanların daha yüksek performans gösterdiğini belirten araştırmalarla örtüşmektedir (Al-Hawari vd., 2020; Poorchangizi vd., 2019). Etik kodlar, özellikle profesyonel kimliği güçlendirmekte ve karar alma süreçlerini netleştirdiği için çalışanların görevlerini daha etkin yürütmelerine katkı sağlamaktadır.

Alt boyutlara bakıldığında hasta hakları ve mahremiyet (H1a), mesleki özen (H1b) ve dayanışma (H1c) boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgular, özellikle mahremiyetin korunması ve mesleki özenin iş kalitesini artırdığına işaret eden uluslararası araştırmalarla uyumludur (Jarrar vd., 2021; Aydın vd., 2021). Dayanışmanın performans üzerindeki olumlu etkisi ise sağlık çalışanları

arasında güçlü bir takım ruhunun, bilgi paylaşımının ve destekleyici ilişkilerin iş çıktılarında iyileşme yarattığını belirten çalışmaları doğrulamaktadır (Hakanen vd., 2018: 628-635).Buna karşılık etik ikilemin iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu yönündeki hipotez (H1d) desteklenmemiştir. Literatürde etik ikilemler çoğunlukla çalışanlarda stres, bilişsel yük ve kararsızlık yaratan bir unsur olarak tanımlanmıştır (DeTienne vd., 2021: 161-170). Bu nedenle etik ikilemin performansı artırmaması, aksine zaman zaman azaltabilmesi beklenen bir durumdur. Bu araştırmada da benzer şekilde etik ikilemlerin çalışanların iş süreçlerinde belirsizlik yaratarak performansı olumlu yönde desteklemediği görülmüştür.

H1e hipotezinin desteklenmesi, sağlık çalışanları için adalet ve eşitlik algısının yüksek performansın kritik belirleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir. Örgütsel adaletin çalışan performansı ve tutumları üzerinde güçlü etkileri olduğu daha önce de vurgulanmıştır (Demirtas ve Akdoğan, 2015:373-380). Adil uygulamalar, çalışanların motivasyonunu ve kurumlarına duydukları güveni artırmakta, bu da performansa doğrudan yansımaktadır.

Etik kodların iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu yönündeki H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu, etik çalışma ortamlarının çalışan mutluluğunu ve genel iş doyumunu artırdığını ortaya koyan çalışmalarla paraleldir (Spontón vd., 2018; Al-Maaitah ve AbuAlRub, 2020).

Alt boyutlara bakıldığında dayanışmanın iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu görülmüş (H2c desteklendi). Bu sonuç, ekip içi işbirliği ve sosyal desteğin çalışan refahı ile doğrudan ilişkili olduğunu savunan literatürü desteklemektedir (Hakanen vd., 2018: 628-635).

Buna karşılık hasta hakları ve mahremiyet (H2a), mesleki özen (H2b) ve etik ikilem (H2d) boyutları iş tatmini üzerinde pozitif bir etki göstermemiştir. Mahremiyet uygulamaları ve mesleki özen, çalışanların etik yükümlülüklerini artıran ve zaman zaman iş yükünü yükselten süreçler olarak değerlendirilebilmektedir. Nitekim bazı araştırmalar, sağlık çalışanlarının yüksek etik sorumluluk gerektiren ortamlarda tükenmişlik ve stres

düzeylerinin yükselebileceğini ifade etmektedir (Aydın vd., 2021). Bu nedenle söz konusu boyutların iş tatminine doğrudan katkı sunmaması literatürle uyumlu bir bulgudur. Etik ikilemin iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin bulunmaması ise beklenen bir sonuç olup, etik çatışmaların çalışanlarda kaygı ve tatminsizlik yaratabileceği bilinmektedir (DeTienne vd., 2021:161-170).

Sağlık çalışanlarında adalet ve eşitlik algısının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu yönündeki hipotezin desteklenmiş olması, etik iklim ve örgütsel adalet literatüründeki genel eğilimle uyumludur. Çalışanların kurum içinde adil davranıldığını hissetmesi, yöneticilerin eşitlikçi tutum sergilemesi ve iş yükünün dengeli dağıtılması iş tatminini önemli ölçüde artırmaktadır (Omar vd., 2019; Demirtas ve Akdoğan, 2015). Sağlık çalışanları açısından adalet algısı yalnızca maddi unsurlarla değil, aynı zamanda etik standartların uygulanma biçimiyle de ilişkilidir. Dolayısıyla bu bulgu, adaletin sağlık örgütlerinde tatmini artırıcı kritik bir unsur olduğunu göstermektedir.

Etik kodların görev performansını artırdığı yönündeki hipotez desteklenmiştir. Bu sonuç, etik ilkelere bağlılığın çalışanların iş tanımları kapsamında sergiledikleri davranışları daha düzenli, dikkatli ve standartlara uygun biçimde gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. Literatürde etik iklimi güçlü kurumlarda görev performansının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Jarrar vd., 2021; Kim ve Thapa, 2018). Bu durum, özellikle yoğun sorumluluk içeren sağlık sektöründe etik kodların çalışanların profesyonel davranışlarını yönlendirmede önemli bir araç olduğunu göstermektedir.

Bağlamsal performans, çalışanın formal görev tanımı dışında örgüte katkıda bulunduğu davranışları kapsamaktadır. Araştırmada etik kodların bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği görülmüş ve hipotez desteklenmiştir. Etik değerlerin güçlü olduğu örgütlerde çalışanların gönüllü davranışlarda bulunma, ekip arkadaşlarına yardım etme ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin arttığı daha önce de belirtilmiştir (Newman vd., 2017: 603-610). Sağlık hizmetlerinde bu tarz davranışlar, ekip iş birliğini güçlendirdiği için hizmet kalitesine doğrudan katkıda bulunmaktadır.Hem H5 hem H6 hipotezlerinin desteklenmesi, etik kodlara bağlılığın içsel tatmini artırdığını

göstermektedir. İçsel tatmin, bireyin işinin anlamlı olduğu algısı ve mesleki değerlerini gerçekleştirebilme düzeyiyle ilişkilidir. Etik kodlar çalışanlara mesleki bir yönelim ve değer çerçevesi sunmakta; bu durum özellikle sağlık çalışanlarının etik duyarlılık ve mesleki kimlik algılarını güçlendirmektedir (Poorchangizi vd., 2019: 1-6). Dolayısıyla etik bir ortamda çalışmak, bireyin işine duyduğu içsel tatmini ve mesleki özdeğerini artırmaktadır.

Bu bulgu, içsel tatminin yalnızca maaş, terfi ve ödüller gibi dışsal unsurlarla değil, aynı zamanda etik bir çalışma kültürüyle de şekillendiğini ortaya koymaktadır.

İki ülke arasındaki karşılaştırma sonucunda etik kodlara yönelik algı farklılaşmasının anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre "fark yoktur" hipotezi (H7-O) reddedilmiş, "anlamlı fark vardır" hipotezi (H7-1) desteklenmiştir. Bu bulgu, ülkelerin sağlık sistemi yapıları, mesleki etik eğitim düzeyi, yönetsel yaklaşım, çalışma koşulları ve kültürel faktörler gibi değişkenlerin etik algı üzerinde belirleyici olabileceğini göstermektedir.

Uluslararası çalışmalar, sağlık sektöründe etik iklim algısının ülkelere göre farklılık gösterebildiğini, bunun da yönetsel anlayış ve profesyonel standartların uygulama düzeyinden kaynaklandığını vurgulamaktadır (Numminen vd., 2020:225-235). Dolayısıyla Türkiye ve Sudan sağlık sistemleri arasındaki yapısal, ekonomik ve kültürel farklılıkların çalışanların etik kod algılarında anlamlı bir ayrışmaya neden olması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının iş performansı algılarının karşılaştırılması sonucunda, iki ülke arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündeki hipotez (H8-O) reddedilmiş, buna karşılık "anlamlı fark vardır" hipotezi (H8-1) desteklenmiştir. Bu bulgu, iş performansına ilişkin algıların kültürel, kurumsal ve yapısal faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir. Sağlık sistemlerinin örgütsel yapısı, iş yükü, yönetsel süreçler, etik denetim mekanizmaları ve çalışanlara sunulan mesleki destek olanakları ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Literatürde de performans algılarının

kültürel bağlama duyarlı olduğu ve sağlık sisteminin kurumsal yapısıyla yakından ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Schneider vd., 2018; Alhassan vd., 2020).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sağlık çalışanlarının iş koşulları, personel eksikliği, ücret politikaları, çalışma saatleri ve kaynak yetersizliği performansı doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Nitekim benzer karşılaştırmalı çalışmalarda, sağlık çalışanlarının performans algılarının ülkeler arası kıyaslamalarda anlamlı şekilde değiştiği rapor edilmiştir (Tawfik vd., 2019). Bu bağlamda, Türkiye ve Sudan sağlık sistemlerinin kaynak dağılımı, hizmet sunum modelleri ve profesyonel gelişim imkanları açısından farklılaşması, performans algısında da belirgin bir ayrışmaya yol açmış görünmektedir.

Çalışmanın dikkat çekici bulgularından biri, iş tatmini algısına ilişkin hipotezlerde farklı bir örüntünün gözlenmesidir. İki ülke arasında iş tatmini açısından anlamlı bir fark olmadığını öne süren hipotez (H9-O) desteklenmiştir. Buna karşın, fark olduğunu öne süren karşıt hipotez (H9-1) desteklenmemiştir.

Bu sonuç, iş tatmininin performans algısına göre daha evrensel ve bireysel psikolojik faktörlerle ilişkili olabileceğini göstermektedir. Literatür, iş tatmininin örgütsel destek, ücret, çalışma koşulları gibi dışsal faktörlerle ilişki gösterse de bireysel değerler, kişilik özellikleri, mesleki bağlılık ve profesyonel etik gibi içsel unsurlar tarafından da belirlendiğini göstermektedir (Lu vd., 2019; Alrawahi vd., 2020). Bu nedenle farklı ülkelerde çalışan sağlık personelinin benzer iş tatmini düzeylerine sahip olabilmesi mümkündür.

İş tatmini, performansa kıyasla daha stabil bir psikolojik durum olduğundan kültürel farklılıklardan performans algısı kadar etkilenmeyebilir. Bu durumu destekleyen çalışmalar, düşük gelirli ve yüksek gelirli ülkelerdeki sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin tahmin edildiği kadar farklılaşmadığını ortaya koymaktadır (Saber vd., 2021:351-358). Bu açıdan bakıldığında, Türkiye ve Sudan gibi farklı ekonomik ve yapısal özelliklere sahip ülkelerde çalışan sağlık personelinin benzer iş tatmini düzeyleri göstermesi literatürle uyumludur.

Her iki ülkede de sağlık çalışanlarının benzer mesleki sorunlarla karşılaşması—örneğin yoğun iş yükü, duygusal emek, hasta ilişkilerinin stresi gibi faktörler—iş tatmini algısında ortak bir örüntü ortaya çıkarmış olabilir. Bu nedenle H9 hipotezinin desteklenmesi, sağlık çalışanlarının küresel ölçekte ortak iş ortamı dinamiklerine benzer tepkiler verdiğini düşündürmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları, sağlık çalışanlarında etik kodların iş performansı ve iş tatmini üzerinde önemli ve çoğunlukla pozitif yönlü etkiler yarattığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre etik kodlar; görev performansı, bağlamsal performans, içsel tatmin ve genel iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Hasta hakları ve mahremiyet, mesleki özen ve dayanışma gibi etik alt boyutların hem performans hem de tatmin düzeylerini güçlendirdiği görülmüştür. Bu bulgu, etik davranış normlarının hem profesyonel uygulamaları hem de çalışma ortamındaki motivasyonu doğrudan desteklediğine işaret etmektedir.

Öte yandan etik ikilemin iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisinin desteklenmemesi, çalışanların etik çatışmalar yaşadıkları durumlarda performanslarının artmak yerine durağanlaştığını veya olumsuz etkilenebildiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, etik karar verme sürecinde yaşanan belirsizliklerin sağlık hizmeti sunumunu zayıflattığını göstermektedir.Ayrıca çalışmada Türkiye ve Sudan'daki sağlık çalışanlarının etik kod algıları, iş performansı ve iş tatmini açısından karşılaştırılmıştır.Analizler, her iki ülke arasında özellikle etik kod algısı ve iş performansı düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Bu farkın, ülkelerin sağlık sistemleri, çalışma koşulları, kurumsal etik politikaları ve kültürel yapılarındaki farklılıklardan kaynaklandığı değerlendirilebilir. Buna karşılık iş tatmini algısında anlamlı bir farklılığın bulunmaması, sağlık çalışanlarının mesleki memnuniyet düzeylerinin iki ülkede benzer şekillerde oluştuğunu düşündürmektedir.

Genel olarak araştırma bulguları, sağlık hizmetlerinde etik kodların sadece teorik bir rehber olmanın ötesinde iş çıktıları üzerinde somut etkiler yarattığını, çalışan motivasyonunu ve performansını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle sağlık kurumlarında etik kodların oluşturulması, güncellenmesi ve çalışanlar tarafından içselleştirilmesi örgütsel başarı açısından kritik bir öneme sahiptir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sağlık kurumları, yöneticiler, politika yapıcılar ve ilgili paydaşlar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Etik kodların çalışan davranışlarına yansıması, bu kodların sadece doküman olarak sunulmasıyla değil, kurum kültürüne aktif biçimde yerleştirilmesiyle mümkün olabilir. Hastaneler, düzenli etik eğitimler, vaka tartışmaları ve etik farkındalık seminerleriyle bu süreci güçlendirmelidir.

Araştırmada hasta hakları ve mahremiyetin hem performansı hem de iş tatminini artırdığı görülmüştür. Bu nedenle özellikle yoğun bakım, acil servis, ameliyathane gibi birimlerde çalışan sağlık personeline düzenli olarak güncel mahremiyet ve iletişim eğitimleri verilmesi önerilmektedir.

Mesleki özenin pozitif etkileri dikkate alınarak, klinik protokollerin uygulanması, güncel tıbbi bilgiye erişim ve mesleki gelişim programları desteklenmelidir. Sürekli mesleki gelişim eğitimleri motivasyonu artıracak ve performansı güçlendirecektir.

Dayanışmanın iş tatmini ve performans üzerindeki olumlu etkileri dikkate alınarak ekip temelli çalışma modelleri, ortak karar mekanizmaları ve destekleyici liderlik anlayışı yaygınlaştırılmalıdır. Sağlık çalışanları arasındaki iletişimi artıran uygulamalar örgütsel bağlılığı da güçlendirecektir.

Bu araştırmada etik ikilemler performans ve tatmin üzerinde pozitif etki göstermemiştir. Bu nedenle etik danışma hatları, etik kurullar ve vaka destek ekiplerinin aktif çalışması sağlanmalı; çalışanların karşılaştıkları etik sorunlarda güvenle başvurabilecekleri mekanizmalar oluşturulmalıdır.

İki ülke arasındaki performans ve etik kod algısındaki farklılıklar dikkate alınarak:

- Türkiye'de kalite standartlarının korunması ve mevcut etik düzenlemelerin uygulanmasının güçlendirilmesi,
- Sudan'da ise özellikle etik kod farkındalığını artıracak kurum içi eğitimlerin yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Çalışanlara adil ücret, güvenli çalışma ortamı, yeterli ekipman, iş yükü dengesi ve kariyer gelişimi gibi faktörler sağlanarak iş tatmini artırılmalıdır. İş tatmini yüksek olduğunda etik davranışlar ve performans kendiliğinden güçlenecektir.

Yöneticilerin adil, şeffaf ve tutarlı davranışları sağlık çalışanlarının etik kodlara uyumunu artırmaktadır. Etik liderlik eğitimleri, yöneticilerin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki pozitif etkisini güçlendirecektir.

Sudan'da Çalışma Etiği Güçlendirme Önerileri:

1. **Kadınların İş Gücündeki Desteklenmesi:** İş yerlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, liderlik eğitimleri ve kadınların işe alınması ile terfi ettirilmesi için teşvikler gibi politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.
2. **Etik Eğitimin Artırılması:** Okul ve üniversitelerde etik eğitimi müfredatına entegre edilerek, gelecek nesillerde dürüstlük ve sosyal sorumluluk kültürünün oluşturulması hedeflenmelidir.
3. **Kamu Hizmetlerine Yatırım:** Sağlık ve eğitim alanlarındaki yatırımların artırılması, bu sektörlerdeki etik standartların, mevcut kaynak kısıtlarına rağmen etkin bir şekilde karşılanabilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Abdalla, M. A., & Osman, S. E. (2022). Leadership practices and employee satisfaction in Sudanese public organizations. *African Journal of Business Management*, 16(5), 183–194. https://doi.org/10.5897/AJBM2021.9362

Ahmed, A. H., & Ismail, Y. A. (2020). Organizational culture and employee performance: A case of Sudanese universities. *Journal of Management and Strategy*, 11(1), 45–54. https://doi.org/10.5430/jms.v11n1p45

Akçay, E. (2019). Dijital çağda açıklık etiği ve etik tercihin imkânsızlığı. *Uluslararası Bilişim, Teknoloji ve Felsefe Dergisi, 3, 1–27.*

Alhassan, R. K., Nketiah-Amponsah, E., ve Spieker, N. (2020). Health worker motivation in low- and middle-income countries: A systematic review. Health Policy and Planning, 35(6), 774–788.

Ali Katebi & Mohammad Hossain HajiZadeh & Ali Bordbar & Amir Masoud Salehi, 2022. "The Relationship Between "Job Satisfaction" and "Job Performance": A Meta-analysis," Global Journal of Flexible Systems Management, Springer;Global Institute of Flexible Systems Management, vol. 23(1), pages 21-42, March

Al-Hawari, M. A., Bani-Mustafa, A., ve Khalifa, G. S. (2020). Ethical leadership and employee performance: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management, 69*(3), 447–469.

Al-Maaitah, R., ve AbuAlRub, R. (2020). The influence of nurses' professional commitment on patient care quality. *Journal of Nursing Management, 28*(4), 740–748.

Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, *6*(9).

American Psychological Association. (2020). *Ethical principles of psychologists and code of conduct.* Washington, DC: APA Press.

Aristotles. (2019). Nicomachean Ethics (T. Irwin, Trans.). Hackett Publishing Company. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. (2021). "Ethics: History and definitions." *In Oxford Research Encyclopedia. Oxford University Press.*

Ayar, T. (2017). *Örgütsel adalet algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara ilindeki sosyal güvenlik denetmenleri üzerine bir araştırma*

(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aydın, A., Yıldız, E., ve Uzun, Ş. (2021). Ethical sensitivity and professional values in healthcare professionals. *Nursing Ethics*, 28(4), 550–561.

Aydın, M., & Taşlı, G. (2021). The relationship between leadership, motivation, and employee performance in the Turkish health sector. *Journal of Business Research-Turk, 13*(3), 2480–2493. https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1240

Aygün, E. M. (2019). Kamu kurumlarında personellerin bilgi sistemi kullanımındaki öz-yeterliliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye*.

Bajrami, L. J., Raci, S., & Zekaj, B. B. (2021). *Work ethics and professional responsibility in contemporary organizations*. *Journal of Human Resource Management Research*, 9(2), 45–58.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(4), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Banks, S. (2020). *Ethics and values in social work* (5th ed.). Red Globe Press.

Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *1*(2), 17–31.

Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25*(2), 1–28.

Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2018). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In D. S. Landy, H. Schmidt, & P. J. Fleck (Eds.), *Handbook of industrial, work & organizational psychology* (Vol. 1, pp. 99-112). Routledge.

Borrelli, I., Rossi, M. F., Melcore, G., Perrotta, A., Santoro, P. E., Gualano, M. R., & Moscato, U. (2023). *Workplace ethical climate and workers' burnout: A systematic review*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1040000.

Bursal, M (2019). *SPSS ile Temel Veri Analizleri.* 1. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık,

2017.

Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 12*(1), 27–42.

Büyüköztürk, Ş. (2007). Data analysis handbook for social sciences statistics, research pattern Spss applications and interpretation. Ankara: Pegem Academy, 201.

Cameron, R., & O'Reilly, L. (2022). Professional ethics and the development of moral responsibility in organizations. *Journal of Business Ethics Research, 17*(4), 215–231.

Campbell, J. P., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (2019). A theory of performance. In D. S. Landy, H. Schmidt & P. J. Fleck (Eds.), *Handbook of industrial, work & organizational psychology* (Vol. 1, pp. 40-53). Routledge.

Cerit, M. (2022). *The role of ethical values in organizational behavior and employee motivation*. *Management Studies*, 10(3), 112–121.

Chitchai, P., ve Senasu, K. (2021). Ethical climate and employee job performance: Evidence from healthcare workers. *Journal of Health Management, 23*(2), 321–334.

Clark, H. (2021). Ethics and professional codes in contemporary practice. *Professional Standards Review, 12*(2), 77–95.

Crane, A., Matten, D., Glozer, S., & Spence, L. (2019). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization* (5th ed.). Oxford University Press.

Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *8*(2), 180-201.

Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2023). Job satisfaction: a scale development study. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(2), 112-134.

Çağlayan, E., & Güriş, B. (2005). Yarı Logaritmik Modellerde Kukla Değişkenlerin Katsayılarının Yorumu. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *20*(1), 393-401.

Çelik, G., & Saban, A. (2020). Sınıf eğitimcilerinin yaşadığı etik ikilemler. *Milli Eğitim Dergisi, 49*(228), 39–70. https://doi.org/10.37669/MILLIEGITIM.621752

Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Çınar, A., & Dalaman, O. (2024). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumuna etkisinde akademik okuryazarlıklarının aracı rolüne ilişkin betimsel bir çalışma. *The Journal of International Educational Sciences*, *11*(40), 225–248. https://doi.org/10.29228/INESJOURNAL.77501

Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem.Net;; 2010. p.275-85.

Davey, R. X. (2020). Codes of ethics for laboratory medicine: Definition, structure and procedures—A narrative review based on existing national codes. *Electronic Journal of the International Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine, 31*(4), 262–273.

Demir, G. (2021). Etik kodların örgütsel açıdan değerlendirilmesi. *Manas Journal of Social Studies, 10*(4), 1125–1138.

Demir, İ. (2023). *Fazla saatlerle çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirtas, O., ve Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on employee ethical climate and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 373–384.

DeTienne, K. B., Ellertson, C. F., Ingerson, M. C., ve Dudley, W. (2021). Moral stress, ethical decision making, and burnout in health professionals. *Journal of Business Ethics*, 171(1), 161–175.

Diaz-Vilela, L. F., Rodriguez, N. D., Isla-Diaz, R., Diaz-Cabrera, D., Hernandez-Fernaud, E., & Rosales-Sanchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PLoS One, 10*(10), 1–13.

Dinler, C. (2019). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuramı yaklaşımı (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Elibyük, N., & Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *15*(58), 171–192. https://dergipark.org.tr/en/pub/abmyoder/issue/59628/859197

Elnour, A. M. (2021). The impact of transformational leadership on employee performance in Sudanese organizations. *International Journal of Management Studies, 28*(2), 67–79.

Erdogan, B., Bauer, T. N., & Taylor, S. (2020). Creating and maintaining positive work experiences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*(1), 173-201. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917

Ergen, Y. (2018). Büyük veri, sosyal medya ve etik: Facebook örneğinde bir değerlendirme. *Yeni Düşünceler*, *10*, 53–64.

Essex, R. (2025). A scoping review of comparative healthcare codes of ethics studies. *Journal of Advanced Nursing, 81*(1), 33–49.

Essex, R., Mainey, L., Dillard-Wright, J., & Richardson, S. (2024). Political action in nursing and medical codes of ethics. *Nursing Inquiry, 31*(4), e12658.

Etymonline. (2025). Ethics - Etymology, origin & meaning. Retrieved from https://www.etymonline.com/word/ethics

Fernando, M., Dharmage, S., & Fisher, J. (2019). The ethical code as a mediator between organizational culture and ethical behavior. *Ethics & Behavior, 29*(3), 178–192.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Cengage Learning.

Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2022). Job satisfaction as a mediation variable in the relationship between work safety and health (K3) and work environment to employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 16*(3), 486–493. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.13

Gartenberg, C., Prat, A., & Serafeim, G. (2019). Corporate purpose and financial performance. *Organization Science*, *30*(1), 1–18.

Genç Kuzuca, İ. (2023). Kişisel sağlık verilerinin gizliliği: Ankara ilinde bir grup hasta ve hekimin e-Nabız uygulaması hakkındaki bilgi ve yaklaşımlarının etik açıdan değerlendirilmesi (Doktora tezi*). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, Ankara.*

Giorgini, V., Mecca, J. T., Gibson, C., Medeiros, K., Mumford, M. D., Connelly, S., & Devenport, L. D. (2015). Researcher perceptions of ethical guidelines and codes of conduct. *Accountability in Research, 22*(3), 123–138.

Gök, A., Hakanen, J., ve Schaufeli, W. (2018). Team climate, work engagement, and team performance: A multi-level study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, *91*(2), 432–457.

Gök, G. A., Erdem, R., & Yıldız, K. F. (2016). Dış kaynaktan yararlanma yoluyla çalıştırılan personelin iş ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23, 43–55.*

Göral, M., & Gökkaya, F. (2023). The mediating role of psychological capital in the relationship between organizational justice and job performance: Evidence from Turkish public sector. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 23*(2), 145–162.

Guo, F., Xue, Z., He, J., & Yasmin, F. (2023). *Ethical leadership and workplace behaviour in the education sector: The implications of employees' ethical work behaviour*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1040000.

Güçtekin, E. (2024). *Etik liderlik davranışlarının sanal kaytarma davranışlarına etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Tez No. 909125). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Güldüler, E. S. (2020). Kamu hizmetinden yararlananların etik davranış ilkeleri (Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Gürbüz, S ve Şahin S (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem,Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, 260.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271,* 74-82.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık,

Gürbüz, H., & Tanrıverdi, Ö. (2024). Sağlık çalışanları etik kodlar ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 10*(3), 244–258.

Haddara, W., & Lingard, L. (2017). Exploring the premise of lost altruism: Content analysis of two codes of ethics. *Advances in Health Sciences Education, 22*, 839–852.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Turunen, J. (2018). The role of social support in employee performance and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(5), 628–639.

Hakanen, M., Häkkinen, M., & Soudunsaari, A. (2015). Trust in building high-performing teams: Conceptual approach. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, *20*(2), 45–53.

Hartman, L. P., DesJardins, J. R., & MacDonald, C. (2021). *Business ethics: Decision making for personal integrity and social responsibility* (5th ed.). McGraw-Hill Education.

Hindarsah, I. (2024). Optimizing sustainability process management for organizational effectiveness. *Tec Empresarial*, *6*(1), 1647–1658.

Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 1-16. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503

Huang, Q., & Gamble, J. (2018). Social values, motivation and job satisfaction: A comparative analysis of Chinese and Western managers. *Cross Cultural & Strategic Management, 25*(1), 23–40. https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2017-0004

Hussain, M., & Khaliq, A. (2020). *Ethical practices and professional behavior in healthcare organizations: An integrative review*. *International Journal of Health Policy and Management*, 9(8), 325–333.

Hünkaroğlu, M. (2023). Etik kodların performans denetimi: Kurumsal uygulamalar üzerine bir inceleme. *Aksaray İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(3), 300–317.

ICN – International Council of Nurses. (2021). *The ICN code of ethics for nurses* (Revised 2021). Geneva: ICN.

Jarrar, M., Minai, M. S., Al-Bsheish, M., Aldhmadi, B. K., ve Jarrar, H. (2021). The impact of ethical climate on job performance in healthcare. *Frontiers in Public Health*, 9, 633821.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2021). Job satisfaction and subjective well-being at work. In C. L. Cooper & P. C. Earley (Eds.), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (pp. 165–182). Wiley-Blackwell.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Kadıoğlu, F., & Kadıoğlu, S. (Eds.). (2020). *Klinik uygulamalarda etik karar verme süreci*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

Kahraman, L. (2020). Kamu yönetiminde etik kültür ve etik liderlik: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme (Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2019). *Kamu görevlileri için etik rehber.* Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayınları.

Karakurum, A. (2020). Motivation and job performance relationship in Turkish organizations: An empirical study. *International Journal of Economics and Administrative Studies, 27*(1), 88–103.

Karataş, Y. C. (2021). Dijital etik ve dijital çağda "insan doğası". *TRT Akademi*, *6*(12), 570–579.

Keleş, B. (2022). *Örgütsel adalet ve etik liderliğin iş tatminine etkisi: Gaziantep ili halıcılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Tez No. 730079). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Kılınç, E. (2022). Ülkemizde gerçekleştirilen etik kod çalışmalarının nitel analizi: ULAKBİM veri tabanı örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi, 22*(2), 390–402.

Kim, S., ve Thapa, B. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social responsibility, and organizational performance. *Sustainability*, 10(6), 1–16.

Koçyiğit, M., & Karadağ, E. (2017). Öğretmenlik mesleği etik ilkeler envanteri'nin geliştirilmesi. *İş Ahlâkı Dergisi*, *10*(2), 246-273. http://www.isahlakidergisi.com/

Koçyiğit, M., & Karadag, E. (2016). Developing an ethical tendencies scale based on the theories of ethics. *Turkish Journal of Business Ethics*, *9*(2).

Kotzian, P. (2021). Effective, but not all the time: Experimental evidence on the effectiveness of ethical codes. *Business and Society Review, 126*(4), 345–370.

Kuas, Y. (2024). *Kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi, Tez No. 867062). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Kuçuradi, İ. (2020). *Ahlak, etik ve etikler* (2. bs.). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kurt, M., & Teker, N. (2017, june). Öğretmen Adaylarının Net-Etik Davranışlarının Belirlenmesi. *Bartin Üniversitesi Egitim Fakültesi Dergisi;, 6*(2). doi:DOI:10.14686/buefad.315239, Vol. 6, Iss. 2, (Jun 2017): 749-769. DOI:10.14686/buefad.315239

Kurtluk, E. (2022). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 90.

Locke, E. A. (2018). The nature and causes of job satisfaction revisited. In C. Cooper & I.Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 67–83). Routledge.

Law Gratis . Professional Ethics at Sudan 29 Apr 2025 , https://lawgratis.com/blog-detail/professional-ethics-at-sudan

Lu, H., Zhao, Y., ve While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31.

Ma, L., Zhao, T., Qiu, H., & Lan, Z. (2024). *No general code of ethics for all: Ethical considerations in human-bot psycho-counseling* (arXiv:2404.14070). arXiv. https://arxiv.org/abs/2404.14070

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 20*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20811

Mazza, T. (2019). Quality of code of ethics: An empirical analysis on the determinants. *Social Responsibility Journal, 15*(6), 789–804.

McCreary, B. (2019). Professional ethics, decision-making, and interdisciplinary collaboration: An exploration of teacher preparation programs and practice (Master's thesis). Stephen F. Austin State University. https://scholarworks.sfasu.edu/etds/254

Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Newman, A., Neesham, C., Manville, G., ve Tse, H. H. (2017). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees. *Journal of Business Research*, 71, 603–613.

Numminen, O., Repo, H., ve Leino-Kilpi, H. (2020). Moral courage in healthcare: A literature review. *Nursing Ethics*, 27(2), 225–243.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD public integrity handbook.* Paris: OECD Publishing.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Good practice principles for data ethics in the public sector.* Paris: OECD Publishing.

Omar, K., Halim, A., ve Mohd, A. (2019). Organizational justice and job satisfaction among public healthcare employees. *International Journal of Public Administration*, 42(5), 1–10.

Oxford Learner's Dictionary. (2023). Etik. Retrieved January 10, 2025, from https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/

Örselli, E. (2015). Yönetsel etik değerler: Kavramsal bir analiz. In B. Bircan & B. Dilmaç (Eds.), *Değerler bilançosu* (pp. 121–141). Konya: Çizgi Kitabevi.

Özbozkurt, O. B., & Kırmızısaç, E. (2019). Stres oluşturan etmenlerin iş performansı üzerindeki etkisi: Mersin ilinde kuyumculuk sektörü yöneticileri üzerine. *Journal of Yasar University*, *14*(55), 288–298.

Özcan, N. (2021). Dijital etik üzerine nitel bir araştırma. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, *9*(25), 89–108.

Özer, G., & Aksu, M. (2022). İnsan kaynaklarında eğitim ve geliştirmenin iş tatminine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *27*(4), 621–640. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2550175

Özer, M. (2020). Türkiye'de COVID-19 Salgını Sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Atılan Politika Adımları Educational Policy Actions by the Ministry of National Education in the times of COVID-19. *Kastamonu Education Journal*, *28*(3), 1124-1129.

Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(2), 43–70.

Öztürk, Ş. (2015). Sosyal medyada etik sorunlar. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, *9*(1), 287–311.

Paşaahmetoğlu, A., & Yeloğlu, H. O. (2017). Motivasyon. In Ö. Nejat (Ed.), *Örgütsel davranış* (pp. 134–174). İstanbul: Beta Yayınları.

Pekerşen, Y. (2020). Bireysel performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, *7*(1), 56–76.

Poorchangizi, B., Borhani, F., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M., ve Farokhzadian, J. (2019). The role of nurses' professional values in the relationship between ethical climate and job satisfaction. *BMC Nursing*, 18(1), 1–8.

Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2019). Performance management in the twenty-first century: Introduction to the special issue. *Human Resource Management Review, 29*(3), 195-201. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.09.003

Rençber, İ. (2019). *Kariyer tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin aracılık rolü* (Doktora tezi, Tez No. 622811). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Rutkowska, E. (2022). Ethical dilemmas in online psychotherapy: A review of selected ethical codes and recommendations of psychotherapeutic and psychological associations. *Archives of Psychiatry & Psychotherapy, 24*(3). Archives of Psychiatry & Psychotherapy, 2022, Vol 24, Issue 3, p42

Saber, D. A., Anglade, D., ve Thomas, C. (2021). Global comparison of job satisfaction in healthcare workers. *International Nursing Review*, 68(3), 351–360.

Sancı, V. (2017). *İş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No. 469330)

Sardarov, E. (2015). *Örgütsel stresin işgören performansına etkisi: Azerbaycan'daki beş yıldızlı otellere yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Dokuz Eylul Universitesi (Turkey)).

Sarıçiçek, R., & Aytekin, M. (2019). Etik teorileri çerçevesinde bağımsız denetim meslek etiği. In *II. International Conference on Empirical Economics and Social Science* Balıkesir,Türkiye.

Sarong, J. S. (2024). Fostering collaboration and team effectiveness in educational leadership: Strategies for building high-performing teams and networks. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal, 5*(2), 727–743..

Sayıldı, H., & Büyükyılmaz, O. (2020). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Economics Business and Organization Research*, *2*(1), 52-69.

Schneider, A., Weigl, M., ve Angerer, P. (2018). Work performance and health among health professionals. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4), 317–325.

Selvitopu, A., & Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, *15*(29), 23–42. https://doi.org/10.35675/befdergi.426989

Shaw, W. H., & Barry, V. (2020). *Moral issues in business* (13th ed.). Cengage Learning.

Sığrı, Ü., & Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, *5*(3), 435–442. https://doi.org/10.17681/hsp.452632

Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (8th ed.). Wiley.

Spontón, C., Trógolo, M., Maffei, L., ve Medrano, L. (2018). Work engagement and job satisfaction: A comparative study. *Psychology ve Health*, 33(1), 69–85.

Sweis, R. J., Alsayyed, N. M., Suifan, T. S., & Kilani, B. A. (2020). The impact of transformational leadership on organisational performance: Case study of the University of Jordan. *International Journal of Business Excellence, 20*(2), 169–190.

Şahin, Z. B. (2019). Gazetecilik ve etik. In Z. B. Şahin (Ed.), *İletişim etiği: Kavramlar, olgular ve tartışmalar* (pp. xx–xx). Konya/Karatay: Literatürk Academia.

Şensoy, Ç. (2019). *İş stresi ve performans ilişkisi: Özel bir hastanenin çalışanları üzerine araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tamer, G., Jafarov, G. Ü., Boz, D., Tetik, G., & Oktay, S. (2024). Sağlık Çalışanları Etik Kodlar Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (23), 468-488.

Tawfik, D. S., Profit, J., Morgenthaler, T. I., ve Sekhar, D. L. (2019). Physician burnout, well-being, and work unit safety grades. *JAMA Network Open*, 2(2), e190573.

Tonbul, İ., & Aykanat, Z. (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *21*(37), 1–20.

Tosunoğlu, Y., & Semerci, Ç. (2017). Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranşlarına İlişkin Ortaokul Öğrencilerinin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, *12*(18). Electronic Turkish Studies, 2017, Vol 12, Issue 18, p655

Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (8th ed.). Wiley.

Tükenmez, G. (2019). *Çaba-ödül dengesizliğinin iş tatmini ile arasındaki ilişkinin araştırılması* (yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No. 584909)

Türegün, N. (2019). Etik Algısının Kültürel Boyutlar Açısından Değerlendirilmesi: MINT Ülkelerindeki Öğrenciler Üzerine Bir Çalışma. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 8(3), 102-109. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/362412487_Etik_Algisinin_Kulturel_Boyutlar_Acisindan_Degerlendirilmesi_MINT_Ulkelerindeki_Ogrenciler_Uzerine_Bir_Calisma, Erişim tarihi: 25.10.2025.

Türk Dil Kurumu. (2024). Akademisyen. Retrieved January 10, 2024, from https://sozluk.gov.tr/

Ünal, G., Cambaz, H. Z., & Akkaya, E. C. (2021). Motivasyon ile yaratıcılığın ortaokul öğrencilerinde bilişsel beceriler çerçevesinde incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *7*(3), 918–935. https://doi.org/10.31592/aeusbed.818521

WMA – World Medical Association. (2017). *Declaration of Geneva: The physician's pledge* (with 2019 commentary). Ferney-Voltaire: World Medical Association.

Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü; etik liderlik. *Denetişim*, *5*, 9–16. https://dergipark.org.tr/en/pub/denetisim/issue/22480/240464

Yıldırım, K. (2021). Hasta Perspektifinden Sağlık Kuruluşlarındaki Süreç Kalitesinin Hasta Memnuniyetine Etkisi.(Berkiten, **2020**; Yılmaz, 2017; Küçük, 2016)

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing job performance: The critical roles of well-being, satisfaction, and trust in supervisor. *Behavioral Sciences, 14*(8), 688. https://doi.org/10.3390/bs14080688

Yasan, B., Doğan, S., & Mengi, B. T. (2019). Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma. *TIDE Academia Research*, *1*(2), 249–280.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Applied scientific research methods. Ankara, Detay Publishing.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, *2*(3), 158–180.

Yeşil, S., Mavi, Y., & Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 51*, 19–38.

Yetgin, M. A. (2024). Çalışanların örgütsel adalet algısının psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, *12*(2), 268–286.

Yılmaz, S. (2017). Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon stratejilerine ilişkin beklentiler. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, *6*(17). s (439-473)

Yücekaya, P., & Polat, D. D. (2020). Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *12*(2), 1267–1284.

Yüksel, M., & Kazak, E. (2022). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile motivasyonları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, *54*, 1435–1460. https://doi.org/10.53444/deubefd.1183630

Yüksel, Ö. F. (2019). *Etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik A.Ş. Adana ve Elazığ bölge yöneticiliklerinde uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No. 443026)