



**AHLAK
BİLGİ
ÜRETİM**

**T.C
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ALGISI VE
BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ARASINDA BİR İLİŞKİ VAR
MIDIR? MARDİN'DE ÇOK MERKEZLİ BİR ÇALIŞMA**

Muhammed Emin TARHAN

Mardin 2025

T.C

**MARDİN ARTUKLU UNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ALGISI VE
BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ARASINDA BİR İLİŞKİ VAR
MIDIR? MARDİN'DE ÇOK MERKEZLİ BİR ÇALIŞMA**

MUHAMMED EMİN TARHAN

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Hülya KESKİN

Mardin 2025

T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı 23713003 numaralı öğrencisi Muhammed Emin TARHAN'ın hazırladığı “Hemşirelerin Örgütsel Etik İklimi Algısı ve Bireysel İş Performansı Arasında Bir İlişki Var Mıdır? Mardin’de Çok Merkezli Bir Çalışma” başlıklı çalışma, 30/06/2025 tarihinde yapılan tez savunma sınavında oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri	Unvanı Adı, SOYADI	İmza
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Hülya KESKİN	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Behiye DİLMEN BAYAR	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Cuma ÇAKMAK	

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu’nun .../.../20.. tarih ve .../... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.../.../20..

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uyularak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tez çalışmasının hazırlık, bilgi, belge, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun davrandığımı,
- Tez çalışmada kullanılan tüm eserlere eksiksiz atıf yaptığımı ve kullanılan tüm eserlere kaynaklar/kaynakçada yer verdiğimi,
- Tez çalışmasının özgün olduğunu,
- Tez çalışmasının Mardin Artuklu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” ile tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabullendiğimi bildiririm.

İmza

Muhammed Emin TARHAN

30.06.2025

ÖZET

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGISI VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ARASINDA BİR İLİŞKİ VAR MIDIR? MARDİN'DE ÇOK MERKEZLİ BİR ÇALIŞMA

Muhammed Emin TARHAN

Bu araştırma, hemşirelerde örgütsel etik iklimin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Mardin İl ve İlçelerindeki tüm kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Bu araştırma kesitsel tipte çalışma olarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise “Open Epi Sample Size” hesaplama aracı ile %95 güven aralığında, %50 görülme sıklığı ile örneklem büyüklüğü $n=309$ olarak hesaplanmıştır. Örneklem sayısı 390 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmada; "Birey Tanıtıcı Özellikler Formu", "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" ve "Bireysel İş Performansı Ölçeği" kullanıldı. Araştırmanın verilerinin analizleri SPSS 25 istatistik programı ile yapılmıştır. Araştırmaya alınan verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov Smirnow Testi ile kontrol edilmiştir. Değişkenler de normal dağılım sağlanmadığı için analize parametrik olmayan test yöntemleriyle devam edilmiştir. Kruskal-wallis testi sonrasında Mann-whitney testleri uygulandı. Ölçeklerin güvenilirlik analizini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkileri modellemek için regresyon analizi uygulandı. Katılımcıların demografik özellikleri (kadın oranı %55,38, evli oranı %52,56, mesleğinden memnuniyet oranı %78,46) ile örgütsel etik iklim ve bireysel iş performansı arasında anlamlı ilişkiler ($p<0,05$) bulundu. Korelasyon analizleri, kurallara ve davranışlara yönelik etik puanları ile görev, bağlamsal ve bireysel iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulundu. Örgütsel etik puanları ile ise çok yüksek düzeyde pozitif, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,05$) saptanmıştır. Benzer şekilde, görev performansı ile bağlamsal performans arasında orta, bireysel iş performansı arasında yüksek düzeyde pozitif; üretkenlik ile düşük düzeyde negatif ilişki tespit edildi. Yapılan analizde üretkenlik boyutu puanlaması ters yapıldı. Bu bulgular, örgütsel etik iklimin hemşirelerin iş performansını anlamlı ölçüde etkilediğini, özellikle etik algısının görev ve bağlamsal performansları olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, hemşirelerin performansını yükseltmek adına kurumlardaki etik değerlerin ve şeffaf bir etik iklimin desteklenmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Performansı, Etik İklim Algısı, Hemşire, Örgütsel Etik İklim, Sağlık Çalışanı

ABSTRACT

HEALTHCARE MANAGEMENT

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE AND INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE: A MULTI-CENTER STUDY IN MARDIN

Muhammed Emin TARHAN

This study aimed to investigate the effect of organizational ethical climate on individual job performance among nurses working in public hospitals across Mardin, Turkey. Conducted as a cross-sectional study, the research initially calculated a sample size of $n=309$ but ultimately included 390 participants. Data was collected using the "Individual Characteristics Form," "Organizational Ethical Climate Scale," and "Individual Job Performance Scale." Analyses were performed with SPSS 25, starting with the Kolmogorov-Smirnov test to check for normal data distribution. Since variables did not show normality, non-parametric tests were employed, specifically Kruskal-Wallis tests followed by Mann-Whitney U tests. Cronbach's Alpha coefficient assessed scale reliability, and regression analysis modeled relationships between scales. Significant relationships ($p<0.05$) were found between participants' demographic characteristics and their organizational ethical climate and individual job performance. Demographics included a 55.38% female participation rate, 52.56% married rate, and 78.46% job satisfaction rate. Correlation analyses revealed a moderate positive correlation between ethical scores related to rules and behaviors and task, contextual, and individual job performance. A very strong positive correlation was observed with overall organizational ethical scores, while a low negative correlation ($p=0.001$; $p<0.05$) was identified with productivity scores. Similarly, a moderate positive correlation was found between task performance and contextual performance, a high positive correlation with individual job performance, and a low negative correlation with productivity (with productivity scoring reversed for analysis). These findings suggest that organizational ethical climate significantly impacts nurses' job performance, particularly with ethical perceptions positively influencing task and contextual performance. Therefore, promoting ethical values and supporting a transparent ethical climate within healthcare institutions are crucial for enhancing nurses' performance.

Keywords: Ethical Climate Perception, Individual Job Performance, Healthcare Professional, Nurse, Organizational Ethical Climate

ÖN SÖZ

Hemşirelerde örgütsel etik iklimin bireysel iş performansına etkisini incelediğim bu yüksek lisans tez çalışmam boyunca göstermiş olduğu ilgi, sabır ve özveriyle beni her aşamada destekleyen, engin bilgi birikimi ve akademik tecrübesiyle yolumu aydınlatan, zorlayıcı anlarda sabırlı yaklaşımı ve yapıcı eleştirileriyle akademik gelişimime büyük katkıda bulunan, beni her zaman daha iyisini yapmaya teşvik eden çok kıymetli hocam **Dr. Öğr. Üyesi Hülya KESKİN**'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte bana maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen; sabırları ve anlayışlarıyla yanımda olan annem **Cahide TARHAN**, babam **Mehmet TARHAN**, **eşim, kardeşlerim ve tüm aile üyelerime** en içten teşekkürlerimi sunarım. Özellikle bu yoğun akademik süreçte aramıza katılarak bu yolculuğumu daha anlamlı kılan sevgili oğlum **Baran**'a da minnettarım. Onların sabrı, sevgisi ve inancı olmasaydı, bu yolculuk asla bu kadar anlamlı ve mümkün olmazdı.

Mardin, Haziran, 2025

Muhammed Emin TARHAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM	3
1.1.Örgütsel Etik İklim Tanımı	3
1.2.Örgütsel Etik İklimin Önemi	4
1.3.Örgütsel Etik İklimin Bileşenleri	5
1.3.1.Mesleki Etik İklim	5
1.3.2.Önem Verici Etik İklim	5
1.3.3.Kuralcı Etik İklim	5
1.3.4.Araçsal Etik İklim	6
1.3.5.Verimlilik Temelli Etik İklim	6
1.3.6.Bağımsız Etik İklim	6
1.4.Örgütsel Etik İklimin Modelleri	6
1.4.1.Bireysel Çıkar	7
1.4.2.Arkadaşlık	7
1.4.3.Kişisel Ahlak	7
1.4.4.Kurum Çıkarı	7
1.4.5.Ekip Çıkarı	7
1.4.6.Kurumsal İlkeler	7
1.4.7.Etkinlik	8
1.4.8.Sosyal Sorumluluk	8
1.4.9.Yasal Düzenlemeler	8
1.5.Etik İklim ve Örgütsel Kültür İlişkisi	8

1.6. Etik İklimin Sağlık Sektöründeki Rolü ve Önemi	9
1.7. Hemşirelikte Etik İklim Uygulamaları	10
İKİNCİ BÖLÜM	12
2. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI	12
2.1. Bireysel İş Performansı Tanımı ve Ölçüm Yöntemleri	12
2.2. Hemşirelerin Bireysel İş Performansını Etkileyen Faktörler	13
2.3. İş Performansı ve Motivasyon İlişkisi	14
2.4. İş Performansının Değerlendirilmesi: Hemşireler İçin Ölçüm Araçları	15
2.5. Bireysel İş Performansı ve İş Tatmini İlişkisi.....	16
2.6. Örgütsel Etik İklim ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki	16
2.6.1. Etik İklimin İş Performansı Üzerindeki Etkileri	16
2.6.2. Örgütsel Etik İklimin Hemşireler Üzerindeki Etkileri.....	17
2.6.3. Etik İklim ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi	18
2.6.4. Örgütsel Etik İklim ve Liderlik İlişkisi.....	18
2.6.5. Örgütsel Etik ve Çalışan Verimliliği.....	19
2.6.6. Etik İklim ve Çalışan Bağlılığı Arasındaki Bağlantı	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	21
3. MATERYAL VE METOT	21
3.1. Araştırmanın Konusu	21
3.2. Araştırmanın Amacı	21
3.3. Araştırmanın Önemi.....	21
3.4. Araştırmanın Problemi	22
3.5. Araştırmanın Gereç ve Yöntemi	23
3.5.1. Araştırmanın Tipi.....	23
3.5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	23
3.5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	23
3.5.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	23
3.5.5. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri.....	24
3.5.6. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri	24
3.5.7. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	24
3.5.8. Araştırma Dışlama Kriterleri.....	24
3.5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	25
3.6. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları.....	25
3.7. Kullanılan İstatistikler ve Yöntemler	26
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	27

4.ARAŞTIRMA BULGULARI	28
5. TARTIŞMA.....	42
5.1. Örgütsel Etik İklim ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlerle İlişkisinin Tartışılması	42
5.2. Bireysel İş Performansı ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlerle İlişkilerinin Tartışılması	47
5.3. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon ve Tanımlayıcı Analiz Yöntemleriyle Analizi.....	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKÇA	58
EKLER	75
ÖZGEÇMİŞ.....	85



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo.1.: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	27
Tablo.2.: Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Durumlarına İlişkin Dağılımı...	27
Tablo.3.: Örgütsel Etik İklim ve Bireysel İş Performansı Ölçekleri ile Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları	28
Tablo.4.: Katılımcıların Cinsiyetine Değişkenine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	29
Tablo.5.: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	30
Tablo.6.: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	30
Tablo.7.: Katılımcıların Çalışılan Kurumdaki Kadro Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	31
Tablo.8.: Hemşirelik Yapmaktan Memnuniyet Durumu Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	31
Tablo.9.: Çalışılan Birimi İsteyerek tercih Etme Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	32
Tablo.10.: Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	33
Tablo.11.: Katılımcıların Yaşadıkları Yerlere Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	34
Tablo.12.: Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	34
Tablo.13.: Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	36
Tablo.14.: Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	37
Tablo.15.: Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi Sonuçları	38
Tablo.16.: Bireysel İş Performansının Örgütsel Etik İklim Üzerindeki Yordayıcı Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	40

KISALTMALAR

Ort:	Ortalama
SS:	Standart Sapma
Min:	En Düşük
Max:	En Yüksek
Vb:	Ve Benzeri
M:	Medyan
Test değeri:	Kruskal Wallis Test Değeri
R:	Sperman Sıra Korelasyon Katsayısı
SPSS:	Statistical Program in Social Sciences

GİRİŞ

Sağlık sistemleri; küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve değişen hasta beklentileriyle birlikte sürekli bir dönüşüm içindedir. Bu dinamik ortamda, sağlık kuruluşlarının etkinliği ve sürdürülebilirliği, çalışanlarının performansına doğrudan bağlı hale gelmiştir (Abd Elnaby et al., 2023; Na. Zhang et al., 2021). Hemşireler, doğrudan hasta bakım süreçlerinde etkin görev alarak, sağlık hizmetlerinin kalitesinin şekillenmesinde ve sürdürülmesinde temel belirleyici unsurlar arasında yer (Lemmenes et al., 2018). Hemşirelerin bireysel iş performansı, hasta güvenliği ve tedavi sonuçlarının optimizasyonundan kurumun kurumsal itibarı ve hizmet kalitesine kadar geniş kapsamlı etkiler oluşturmaktadır (Farouk & Jabeen, 2018; Korkmazer vd, 2020). Bu bağlamda, hemşirelerin performansını etkileyen faktörlerin derinlemesine incelenmesi, sağlık kuruluşlarının hem insan kaynakları yönetimini hem de hasta odaklı yaklaşımlarını geliştirmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Sağlık hizmetlerinde kalite ve etkinlik, büyük ölçüde bu hizmeti sunan insan kaynağının niteliği ve motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir (Alsadaan et al., 2023; Neumbe et al., 2023). Hemşireler, sağlık sisteminin işleyişinde merkezi bir konumda yer almakta olup, bireysel performansları ve mesleki katkıları, örgütsel verimlilik ve sağlık hizmetlerinin bütüncül başarısı üzerinde belirleyici etkiler oluşturmaktadır (Jianchun, 2024). Örgütsel etik iklim ise, hemşirelerin günlük iş süreçlerinde karşılaştıkları etik değerler, normlar ve tutumlar bütünü olarak, onların iş memnuniyeti, bağlılığı ve performansı üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Na. Zhang et al., 2021).

İş performansını artırmak ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sunabilmek için, hemşirelerin çalıştıkları ortamda etik ilkelerin yaşanması ve desteklenmesi gerekliliği, günümüz sağlık yöneticilerinin en önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir (Liu et al., 2025; Morales-García et al., 2024). Bu bağlamda, örgütsel etik iklimin hemşirelerin iş performansına etkisini anlamak ve geliştirmek hem bireysel hem de kurumsal başarıyı artırmada kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde sağlık hizmetlerinde artan hasta beklentileri ve giderek karmaşıklaşan çalışma koşulları, hemşirelerin mesleki sorumlulukları ile etik karar

verme süreçlerini önemli ölçüde etkilemekte ve bu alanlarda yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır (Dorneles vd., 2023; Oliveira vd., 2020). Örgütsel etik iklim, hemşirelerin karşılaştıkları etik ikilemler ve iş ortamındaki davranışlarını şekillendiren temel faktörlerden biridir. Hemşirelerin iş performansını doğrudan etkileyen bu etik iklim, bireysel değerler ile örgütsel normlar arasındaki uyumu sağlamakta kritik bir rol oynamaktadır (Park & Jeong, 2024)

Etik iklimin yetersiz olduğu ortamlarda, hemşireler arasında güven eksikliği, iş tatminsizliği ve performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Emur vd., 2023). Örgütsel etik iklimin hemşirelerin iş performansına olan etkisini anlamak, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır (A. T. Yıldız ve Demirtaş, 2022). Bu kapsamda bu çalışmada, hemşirelerin algıladıkları etik iklimin mesleki performans düzeyleri üzerindeki yansımaları analiz edilmektedir.

Etik iklimin hemşirelerin iş performansına olan etkisi, literatürde genellikle dolaylı yollardan, örneğin iş tatmini, örgütsel bağlılık veya tükenmişlik gibi ara değişkenler aracılığıyla ele alınmıştır. Bu araştırma, örgütsel etik iklimin hemşirelerin bireysel iş performansına yönelik etkilerini derinlemesine incelemeyi; özellikle görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik davranışları gibi performansın farklı boyutları üzerinden kapsamlı bir değerlendirme gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.

Sağlık sektöründe, özellikle hemşirelik mesleğinde etik değerlere dayalı bir çalışma ortamının oluşturulması hem çalışan memnuniyetini hem de hasta bakım kalitesini doğrudan etkilemektedir. Örgütsel etik iklimin hemşirelerin motivasyonu, iş bağlılığı ve mesleki performansına nasıl yansıdığını belirlemek, sağlık kurumlarının daha etkin yönetilmesine ve hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, örgütsel etik iklim ile hemşirelerin iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel etik iklim kavramına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci bölümde bireysel iş performansı kavramı kapsamlı biçimde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın yöntemi, kullanılan materyaller, elde edilen bulgular, tartışma, sonuçlar ve öneriler ayrıntılı olarak sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

Bu bölümde, örgütsel etik iklimin tanımı, önemi, bileşenleri, modelleri ve sağlık sektöründeki işlevi kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

1.1.Örgütsel Etik İklim Tanımı

Kökeni Yunanca "ethos" kelimesine dayanan etik kavramı "karakter" anlamına gelmekte ve "görgü" kavramını da içermektedir. Aynı zamanda ahlakın bilimsel incelemesi olarak da nitelendirilir. Bu disiplin, bireylerin ahlaki veya etik etkileşimlerini, davranışlarını ve perspektiflerini inceleyen felsefi araştırmanın bir dalıdır (Akcalı, 2025; Boydak Özcan vd., 2017). Ayrıca etik iklim, bir örgütteki çalışanların etik değerlere ne kadar önem verildiğini, etik sorunların nasıl ele alındığını ve doğru davranışa ilişkin ortak bir anlayışa sahip olup olmadığını gösterir (Barik & Nayak, 2025; Haakenstad et al., 2022; Noh & Kim, 2024).

Örgütsel etik iklim, kurum üyelerinin belirli davranışları etik ilke ve normlar çerçevesinde değerlendirmelerine ilişkin geliştirdikleri ortak anlayış ve paylaşılan algılar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Jensen et al., 2025). Ayrıca, çalışanların iş tatminini sağlayan bir dizi düzenleyici kuralların toplandığı bir bütündür (Naktiyok ve Yıldırım, 2018). Günlük konuşmalarda etik ve ahlak eşanlamlı olarak kullanılsa da bu kavramları tartışırken ahlakı pratik, etiği ise teorik boyut olarak düşünmek daha doğru olacak ve bu açıdan bakıldığında etiğin temel amacının ahlak için normatif bir yapı sağladığı görülür (Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019; Wazqar et al., 2017).

Bir örgütün etik iklimi, örgütsel faaliyetlerin ahlaki ilkelere dayanarak yürütülmesidir (Erdem, 2020). Çalışanların ortaya çıkan etik sorunlarla nasıl başa çıktıkları ve bir organizasyon içinde neyin doğru, neyin yanlış olduğuna dair gelişen genel algı, aynı zamanda örgüt içinde gayri resmi bir kontrol mekanizması olarak da görev yapar (Newman et al., 2017). Kısaca bir örgütte çalışanların uyması gereken ahlak temelli kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Günlük vd., 2017). Etik, bir organizasyon içinde işlerin nasıl yapılması gerektiğiyle ilgilidir. Ama bu zorunluluktan ziyade bir ahlak sorunudur. Etik, doğru ve yanlış, iyi ve kötü hakkında yargılar oluşturur ve dürüstlük, saygı, sorumluluk, adalet, kişisel çıkar ve yurttaşlık bilincine dayalı davranışları içeren uygulanabilir ahlaki ilkeleri içerir (Çatır vd., 2019; Garba et al., 2018).

1.2.Örgütsel Etik İklimin Önemi

Örgütlerdeki etik iklim, örgütün politika, uygulama ve prosedürlerince desteklenen, arzulanan ve ödüllendirilen ahlaki davranışlara ilişkin paylaşılan anlayışı ve günlük uygulamalarda ortaya çıkan etik ikilemlere yönelik rehberliği ifade etmektedir (Jensen et al., 2025). Bu bağlamda, etik iklim, örgütün normatif çerçevesini tanımlayan, karar verme süreçlerini bu çerçeveye uygun olarak yönlendiren ve etik sorunları çözüme ulaştıran çok boyutlu bir mekanizma olarak işlev görür; ayrıca, çalışanların etik tutumlarını, inançlarını ve motivasyonlarını etkileyerek, örgütsel düzeydeki etik sorunların çözümünde önemli bir rol oynamaktadır (Qi & Liu, 2017; Sezgili ve Efeoğlu, 2020).

Örgütsel etik iklim, çalışanların örgütteki işleyişi nasıl algıladıklarını ve kavradıklarını anlamalarına olanak tanır; bu durum, çalışanların davranış ve tutumlarında değişimlere ve yeniden şekillenmelere yol açmaktadır (Aksoy vd., 2017). Örgütün karar alma mekanizmalarını yöneten yönetim tarafından etik iklimin desteklenmesi, çalışanların davranışlarında olumlu değişimlerin ortaya çıkmasına olanak sağlamakta; bu değişimlerin örgütsel politika, uygulama ve prosedürlere yansıtılması ise kurumsal aidiyet duygusunun güçlendirilmesine katkı sunmaktadır (Erdem, 2020; Ferrari et al., 2024). Çalışanlar, doğru davranışların desteklendiği ve yanlış tutumların belirli yaptırımlarla karşılandığı adil ve ilke temelli bir çalışma ortamını tercih etmektedir. Etik iklim, çalışanın örgütle uzun süreli bir ilişki sürdürmesi açısından önemli faktörlerden biridir ve örgütteki doğru ve yanlış eylemlere ilişkin

algıları etkilediğinden, çalışan performansı ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratır (Lochab et al., 2021).

İş uyumsuzluğunun azaltılması, uyum algısının güçlendirilmesi ve psikolojik sözleşmelerin sağlamlaştırılması için etik bir iş ortamının önemi vurgulanmaktadır. Bireyin etik değerlere verdiği önemin, kişi-örgüt uyumunu olumlu yönde etkilediği ve dolayısıyla işten ayrılma düşüncesini azalttığı ileri sürülmektedir (Ching et al., 2016; Krijghsheld et al., 2022). Bu durum, örgütsel etik iklimin iş yerindeki genel atmosfer ve çalışan davranışları üzerindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, örgütsel etik iklimin yapısını ve işleyişini daha iyi kavrayabilmek adına, söz konusu iklimi oluşturan temel bileşenlerin açıklanması gerekmektedir.

1.3.Örgütsel Etik İklimin Bileşenleri

Bu bölümde, örgütsel etik iklimi oluşturan temel bileşenler olan mesleki etik iklim, önem verici etik iklim, kuralcı etik iklim, araçsal etik iklim, verimlilik temelli etik iklim ve bağımsız etik iklim modelleri tanımlanacaktır.

1.3.1.Mesleki Etik İklım

Mesleki etik iklim, bir iş yerinde veya meslek grubunda etik değerlerin ne kadar önemli olduğunu ve uygulandığını gösteren bir kavramdır. Çalışanların etik davranışları ne kadar teşvik edildiğini ve etik olmayan davranışların ne kadar kabul edildiğini yansıtır (Essex et al., 2023; Newman et al., 2017).

1.3.2.Önem Verici Etik İklım

Önem verici etik iklim, bir kuruluşun etik değerlere tam bağlı olduğu, liderlerin örnek olduğu, açık iletişimin sağlandığı, etik dışı davranışların kabul edilmediği, sürekli eğitimle etik bilincinin güçlendirildiği, ödül ve ceza sistemleriyle etik davranışların desteklendiği, itibar, motivasyon ve başarıyı artıran bir ortamdır (Abou Hashish, 2017; Ozdoba et al., 2022).

1.3.3.Kuralcı Etik İklım

Kuralcı etik iklim, etik davranışların katı kurallar ve prosedürlerle belirlendiği, uyumluluğun öncelik olduğu, cezalandırıcı bir yaklaşımın benimsendiği, tutarlılık ve hesap verebilirliğin hedeflendiği bir ortamdır (Ali Awad & Al-anwer Ashour, 2022).

1.3.4.Araçsal Etik İklim

Araçsal etik iklim, etik davranışların kişisel veya örgütsel çıkarlar için bir araç olarak görüldüğü, dışsal ödül ve cezalara odaklanıldığı, sonuç odaklı ve rekabetçi bir yapının hâkim olduğu, zayıf etik kültürünün gözlemlendiği ve etik değerlerin içselleştirilmediği bir ortamdır (Ventovaara et al., 2021).

1.3.5.Verimlilik Temelli Etik İklim

Verimlilik temelli etik iklim, etik değerlerin ve kuralların öncelikle verimliliği artırmak ve örgütsel hedeflere ulaşmak için bir araç olarak görüldüğü, sonuç odaklı, performans baskısının yüksek olduğu bir ortamdır. Bu ortamda etik değerler, yalnızca verimlilikle uyumlu olduğu sürece önemlidir ve etik performans, ölçülebilir hedeflerle değerlendirilir (Aloustani et al., 2020).

1.3.6.Bağımsız Etik İklim

Bağımsız etik iklim, bir kuruluşta çalışanların veya meslek mensuplarının etik kararlarını kişisel ahlaki inançlarına ve değerlerine dayanarak, dışsal baskılardan veya örgütsel çıkarlardan bağımsız olarak alabildiği bir ortamı ifade eder. Bireylerin etik muhakeme yetenekleri ve sorumluluk duyguları ön plandadır, etik değerler içselleştirilmiştir ve bireyler doğru olduğuna inandıkları şekilde hareket etme özgürlüğüne sahiptir (Maffoni et al., 2022; Santiago-Torner et al., 2025).

Bu bileşenlerin dengeli bir şekilde kullanımı, güçlü bir örgütsel etik ikliminin temelini oluşturacaktır. Bu bağlamda, örgütsel etik iklimin daha kapsamlı ve sistematik bir şekilde anlaşılmasına olanak tanıyan çeşitli kuramsal model önerileri geliştirilmiştir. Bu bölümde, literatürde sıklıkla referans verilen dokuz tip model ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.4.Örgütsel Etik İklimin Modelleri

Bu bölümde, örgütsel etik iklimin anlaşılmasına yönelik önemli bir kuramsal çerçeve sunan dokuz farklı model ele alınmıştır. Söz konusu modeller, örgütsel etik

iklimin kavramsal olarak derinlemesine incelenmesine katkı sağlayan teorik yaklaşımlar olup, bir sonraki bölümde ayrıntılı biçimde açıklanacaktır.

1.4.1.Bireysel Çıkar

Bu etik iklim türünde, bireyler kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutar. Egoizm ve bireysellik ilkelerinin bir araya gelmesiyle oluşan bu ortamda, herkes öncelikle kendi menfaatini düşünür (Zare-Kaseb et al., 2025).

1.4.2.Arkadaşlık

Etik ölçüt olarak toplumsal sorumluluk ve adalet duygusunun, analiz odağı olarak ise bireyselliğin etkili olduğu durumlarda oluşur. Bu iklimde birey, elde ettiği faydaları iş arkadaşlarıyla paylaşmaya isteklidir ve onların menfaatlerini gözetirken onlara saygı ve önem gösterir (Dzeng & Curtis, 2018).

1.4.3.Kişisel Ahlak

Bu modelde, bireylerin kendi ahlaki değerleri ve inançları önemlidir. Kişinin nasıl yetiştirildiği iş ortamındaki davranışlarını etkiler. Bireyler, kararlarını kendi ahlaki pusulalarına göre verirler (Al Halbusi et al., 2022).

1.4.4.Kurum Çıkarı

Bu etik iklim türü, etik kriter düzleminde egoizmin ve analiz odağı düzleminde örgütsel yönelimin etkileşimi sonucunda şekillenir. Söz konusu iklimde, örgütsel menfaatler mutlak önceliğe sahiptir. Bireysel çıkarlar ikincil bir konuma indirgenirken, alınan kararlar örgütün zarar görmesini önleme ve kârlılığı maksimize etme hedeflerine odaklanır (Jensen et al., 2025).

1.4.5.Ekip Çıkarı

Bu etik iklim türünde, en önemli şey ekibin iyiliğidir. Bireyler kendi çıkarlarından ziyade, ekibin başarısını ve uyumunu düşünürler. Ekip üyeleri birbirlerine destek olur ve birbirlerinin çıkarlarını koruyacak şekilde hareket ederler. Bu durum, ekip içinde güçlü bir dayanışma duygusu yaratır (Rocque et al., 2021).

1.4.6.Kurumsal İlkeler

Bu etik iklim tipi, etik kriter boyutunda "ilkeler" ve analiz odağı boyutunda "örgütsel" odaklılığın birleşimiyle oluşur. Bu iklimde, bireysel değerlendirmelerden ziyade, örgüt tarafından oluşturulmuş ve kabul görmüş ilke ve kuralların etik kararlarda belirleyici olması beklenir (Monis, 2024; Neubaum et al., 2004; Victor & Cullen, 1988).

1.4.7.Etkinlik

Bu etik iklimde, toplumsal sorumluluk en temel prensiptir. Bireyler ve örgütler, faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerini dikkate alarak hareket eder ve topluma zarar verebilecek eylemlerden kaçınırlar (Essex et al., 2023).

1.4.8.Sosyal Sorumluluk

Bu etik iklim, örgütlerin topluma yönelik sosyal sorumluluk faaliyetlerine ağırlık verdiği bir ortamı ifade eder. Bu faaliyetler, toplumun refahını artırmayı ve olası zararları engellemeyi hedefler (Aksoy vd., 2017; Yıldız ve Demirtaş, 2022).

1.4.9.Yasal Düzenlemeler

Victor ve Cullen'ın modelindeki "Yasal" etik iklim tipi, örgütlerin etik kararlarını dışsal yasa ve yönetmeliklere uyum çerçevesinde verdiği bir ortamı tanımlar. Bu iklimde, yasa koyucuların sektör deneyimindeki olası eksiklikleri göz önünde bulundurularak, uygulama aşamasında dikkatli olunması ve yapıcı geri bildirimlerde bulunulması önemlidir (Arumi et al., 2024; Victor & Cullen, 1988).

1.5.Etik İklim ve Örgütsel Kültür İlişkisi

Etik iklim kavramı, örgüt iklimi ve etik kavramlarının örtüşme noktasında konumlanmakta olup, etik kavramının özünde ahlak olgusu bulunmakta yani etik iklim ile örgüt kültürü arasında pozitif bir bağ olduğu söylenebilir (Sezgili ve Efeoğlu, 2020). Etik iklim, ahlaki davranışlardan kaynaklanan örgütsel değerleri, süreçleri ve uygulamaları kapsamakla birlikte, etik konularının tanımlanmasından örgüt içinde etik kavramına atfedilen algılara kadar geniş bir yelpazeyi içermektedir. Başka bir deyişle, örgütsel etik iklimi, örgüt faaliyetlerinin ahlaki prensiplere uygun olarak yürütülme şeklini ifade etmektedir (Khalesi et al., 2014; Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Haldorai ve arkadaşları (2020) çalışmalarında, bir örgütte hem çalışanların hem de yöneticilerin etik konulara ilişkin algılarının önemini vurgulamaktadır. Yöneticilerin

etik ilkelere uygun davranışlar sergilememesi durumunda, çalışanların da etik değerlere gereken önemi vermemesi, etik dışı davranışların ortaya çıkması ve buna karşılık örgüt kültüründe etik değerlerin zayıflaması olasıdır (Haldorai et al., 2020). Buna karşın, örgütlerin etik davranışları teşvik etmesi, çalışanların etik kurallara uygun hareket etme zorunluluğu hissetmelerine ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlayabilir. Yöneticilerin etik iklimi benimsemesi ve bu konuda bilgi sahibi olması, etik davranışların çalışanlar arasında yaygınlaşmasını ve bu durumun örgütün politika ve uygulamalarına da yansımaları destekleyebilir (Dall'Ora et al., 2020).

1.6.Etik İklimin Sağlık Sektöründeki Rolü ve Önemi

Sağlık kuruluşlarında etik bir iklimin varlığı, sağlık çalışanlarına; karmaşık hasta durumları gibi mevcut zorlukları değerlendirme, farklı tedavi yaklaşımları ve hasta bakım senaryolarını keşfetme, hasta hakları ve tıbbi uygulamalarla ilgili etik sorunlar için kurumsal ve profesyonel düzenlemeler oluşturma, etik ikilemlerde kalındığında doğru olanı yapma eğilimini sağlar (Karabey ve Soyalın, 2020). Sağlık hizmetleri, sürekli değişimin yaşandığı dinamik ve karmaşık bir sektördür. Bu dinamik ortamda hemşireler, çeşitli etik sorunlarla karşılaşmaktadır. Hemşirelerin bu deneyimlerinin etik iklim kavramını önemli bir konu haline getirdiği belirtilmektedir (Lanes et al., 2023)

Etik iklim, Dalmolin ve arkadaşları (2022) tarafından örgütlerin yönetim politikaları ve uygulamalarından etkilenen ve tüm yönetim süreçlerini etkileyebilen bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Dalmolin et al., 2022). Essex ve arkadaşları (2023) ise etik iklimin, örgüt içindeki etik normların ortak algısını yansıttığını ve ekiplerde etik ve kabul edilebilir davranışların sınırlarını çizdiğini vurgulamaktadır (Değirmenci Öz vd., 2024; Essex et al., 2023).

Çağdaş sağlık sistemlerinin etkinliği ve başarısı, sadece teknolojik ve tıp alanındaki ilerlemelerle değil, aynı zamanda sağlık kuruluşlarının bünyesinde gelişen örgütsel kültür ve etik iklim dinamikleriyle de ayrılmaz bir şekilde ilişkilidir (Sinval et al., 2021). Küreselleşme, demografik değişimler ve bilimsel gelişmelerin etkisiyle sürekli bir dönüşüm içinde olan sağlık sektöründe görev yapan profesyoneller, değişen tedavi protokollerine, güncellenen sağlık politikalarına ve çeşitlenen hasta gereksinimlerine sürekli olarak uyum sağlamak durumundadır (Malički et al., 2019). Bu dinamik ortama adaptasyon kapasitesi, sağlık çalışanlarının değişime açıklık

düzeyleriyle doğrudan orantılıdır ve bu açıklık durumu, büyük ölçüde söz konusu kuruluşun örgütsel kültürü ve etik iklimi tarafından şekillendirilir (Monis, 2024).

Kısaca etik iklim, çalışanların birbirleriyle ve hastalarla olan etkileşimlerini, karar alma süreçlerini ve genel işleyiş biçimlerini derinden etkilemektedir.

1.7. Hemşirelikte Etik İklım Uygulamaları

Hemşirelik uygulamalarının temelini oluşturan etik iklim, yöneticiler, sağlık çalışanları ve hastalar arasındaki etkileşimlerde etik davranışların nasıl değerlendirildiğini anlamamıza rehberlik eder (Dalmolin et al., 2022). Bu iklim, hemşirelerin iş tatmini, tükenmişlik, kuruma bağlılık ve işi bırakma eğilimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Gün vd., 2022b). Çalışanların sağlığı ve refahı üzerindeki etkilerinin yanı sıra, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve hasta güvenliği açısından da kritik bir rol oynar (Jiang et al., 2021). Bununla birlikte, hemşirelerin yenilikçi uygulamalarını teşvik ederek, daha ekonomik ve etkili sağlık hizmetleri sunulmasına ve kurumun itibarının artmasına katkıda bulunur (Öztaş vd., 2021; Shanker et al., 2017).

Çalışmalar, etik ortamın hemşirelerin etik ikilemlerle karşılaştıklarında uygulamaları gereken bireysel etik ilkelerini şekillendirdiğini ve çalıştıkları kurumlardaki etik problemleri belirlemelerine destek olduğunu göstermektedir (Dall'Ora et al., 2020; Hwang & Park, 2014; Jang & Oh, 2019; Silén et al., 2011). Özellikle hemşireler olmak üzere, sağlık personelinin etik ortama dair olumsuz düşünceleri, hasta bakım ve tedavisinin kalitesinde düşüşe ve hastaların memnuniyet düzeyinde gerilemeye neden olabilmektedir (Ayyıldız Gökmen ve Cerit, 2021).

İnsan yaşamının en hassas alanlarından biri olan sağlık sektöründe, etik iklimin kurum kültürüyle entegrasyonu, hasta bakımının ön cephesinde görev yapan hemşireler başta olmak üzere tüm sağlık çalışanlarının motivasyonu, etik yaklaşımları ve mesleki değerleri üzerinde derin bir etki yaratmaktadır (Tran et al., 2018). Yöneticilerin bu bütünleşmeyi sağlaması, sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkileyen etik problemlerin çözümü ve etik ihlallerle daha güçlü bir mücadele için zemin hazırlayabilir (Sherf et al., 2019; Yaman, 2021). Birinci bölümde örgütsel etik iklim kavramı ve bu kavrama ilişkin temel yaklaşımlar ele alınmıştır. Çalışmanın devamında ise, araştırmanın diğer temel değişkeni olan iş performansı kavramı ve bu kavrama ilişkin literatür incelenecektir.

Etik iklimin örgütsel işleyiş üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, bu yapının çalışanların bireysel iş performanslarıyla olan ilişkisini irdelemek anlamlı bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, izleyen bölümde bireysel iş performansı kavramı kapsamlı biçimde ele alınacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

2.BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

Bu bölümde, bireysel iş performansı kavramı; tanımı, ölçüm yöntemleri, performansı etkileyen faktörler ve örgütsel etik iklimle ilişkisi çerçevesinde incelenecektir.

2.1.Bireysel İş Performansı Tanımı ve Ölçüm Yöntemleri

Performans, bir çalışanın becerilerini kullanarak görevlerini başarıyla tamamlaması anlamına gelir. Örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayan ve ölçülebilir sonuçları temsil eder (Çiçeklioğlu ve Taşhyan, 2019). İş performansı, bir kuruluşun hedefleri doğrultusunda yürütülen işlerin kalite ve miktar açısından ne derece başarılı olduğunu gösterir (Yıldız ve Demirtaş, 2022). Performans olgusu, neredeyse tüm işletmeler açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, çağımızda işletmeler, çalışan performansının iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Bu odaklanma, özellikle insan kaynakları bölümlerinin temel görevlerinden biri haline gelmiştir (Bryan & Vitello-Cicciu, 2022; Dönmez ve Yıldız, 2024).

Bireysel iş performansı, örgütlerde başarısızlık riskini azaltan ve iş süreçlerinde ortaya çıkabilecek hataları engelleyen bir faktördür (Kayabaşı ve Orhaner, 2023). İş performansı, bir örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli görülen eylemlerin ve davranışların toplamını ifade eder. Çalışanların kendilerini örgütleriyle uyumlu hissetmelerinin, iş performanslarını olumlu yönde etkilediği ve kişi ile örgüt uyumunun yüksek çalışan performansı için önemli bir belirleyici olduğu saptanmıştır (Cindiloğlu Demirer, 2019; Sykes & Venkatesh, 2017).

İş performansının kapsamlı bir değerlendirmesi hem niceliksel hem de niteliksel ölçütleri içermelidir. Miktar, zaman ve maliyet etkinliği gibi niceliksel faktörlerin yanı sıra, kalite, etkinlik ve müşteri memnuniyeti gibi niteliksel faktörler de göz ardı edilmemelidir (Wanasida et al., 2021). Bireysel iş performansı, sadece görevlerin

başarıyla tamamlanmasıyla sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyon içindeki etkileşimler ve genel katkılar da performansı etkileyen unsurlardır (Emur vd., 2023).

Organizasyonlar için kritik bir yönetim aracı olan iş performansı ölçümü, önceden belirlenmiş standartlara dayanır. Bu standartlar, işin nasıl ve ne kalitede yapılması gerektiğini tanımlar ve objektif değerlendirme sağlar (Bernales-Turpo et al., 2022). Rekabetçi ortamlarda verimlilik ve tasarruf önemli ölçütlerdir. İyi performans, sadece çıktı miktarı veya kalitesi değil, aynı zamanda çabanın etkinliği ve iş yönetimiyle de ilgilidir (Fahlevi, 2021). Doğru ölçüm, organizasyon hedeflerine ulaşmaya ve çalışan gelişimine katkıda bulunur. Performans değerlendirme, güçlü yönleri belirleyerek sürekli gelişimi teşvik eder ve örgütün performansını artırır (Alessandri et al., 2018).

2.2.Hemşirelerin Bireysel İş Performansını Etkileyen Faktörler

Hemşirelerin iş performansı, hasta güvenliğinin temininde hayati bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, iş performansı, depresyon ve mesleki öz yeterlik gibi bireysel ve işle ilişkili etkenlerden etkilenebilmektedir (Salloum & Zainal, 2021). Bu durum, hasta bakım kalitesini yükselten güvenli uygulamaların incelenmesi ve desteklenmesinin önemini vurgulamaktadır (Ma et al., 2023).

Hemşirelik mesleği, çok çeşitli stres kaynaklarını barındırmaktadır. Zaman kısıtlamaları, yüksek iş yoğunluğu ve insan ıstırapı ile iç içe olan bu zorlu çalışma koşulları, hemşirelerin kolaylıkla stres yaşamasına ve bunun neticesinde mesleki performanslarında düşüşe yol açabilmektedir. Bu durum, sağlık hizmeti sunan profesyonellerin sağlığını olumsuz etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda sağlık finansman sistemlerine ve hasta bakımının niteliğine de önemli zararlar verebilmektedir (Tetzlaff et al., 2023; Wei et al., 2019).

Sarıköse ve arkadaşlarının (2022) gerçekleştirdiği araştırmada hemşirelerin performansını etkileyen faktörler arasında bireysel nitelikler, örgütsel etmenler ve çalışma koşullarının önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Sarıköse ve Göktepe, 2022). Hemşirelerin mesleki performansını artırmak amacıyla, kişisel gelişim imkânlarının sağlanması, destekleyici bir liderlik anlayışının benimsenmesi ve mevcut kaynakların iyileştirilmesi gibi çok boyutlu bir stratejinin gerekliliği vurgulanmıştır (Pandey, 2019).

Küresel ölçekte sağlık sektöründe iş performansının artırılması, önemli bir araştırma ve yatırım alanı haline gelmiş olup, dünya çapındaki kamu sağlığı aktörleri bu konuya önemli miktarda kaynak ayırmaktadır (Thuy & Lan, 2024). Bununla birlikte, sağlık hizmetleri ortamlarının zorlu doğası göz önüne alındığında, bu tür ortamlarda görev yapan bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunması gerekmektedir (Khan et al., 2019; Zaman et al., 2021).

Bu bağlamda, hemşirelerin iş performansını etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi; yalnızca çalışan sağlığını ve mesleki doyumu artırmakla kalmayıp, aynı zamanda hasta bakım kalitesi ve sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir önem taşımaktadır.

2.3.İş Performansı ve Motivasyon İlişkisi

Motivasyon, sağlık çalışanlarının performansı üzerinde çok yönlü etkilere sahiptir (Deng vd., 2019). Motive olmuş bir sağlık çalışanı, hasta bakımında yüksek standartlar sergileme, hasta güvenliğini ön planda tutma ve genel sağlık hizmetlerinin kalitesini artırma konusunda daha istekli ve başarılıdır (Ni et al., 2022). Çalışanların olumlu psikolojik durumları, sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve etkin bir şekilde sunulmasına katkıda bulunarak, kurumların uzun vadeli başarısını ve sürdürülebilirliğini destekler (Chen et al., 2020). Dolayısıyla, sağlık sektöründe nitelikli ve verimli hizmet sunumu, başta hemşireler olmak üzere tüm sağlık personelinin motivasyon düzeyleriyle yakından ilişkilidir ve bu durum, kuruluşun genel performansına doğrudan yansır (Salloum & Zainal, 2021).

Kurumsal hedeflere etkili ve verimli bir şekilde ulaşmanın yollarından biri, çalışan motivasyonunu artırmaktır (Doğanlı ve Demirci, 2015). Zira motivasyon, çalışan performansını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Kurum içindeki herhangi bir memnuniyetsizlik durumu, motivasyonun ve performansın düşmesine ve tutarsız bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabilir (X. Wang et al., 2022). Bu nedenle, motivasyonu düşük olan çalışanlardan yüksek verimlilik ve etkili performans beklenmemelidir. İş motivasyonu ile performans arasında, üretim faaliyetlerinin kalitesi ve bireylerin sosyal yaşamlarındaki verimlilik arasında önemli bir bağ olduğu yaygın bir görüştür (Çıraklı vd., 2017; Vyacheslav et al., 2019). Motivasyonun performansa olan

bu doğrudan etkisi, iş performansının güvenilir bir şekilde nasıl ölçüleceği ve özellikle hemşirelik alanında hangi değerlendirme araçlarının kullanılabileceği ele alınacaktır.

2.4.İş Performansının Değerlendirilmesi: Hemşireler İçin Ölçüm Araçları

Çalışanların iş performansını değerlendirmek amacıyla çeşitli teorik yaklaşımlar ve ölçüm araçları geliştirilmiştir. Oluşturulan ilk ölçekler görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana boyutta oluşturulmuştur (Cortini et al., 2016). Buna karşılık son zamanlarda yapılan bireysel iş performansı ölçekleri daha kompleks bir sisteme evrilmiş; görev performansı, bağlamsal performans, uyarlanabilir performans ve üretkenlik karşısı iş davranışları gibi farklı boyutlar kazanmıştır. Ancak, bu ölçeklerde uyarlanabilir performans, bağımsız bir boyut olarak ele alınmamakta, bağlamsal performansın bir alt bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Najimi et al., 2021). Uyarlanabilir performans, çalışanların değişen iş koşullarına uyum sağlama ve bu değişikliklere adapte olma yeteneklerini ifade etmektedir (Sarıköse ve Göktepe, 2022).

Krijgsheld ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının performansının üç temel faktör seviyesinden etkilendiği gösterilmiştir. Bu faktörler; makro düzeyde organizasyon, orta düzeyde yönetim/ekip ve mikro düzeyde bireysel faktörler olarak belirtilmiştir. Bunlar:

- Makro düzeyde (organizasyon); organizasyon yapısı, yönetime destek ve kurum kültürü, iş performansını etkileyen temel unsurlardır. Çalışanların örgütsel destek algısı yüksek performans için önemlidir. Yenilikçi ortamlar performansı artırırken, kötü yönetim ve yetenek kaybı performansı olumsuz etkiler.
- Orta düzeyde (yönetim/ekip); yönetim tarzı, iş süreçlerinin düzenlenmesi ve ekiplerin yapılandırılması, çalışanların iş performansını önemli ölçüde etkileyen faktörler arasındadır.
- Mikro düzeyde (bireysel); iş performansı, çalışanların motivasyon düzeyi, eğitim seviyeleri ve kişisel nitelikler gibi faktörlerden etkilenir (Krijgsheld et al., 2022).

Özetlemek gerekirse, iş performansının tek bir faktörle iyileştirilemeyeceği ve performansı artırmaya yönelik araştırmaların, bahsedilen bu üç seviyeyi temel alarak yürütülmesinin önemi vurgulanmıştır.

2.5.Bireysel İş Performansı ve İş Tatmini İlişkisi

İş doyumu, sağlık hizmetlerinde ve hemşirelik mesleğinde, iş performansını olumlu yönde etkileyen temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Güncel literatürde, belirli sağlık meslek çalışanlarının ve hemşirelerin çalışma koşullarının incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır (Morales-García et al., 2024; Platis et al., 2015).

Sağlık hizmetlerinin özünde insan emeği yattığından, örgütsel performanstaki her türlü değişim ve gelişim, çalışanların iş tatmini ve dolayısıyla performansı ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, yüksek iş tatminine sahip sağlık personelinin iş performansı, örgütsel hedeflere erişmede kritik bir role sahiptir (Nowrouzi-Kia et al., 2022; Spoorthy, 2020).

İş tatmini, literatürde örgütlerdeki stres, tükenmişlik ve uygunsuz davranışları hafifleten, buna karşılık verimlilik ve performans yükselten tercih edilen bir durum olarak tanımlanmaktadır (Akar ve Bekar, 2022). İş tatmini ve performans arasında net bir ilişki olduğu için, bu iki kavramın etkin bir şekilde yönetilmesi, daha mutlu çalışanlar anlamına gelir. Bu nedenle, iş tatmini ve performans, kuruluşların çalışan etkinliğini ve memnuniyetini artırmak için faydalanabileceği kıymetli stratejik araçlar olarak görülebilir (Çetin vd., 2021; Jianchun, 2024).

2.6. Örgütsel Etik İklim ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütsel etik iklim ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi daha iyi kavrayabilmek için, bu ilişki altı başlık altında incelenecektir.

2.6.1.Etik İklimin İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Örgütsel etik iklim üzerine yapılan araştırmalar, bu iklimin çalışanların tutum ve davranışlarında kayda değer olumlu değişimlere yol açtığını göstermektedir (Yaman, 2021). Etik bir çalışma ortamı, çalışanların örgüte bağlılıklarını, yenilikçiliklerini ve performanslarını artırma potansiyeline sahiptir (Korkmazer vd., 2020). Bu sonuçlar, örgütlerin ulaşmayı arzuladığı temel hedeflerle örtüşmektedir. İş yerinde mutluluk hisseden çalışanların, örgütlerin beklediği olumlu davranışları sergileme olasılığı daha yüksektir (Çiçek ve Kaynak, 2024; Oliveira et al., 2020).

Çalışanlara rol model olmak, onların yeteneklerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olmak ve onlara saygı göstermek, mükemmel hizmet anlayışının temelini

oluşturan etik bir ortam yaratmanın anahtarıdır. Başka bir deyişle, bireysel iş performansını artırmak için öncelikle çalışma koşullarını iyileştirmek gerekmektedir (Güler ve Ocak, 2019; Topçu ve Gürsoy, 2021).

Sağlık hizmetleri ve hemşirelik alanındaki etik durumların giderek artan karmaşıklığı, yalnızca hemşireleri değil, aynı zamanda sunulan bakımın kalitesini ve performansını da etkilemektedir (Noh & Lee, 2020). Hemşirelerin bu konunun önemini anlamaları için Kore hemşirelik topluluğu, hemşirelik alanında etik ortamların ve hemşirelerin etik davranışlarının kritik önemini vurgulayan Hemşirelik Etik Kuralları'nı benimsemiştir. Örgüt üyelerinin etik davranışları bireysel tercihleriyle şekillenmekte ve bir bireyin etik dışı davranışları örgütün etik iklimi tarafından hoş görülmez ve desteklenmez (Janika et al., 2019; Park & Jeong, 2024)

Dolayısıyla, bir örgütün etik iklimi, o örgütteki çalışanların davranışlarını ve iş performanslarını önemli ölçüde etkilemekle beraber iş yeri mutluluğunu da arttırdığı söylenebilir.

2.6.2.Örgütsel Etik İklimin Hemşireler Üzerindeki Etkileri

Sağlık hizmetlerindeki değişimler ve bilgi ile teknolojiye hızlı ilerleme, sağlık kuruluşlarında hemşirelik uygulamalarında etik problemlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Arslan vd., 2021). Bu problemlerle ilgili incelemeler, sorunların yaşandığı kurumların etik atmosferi, organizasyon yapısı ve hemşirelerin tutumları hakkında değerli bilgiler sunmaktadır (Asgari et al., 2019). Hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmalar, etik iklim ile iş tatmini arasında güçlü bir bağ olduğunu ayrıca sağlık kurumlarındaki etik ortamın, hemşirelerin mesleki davranışlarını etkilediğini ve bakım hizmetlerini nasıl sunduklarını ortaya koymaktadır (Na. Zhang et al., 2021).

Yapılan bazı çalışmalar, hemşirelerin hastanelerdeki etik atmosfere ilişkin görüşlerinin, etik sorunlara nasıl yaklaştıklarını ve bu konulardaki tutumlarını etkileyebileceğini göstermektedir (Dall'Orta et al., 2020; Park & Jeong, 2024; Tran et al., 2018; S. Zhang et al., 2018) Hemşirelerin etik kararlar almasında hastane etik ortamı önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, hemşirelerin hastane etik iklimine dair algıları, iş doyumlarının ve kuruma bağlılıklarının güçlenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır (L. Wang et al., 2022).

2.6.3.Etik İklim ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi

Hastane ortamındaki etik iklimin, hemşirelerin iş memnuniyetini önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir. Özellikle, etik iklimin olumlu olarak algılanması, hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin artmasıyla ilişkilidir. Profesyonellik, bağımsızlık, kurallara uygunluk ve hasta odaklılık gibi etik iklim unsurlarının, hemşirelerin iş memnuniyetini etkilediği istatistiksel olarak doğrulanmıştır (Dinc & Huric, 2017; Ozdoba et al., 2022).

Gün ve arkadaşlarının (2022) hemşirelerin hastanedeki etik iklim algılamaları üzerine gerçekleştirdiği çalışma, hemşirelerin etik iklimi yüksek olarak algıladıklarını ve buna paralel olarak iş doyumlarının da yüksek olduğunu göstermiştir (Gün vd., 2022). Bu durum, kurumların etik konularda etkili bir yönetim sergilediğini, hemşirelerin etik ilkelere bağlı kalarak çalıştığını ve bu sayede mesleki tatminlerinin arttığını ortaya koymaktadır (Salyers et al., 2017).

Sonuç olarak, hastane etik ikliminin hemşirelerin mesleki yaşamlarını ve genel refahlarını olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, olumlu bir hastane etik ikliminin hemşirelerin mesleki gelişimleri ve motivasyonları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu söylenebilir.

2.6.4.Örgütsel Etik İklim ve Liderlik İlişkisi

Etik bir örgüt kültürünün bireysel performansı doğrudan ve olumlu etkilediği bilinmektedir (Lan et al., 2020). Bir örgütün mükemmel hizmet sunabilmesi için liderlerin; etik davranışlar sergilemesi, çalışanların yetkinliklerini en iyi şekilde kullanmalarını desteklemesi ve onlara saygı göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla, yöneticilerin bireysel performansı artırmak gibi bir amacı varsa, öncelikli olarak çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelmeleri önemlidir (Hoch et al., 2018; Topçu ve Gürsoy, 2021).

Bir kurumda etik bir atmosferin oluşturulması, yöneticilerin temel sorumluluklarından biridir ve bu durum, çalışanların kurumun beklentilerini anlamaları açısından kritik bir öneme sahiptir. Etik bir ortam, çalışanlara kurumun değerlerini ve prensiplerini yansıtır ve onlara hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu, hangilerinin olmadığını net bir şekilde gösterir (Dorneles et al., 2023). Bu netlik, çalışanların kafa karışıklığını önler ve onları etik olmayan davranışlardan uzak tutar. Ayrıca, etik bir ortam, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini ve kurumlarına

güven duymalarını sağlar, bu da olumsuz davranışların ortaya çıkma riskini azaltır (Divleli ve Ergün, 2022; Parsehyan, 2014).

2.6.5.Örgütsel Etik ve Çalışan Verimliliği

Etik değerlerin ön planda tutulduğu bir çalışma ortamı, çalışanların karşılaştıkları zorluklar karşısında doğru ve verimli seçimler yapmalarını destekler. Bu durum, iş akışının iyileştirilmesine ve hedeflere daha etkin bir şekilde ulaşılmasına katkıda bulunur (Merdan ve Çetinel, 2023). Etik ortamın, özellikle sağlık sektöründe, hemşirelerin etik sorunlar karşısında benimsedikleri kişisel etik ilkelerini etkilediği ve çalıştıkları kurumlardaki etik sorunları fark etmelerine yardımcı olduğu bilinmektedir (Tran et al., 2018). Hemşirelerin etik ortama ilişkin olumsuz algıları, tedavi ve hasta bakım kalitesinde düşüşe, yapılan işin verimsizliğine ve dolayısıyla hasta memnuniyetinde düşüşe sebep olur (Ayyıldız Gökmen ve Cerit, 2021; Lemmenes et al., 2018).

Güçlü bir etik iklim algısı, hemşirelerin hem kendilerinin hem de meslektaşlarının ve kurumlarının gelişimini destekleyen ahlaki prensiplere uygun davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Salyers et al., 2017). Yapılan bazı çalışmalar, verimlilik alt boyutu ile genel yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Amoadu et al., 2025; Pagliaro et al., 2018; Van den Bulcke et al., 2020; L. Wang et al., 2022). Benzer şekilde, ekonomik işler ve inovasyon alt boyutu ile genel etik iklim algısı arasında da pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgular, çalışan verimliliğinin artmasıyla iş yerinde yenilikçilik potansiyelinin yükseldiği ve yeterli kaynaklara sahip olduğunda hemşirelerin mesleki etik değerlerine daha sıkı bağlı kaldığı şeklinde yorumlanabilir (Abd-Elmoghith et al., 2024; Desoky et al., 2021).

2.6.6.Etik İklim ve Çalışan Bağlılığı Arasındaki Bağlantı

Etik ortam, liderin etik değerleri ve davranışlarıyla çalışanların kuruma aidiyet duygusunu güçlendirmeyi amaçlar. Bu, çalışanların kuruma duygusal olarak bağlanmasını ve ortak hedeflere ulaşılmasını destekler (Saleh et al., 2022). Etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde, özellikle de duygusal bağlılık boyutunda önemli bir etkisi vardır. Etik liderlik; en çok duygusal bağlılığı, en az ise devam bağlılığını etkiler (Fan et al., 2021; Turan Torun, 2023).

Etik davranışların takdir gördüğü ve etik olmayan eylemlerin yaptırımla karşılaştığı bir çalışma ortamı, çalışanlar tarafından tercih edilmektedir (Hoch et al., 2018). Bu nedenle, etik iklim, bir çalışanın örgütle olan uzun süreli bağıını korumasında kritik bir rol oynar. Örgüt içindeki doğru ve yanlış davranışlara ilişkin algıları şekillendirdiği için, çalışanların performansı ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratır (Kılıç, 2019; Schwepker, 2017).

Etkili iletişim, çeşitliliğe değer verme, çalışanların karar süreçlerine katılımı, adil ve etik iş süreçleri, sürekli gelişim imkânları, motivasyonu ön planda tutan bir iş ortamı, çalışanların karar verme özerkliği, etkin terfi ve değerlendirme sistemleri, rekabetçi ücret ve ödül sistemleri gibi uygulamalar, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyen temel faktörlerdir (Williams et al., 2022). Çünkü bu uygulamalar, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini, adil bir şekilde muamele gördüklerini düşünmelerini ve kurumun başarısına katkıda bulunduklarını fark etmelerini sağlar (Coremans et al., 2024).

Örgütsel bağlılığın artırılması, etik liderlik ve yönetim uygulamalarıyla doğrudan ilişkilidir. Yöneticilerin etik değerlere bağlılığı ve bu değerleri uygulamaları, çalışanlar için güçlü bir rol model oluşturur (Teresi et al., 2019). Dolayısıyla bu durum, çalışanların kuruma olan güvenini ve bağlılığını artırmaktadır (Hameed et al., 2020; Örücü vd., 2022).

Etik iklimin çalışan bağlılığı ve performansı üzerindeki etkilerine ilişkin literatür bulguları ışığında, araştırmanın temel konusu, amacı ve izlenen yöntemsel yaklaşım aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.MATERYAL VE METOT

Bu bölümde araştırmanın konusuna, amacına, önemine ve problemi ile ilgili kısımlara odaklanılmıştır.

3.1.Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, hemşirelerde örgütsel etik iklimin bireysel iş performansına etkisinin incelenmesidir.

3.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

3.3.Araştırmanın Önemi

İş performansını arttırmak, işletmelerin ortak hedefidir. Bu nedenle, yöneticilerin temel görevlerinden biri, performansı olumlu veya olumsuz etkileyen unsurları tespit etmektir. Yöneticiler, çalışanların kişisel gereksinimlerini göz önünde bulundurarak, onların en yüksek potansiyellerini keşfetme ve geliştirme süreçlerini yönetmelidir. Bu sayede, çalışanlar için en uygun adımların atılması mümkün olur. Çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri uygun koşulların olmaması, personel sirkülasyonunu artırarak ortak vizyon ve misyonu olumsuz etkileyebilir (Jianchun, 2024).

Günümüz iş ortamında, çalışanların iş yerindeki davranışları ve tutumları, örgütsel etik iklimi tarafından şekillendirilmektedir (Ahmad & Umrani, 2019). Bu iklim, iş yerindeki normlar, değerler ve beklentiler bütünü olarak, çalışanların refahını artırarak olumlu bir ortam oluşturur. Etik olmayan davranışların kontrol altına alınmasıyla iş yerindeki stres azaltılabilir ve bu sayede çalışanların iş performansları artırılabilir (Aksoy vd., 2017; Sayan, 2025).

İlgili literatür incelendiğinde, olumlu bir örgütsel iklimin, çalışanların örgütsel bağlılığını önemli ölçüde artırdığını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, algılanan örgütsel performans da gerçek performansın bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Özellikle sağlık hizmetleri gibi insan odaklı sektörlerde, çalışanların tutumları ve algıları sunulan hizmetin kalitesini doğrudan etkilediğinden bu faktörlere özel önem verilmelidir (Berberoğlu, 2018; Hakimi et al., 2020).

Hemşirelik mesleği, insan hayatının en hassas anlarında, sağlık hizmetlerinin sunumunda kritik bir rol oynamaktadır (Neumbe et al., 2023). Ayrıca hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ve bireysel iş performansları, sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkileyen faktörler olarak öne çıkmaktadır (Alsadaan et al., 2023). Etik değerlerin ve ilkelerin benimsendiği bir çalışma ortamı, hemşirelerin motivasyonunu, iş tatminini ve dolayısıyla performansını artırırken, hasta güvenliği ve memnuniyeti üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır (Li et al., 2024; Mathur, 2024). Bu nedenle, hemşirelerde örgütsel etik iklim algıları ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi, sağlık sektöründe etik standartların yükseltilmesi ve daha kaliteli sağlık hizmetleri sunulması açısından büyük önem taşımaktadır.

3.4.Araştırmanın Problemi

Hemşirelik, insan hayatının en kritik anlarında, sağlık hizmetlerinin sunumunda vazgeçilmez bir rol oynayan, etik değerlerin ve profesyonel sorumluluğun en üst düzeyde olduğu bir meslektir. Sağlık sektöründe yaşanan değişimler, artan hasta beklentileri ve karmaşık çalışma ortamları, hemşirelerin iş performansını etkileyen birçok faktörü beraberinde getirmektedir. Bu faktörlerden biri de örgütsel etik iklim algısıdır. Örgütsel etik iklim, hemşirelerin çalışma ortamındaki etik değerleri ve normları nasıl algıladıklarını ifade eder ve bu algı, onların iş performansını doğrudan etkileyebilir.

Türkiye'deki sağlık sektöründe hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ve bireysel iş performansları arasındaki ilişkinin nasıl olduğu, bu ilişkinin hangi faktörlerden etkilendiği ve bu ilişkinin hasta bakım kalitesi üzerindeki etkileri gibi konular henüz yeterince aydınlatılmamıştır. Bu nedenle araştırma, hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının bireysel iş performansları üzerindeki etkisini inceleyerek, sağlık sektöründe etik standartların yükseltilmesine ve daha kaliteli sağlık hizmetleri sunulmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

3.5. Araştırmanın Gereç ve Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın gereç ve yöntemleri detaylı bir şekilde aşağıda yer verilmiştir.

3.5.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, 21.10.2024-03.03.2025 tarihleri arasındaki dönem verilerini kapsayarak yapıldığından analitik araştırma türlerinden biri olan kesitsel bir araştırma olarak gerçekleştirildi.

3.5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma, 21.10.2024-03.03.2025 tarihleri arasında Mardin ili (Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi) ve ilçelerinde (Kızıltepe, Nusaybin, Midyat, Derik, Savur, Ömerli, Mazıdağı, Yeşilli, Dargeçit) bulunan kamu hastanelerinde gerçekleştirildi.

3.5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Mardin İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Mardin Eğitim Araştırma Hastanesi (n=671), Kızıltepe Devlet Hastanesi (n=385), Derik Devlet Hastanesi (n=57), Nusaybin Devlet Hastanesi (n=191) Midyat Devlet Hastanesi (n=162), Savur Devlet Hastanesi (n=29), Ömerli Devlet Hastanesi (n=21), Dargeçit Devlet Hastanesi (24) ve Mazıdağı Devlet Hastanesi (n=28) aktif olarak çalışan hemşirelerinden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan toplam 1568 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise "Open Epi Sample Size" hesaplama aracı ile %95 güven aralığında, %50 görülme sıklığı ile örneklem büyüklüğü n=309 olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünden daha fazla sağlık çalışanına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan örneklem sayısı 390 olarak belirlenmiştir.

3.5.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma kesitsel tipte olduğu için araştırma hipotezleri bulunmamaktadır.

Bu araştırmanın soruları ise şu şekildedir;

- 1.Hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ne düzeydedir?
- 2.Hemşirelerin bireysel iş performansları ne düzeydedir?

3.Hemşirelerde örgütsel etik iklim algısı ile bireysel iş performansı arasında bir ilişki var mıdır?

4.Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, deneyim, eğitim durumu vb.) ile örgütsel etik iklim arasında bir ilişki var mıdır?

5. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, deneyim, eğitim durumu vb.) ile bireysel iş performansı arasında bir ilişki var mıdır?

3.5.5.Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait tanıtıcı bilgilerdir.

3.5.6. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri

Bu araştırmanın bağımlı değişkenleri ise “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” ve “İş Performansı Ölçeği” ölçekleri ve alt boyutlarından alınan puanlardır.

3.5.7.Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmaya;

- Hemşirelik lisans ve lisansüstü programlarından mezun olan ve hemşire unvanı ile görev yapan,
- Araştırmanın yürütüldüğü veri toplama sürecinde aktif çalışma halinde olan ve izin, rapor, doğum izni, ücretsiz izin vb. durumda bulunmayan,
- Mardin il merkezinde ve bağlı ilçelerinde yer alan kamu hastanelerinde fiilen görev yapan,
- Araştırmaya katılmaya istekli olan ve gönüllü onam formunu imzalayarak araştırmaya katılımını onaylayan bireyler dahil edildi.

3.5.8.Araştırma Dışlama Kriterleri

Araştırmaya;

- Hemşirelik dışındaki sağlık meslek mensupları (ebe, hekim vb.) olarak görev yapanlar,
- Veri toplama sürecinde izinli, raporlu veya aktif görevde bulunmayanlar,

- Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve gönüllü onam vermeyen bireyler dahil edilmedi.

3.5.9.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, yalnızca Mardin ili (Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi) ve ilçelerinde (Kızıltepe, Nusaybin, Midyat, Derik, Savur, Ömerli, Mazıdağı ve Dargeçit) bulunan kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerle sınırlandırılmıştır. Araştırma, kesitsel bir tasarım ile yürütülmüş olup, elde edilen veriler yalnızca araştırmanın yapıldığı zaman aralığını (21.10.2024-03.03.2025) kapsamaktadır. Dolayısıyla, bulguların farklı zaman dilimlerinde veya diğer coğrafi bölgelerde geçerliliği sınırlı olabilir. Ayrıca, araştırmada kullanılan veriler hemşirelerin kendi beyanlarına dayalı olarak elde edildiğinden, yanıltıcı önyargısı ve sosyal istenirlik etkisi gibi olası önyargılar söz konusu olabilir.

Bununla birlikte, çalışmada yalnızca kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler yer aldığından, özel hastanelerde ve diğer sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ve iş performansı düzeyleri bu araştırmanın kapsamı dışında kalmaktadır.

3.6. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından ilgili literatür göz önüne alınarak hazırlanan “Birey Tanıtıcı Özellikler Formu”, “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” ve “Bireysel İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır.

Veri toplama sürecinde, katılımcılara anket formları uygulanmadan önce araştırmanın amacı ve süreci hakkında gerekli açıklamalar yapılmış; katılımcılardan hem sözlü hem de yazılı gönüllü onamları alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır.

Birey Tanıtıcı Bilgi Formu: Literatürden yararlanılarak araştırmacıların hazırladığı bu form bireylerin tanıtıcı özelliklerini belirlemek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı birim ve eğitim durumu gibi sosyodemografik bilgilerini içeren 12 sorudan oluşan bir formdur (Cindiloğlu Demirel, 2019; F. I. Hou et al., 2021; Korkmazer et al., 2020).

Örgütsel Etik İklim Ölçeği: Çalışkan (2022) tarafından oluşturulan ölçek, kurumsal düzeyde etik iklim algılarını değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu ölçek, toplamda 9 ifadeden meydana gelmekte olup, "**Kurallara Yönelik Etik İklim**" ve "**Davranışlara Yönelik Etik İklim**" şeklinde iki ana alt boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin toplam iç tutarlılık güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha), farklı örneklem gruplarında yüksek değerler sergilemiştir: üniversite örnekleminde .93, sağlık sektörü örnekleminde .88 ve sanayi sektörü örnekleminde .90 olarak belirlenmiştir. Ölçek, 5'li Likert tipi derecelendirme sistemi üzerinden puanlanmaktadır. Ölçek puanlaması 9 maddenin toplam puanının ortalamasıyla hesaplanmaktadır. Ölçeğin kullanım izni, e-posta aracılığıyla alınmıştır. (Çalışkan, 2022).

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Köroğlu Kaba N. ve Öztürk H. (2021) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış olan ölçek toplamda 14 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi şeklinde derecelendirilen ölçek çalışanların son üç ay içerisindeki iş performanslarını ölçmektedir. Ölçeğin puanlaması ise toplam ölçek puanının madde sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçek kullanım izni için yazardan e-posta aracılığıyla alınmıştır (Köroğlu Kaba & Öztürk, 2021).

3.7.Kullanılan İstatistikler ve Yöntemler

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri, SPSS (Statistical Program in Social Sciences) 25 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Veri setinin normal dağılım özelliklerine uygunluğu ise Kolmogorov-Smirnov Testi aracılığıyla incelenmiştir (Alpar, 2020, p. 147). Karşılaştırma testleri için anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Değişkenlerin gruplar bazında normal dağılım göstermemesi ($p < 0,05$) sebebiyle, analizler parametrik olmayan test yöntemleriyle sürdürülmüştür. Bağımsız ikili gruplardaki karşılaştırmalar, normallik varsayımının karşılanmaması nedeniyle Mann-Whitney U testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bağımsız çoklu gruplardaki karşılaştırmalar ise Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Fark tespit edilen değişkenlerde, karşılaştırma sayısındaki artışa bağlı olarak p değerinin yükselme eğilimi göstermesinden dolayı Bonferroni düzeltmeli p uygulanmıştır. Bu düzeltme, "(0,05 / ikili karşılaştırma)" formülü aracılığıyla hesaplanmıştır (Aktürk ve Acemoğlu, 2016, pp. 184–210). Kruskal-Wallis testi sonuçlarının ardından, Mann-Whitney testi ile elde edilen p değerleri, belirlenen p değerleriyle karşılaştırılarak nihai sonuca ulaşılır.

İncelenen değişkenler normal dağılım özelliklerini gösterdiğinden, Pearson korelasyon katsayısı ve tek değişkenli doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır. Ölçek güvenilirlikleri için Cronbach'α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

3.8.Araştırmanın Etik Boyutu

Çalışmaya, Mardin Artuklu Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 08.10.2024 tarih ve 2024/10-16 sayılı etik kurul izni ayrıca Mardin İl Sağlık Müdürlüğünden 18.10.2024 tarih ve E-68051626-770-257210854 sayılı kurum izni alındıktan sonra başlanılmıştır. Ayrıca katılımcılara anket formları uygulanmadan önce çalışma hakkında bilgi verilip sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için ilgili yazarlardan e-posta aracılığıyla ölçek kullanım izni alınmıştır.

4.ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu araştırmaya katılan 390 hemşireye ait sosyo-demografik özellikler Tablo 1’de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	216	55.38
	Erkek	174	44.62
Medeni Durum	Evli	205	52.56
	Bekar	185	47.44
Eğitim Durumu	Lisans	364	93.33
	Lisansüstü	26	6.67
Gelir Durumu	Gelir giderden yüksek	39	10.00
	Gelir gidere denk	176	45.13
	Gelir giderden düşük	175	44.87
Yaşanılan Yer	Şehir merkezi	158	40.51
	İlçe	224	57.44
	Köy-kırsal bölge	8	2.05

Bu çalışmaya katılan 390 hemşirenin %55,38’i (n=216) kadın, %52,56’sı (n=205) evli, %93,33’ü (n=364) lisans mezunu olup, %57,44’ü (n=224) ilçe merkezlerinde ikamet etmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Durumlarına İlişkin Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde
Mesleki Deneyim Süresi	0-1 yıl	55	14.10
	2-5 yıl	183	46.92
	6-10 yıl	102	26.15
	11-15 yıl	34	8.72
	16-20 yıl	13	3.33
	20 yıldan fazla	3	0.77
Çalışma Şekli	Vardiyalı	243	62.31
	Sadece gündüz	132	33.85
	Sadece gece	15	3.85
Çalışılan Kurumdaki Kadro Durumu	Kadrolu	355	91.03
	Sözleşmeli	35	8.97
Hemşirelik Yapmaktan Memnuniyet Durumu	Evet	306	78.46
	Hayır	84	21.54
Çalışılan Birimi İsteyerek Tercih Etme Durumu	Evet	287	73.59
	Hayır	103	26.41
Çalışılan Birim	Dahili servisler	81	20.77
	Cerrahi servisler	52	13.33
	Yoğun bakım servisleri	32	8.21
	Poliklinikler	54	13.85

	Acil servis	44	11.28
	Ameliyathane	34	8.72
	Diyaliz ünitesi	27	6.92
	Doğumhane/kadın doğum servisi	25	6.41
	Pediyatri	17	4.36
	Diğer	24	6.15
	Toplam	390	100
Değişken	Ort ± ss	Min - Max	
Yaş	30,77 ± 5,81	22 - 50	
Çocuk Sayısı	0,81 ± 1,1	0 - 5	
Çalışılan Kurumda Deneyim Süresi	5,06 ± 4,1	0,6 - 30	
Çalışılan Birimde Deneyim Süresi	2,66 ± 1,82	0,5 - 15	

Katılımcıların mesleki deneyim süreleri incelendiğinde, %46,92'sinin 2-5 yıl mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %62,31'inin vardiyalı sistemde çalıştığı, %91,03'ünün ise kadrolu statüde görev yaptığı saptanmıştır. Katılımcıların %78,46'sı hemşirelik mesleğini sürdürmekten memnun olduklarını, %73,59'u ise mevcut çalışma birimlerini isteyerek tercih ettiklerini ifade etmiştir. Çalışılan birimler değerlendirildiğinde, hemşirelerin %20,77'sinin dahili servislerde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 30.77±5.81 yıl (min: 22-max: 50), sahip olunan çocuk sayısı ortalaması 0.81±1.1 (min: 0 - max: 5), mevcut kurumda çalışma süresi ortalaması 5,06±4.1 yıl (min: 0,6 - max: 30), mevcut birimde çalışma süresi ortalaması ise 2,66±1,82 yıl (min: 0,5 - max: 15) olarak bulunmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Etik İklim ve Bireysel İş Performansı Ölçekleri ile Alt Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Değişken	Ort ± ss	Min - Max	Cronbach's α
Kurallara Yönelik İklim	17,11 ± 4,55	5 - 25	0.920
Davranışlara Yönelik İklim	14,79 ± 3,63	4 - 20	
Örgütsel Etik İklim	31,89 ± 7,47	9 - 45	
Görev Performansı	3,54 ± 0,91	1 - 5	0.849
Bağlamsal Performans	3,51 ± 1,22	1,2 - 6	
Üretkenlik	2,54 ± 0,36	1 - 4	
Bireysel İş Performansı	3,06 ± 0,66	1,36 - 4,71	

Ort; ortalama, ss; standart sapma

Katılımcıların kurallara yönelik iklim puan ortalaması 2,66 ± 1,82 olup alınan en düşük puan 5 iken en yüksek puan 25'tir. Katılımcıların davranışlara yönelik iklim puan ortalaması 14,79 ± 3,63 olup alınan en düşük puan 4 iken en yüksek puan 20'dir.

Katılımcıların örgütsel etik puan ortalaması $31,89 \pm 7,47$ olup alınan en düşük puan 9 iken en yüksek puan 45'tir. Katılımcıların görev performansı puan ortalaması $3,54 \pm 0,91$ olup alınan en düşük puan 1 iken en yüksek puan 5'tir. Katılımcıların bağlamsal performans puan ortalaması $3,51 \pm 1,22$ olup alınan en düşük puan 1,2 iken en yüksek puan 6'dır. Katılımcıların üretkenlik puan ortalaması $2,54 \pm 0,36$ olup alınan en düşük puan 1 iken en yüksek puan 4'tür. Katılımcıların bireysel iş performansı puan ortalaması $3,06 \pm 0,66$ olup alınan en düşük puan 1,36 iken en yüksek puan 4,71'dir.

Örgütsel etik ölçeği Cronbach's α katsayısı 0,920, Bireysel İş Performansı ölçeği Cronbach's α katsayısı 0,849 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	Ort $\pm$ ss	Min - Max	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Kadın	16,84 $\pm$ 4,51	18(5-25)	16579.000	0.045*
	Erkek	17,44 $\pm$ 4,61	19(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Kadın	14,48 $\pm$ 3,69	15(4-20)	16613.500	0.048*
	Erkek	15,17 $\pm$ 3,52	16(4-20)		
Örgütsel Etik İklim	Kadın	31,32 $\pm$ 7,5	33(9-45)	16394.000	0.030*
	Erkek	32,61 $\pm$ 7,39	35(11-45)		
Görev Performansı	Kadın	3,48 $\pm$ 0,97	3,6(1-5)	17666.000	0.307
	Erkek	3,6 $\pm$ 0,82	3,8(1-5)		
Bağlamsal Performans	Kadın	3,44 $\pm$ 1,24	3,2(1,2-6)	17413.000	0.212
	Erkek	3,59 $\pm$ 1,19	3,6(1,2-6)		
Üretkenlik	Kadın	2,56 $\pm$ 0,37	2,33(2-4)	19271.500	0.639
	Erkek	2,52 $\pm$ 0,35	2,33(1-3,67)		
Bireysel İş Performansı	Kadın	3,02 $\pm$ 0,68	3(1,36-4,71)	17233.000	0.159
	Erkek	3,11 $\pm$ 0,65	3,14(1,43-4,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Görev performansı, üretkenlik, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Buna göre; erkeklerin etik iklim algıları, kadınlara oranla daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Medeni Durum	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Evli	16,7 ± 4,7	18(5-25)	16908.500	0.064
	Bekar	17,56 ± 4,35	19(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Evli	14,31 ± 3,78	15(4-20)	15938.500	0.006*
	Bekar	15,32 ± 3,38	16(4-20)		
Örgütsel Etik İklim	Evli	31 ± 7,79	33(11-45)	16261.000	0.015*
	Bekar	32,88 ± 7	35(9-45)		
Görev Performansı	Evli	3,53 ± 0,91	3,8(1-5)	18800.500	0.884
	Bekar	3,55 ± 0,9	3,8(1-5)		
Bağlamsal Performans	Evli	3,55 ± 1,23	3,6(1,2-6)	19753.000	0.476
	Bekar	3,46 ± 1,2	3,2(1,2-6)		
Üretkenlik	Evli	2,55 ± 0,4	2,33(1-4)	19572.000	0.553
	Bekar	2,53 ± 0,31	2,33(2-3,67)		
Bireysel İş Performansı	Evli	3,08 ± 0,68	3,14(1,43-4,71)	19671.000	0.524
	Bekar	3,05 ± 0,65	3(1,36-4,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05). Davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p<0,05). Bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla etik iklim algıları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Değişken	Eğitim Durumu	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Lisans	17,24 ± 4,4	18(5-25)	5823.000	0.049*
	Lisansüstü	15,27 ± 6,2	15(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Lisans	14,82 ± 3,63	16(4-20)	5226.500	0.371
	Lisansüstü	14,27 ± 3,63	15(6-20)		
Örgütsel Etik İklim	Lisans	32,06 ± 7,35	34(9-45)	5713.000	0.077
	Lisansüstü	29,54 ± 8,81	29(11-45)		
Görev Performansı	Lisans	3,54 ± 0,9	3,8(1-5)	5002.000	0.626
	Lisansüstü	3,44 ± 1,03	3,3(1,4-5)		
Bağlamsal Performans	Lisans	3,51 ± 1,19	3,4(1,2-6)	4926.000	0.726
	Lisansüstü	3,48 ± 1,6	3,3(1,2-6)		
Üretkenlik	Lisans	2,54 ± 0,36	2,33(1-4)	4289.000	0.388
	Lisansüstü	2,62 ± 0,43	2,67(2-3,67)		
Bireysel İş Performansı	Lisans	3,06 ± 0,65	3,07(1,36-4,71)	4901.500	0.760
	Lisansüstü	3,03 ± 0,9	3(1,57-4,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, Görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05). Kurallara yönelik iklim puanlarında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu

($p<0,05$). Lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına oranla etik iklim algıları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların Çalışılan Kurumdaki Kadro Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Kadro Durumu	Ort $\pm$ ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Kadrolu	17,05 $\pm$ 4,59	18(5-25)	5608.000	0.340
	Sözleşmeli	17,74 $\pm$ 4,17	19(6-22)		
Davranışlara Yönelik İklim	Kadrolu	14,75 $\pm$ 3,62	16(4-20)	5789.000	0.503
	Sözleşmeli	15,14 $\pm$ 3,67	15(4-20)		
Örgütsel Etik İklim	Kadrolu	31,8 $\pm$ 7,52	34(9-45)	5721.000	0.439
	Sözleşmeli	32,89 $\pm$ 7,02	35(14-42)		
Görev Performansı	Kadrolu	3,53 $\pm$ 0,91	3,8(1-5)	6078.000	0.832
	Sözleşmeli	3,57 $\pm$ 0,89	3,6(1,2-5)		
Bağlamsal Performans	Kadrolu	3,54 $\pm$ 1,22	3,4(1,2-6)	7184.000	0.126
	Sözleşmeli	3,2 $\pm$ 1,15	3(1,2-5,6)		
Üretkenlik	Kadrolu	2,56 $\pm$ 0,36	2,33(1,67-4)	7358.000	0.052
	Sözleşmeli	2,4 $\pm$ 0,3	2,33(1-3)		
Bireysel İş Performansı	Kadrolu	3,07 $\pm$ 0,66	3,07(1,43-4,71)	6948.000	0.247
	Sözleşmeli	2,93 $\pm$ 0,66	2,93(1,36-4,14)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, * $p<0,05$; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, görev performansı, bağlamsal performans üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında çalışılan kurumdaki kadro durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$).

Tablo 8: Hemşirelik Yapmaktan Memnuniyet Durumu Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Hemşirelik Yapmaktan Memnuniyet Durumu	Ort $\pm$ ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Evet	17,72 $\pm$ 4,35	19(5-25)	17694.000	0.001*
	Hayır	14,89 $\pm$ 4,62	15(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Evet	15,29 $\pm$ 3,42	16(4-20)	17635.000	0.001*
	Hayır	12,94 $\pm$ 3,77	13(4-20)		
Örgütsel Etik	Evet	33,01 $\pm$ 7,11	35(9-45)	18172.000	0.001*
	Hayır	27,83 $\pm$ 7,4	26(11-45)		
Görev Performansı	Evet	3,62 $\pm$ 0,88	3,8(1-5)	15987.000	0.001*
	Hayır	3,24 $\pm$ 0,94	3,2(1,4-5)		
Bağlamsal Performans	Evet	3,59 $\pm$ 1,19	3,4(1,2-6)	15209.000	0.010*
	Hayır	3,21 $\pm$ 1,26	3(1,2-6)		
Üretkenlik	Evet	2,52 $\pm$ 0,32	2,33(1,67-3,67)	11397.500	0.086
	Hayır	2,62 $\pm$ 0,47	2,5(1-4)		
Bireysel İş Performansı	Evet	3,12 $\pm$ 0,65	3,14(1,36-4,71)	15766.000	0.001*
	Hayır	2,86 $\pm$ 0,67	2,79(1,71-4,43)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, * $p<0,05$; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Üretkenlik puanlarında hemşirelik yapmaktan memnun olanlar ve olmayanlar arasında göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Kurallara

yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, görev performansı, Bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanlarında hemşirelik yapmaktan memnun olanlar ve olmayanlar arasında göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Hemşirelik mesleğini yapmaktan memnun olan grubun memnun olmayan gruba oranla etik iklim algıları ve bireysel iş performansı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 9: Çalışılan Birimi İsteyerek Tercih Etme Durumuna Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Çalışılan Birimi İsteyerek Tercih Etme Durumu	Ort $\pm$ ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Evet	17,15 $\pm$ 4,61	18(5-25)	15401.500	0.525
	Hayır	16,99 $\pm$ 4,41	18(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Evet	14,9 $\pm$ 3,61	16(4-20)	15947.500	0.232
	Hayır	14,48 $\pm$ 3,66	15(4-20)		
Örgütsel Etik İklim	Evet	32,05 $\pm$ 7,48	34(9-45)	15673.500	0.362
	Hayır	31,47 $\pm$ 7,47	34(11-45)		
Görev Performansı	Evet	3,55 $\pm$ 0,9	3,8(1-5)	15405.000	0.523
	Hayır	3,5 $\pm$ 0,91	3,6(1-5)		
Bağlamsal Performans	Evet	3,44 $\pm$ 1,2	3,4(1,2-6)	12851.500	0.049*
	Hayır	3,72 $\pm$ 1,23	3,8(1,6-6)		
Üretkenlik	Evet	2,53 $\pm$ 0,35	2,33(2-4)	13284.500	0.099
	Hayır	2,57 $\pm$ 0,4	2,67(1-3,67)		
Bireysel İş Performansı	Evet	3,04 $\pm$ 0,66	3(1,36-4,71)	13405.500	0.161
	Hayır	3,13 $\pm$ 0,69	3,14(1,43-4,43)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, * $p<0,05$; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, görev performansı, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında çalıştığı birimi isteyerek seçenler ve seçmeyenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Bağlamsal performans puanlarında çalıştığı birimi isteyerek seçenler ve seçmeyenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Çalışılan birimi isteyerek tercih eden grubun isteyerek tercih etmeyen gruba göre bağlamsal performans oranı daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 10: Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Gelir Durumu	Ort $\pm$ ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik İklım	Geliri giderden yüksek	16,41 $\pm$ 5,41	17(5-25)	6.391	0.041*
	Geliri gidere denk	17,8 $\pm$ 4,19	19(5-25)		
	Geliri giderden düşük	16,57 $\pm$ 4,63	18(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklım	Geliri giderden yüksek	15,26 $\pm$ 4,03	16(4-20)	6.516	0.038*
	Geliri gidere denk	15,26 $\pm$ 3,13	16(6-20)		
	Geliri giderden düşük	14,21 $\pm$ 3,92	15(4-20)		
Örgütsel Etik İklım	Geliri giderden yüksek	31,67 $\pm$ 8,9	35(11-45)	5.572	0.062
	Geliri gidere denk	33,06 $\pm$ 6,56	34,5(15-45)		
	Geliri giderden düşük	30,78 $\pm$ 7,85	33(9-45)		
Görev Performansı	Geliri giderden yüksek	3,5 $\pm$ 0,96	3,6(1,2-5)	7.815	0.020*
	Geliri gidere denk	3,68 $\pm$ 0,85	3,8(1,2-5)		
	Geliri giderden düşük	3,4 $\pm$ 0,93	3,6(1-5)		
Bağlamsal Performans	Geliri giderden yüksek	3,41 $\pm$ 1,15	3,2(1,6-6)	10.089	0.006*
	Geliri gidere denk	3,73 $\pm$ 1,23	3,7(1,4-6)		
	Geliri giderden düşük	3,31 $\pm$ 1,19	3,2(1,2-6)		
Üretkenlik	Geliri giderden yüksek	2,5 $\pm$ 0,3	2,33(2-3,67)	0.640	0.726
	Geliri gidere denk	2,54 $\pm$ 0,36	2,33(1-4)		
	Geliri giderden düşük	2,55 $\pm$ 0,37	2,33(1,67-4)		
Bireysel İş Performansı	Geliri giderden yüksek	3,01 $\pm$ 0,67	3,07(1,57-4,71)	13.149	0.001*
	Geliri gidere denk	3,19 $\pm$ 0,65	3,25(1,86-4,71)		
	Geliri giderden düşük	2,94 $\pm$ 0,65	2,93(1,36-4,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Örgütsel etik, üretkenlik puanlarında gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanlarında gelir durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Kurallara yönelik iklim puanlarında; geliri giderine denk olanlar ve geliri giderinden düşük olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0.014$). Davranışlara yönelik iklim puanlarında; geliri giderine denk olanlar ve geliri giderinden düşük olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0.003$). Görev performansı puanlarında; geliri giderine denk olanlar ve geliri giderinden düşük olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0.005$). Bağlamsal performansı puanlarında; geliri giderine denk olanlar ve geliri giderinden düşük olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0.002$). Bireysel iş performansı puanlarında; geliri giderine denk olanlar ve geliri giderinden düşük olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0.001$).

Tablo 11: Katılımcıların Yaşadıkları Yerlere Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Yaşanılan Yer	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	Şehir merkezi	17,26 ± 4,47	19(5-25)	2.478	0.290
	İlçe	17,06 ± 4,62	18(5-25)		
	Köy-kırsal bölge	15,38 ± 4,47	14(12-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Şehir merkezi	14,68 ± 3,7	15(4-20)	4.622	0.099
	İlçe	14,94 ± 3,58	16(4-20)		
	Köy-kırsal bölge	12,75 ± 3,11	11,5(11-20)		
Örgütsel Etik İklim	Şehir merkezi	31,94 ± 7,66	34(9-45)	3.224	0.199
	İlçe	32 ± 7,34	34(11-45)		
	Köy-kırsal bölge	28,12 ± 7,51	25(23-45)		
Görev Performansı	Şehir merkezi	3,54 ± 0,93	3,8(1,2-5)	0.072	0.965
	İlçe	3,53 ± 0,89	3,7(1-5)		
	Köy-kırsal bölge	3,48 ± 1,15	3,8(1,4-4,6)		
Bağlamsal Performans	Şehir merkezi	3,65 ± 1,23	3,7(1,2-6)	4.535	0.104
	İlçe	3,42 ± 1,2	3,2(1,2-6)		
	Köy-kırsal bölge	3,05 ± 1,25	3(1,6-4,6)		
Üretkenlik	Şehir merkezi	2,61 ± 0,39	2,67(1,67-4)	9.088	0.011*
	İlçe	2,5 ± 0,33	2,33(1-4)		
	Köy-kırsal bölge	2,38 ± 0,28	2,33(2-3)		
Bireysel İş Performansı	Şehir merkezi	3,13 ± 0,68	3,18(1,57-4,71)	3.683	0.159
	İlçe	3,02 ± 0,64	3(1,36-4,71)		
	Köy-kırsal bölge	2,84 ± 0,75	2,82(1,86-3,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanlarında yaşanılan yerlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05). Üretkenlik puanlarında yaşanılan yerlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p<0,05). Üretkenlik puanlarında; şehir merkezinde yaşayanlar ve ilçe merkezinde yaşayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,012).

Tablo 12: Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik iklim	0-1 yıl	19,13 ± 3,47	19(5-25)	16.511	0.006*
	2-5 yıl	16,99 ± 4,58	18(5-25)		
	6-10 yıl	16,63 ± 4,76	18(5-25)		
	11-15 yıl	15,74 ± 4,8	17,5(5-23)		
	16-20 yıl	17,23 ± 3,68	18(9-21)		
	20 yıldan fazla	18,67 ± 5,69	17(14-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	0-1 yıl	16,4 ± 3,05	17(4-20)	16.700	0.005*
	2-5 yıl	14,78 ± 3,69	16(4-20)		
	6-10 yıl	14,17 ± 3,69	15(6-20)		

	11-15 yıl	14,15 ± 3,73	14,5(6-20)		
	16-20 yıl	14,85 ± 1,72	16(12-16)		
	20 yıldan fazla	13,67 ± 5,51	11(10-20)		
Örgütsel Etik İklim	0-1 yıl	35,53 ± 5,65	36(17-45)	18.881	0.002*
	2-5 yıl	31,77 ± 7,53	34(9-45)		
	6-10 yıl	30,79 ± 7,74	33(13-45)		
	11-15 yıl	29,88 ± 7,96	32(12-41)		
	16-20 yıl	32,08 ± 5,07	34(21-37)		
	20 yıldan fazla	32,33 ± 11,02	27(25-45)		
Görev Performansı	0-1 yıl	3,87 ± 0,65	4(2-5)	18.008	0.003*
	2-5 yıl	3,56 ± 0,89	3,8(1,2-5)		
	6-10 yıl	3,35 ± 0,99	3,4(1-5)		
	11-15 yıl	3,28 ± 0,96	3,3(1,6-5)		
	16-20 yıl	3,69 ± 0,81	4(2,4-5)		
	20 yıldan fazla	4,53 ± 0,42	4,4(4,2-5)		
Bağlamsal Performans	0-1 yıl	3,55 ± 1,03	3,2(1,6-6)	2.866	0.721
	2-5 yıl	3,54 ± 1,26	3,4(1,2-6)		
	6-10 yıl	3,51 ± 1,15	3,6(1,4-6)		
	11-15 yıl	3,29 ± 1,44	3,1(1,2-6)		
	16-20 yıl	3,26 ± 0,97	3,6(1,6-4,6)		
	20 yıldan fazla	4,6 ± 2,42	6(1,8-6)		
Üretkenlik	0-1 yıl	2,5 ± 0,28	2,33(2-3,67)	7.485	0.187
	2-5 yıl	2,54 ± 0,37	2,33(1-3,67)		
	6-10 yıl	2,54 ± 0,37	2,67(1,67-4)		
	11-15 yıl	2,67 ± 0,43	2,5(2,33-4)		
	16-20 yıl	2,44 ± 0,21	2,33(2,33-3)		
	20 yıldan fazla	2,22 ± 0,19	2,33(2-2,33)		
Bireysel İş Performansı	0-1 yıl	3,19 ± 0,49	3,14(2,29-4,29)	5.965	0.310
	2-5 yıl	3,08 ± 0,68	3,07(1,36-4,71)		
	6-10 yıl	2,99 ± 0,66	3,07(1,43-4,36)		
	11-15 yıl	2,92 ± 0,78	2,93(1,71-4,43)		
	16-20 yıl	3,01 ± 0,56	3,21(1,93-3,57)		
	20 yıldan fazla	3,74 ± 0,96	4,14(2,64-4,43)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Bağlamsal performans, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05).

Kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, Görev performansı puanlarında mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p<0,05). Kurallara yönelik iklim puanlarında; 0-1 yıl ve 2-5 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). 0-1 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). 0-1 yıl ve 11-15 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). Davranışlara yönelik iklim puanlarında; 0-1 yıl ve 2-5 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,003). 0-1 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). Örgütsel etik puanlarında; 0-1 yıl ve 11-15 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). 0-1 yıl ve 2-5 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu

(p=0,001). 0-1 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,001). Görev performansı puanlarında; 0-1 yıl ve 11-15 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,002). 0-1 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,002).

Tablo 13: Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Çalışma Şekli	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik İklim	Vardiyalı	17,12 ± 4,46	18(5-25)	1.992	0.369
	Sadece gündüz	16,92 ± 4,81	18(5-25)		
	Sadece gece	18,6 ± 3,6	19(11-22)		
Davranışlara Yönelik İklim	Vardiyalı	14,72 ± 3,65	15(4-20)	2.345	0.310
	Sadece gündüz	14,77 ± 3,63	16(4-20)		
	Sadece gece	16,07 ± 3,13	17(11-20)		
Örgütsel Etik İklim	Vardiyalı	31,84 ± 7,33	34(12-45)	3.270	0.195
	Sadece gündüz	31,69 ± 7,83	33,5(9-45)		
	Sadece gece	34,67 ± 6,39	37(22-42)		
Görev Performansı	Vardiyalı	3,51 ± 0,92	3,6(1-5)	2.476	0.290
	Sadece gündüz	3,55 ± 0,89	3,7(1,2-5)		
	Sadece gece	3,81 ± 0,9	4,2(2-4,8)		
Bağlamsal Performans	Vardiyalı	3,59 ± 1,22	3,6(1,2-6)	4.881	0.087
	Sadece gündüz	3,42 ± 1,23	3,4(1,2-6)		
	Sadece gece	2,95 ± 0,81	3(1,8-4,4)		
Üretkenlik	Vardiyalı	2,51 ± 0,33	2,33(1-3,67)	3.157	0.206
	Sadece gündüz	2,58 ± 0,41	2,33(2-4)		
	Sadece gece	2,67 ± 0,38	2,67(2,33-3,67)		
Bireysel İş Performansı	Vardiyalı	3,07 ± 0,67	3,14(1,36-4,71)	0.816	0.665
	Sadece gündüz	3,05 ± 0,67	3(1,71-4,71)		
	Sadece gece	2,99 ± 0,44	3,07(2,14-3,86)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, Davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik, Görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05).

Tablo 14: Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Çalışılan Birim	Ort ± ss	M (Min - Max)	Test	p Değeri
Kurallara Yönelik İklim	Dahili servisler	16,83 ± 4,67	18(5-25)	11.057	0.272
	Cerrahi servisler	15,87 ± 5,27	17,5(5-23)		
	Yoğun bakım servisleri	18,12 ± 4,74	19(5-25)		
	Poliklinikler	17,15 ± 4,31	18,5(8-25)		
	Acil servis	18,36 ± 3,78	19(6-24)		
	Ameliyathane	15,88 ± 5,46	18(5-22)		
	Diyaliz ünitesi	17,11 ± 3,73	18(8-25)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	18,28 ± 3,31	19(9-23)		
	Pediyatri	17,71 ± 3,04	18(12-25)		
	Diğer	17,08 ± 5,01	17(5-25)		
Davranışlara Yönelik İklim	Dahili servisler	14,25 ± 3,78	15(6-20)	23.673	0.005*
	Cerrahi servisler	13,92 ± 3,54	15(4-20)		
	Yoğun bakım servisleri	15,44 ± 3,2	16(8-20)		
	Poliklinikler	14,94 ± 3,76	16(4-20)		
	Acil servis	16,16 ± 3,23	17(6-20)		
	Ameliyathane	14,24 ± 4,27	15(4-20)		
	Diyaliz ünitesi	13,96 ± 3,87	15(5-20)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	15,92 ± 2,66	16(6-20)		
	Pediyatri	14,24 ± 2,91	14(9-20)		
	Diğer	15,67 ± 3,42	16(8-20)		
Örgütsel Etik İklim	Dahili servisler	31,07 ± 7,9	32(11-45)	18.253	0.032*
	Cerrahi servisler	29,79 ± 8,04	32,5(9-43)		
	Yoğun bakım servisleri	33,56 ± 7,08	35(13-45)		
	Poliklinikler	32,09 ± 7,43	35(17-45)		
	Acil servis	34,52 ± 6,66	36(12-44)		
	Ameliyathane	30,12 ± 8,69	34,5(14-41)		
	Diyaliz ünitesi	31,07 ± 7,01	32(14-45)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	34,2 ± 5,12	35(15-41)		
	Pediyatri	31,94 ± 5,14	32(22-45)		
	Diğer	32,75 ± 7,46	34(17-45)		
Görev Performansı	Dahili servisler	3,41 ± 0,88	3,4(1,2-5)	6.362	0.703
	Cerrahi servisler	3,42 ± 1,01	3,6(1,2-5)		
	Yoğun bakım servisleri	3,63 ± 0,97	3,9(1-5)		
	Poliklinikler	3,56 ± 0,84	3,8(1,6-5)		
	Acil servis	3,58 ± 0,87	3,8(1,4-4,8)		
	Ameliyathane	3,47 ± 1,02	3,7(1-5)		
	Diyaliz ünitesi	3,58 ± 0,88	3,8(1,8-5)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	3,76 ± 0,88	4(2-5)		
	Pediyatri	3,85 ± 0,75	4(2,4-5)		
	Diğer	3,53 ± 0,91	3,8(1,6-5)		
Bağlamsal Performans	Dahili servisler	3,73 ± 1,28	3,6(1,2-6)	6.874	0.650
	Cerrahi servisler	3,48 ± 1,24	3,5(1,2-6)		
	Yoğun bakım servisleri	3,55 ± 1,18	3,7(1,4-5,6)		
	Poliklinikler	3,54 ± 1,18	3,6(1,4-6)		
	Acil servis	3,22 ± 1,05	3(1,4-5,2)		
	Ameliyathane	3,35 ± 1,14	3,1(1,6-6)		
	Diyaliz ünitesi	3,36 ± 1,16	3,2(1,4-6)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	3,5 ± 1,35	3,6(1,2-6)		
	Pediyatri	3,75 ± 1,27	3,8(2,2-6)		
	Diğer	3,44 ± 1,35	3,3(1,2-6)		
Üretkenlik	Dahili servisler	2,53 ± 0,35	2,33(1,67-3,67)	11.891	0.220
	Cerrahi servisler	2,64 ± 0,41	2,67(2-3,67)		
	Yoğun bakım servisleri	2,46 ± 0,2	2,33(2-3)		
	Poliklinikler	2,62 ± 0,4	2,67(2-4)		
	Acil servis	2,52 ± 0,29	2,33(2-3,33)		
	Ameliyathane	2,48 ± 0,23	2,33(2-3)		
	Diyaliz ünitesi	2,57 ± 0,33	2,67(2-3,67)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	2,45 ± 0,32	2,33(2-3,67)		
	Pediyatri	2,47 ± 0,43	2,33(2-3,67)		
	Diğer	2,57 ± 0,57	2,67(1-4)		
Bireysel İş Performansı	Dahili servisler	3,09 ± 0,72	3,14(1,36-4,43)	3.099	0.960
	Cerrahi servisler	3,03 ± 0,69	2,93(1,93-4,5)		
	Yoğun bakım servisleri	3,09 ± 0,63	3,29(1,43-4,29)		

	Poliklinikler	3,1 ± 0,63	3,11(1,86-4,43)		
	Acil servis	2,97 ± 0,57	3(1,57-3,93)		
	Ameliyathane	2,97 ± 0,67	2,93(1,57-4)		
	Diyaliz ünitesi	3,03 ± 0,57	3,07(1,93-4,43)		
	Doğumhane/kadın doğum servisi	3,12 ± 0,72	3,14(1,93-4,71)		
	Pediyatri	3,24 ± 0,72	3,14(2,07-4,71)		
	Diğer	3,04 ± 0,73	3,04(1,71-4,71)		

Ort; ortalama, ss; standart sapma, M; Medyan, *p<0,05; gruplar arasında istatistiksel farklılık vardır.

Kurallara yönelik iklim, Görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik, bireysel iş performansı puanlarında çalışılan birimlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05). Davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik puanlarında çalışılan birimlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p<0,05). Davranışlara yönelik iklim puanlarında; cerrahi servislerde çalışanlar ve acil serviste çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu (p=0,000).

Tablo 15: Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken		Kurallara Yönelik iklim	Davranışlara Yönelik İklim	Örgütsel Etik İklim	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Üretkenlik	Bireysel İş Performansı
Yaş	r	-0.228	-0.209	-0.231	-0.079	-0.046	0.017	-0.067
	p	0.012*	0.031*	0.010*	0.122	0.361	0.734	0.190
Çocuk Sayısı	r	-0.059	-0.089	-0.079	-0.000	0.053	0.002	0.035
	p	0.244	0.079	0.118	0.993	0.298	0.969	0.496
Çalışılan Kurumda Deneyim Süresi	r	-0.097	-0.092	-0.204	-0.027	-0.006	0.042	-0.013
	p	0.055	0.070	0.040*	0.592	0.898	0.408	0.804
Çalışılan Birimde Deneyim Süresi	r	0.026	-0.046	-0.006	0.057	0.201	-0.027	0.091
	p	0.604	0.363	0.901	0.261	0.047*	0.600	0.074
Kurallara Yönelik iklim	r		0.665	0.932	0.661	0.466	-0.214	0.602
	p		0.001*	0.001*	0.001*	0.001*	0.001*	0.001*
Davranışlara Yönelik İklim	r			0.890	0.548	0.383	-0.202	0.506
	p			0.001*	0.001*	0.001*	0.044*	0.001*
Örgütsel Etik İklim	r				0.669	0.470	-0.280	0.612
	p				0.001*	0.001*	0.001*	0.001*
Görev Performansı	r					0.521	-0.213	0.815
	p					0.001*	0.026*	0.001*
Bağlamsal Performans	r						0.011	0.909
	p						0.829	0.001*
Üretkenlik	r							0.069
	p							0.175

r; pearson sıra korelasyon katsayısı, *p<0,05; değişkenler arasında istatistiksel ilişki vardır.

Yaş ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır (p<0,05). Yaş arttıkça kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik puanları azalacaktır.

Çalışılan kurumdaki deneyim süresi örgütsel etik puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Çalışılan kurumdaki deneyim süresi arttıkça örgütsel etik puanları azalacaktır.

Çalışılan birimdeki deneyim süresi bağlamsal performans puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Çalışılan birimdeki deneyim süresi arttıkça bağlamsal performans puanları artacaktır.

Kurallara yönelik iklim puanları ile davranışlara yönelik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, örgütsel etik puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Kurallara yönelik iklim puanları artarsa davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları artacak, üretkenlik puanları azalacaktır.

Davranışlara yönelik iklim puanları ile görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, örgütsel etik puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Davranışlara yönelik iklim puanları artarsa örgütsel etik, görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları artacak, üretkenlik puanları azalacaktır.

Örgütsel etik puanları ile görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Örgütsel etik puanları artarsa görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları artacak, üretkenlik puanları azalacaktır.

Görev performansı puanları ile bağlamsal performans puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, bireysel iş performansı puanları ile yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Görev performansı puanları artarsa bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları artacak, üretkenlik puanları azalacaktır.

Bağlamsal performans puanları ile bireysel iş performansı puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Bağlamsal performans puanları artarsa bireysel iş performansı puanları artacaktır.

REGRESYON ANALİZİ

Örgütsel etik puanlarının bağımlı, bireysel iş performansı puanlarının bağımsız değişken olarak alındığı tek değişkenli doğrusal regresyon modeline ait sonuçlar tablo 16 ile verildi.

Tablo 16: Bireysel İş Performansının Örgütsel Etik İklim Üzerindeki Yordayıcı Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı	Bağımsız	R ²	F	p ¹	β ₁	β ₂	t	p ²
Örgütsel Etik İklim	Sabit	0.373	232.701	0.001*	10.795		7.628	0.001*
	Bireysel İş Performansı				6.893	0.612	15.255	0.001*

R²; açıklayıcılık katsayısı, β₁; standartlaştırılmamış regresyon katsayısı, β₂; standartlaştırılmış regresyon katsayısı, p¹; model anlamlılığı için F testi sonucu, *p²<0,05; regresyon katsayılarının anlamlılığı için t testi sonucu.

Örgütsel etik puanlarının bağımlı değişken bireysel iş performansı puanlarının bağımsız değişken olarak alındığı regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=232,701; p=0,001).

Örgütsel etik puanları üzerinde bireysel iş performansı puanlarının etkisi istatistiksel olarak anlamlı (β₂=0,612; p=0,001) bulundu.

Bireysel iş performansı puanları örgütsel etik puanlarının %37,3'ünü açıklamaktadır (R²=0.373). Bireysel iş performansı 1 puan artan kişide örgütsel etik puanı 6,893 artacaktır (β₁=6,893).

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının, iş performanslarını nasıl şekillendirdiğini ve bu ilişkinin sağlık hizmetleri üzerindeki potansiyel etkilerini ortaya koyarak, literatüre önemli katkılar sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırma Mardin il ve ilçelerindeki kamu hastanelerinde aktif görev yapan 390 hemşire ile yapılmıştır. Ölçüm araçları olarak örgütsel etik iklim ve bireysel iş performansı ölçekleri için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayılarıyla örgütsel etik iklim ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksek, bireysel iş performansı ölçeğinin ise kısmen yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmada, regresyon analizleri aracılığıyla kurulan ilişki modellerinde yüksek güven aralıkları saptanmıştır. Özellikle, örgütsel etik iklim ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiler demografik özelliklerin bu bağlantılar üzerindeki rolü, ölçek puanlarının karşılıklı ilişkileri ve betimsel incelemeler ayrıntılı bir biçimde ele alınmış ve yorumlanmıştır. Bu bağlamda, araştırma hemşirelerin algıladığı örgütsel etik atmosferin ve bireysel performanslarının karşılıklı etkileşimini anlamak açısından önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

5.1. Örgütsel Etik İklim ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlerle İlişkisinin Tartışılması

Çalışmada örgütsel etik iklim ölçeği ve bu ölçeğin alt boyutları olan kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim puanları ile hemşirelerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler detaylarıyla incelenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında örgütsel etik iklim ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmış olup kadınların puanı erkeklere oranla daha düşük çıkmıştır. Bu farklılığın muhtemel sebepleri, kadınların etik konulara daha hassas yaklaşımı ve olumsuz durumları daha çabuk fark etmeleri olabilir. Ayrıca, erkeklerin örgüt hiyerarşisinde genellikle daha üst pozisyonlarda bulunması ve farklı iş deneyimlerine sahip olması da bu algı farkını etkileyebilir. Kullandığımız ölçeğin yapısı ve araştırmanın yapıldığı kültürel ortam da bu sonucu şekillendirdiği düşünülebilir. Kısacası, erkeklerin etik iklimi algısının daha yüksek olması, cinsiyetlerin etik algıları ve örgütsel deneyimleri arasındaki karmaşık etkileşimden kaynaklanmıştır.

Çalışmanın bulgularını destekler nitelikte farklı araştırmalarda da kadın çalışanların etik iklim algılarının erkek çalışanlara kıyasla daha düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Bir kamu üniversitesinde yürütülen çalışma (Essien & Anyadighibe, 2022) ile 1982 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir diğer çalışmada (McDaniel et al., 2021) kadınların örgütsel etik konularında daha eleştirel bir bakış açısına sahip oldukları ya da etik iklimi daha düşük algıladıkları belirtilmiştir. Bu durumun, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları farklı deneyimler ve karşılaştıkları zorluklarla ilişkili olabileceği ifade edilmiştir.

Medeni duruma göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, örgütsel etik iklim ve alt boyutu olan davranışlara yönelik iklim boyutunda; bekar katılımcıların puanlarının evli katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde kurallara yönelik iklim boyutunda da aynı yönde anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu durumun olası nedenleri arasında bekar çalışanların kariyer hedeflerine daha fazla odaklanmaları, iş ortamındaki sosyal ilişkilere daha fazla önem atfetmeleri ve ailevi sorumluluklarının görece daha sınırlı olması gösterilmektedir.

Hemşirelerde etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelen bir araştırmada bekar katılımcıların etik iklim algılarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni durumun, bireylerin yaşam koşullarındaki farklılıklar aracılığıyla örgütsel etik iklim algılarını etkileyebildiği düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular, belirleyici bir değişken olabileceğini ortaya koymakta ve örgütlerin farklı demografik özelliklere sahip çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate almasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Mohamed et al., 2020).

Eğitim durumuna göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında kurallara yönelik etik iklim boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Davranışlara yönelik etik iklim ve örgütsel etik iklim boyutlarında ise aynı yönde kısmi farklılıklar saptanmıştır. Tüm boyutlar incelendiğinde lisans mezunu katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lisansüstü mezunlarının daha yüksek kariyer hedefleri ve bu hedeflere ulaşma çabaları, örgütteki etik uygulamalara karşı daha dikkatli ve eleştirel bir bakış açısı geliştirmelerine neden olabilir. Öte yandan, lisans mezunları mevcut pozisyonlarını koruma, deneyim kazanma ve kariyerlerinde istikrarlı bir şekilde ilerleme odaklı olabilirler. Bu nedenle, örgütteki etik sorunlara karşı lisansüstü mezunları kadar hassas olmayabilirler. Bununla beraber çalışmada lisansüstü

mezun sayısının düşük olması (26 katılımcı) ortaya çıkan sonucun güvenilirliğini azaltmaktadır.

Literatürde yer alan bir çalışmada, hemşirelerin etik iklim algılarının eğitim düzeyine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre, yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin etik iklim algıları, daha düşük eğitim düzeyine sahip meslektaşlarına oranla daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durumun, yükseköğretim düzeyindeki hemşirelerin örgütsel süreçlere ve etik uygulamalara ilişkin daha eleştirel ve sorgulayıcı bir bakış açısına sahip olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Ozdoba et al., 2024).

Çalışılan kurumdaki kadro durumuna göre yapılan ölçek puanlamasında örgütsel etik iklim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu durum hemşirelerin kadrolu veya sözleşmeli olmalarının örgütsel etik iklim algılarını değiştirmediğini göstermektedir. Söz konusu durumun, her iki grubun da benzer çalışma koşulları, görev tanımları ve kurumsal uygulamalara tabi olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelik mesleğini yapmaktan duyulan memnuniyet düzeyine göre ölçek puanlarının karşılaştırılması sonucunda, örgütsel etik iklim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu bulgunun temelinde, yüksek iş tatmini düzeyine sahip hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artması, yöneticilerinden algıladıkları destek seviyesinin yükselmesi ve örgütsel uygulamaları daha adil ve objektif bir şekilde değerlendirme eğiliminde olmaları etkili olabilir. Ayrıca, mesleklerinden memnun olanların iş yükleri daha yönetilebilir düzeyde olabilir ve tükenmişlikleri daha az olabilir, bu da etik olmayan davranışlara karşı daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine yardımcı olabilir. Özetle, iş memnuniyeti, çalışanların örgütün etik değerlerine yönelik inanç ve bağlılıklarını güçlendiren, dolayısıyla örgütsel etik iklim algılarını olumlu yönde etkileyen önemli bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir.

Hemşirelerin etik iklim algısının iş performanslarına etkisini inceleyen bir araştırmaya göre, mesleki tatmin düzeyleri ile etik iklim algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, hemşirelik mesleğinden memnun olan hemşireler, örgütsel etik iklimi ve alt boyutlarını daha olumlu değerlendirirken, mesleki tatmin düzeyi düşük olan hemşirelerin etik iklim algılarının daha düşük olduğu

belirlenmiştir. Bu bulgular mesleki tatminin; çalışma ortamındaki etik iklim algısını olumlu yönde etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Park & Jeong, 2024).

Bu çalışmaya benzer şekilde, hemşirelik mesleğini yapmaktan memnun olanların, memnun olmayanlara oranla etik iklim algılarının daha yüksek olduğunu saptamış çok sayıda akademik çalışma bulunmaktadır. Gün ve arkadaşlarının (2022) hemşirelerin hastane etik iklim algılarının iş doyumu üzerine etkisinin inceledikleri araştırmaları, Zhang ve arkadaşlarının (2021) Çin’de kamu ve özel hastanelerde hemşirelerin hizmet davranışları ve etik iklim arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmaları ve Abadiga ve arkadaşlarının (2019) Etiyopya’da bir üniversite hastanesinde hemşirelerin etik iklim algılarını değerlendirdikleri çalışmaları bu durumu destekleyen bulgular sunmaktadır (Abadiga et al., 2019; Gün et al., 2022; Na. Zhang et al., 2021).

Katılımcıların çalışılan birimi isteyerek tercih etme durumuna göre ölçek puanlamasında örgütsel etik iklim ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bunun sebebi hemşirelik mesleğinin temel etik değerlerinin tüm birimlerde geçerli olması ve hastanenin genel etik kültürünün bireysel tercihlerin etkisini sınırlamış olması olabilir.

Kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim boyutlarına ilişkin ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, “gelirim giderimden düşük” diyen katılımcılar ile “gelirim giderimden yüksek” diyen katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu bulgunun temelinde, maddi yetersizliklerin yarattığı finansal stres, algılanan örgütsel adaletsizlik ve eşitsizlik duygusu, azalan iş tatmini ve motivasyon kaybı gibi etkenlerin yer aldığı düşünülmektedir. Ekonomik kaygılar, hemşirelerin mesleki görevlerine odaklanmalarını güçleştirebilmekte, tükenmişlik düzeylerini artırmakta ve sonuç olarak örgütsel etik değerlere olan bağlılıklarının azalmasına yol açabilmektedir. Bu bulgu, sağlık çalışanlarının ekonomik refahının yalnızca bireysel iyi oluş açısından değil, aynı zamanda etik ve sürdürülebilir bir çalışma ortamının sağlanması bakımından da önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, farklı ülkelerde yürütülen çalışmalar da gelir düzeyinin etik iklim algıları üzerindeki belirleyici etkisini desteklemektedir. Örneğin, etik iklimin gelir beklentilerini nasıl şekillendirdiğini inceleyen bir çalışmada, dostluk temelli etik iklimin

Çalıřanların daha dūřuk maařla çalıřma eęilimini artırdıęı, çıkar temelli etik iklimin ise maař artıřı taleplerini gūlendirdięi bulunmuřtur (Teresi et al., 2019). Acil servis hemřireleriyle yapılan bir bařka arařtırmada ise, gelir dūzeyini yūksək olarak deęerlendiren hemřirelerin etik iklimi daha olumlu algıladıkları, gelir dūzeyini dūřuk olarak deęerlendiren hemřirelerin ise etik iklim algılarının daha dūřuk olduęu saptanmıřtır (Y. Hou et al., 2021). Ayrıca çok ūlkeli ve karma yōntemli bir çalıřmada, hemřirelerin gelir dūzeyleri arttıkça etik iklimi daha olumlu algıladıkları ve buna baęlı olarak iř memnuniyetlerinin de yūkseldięi belirlenmiřtir (Ahmed et al., 2024).

Hemřirelerin yaşadıkları yerlere gōre yapılan ōlek puanlamasında ōrgūtsel etik iklim ve alt boyunlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna gōre yaşanılan yerin şehir merkezi, ilçe ya da kōy-kırsal bōlge olması hemşirelerin ōrgūtsel etik iklim algısını değiştirmediği anlaşılmıştır.

Mesleki deneyim sūrelerine gōre yapılan ōlek puanlamasında, ōrgūtsel etik iklim ve alt boyutları olan kurallara yōnelik etik iklim ve davranıřlara yōnelik etik iklim boyutlarında, 0-1 yıl ve 2-5 yıl mesleki deneyime sahip hemřirelerin puanlarının, daha uzun deneyime sahip (6-10 ve 11-15 yıl) katılımcılara kıyasla anlamlı dūzeyde yūksək olduęu belirlenmiřtir. Bulgular, mesleki deneyim sūresi ile etik iklim algısı arasında doęrusal olmayan, dalgalı bir iliřki olduęunu gōstermektedir. Deneyim sūresi arttıkça, etik iklim algısında ōnce bir dūřūř, ardından 15 yıl ve ūzeri deneyime sahip hemřirelerde tekrar bir yūkseliř eęilimi gōzlemlenmiřtir. Bu durum, deneyim sūresi arttıkça hemřirelerin iř ortamındaki etik sorunları ve zorlukları daha belirgin řekilde fark etmeleri nedeniyle etik algılarının bařlangıçta azalması; uzun sūreli deneyime ulařıldığında ise ōrgūtsel destek ve etik eęitim programlarından daha fazla yararlanma, uyum saęlama ve ōrgūtsel etki potansiyelinin artması gibi faktōrlerle etik algılarının yeniden yūkselmesi ile açıklanabilir (Borhani et al., 2012; Faramarzpour et al., 2021)

Çalışma şekillerine gōre ōlek puanlamasında ōrgūtsel etik iklim ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu durum, hastanede çalışan hemşirelerin çalışma şekillerinin vardiyalı, sadece gūndūz ya da sadece gece olması etik iklim algılarını değiştirmediğini gōstermektedir.

Çalışılan birimlere gōre yapılan karşılaştırmalarda, kurallara yōnelik etik iklim boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmamış; ancak ōrgūtsel etik iklim ve davranışlara yōnelik etik iklim boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Her iki boyutta da

cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin puanları en düşük, acil servislerde çalışanların puanları ise en yüksek bulunmuştur. Acil servislerdeki yoğun çalışma temposu, hızlı karar alma gerekliliği ve güçlü ekip çalışmasının etik iklim algısını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Benzer şekilde, literatürde de cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin etik tutumlarının, dahiliye ve diğer birimlerde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu; cerrahi ve yoğun bakım gibi stres düzeyi yüksek birimlerde etik iklim algılarının olumsuz etkilendiği bildirilmiştir (Güneş vd., 2024; Humphries & Woods, 2016).

Öte yandan, hemşirelerin yaşı ile örgütsel etik iklim algıları arasında karmaşık ilişkiler saptanmıştır. Bazı çalışmalarda yaş arttıkça etik iklim algısının azaldığı; bu durumun, yaşla birlikte değişen iş deneyimi, beklentiler ve çalışma ortamına ilişkin tutumlardan kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Lemmenes et al., 2018; Ozdoba et al., 2024). Ancak, yoğun bakım hemşireleri ve farklı ülkelerdeki hemşireler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda ise yaş değişkeninin etik iklim algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı rapor edilmiştir (Ahmed et al., 2024; Hussein et al., 2024).

Çalışmada, hemşirelerin kurumdaki deneyim süreleri ile örgütsel etik iklim algıları arasında düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Yaş faktörünün etkisiyle benzer bir etki göstermesi, her iki faktörün de zaman kavramının ortak sonucu olduğunu göstermektedir. Buna göre, hemşirelerin etik iklim algılarının zamanla azaldığını ve zaman faktörünün hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2. Bireysel İş Performansı ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlerle İlişkilerinin Tartışılması

Bu çalışmada, bireysel iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik puanları ile hemşirelerin demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışılan birimdeki kadro durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda, bireysel iş performansı ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgular, incelenen demografik değişkenlerin iş performansı üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığını ve hemşirelerin genel olarak benzer performans düzeyleri sergilediklerini göstermektedir.

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel iş performansı ve alt boyutları (görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik) ile çeşitli demografik ve mesleki özellikler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan birim, mesleki deneyim süresi ve çalışma şekli gibi demografik ve çalışma koşullarına ilişkin değişkenlerin bireysel iş performansı ve alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, demografik değişkenlerin iş performansı üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığını ve hemşirelerin benzer performans düzeyleri sergilediklerini göstermektedir. Benzer şekilde Güney Kore’de (Liu et al., 2025), Edirne’de (Yılmaz ve Çalışkan, 2017) ve Türkiye’de psikolojik sermayenin etkisini inceleyen bir çalışmada (Kuşçu Karatepe vd., 2019) demografik özelliklerin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı bildirilmiştir. Hemşirelik mesleğinin standart görev tanımları ve protokollere dayalı yapısı, demografik farklılıkların performans üzerindeki etkisini sınırlayan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Buna karşılık, mesleki memnuniyet düzeyinin hemşirelerin iş performansı üzerinde anlamlı etkiler yarattığı görülmüştür. Mesleğinden memnun olan hemşirelerin görev ve bağlamsal performans puanlarının daha yüksek olduğu; memnuniyetin motivasyon ve işe bağlılık yoluyla performansı olumlu etkilediği belirlenmiştir. Literatürde de benzer sonuçlara ulaşılmış; Endonezya’da yapılan çalışmada iş memnuniyeti yüksek olan hemşirelerin görev ve bağlamsal performanslarının anlamlı derecede yüksek olduğu (Eliyana & Permana Emur, 2020), Aulia ve arkadaşlarının (2025) çalışmasında ise mesleki memnuniyeti yüksek hemşirelerin bağlamsal performanslarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Aulia et al., 2025). Yüksek bağlamsal performans, hemşirelerin yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, örgüt yararına gönüllü davranışlarda bulunmalarını da desteklemektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları birimi isteyerek tercih etme durumuna göre yapılan analizde, bireysel iş performansı ile görev ve üretkenlik alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamış; ancak bağlamsal performans boyutunda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu bulgu, hemşirelerin genel iş performansının çalıştıkları birimi tercih etmelerinden bağımsız olduğunu; ancak ekstra sorumluluk ve gönüllü davranışları içeren bağlamsal performansın, isteğe bağlı olarak çalışılan birimlerde daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Literatürde de benzer bulgulara ulaşılmış; örgütsel bağlılık

ve kurumdan memnuniyetin bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığı bildirilmiştir (Köroğlu Kaba ve Sarioğlu Kemer, 2022). Ayrıca, işin anlamlı bulunmasının bağlamsal performansı artırdığı ve hemşirelerin gönüllü katkı davranışlarını teşvik ettiği belirtilmiştir (Tong, 2018).

Gelir durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda, bireysel iş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Gelirini düşük olarak bildiren hemşirelerin performans puanlarının daha düşük olması, finansal yetersizliklerin motivasyon kaybına, artan strese ve iş odaklılığında azalmaya yol açarak iş performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Yetersiz gelir düzeyinin görevlerin etkin şekilde yerine getirilmesini ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri de olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Literatürde de benzer sonuçlar bildirilmiştir. Muthmainnah ve arkadaşları (2018), yetersiz ve kötü yönetilen ücretlendirme sistemlerinin hemşirelerin motivasyonunu, iş tatminini ve performansını düşürdüğünü; ayrıca işten ayrılma oranlarını artırarak hemşire eksikliğine katkı sağladığını ifade etmiştir (Muthmainnah et al., 2018). Sinanto (2023) ise maaşlarını yeterli bulan hemşirelerin motivasyon ve iş performanslarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Sinanto, 2023).

Yaşanılan yerleşim yerine göre yapılan analizde yalnızca üretkenlik boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Köy ve kırsal bölgelerde yaşayan hemşirelerin üretkenlik puanlarının daha düşük olduğu; bu durumun ulaşım güçlükleri, sosyal olanakların sınırlılığı ve iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkilerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Bratt et al., 2014).

Hemşirelerin mesleki deneyim süresi, çalışma şekli ve çalıştıkları birime göre yapılan karşılaştırmalarda; görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik ve bireysel iş performansı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu, incelenen değişkenlerin hemşirelerin iş performansı üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığını ve genel olarak benzer performans düzeylerinin sergilendiğini göstermektedir. Literatürde de benzer sonuçlar rapor edilmiştir. Al-Hasnawi ve arkadaşları (2023), hemşirelerin cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan birim, deneyim süresi ve vardiya şekli gibi demografik özelliklerinin iş performansını anlamlı düzeyde etkilemediğini bildirmiştir (Al-Hasnawi & Adea Aljebory, 2023). Filipinler’de yürütülen bir çalışmada da hemşirelerin deneyim süresi ve çalıştıkları birimlerin performans üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, işe alımda sahip olunan bilgi, beceri ve

profesyonel tutumların performans üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmıştır (Nimako & Basatan, 2022). Benzer şekilde, Vitale ve arkadaşlarının (2022) araştırmasında, vardiyalı çalışma ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış; hemşirelerin gece çalışmanın getirdiği zorluklara rağmen mesleki bağlılık ve profesyonellikleri sayesinde iş kalitesini korudukları ifade edilmiştir (Vitale et al., 2022).

Genel olarak değerlendirildiğinde, hemşirelerin iş performansını etkileyen faktörler arasında demografik özelliklerin sınırlı etkisinin olduğu; buna karşılık iş memnuniyeti, gelir durumu ve çalışılan birimdeki deneyim süresinin performans üzerinde daha belirleyici faktörler olduğu söylenebilir.

5.3. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon ve Tanımlayıcı Analiz Yöntemleriyle Analizi

Örgütsel etik puanlarının bağımlı, bireysel iş performansı puanlarının bağımsız değişken olarak alındığı bu çalışmada genel olarak örgütsel etik puanları üzerinde bireysel iş performansı puanlarının etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, örgüt içindeki etik iklim algısının yükselmesinin, çalışanların bireysel iş performansını olumlu yönde artırdığını ortaya koymaktadır.

Çalışmada, kurallara yönelik etik iklim puanları ile davranışlara yönelik etik iklim, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, örgütsel etik puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur (üretkenlik puanları ters hesaplanmıştır).

Kurallara yönelik etik iklimin bağlamsal performans, bireysel iş performansı ve davranışlara yönelik etik iklimle pozitif yönlü ilişkisi, yazılı kuralların ve prosedürlerin sadece biçimsel bir yapıdan ibaret olmadığını, çalışan davranışları üzerinde etkili bir yönlendirici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, etik standartların kurumsal düzeyde açıkça tanımlanmasının ve sürekli eğitimlerle desteklenmesinin, bireysel performans ve iş ahlakı üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir.

Çalışma sonuçları, örgütsel etik iklimin hem bireysel iş performansı hem de bağlamsal performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle kurallara yönelik etik iklim puanları ile davranışlara yönelik etik iklim,

bağlamsal performans ve bireysel iş performansı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunması, etik değerlerin çalışanların görev dışı destekleyici davranışları ve genel performansını artırdığını ortaya koymaktadır.

Üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif ilişki bulunması üretkenlik boyutunun ters hesaplanmış olmasından kaynaklanmakta olup, bu durumun yorumlanmasında dikkatli olunması gerekmektedir. Bu sonuçlar, hemşirelerin çalıştıkları ortamda etik iklimin güçlendirilmesinin iş performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini net bir şekilde göstermektedir.

İran’da yapılan bir çalışmada, örgütsel etik iklim ile hemşirelerin iş performansı arasında pozitif, iş tükenmişliği ile ise negatif anlamlı ilişkiler bulmuştur. Bu bulgu, etik bir hastane ortamının, hemşirelerin motivasyonunu ve verimliliğini artırarak mesleki doyumlarını yükseltirken, yoğun çalışma koşullarının getirdiği stresi ve yıpranmayı hafifletmede kritik bir rol oynadığını göstermektedir (Khanian et al., 2024).

Park ve Jeong (2024) tarafından Güney Kore’de gerçekleştirilen ve hemşirelerin örgütsel etik iklim, kritik düşünme eğilimi ve hemşirelik görev performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma; hastane etik iklimi ile hemşirelik görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Kritik düşünme eğilimi, hastane etik iklimi ile hemşirelik görev performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık etkisi göstermiştir. Bu da etik iklimin, hemşirelerin görev performansını artırmada kritik düşünme eğilimi aracılığıyla etkili olduğunu göstermiştir (Park & Jeong, 2024).

Çeşitli kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerle yapılan bir çalışmada, örgütsel etik iklim algısının hemşirelerin hem rol içi (görev performansı) hem de rol dışı (bağlamsal performans) hizmet davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak örgütsel etik iklim puanı ile her iki performans boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Güçlü bir etik iklim algısı hemşirelerin görevlerini etkin ve sorumluluk bilinciyle yerine getirmelerine ve ekip çalışmalarına daha fazla katılım sağlamalarına zemin hazırlamaktadır (Zhang et al., 2021).

Brezilya’da farklı sektörlerde çalışan katılımcılarla yapılan bir çalışmada, görev çatışması ve iş üretkenliği arasındaki ilişkide etik iklimin rolü incelenmiştir. Buna göre, etik iklim ve boyutlarının görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişki gösterdiği ancak bağlamsal performans üzerinde karmaşık etkiler göstererek bazı durumlarda negatif yönlü etki gösterdiği sonucuna varılmıştır. Etik iklimin çalışan

performansını arttırmada önemli bir faktör olduğu ancak çatışmalı ve stresli iş ortamlarında, etik iklimin beklenenin aksine olumsuz sonuçlar da doğurabileceği öngörülmektedir (Pereira & Porto, 2025).

Çalışmada, davranışlara yönelik etik iklim puanları ile görev performansı, bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, örgütsel etik puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Davranışlara yönelik etik iklimin etik dışı normları içerdiğinden çıkan bu sonuca bakarak, çalışanların etik dışı davranışlara karşı duyarlı olduğu ve bu hassasiyetin bireysel sorumluluk düzeyini artırarak iş performansını yükselttiğini göstermektedir. Özellikle kurum içi etik dışı davranışlara tolerans gösterilmemesi, çalışanlar arasında adalet ve güven duygusunu pekiştirerek örgütsel bağlılığı güçlendirebilir. Ayrıca örgütsel etik ile yüksek düzeyde pozitif ilişki, davranışsal etik iklimin kurumsal etik değerlerle sıkı bir şekilde bütünleştiğini ortaya koymaktadır. Üretkenlik ters hesaplandığından etik dışı davranışların üretkenliği de pozitif yönlü etkilediği söylenebilir.

İzmir’de yapılan bir çalışmada, hemşirelerin etik liderlik ve etik iklim algılarının, iş doyumunu üzerindeki etkileri incelenmiş ve kullanılan ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre, hastane ortamındaki etik dışı davranışların hemşirelerin iş doyumunu ve iş performanslarını önemli ölçüde etkilediği görülmüştür (Özden vd., 2019).

Akkoç ve arkadaşlarının (2022) hemşirelerin iş performansı ve yenilikçi davranışları üzerinde etik iklim ile yenilikçi kurum kültürünün etkilerini inceledikleri çalışmada, etik iklimin hemşirelerin iş performansına doğrudan pozitif etkisi saptanmıştır. Kurumlar, etik dışı davranışlardan uzak, etik ilkeleri destekleyen ve yenilikçiliği teşvik eden bir ortam yaratarak hem çalışanlarının psikolojik olarak güçlenmesini sağlayabilir hem de iş performanslarını artırabilir (Akkoç vd., 2022).

Çalışmada, örgütsel etik iklim puanları ile görev performansı, bağlamsal performans ve bireysel iş performansı puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde; üretkenlik puanları ile ise düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre, örgütsel etik iklim puanları arttıkça bireysel iş performansı ve alt boyut puanlarının yükseldiği görülmektedir (üretkenlik boyutunun ters puanlanması nedeniyle)

negatif ilişki gözlenmiştir). Literatürde de benzer sonuçlar bildirilmektedir. Farouk ve Jabeen (2018), kamu sektöründe etik iklim algısının kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel performans üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve etik iklimin güçlendirilmesinin çalışanların iş tatmini ve performansını artırmada önemli bir strateji olduğunu belirtmiştir (Farouk & Jabeen, 2018). Korkmazer ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında ise hastanelerdeki etik iklimin hemşirelerin iş performansını anlamlı biçimde etkilediği; özellikle hastalar ve meslektaşlarla ilgili etik iklim alt boyutlarının çalışan performansını daha güçlü şekilde etkilediği ortaya konulmuştur (Korkmazer et al., 2020).

Öğretmenlerle yapılan bir çalışmada, örgütsel etik iklim puanları ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada, okul yöneticilerinin yalnızca yönetici konumunda değil, aynı zamanda etik liderlik rolünü üstlenerek okulda etik iklimin oluşturulmasına ve sürdürülmesine katkı sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla sosyal etkinliklerin desteklenmesi ve etkili iletişim ortamlarının oluşturulması önerilmiştir (Kılıç, 2019).

Görev performansı puanları ile bağlamsal performans puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde, bireysel iş performansı puanları ile yüksek düzeyde pozitif yönde, üretkenlik puanları ile düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Görev performansı puanları artarsa bağlamsal performans, bireysel iş performansı puanları artacak, üretkenlik puanları azalacaktır.

Bu bulgu, görevlerini etkin bir şekilde yerine getiren hemşirelerin, aynı zamanda iş ortamına olumlu katkılar sağladığını ve kişisel iş başarılarının arttığını ortaya koymaktadır. Üretkenlik puanlarının ters puanlanmış olması nedeniyle, görev performansının artmasıyla üretkenlik puanlarının azalması aslında üretkenlikte bir artışı ifade etmektedir. Yani, görev performansındaki yükseliş üretkenliği de olumlu yönde etkileyerek genel iş performansını güçlendirmektedir. Bu sonuçlar, performansın farklı boyutlarının birbirini nasıl desteklediğini ve bütüncül bir değerlendirme gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada, bağlamsal performans puanları ile bireysel iş performansı puanları ile çok yüksek düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Bağlamsal performans puanları artarsa bireysel iş performansı puanları artacaktır.

Altaş ve Kuzu'nun (2013) yaptıkları çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinde örgütsel etik iklimin bireysel iş performansına etkisi incelenmiş ve etik iklimin özellikle örgüte olan güveni artırdığını ve bunun da öğretmenlerin bireysel iş performansını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur (Altaş ve Kuzu, 2013).

Vietnam'da banka çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada, örgütsel etik iklimin (egoizm, ilke, iyilikseverlik) bireysel performans üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulunmuştur. Egoizm iklimi, çalışanların üretkenliğini artırırken, ilke ve iyilikseverlik iklimleri kalite ve verimlilik gibi performans boyutlarını olumlu etkilemiştir. Bu bulgular, etik iklimin üretkenlik üzerinde karmaşık etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Hai Yen, 2017).

Kaya ve Başkaya (2016) tarafından yapılan özel sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel iklim ve etik iklimin çalışanların bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada örgütsel etik iklim puanları ile bireysel iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; etik iklimin, çalışanların bireysel performansını artırmada kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır (Kaya ve Başkaya, 2016).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, Mardin İl ve İlçelerindeki kamu hastanelerine görev yapan 390 hemşirenin katılımıyla yapılmış olup, örgütsel etik iklim ile iş performansı arasındaki ilişki incelendi.

Çocuk sayısı, çalışılan kurumdaki kadro durumları, yaşadıkları yerlere göre durumları, çalışılan birimi isteyerek tercih etme durumları ve çalışma şekilleri ile örgütsel etik iklim ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı.

Cinsiyet, çocuk sayısı, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki kadro durumu, çalışma şekilleri ve çalışılan birim ile bireysel iş performansı ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı.

Katılımcıların yaşı ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik iklim arasında anlamlı ilişki belirlendi.

Cinsiyete ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik iklim arasında anlamlı ilişki tespit edildi.

Medeni durum ile davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik iklim arasında anlamlı ilişki bulundu.

Eğitim durumu ile kurallara yönelik iklim arasında anlamlı ilişki saptandı.

Hemşirelik yapmaktan memnuniyet durumu ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik iklim, görev performansı, bağlamsal performans ve bireysel iş performansı arasında anlamlı ilişki tespit edildi.

Çalışılan birimi isteyerek tercih etme durumu ile bağlamsal performans arasında anlamlı ilişki bulundu.

Gelir durumu ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, görev performansı, bağlamsal performans ve bireysel iş performansı arasında anlamlı ilişki bulundu.

Yaşanılan yere göre üretkenlik puanlarında anlamlı ilişki bulundu.

Mesleki deneyim süresi ile kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, örgütsel etik iklim ve görev performansı arasında anlamlı ilişki bulundu.

Çalışılan birimlere göre karşılaştırmada davranışlara yönelik iklim ve örgütsel etik iklim puanlarında anlamlı ilişki bulundu.

Çalışılan kurumdaki deneyim süresi ile örgütsel etik iklim arasında anlamlı ilişki tespit edildi.

Çalışılan birimdeki deneyim süresi ile bağlamsal performans arasında anlamlı ilişki belirlendi.

Bu çalışmadaki korelasyon analizi sonucunda:

Kurallara yönelik etik iklim puanları ile davranışlara yönelik etik iklim, örgütsel etik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik ve bireysel iş performansı puanları arasında anlamlı ilişki belirlendi.

Davranışlara yönelik etik iklim puanları ile örgütsel etik iklim, görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik ve bireysel iş performansı puanları arasında anlamlı ilişki tespit edildi.

Örgütsel etik iklim puanları ile görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik ve bireysel iş performansı puanları arasında anlamlı ilişki saptandı.

Görev performansı puanları ile bağlamsal performans, üretkenlik ve bireysel iş performansı puanları arasında anlamlı ilişki belirlendi.

Bağlamsal performans puanları ile bireysel iş performansı puanları arasında anlamlı ilişki tespit edildi.

Genel olarak bu çalışma sonucunda örgütsel etik iklim puanları üzerinde bireysel iş performansı puanlarının etkisi istatistiksel olarak anlamlı saptandı.

Bu çalışmanın sonucuna bakılarak şu öneriler sunulabilir;

Etik liderlik güçlendirilmeli ve hastane yönetimi, etik liderlik rolünü aktif bir şekilde üstlenmelidir. Yöneticilerin etik ilkelere bağlılığı, şeffaflığı ve adil davranışları, hemşirelerin etik iklim algılarını olumlu yönde etkileyecek ve iş performanslarını büyük oranda arttıracaktır.

Sağlık kurumları, etik değerlerin çalışanlar arasında benimsenmesini sağlayacak stratejiler geliştirmeli ve etik iklimi sürekli iyileştirmeye yönelik politikalar uygulamalıdır.

Hemşirelere yönelik düzenli etik eğitim programları düzenlenmeli ve bu eğitimler etik iklim algısını ve iş performansını artırmak için zorunlu hale getirilmelidir. Hemşirelere yönelik, özellikle yeni başlayan hemşirelerin etik algılarını koruyacak ve deneyimli hemşirelerin etik farkındalıklarını arttıracak düzenli eğitimlere odaklanılmalıdır.

Mesleki memnuniyetin iş performansı ve etik algı üzerinde etkisi olduğundan, çalışanların iş memnuniyetini artıracak çalışma koşulları oluşturulmalı. Hemşirelerin çalışma birimlerini isteyerek seçmeleri teşvik edilerek, iş motivasyonu ve performansı yükseltilmelidir.

Fiziksel ve psikolojik çalışma ortamının iyileştirilmeli, hemşirelerin yaşadıkları yerleşim yerinden kaynaklanan olumsuzlukları (ulaşım vb.) ve çalıştıkları birimlerin (cerrahi servisler gibi) zorluklarını göz önünde bulundurarak, çalışma ortamlarının ergonomik ve psikolojik olarak destekleyici hale getirilmesi önerilir.

Özellikle cinsiyet ve medeni durum gibi demografik farklılıklar göz önüne alınarak, terfi, görevlendirme ve disiplin süreçleri gibi örgütsel kararlarda adalet ve şeffaflık sağlanmalıdır. Bu, çalışanların örgüte olan güvenini, etik iklim algısını ve bireysel iş performansını artıracaktır.

Çalışma kesitsel bir nitelikte olup, Mardin İl ve İlçelerindeki kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Bu nedenle, diğer illerdeki kurumlarda benzer sonuçlar elde edilmeyebilir. Genel anlamda, çalışmanın örgütsel etik iklimin hemşirelerin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini anlamaya katkı sağladığı ve sağlık hizmetleri alanında faydalı bilgiler sunabileceği düşünülmektedir.

Gelecekteki araştırmalar için, kamu ve özel hastaneler arasındaki örgütsel etik iklim farklılıklarının karşılaştırmalı bir şekilde incelenmesi, literatüre zengin bir perspektif sunacaktır. Ayrıca, çeşitli meslek gruplarından eşit örneklem büyüklükleriyle yapılacak karşılaştırmalı analizler, söz konusu çalışmaları daha verimli hale getirecek ve literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abadiga, M., Nemera, G., Hailu, E., & Mosisa, G. (2019). Relationship between nurses' perception of ethical climates and job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital, Oromia region, south west Ethiopia. *BMC Nursing*, 18(1), 18–39. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0365-8>
- Abd Elnaby, Wafaa., Abdelrahman, S., & Fahmy, A. (2023). Relationship between hospital work environment and nurses' performance in critical setting. *Minia Scientific Nursing Journal*, 2(14), 85–92.
- Abd-Elmoghith, N. G. A., Mahmoud, A. S., & Abdel-Azeem, A. M. (2024). Relation between innovative work behavior and ethical climate perceptions among nursing personnel. *BMC Nursing*, 23(1), 112–122. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01703-8>
- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151–166. <https://doi.org/10.1177/0969733015594667>
- Ahmad, I., & Umrani, W. A. (2019). The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 534–547. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0461>
- Ahmed, F. R., Al-Yateem, N., Hisham Hijji, F., Al Dweik, G., Alkawaldeh, M., Subu, M. A., Dias, J. M., Aburuz, M. E., & Farghaly, S. M. (2024). A multi-country mixed-method study identifying the association between perceived ethical work climate and problems among critical care nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 209–220. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01861-9>
- Akalal, G. A. (2025). Organizational Information Visibility and Ethical Climate among Line- Agencies in Sulu: An Assessment. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 6(1), 128–138. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.06.01.09>
- Akar, V., & Bekar, F. (2022). İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. *Journal of Economics and Social Research*, 9(17), 24–38. <http://www.ekosad.net>
- Akkoç, İ., Türe, A., Arun, K., & Okun, O. (2022). Mediator effects of psychological empowerment between ethical climate and innovative culture on performance and innovation in nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2324–2334. <https://doi.org/10.1111/jonm.13849>
- Aksoy, S., Erdil, O., & Ertürk, A. (2017). Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133–151.

- Aktürk, Z., & Acemoğlu, H. (2016). *Sağlık çalışanları için Araştırma ve Pratik İstatistik: örnek problemler ve SPSS çözümleri* (Ailem Yayınları). İstanbul: Anadolu Matbaası.
- Al Halbusi, H., Tang, T. L. P., Williams, K. A., & Ramayah, T. (2022). Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors?: Organizational justice and ethical climate as dual mediators and leader moral attentiveness as a moderator--Evidence from Iraq's emerging market. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(1), 105–135. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00143-4>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Al-Hasnawi, A. A., & Adea Aljebory, M. K. (2023). Relationship between nurses' performance and their demographic characteristics. *Journal Port Science Research*, 6(1), 11–15. <https://doi.org/10.36371/port.2023.1.3>
- Ali Awad, N. H., & Al-anwer Ashour, H. M. (2022). Crisis, ethical leadership and moral courage: Ethical climate during COVID-19. *Nursing Ethics*, 29(6), 1441–1456. <https://doi.org/10.1177/09697330221105636>
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: A descriptive correlational study. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>
- Alpar, R. (2020). *Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik* (Detay Yayıncılık, Vol. 6).
- Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F. A. A. E., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Awad Ali, S. A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Alrumayh, A. G. R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *Inquiry (United States)*, 60, 1–14. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 29–41.
- Amoadu, M., Agyare, D. F., Doe, P. F., & Abraham, S. A. (2025). Examining the impact of psychosocial safety climate on working conditions, well-being and safety of healthcare providers: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 25(1), 90–104. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12254-2>
- Arslan, S., Türer Öztik, S., & Kuzu Kurban, N. (2021). Do moral development levels of the nurses affect their ethical decision making? A descriptive correlational study. *Clinical Ethics*, 16(1), 9–16. <https://doi.org/10.1177/1477750920930375>

- Arumi, M. S., Sulastiana, M., Kadiyono, A. L., & Ninin, R. H. (2024). Assessing Ethical Climate: Adaptation and Psychometric Properties in the Indonesian Context. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 2297–2308. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S462945>
- Asgari, S., Shafipour, V., Taraghi, Z., & Yazdani-Charati, J. (2019). Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nursing Ethics*, 26(2), 346–356. <https://doi.org/10.1177/0969733017712083>
- Aulia, A., Mustikadewi, A. W., & Yulianti, K. D. (2025). Determinants of the Contextual Performance of Nursing Home Care Staff in the Yogyakarta Special Region. *Jurnal Psikologi*, 52(1), 104. <https://doi.org/10.22146/jpsi.89349>
- Ayyıldız Gökmen, E. B., & Cerit, B. (2021). The Effects of Hospital Ethical Climate on Nurses' Perception of Physical Restraint. *Journal of Education and Research in Nursing*, 18(3), 296–303. <https://doi.org/10.5152/jern.2021.63497>
- Barik, S., & Nayak, T. (2025). Nurturing subjective wellbeing through ethical climate: The mediating role of psychological empowerment. *Human Systems Management*, 44(4), 615–628. <https://doi.org/10.1177/01672533251317068>
- Berberoğlu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13, 1–9. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., Haghdooost, A. A., & Amiresmaili, M. (2012). Journal of Medical Ethics and History of Medicine Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *J Med Ethics Hist Med*, 5(6), 1–6. <http://journals.tums.ac.ir/abs/22177>
- Boydak Özcan, M., Polat, H., Gündüzalp, S., & Yaraş, Z. (2017). Etik Kodlara İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri ve Etik Kod Önerileri. *The Journal of International Social Sciences Cilt*, 27(1), 43–52.
- Bratt, M. M., Baernholdt, M., & Pruszyński, J. E. (2014). Are Rural and Urban Newly Licensed Nurses Different? A Longitudinal Study of a Nurse Residency Programme. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 779–791.
- Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81–87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>

- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Etik İklim: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34–54. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1118411>
- Çatır, O. (2019). Örgütsel Etik Değerler ve Etik Davranışın, Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 60–72.
- Çetin, E., Arslan, B., & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Doyumunun İş Performansına Etkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 19–36.
- Chen, X., Zhang, S. X., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J., & Ibarra, V. G. (2020). Belief in Conspiracy Theory about COVID-19 Predicts Mental Health and Well-being: A Study of Healthcare Staff in Ecuador. *MedRxiv*, 2020(5), 1–17. <https://doi.org/10.1101/2020.05.26.20113258>
- Ching, S. L., Hung Kee, D. M., & Ling Tan, C. (2016). The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions. *Journal of Southeast Asian Research*, 2016, 1–11. <https://doi.org/10.5171/2016.283881>
- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2024). The Key to Happiness in the Workplace: Ethical Climate and Workplace Spirituality. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57–75.
- Çiçeklioğlu, H., & Taşlıyan, M. (2019). Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1–32. <https://doi.org/10.26466/opus.595134>
- Cindiloğlu Demirel, M. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283–302.
- Çıraklı, Ü., Mehmet, G., & Dalkılıç, S. (2017). Hastane Personellerinin Örgüt Kültürü Tipi Algısının İncelenmesi: Yozgat'ta Yer Alan İki Hastanede Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 33–59.
- Coremans, R., Saerens, A., De Lepeleire, J., & Denier, Y. (2024). From moral distress to resilient ethical climate among general practitioners: Fostering awareness. A qualitative pilot study. *PloS One*, 19(8), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306026>
- Cortini, M., Pivetti, M., & Cervai, S. (2016). Learning climate and job performance among health workers. A pilot study. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01644>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>

- Dalmolin, G. de L., Lanes, T. C., Bernardi, C. M. S., & Ramos, F. R. S. (2022). Conceptual framework for the ethical climate in health professionals. *Nursing Ethics*, 29(5), 1174–1185. <https://doi.org/10.1177/09697330221075741>
- Değirmenci Öz, S., Çiriş Yıldız, C., & Karadaş, A. (2024). The Relationship Between Ethical Climate Perception, Organizational Trust and Psychological Resilience in Nurses. *Journal of Health and Nursing Management*, 11(3), 533–540. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2024.73693>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Desoky, E. S. el, Mohamed, N., Said, E., & El-Shaer, A. M. (2021). Organizational Culture, Individual Innovation and their relation to Nursing Staff's Work Engagement. *Mansoura Nursing Journal (MNJ) Print*, 8(3), 39–59.
- Dinc, M. S., & Huric, A. (2017). The impact of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nursing Ethics*, 24(8), 922–935. <https://doi.org/10.1177/0969733016638143>
- Divleli, M. S., & Ergün, E. (2022). Liderlik Tarzları ve Üretkenlik Karşılı İş Davranışı İlişkisinde Etik İklimin Mediator Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Journal of Business Ethics*, 15(2), 77–121. <https://doi.org/10.12711/tjbe/m3794>
- Doğanlı, B., & Demirci, Ç. (2015). A Research on Determinant Factors of Motivation among Health Institutions' Staff (Nurses). *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 47–61.
- Dönmez, E., & Yıldız, K. (2024). Spor Kurumu Çalışanlarının Örgütsel İletişim Algılarının Örgütsel Yaratıcılık Düzeylerine ve İş Performanslarına Etkisi. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spormetse Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 123–137. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1407595>
- Dorneles, A. J. A., Dalmolin, G. de L., Barlem, E. L. D., da Silveira, R. S., Andolhe, R., Camponogara, S., Magnago, T. S. B. de S., & da Costa, V. Z. (2023). Burnout, ethical climate and work organization in covid-19 intensive care units: mixed method study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76, 1–7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0684>
- Dzeng, E., & Curtis, J. R. (2018). Understanding ethical climate, moral distress, and burnout: A novel tool and a conceptual framework. *BMJ Quality and Safety*, 27(10), 766–770. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007905>
- Eliyana, A., & Permana Emur, A. (2020). Quality of Work Life and Nurse Performance: The Mediation of Job Satisfaction in Pandemic Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1739–1745.
- Emur, A. P., Mufidawati, H., Andryadi, M. F., Pusparini, E. S., & Rachmawati, R. (2023). The Role of Psychological Capital on the Effect of High-Performance Work System and Proactive Personality on Job Performance. *Jurnal Manajemen*

- Erdem, A. T. (2020). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57–70.
- Essex, R., Thompson, T., Evans, T. R., Fortune, V., Kalocsányiová, E., Miller, D., Markowski, M., & Elliott, H. (2023). Ethical climate in healthcare: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Ethics*, 30(8), 910–921. <https://doi.org/10.1177/09697330231177419>
- Essien, E. E., & Anyadighibe, J. A. (2022). Public university workers' perception of instrumental ethical work climate: an exploratory study based on demographic variables. *International Journal of Educational Management*, 36(7), 1394–1411. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2022-0182>
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospital, Indonesia. *IOP Publishing*, 729(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Fan, X., Li, J., Mao, Z. E., & Lu, Z. (2021). Can ethical leadership inspire employee loyalty in hotels in China? -From the perspective of the social exchange theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(1), 538–547. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.11.006>
- Faramarzpour, M., Farokhzadian, J., Targari, B., Mangolian Shahrabaki, P., Borhani, F., & Rafati, F. (2021). Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Medicine and Public Health*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 737–752. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
- Ferrari, A. J., Santomauro, D. F., Aali, A., Abate, Y. H., Abbafati, C., Abbastabar, H., Abd ElHafeez, S., Abdelmasseh, M., Abd-Elsalam, S., Abdollahi, A., Abdullahi, A., Abegaz, K. H., Abeldaño Zuñiga, R. A., Aboagye, R. G., Abolhassani, H., Abreu, L. G., Abualruz, H., Abu-Gharbieh, E., Abu-Rmeileh, N. M., ... Murray, C. J. L. (2024). Global incidence, prevalence, years lived with disability (YLDs), disability-adjusted life-years (DALYs), and healthy life expectancy (HALE) for 371 diseases and injuries in 204 countries and territories and 811 subnational locations, 1990–2021: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2021. *The Lancet*, 403(10440), 2133–2161. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(24\)00757-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(24)00757-8)
- Garba, O. A., Babalola, M. T., & Guo, L. (2018). A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 70, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.10.018>

- Güler, M., & Ocak, M. (2019). Yönlendirici Liderliğin Çalışan Performansına Etkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. *TOROS ÜNİVERSİTESİ İİBF SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*, 6(11), 75–86.
- Gün, M., Yıldırım, G., & Ağapınar Şahin, S. (2022). Hemşirelerin hastane etik iklim algılamalarının iş doyumu üzerine etkisinin belirlenmesi. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 27(2), 184–193. <https://doi.org/10.21673/anadoluklin.1034792>
- Güneş, A., Gökce Işıklı, A., & Soydaş, D. (2024). Dahiliye ve Cerrahi Hemşirelerinin Etik Tutumlarının İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 85–90. <https://doi.org/10.34087/cbusbed.1361384>
- Günlük, M., Özer, G., & Murat, Ö. (2017). Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 83–103.
- Haakenstad, A., Yearwood, J. A., Fullman, N., Bintz, C., Bienhoff, K., Weaver, M. R., Nandakumar, V., Joffe, J. N., LeGrand, K. E., Knight, M., Abbafati, C., Abbasi-Kangevari, M., Abdoli, A., Zuñiga, R. A. A., Adedeji, I. A., Adekanmbi, V., Adetokunboh, O. O., Afzal, M. S., Afzal, S., ... Lozano, R. (2022). Assessing performance of the Healthcare Access and Quality Index, overall and by select age groups, for 204 countries and territories, 1990–2019: a systematic analysis from the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet Global Health*, 10(12), 1715–e1743. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(22\)00429-6](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(22)00429-6)
- Hai Yen, H. (2017). Perception on ethical climate and individual job performance of bank employees. *Journal of Economic Development*, 24(4), 85–98.
- Hakimi, H., Joolae, S., Ashghali Farahani, M., Rodney, P., & Ranjbar, H. (2020). Moral neutralization: Nurses' evolution in unethical climate workplaces. *BMC Medical Ethics*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12910-020-00558-3>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hameed, I., Professor, A., Ahmed Bhatti, Z., Lecturer, S., Asif Khan, M., Professor, A., & Syed, S. (2020). How and When Islamic Work Ethic Leads to Employee Voice? The Interplay of Employee Moral Identity and Perceived Voice Opportunity. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(4), 593–612.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Hou, F. I., Wu, Y. L., Li, M. H., & Huang, W. Y. (2021). Physiotherapist' job performance, impression management and organizational citizenship behaviors: An

- analysis of hierarchical linear modeling. *Plos One*, 16(5), 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251843>
- Hou, Y., Timmins, F., Zhou, Q., & Wang, J. (2021). A cross-sectional exploration of emergency department nurses' moral distress, ethical climate and nursing practice environment. *International Emergency Nursing*, 55, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.100972>
- Humphries, A., & Woods, M. (2016). A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. *Nursing Ethics*, 23(3), 265–276. <https://doi.org/10.1177/0969733014564101>
- Hussein, I. I., Aref, S. M., Fahmy, A. M., & El-Said, H. A. (2024). Nurses' Perception of Ethical Climate and Its Relation to Workplace Deviance Behavior. *Minia Scientific Nursing Journal*, 16(2), 31–40.
- Hwang, J. I., & Park, H. A. (2014). Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nursing Ethics*, 21(1), 28–42. <https://doi.org/10.1177/0969733013486797>
- Jang, Y., & Oh, Y. (2019). Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nursing Ethics*, 26(4), 1186–1198. <https://doi.org/10.1177/0969733017742959>
- Janika, K., Numminen, O., & Suhonen, R. (2019). Ethical climate in nursing environment: A scoping review. *Nursing Ethics*, 26(2), 327–345. <https://doi.org/10.1177/0969733017712081>
- Jensen, H. I., Bülow, H. H., Dierickx, L., Vansteelandt, S., Vaschetto, R., Élö, G., Piers, R., & Benoit, D. D. (2025). Perceptions of ethical decision-making climate among clinicians working in European and US ICUs: differences between religious and non-religious healthcare professionals. *BMC Medical Ethics*, 26(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12910-025-01178-5>
- Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: a mediated–moderated model. *BMC Psychology*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Jiang, W., Zhao, X., Jiang, J., Zhou, Q., Yang, J., Chen, Y., Goldsamt, L., Williams, A. B., & Li, X. (2021). Hospital ethical climate associated with the professional quality of life among nurses during the early stage of COVID-19 pandemic in Wuhan, China: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(3), 310–317. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.002>
- Karabey, C. N., & Soyalin, M. (2020). Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sesliliği Davranışı Arasındaki İlişki: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 875–889. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.287>
- Kaya, Ç., & Başkaya, R. (2016). The Roles of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance of Employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27–38. <https://www.researchgate.net/publication/299488398>

- Kayabaşı, Ç., & Orhaner, E. (2023). Bir Devlet Hastanesinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun İlişkisinin Belirlenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 9(2), 187–200. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad>
- Khalesi, N., Arabloo, J., Khosravizadeh, O., Taghizadeh, S., Heyrani, A., & Ebrahimian, A. (2014). Psychometric properties of the Persian version of the “Hospital Ethical Climate Survey.” *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 7(15), 1–14.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01977>
- Khanian, A., Homaeyuni, A., Jamshidian, Z., & Salehi, A. (2024). Investigating the correlation between organizational ethics and professional ethics with job burnout and organizational commitment: a cross-sectional study in the nursing staff. *BMC Nursing*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02219-x>
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 807–836. <https://doi.org/10.30703/cije.561366>
- Korkmazer, F., Pirol, M., & Güneysu, E. (2020). Hemşirelerin Hastane Etik İklim Algılarının Performansları Üzerine Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 163–170. <https://doi.org/10.18506/anemon.523438>
- Köroğlu Kaba, N., & Öztürk, H. (2021). Validity and Reliability of Turkish Version of the Individual Work Performance Questionnaire. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293–302. <https://doi.org/10.54304/shyd.2021.37132>
- Köroğlu Kaba, N., & Sarıoğlu Kemer, A. (2022). Determining the Effects of the Organizational Commitment on Contextual Performance: A Correlational Study with Nurses. *Adv Nurs Midwifery*, 31(2), 1–6. <https://doi.org/10.22037/anm.v31i2.39521>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kuşçu Karatepe, H., Kuşçu, F. N., & Karaman, M. (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105–114. <https://doi.org/10.18506/anemon.520715>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Lanes, T. C., Dalmolin, G. de L., da Silva, A. M., Bernardi, C. M. S., Schutz, T. C., & Tiguman, G. M. B. (2023). Influence of the ethical climate on workers’ health

- among healthcare professionals: a systematic review. *Revista Gaucha de Enfermagem*, 44, 1–12. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220247.en>
- Lemmenes, D., Valentine, P., Gwizdalski, P., Vincent, C., & Liao, C. (2018). Nurses' perception of ethical climate at a large academic medical center. *Nursing Ethics*, 25(6), 724–733. <https://doi.org/10.1177/0969733016664980>
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Network Open*, 7(11), 1–19. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
- Liu, Z., Yan, X., Xie, G., Lu, J., Wang, Z., Chen, C., Wu, J., & Qing, W. (2025). Latent profile analysis and influence factors study of nurses' job performance. *Frontiers in Psychology*, 16, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1474091>
- Lochab, A., Kumar, S., & Devi, B. (2021). Ethical Climate As A Moderator In The Relationship Between Protean Career Orientation And Organizational Commitment-Evidences From India. *South Asian Journal of Managment*, 28(2), 7–29.
- Ma, F., Zhu, Y., Liu, L., Chen, H., & Liu, Y. (2023). Work Engagement and Safety Behavior of Nurses in Specialized Cancer Hospitals: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2023/9034073>
- Maffoni, M., Sommovigo, V., Giardini, A., Velutti, L., & Setti, I. (2022). Well-Being and Professional Efficacy Among Health Care Professionals: The Role of Resilience Through the Mediation of Ethical Vision of Patient Care and the Moderation of Managerial Support. *Evaluation and the Health Professions*, 45(4), 381–396. <https://doi.org/10.1177/01632787211042660>
- Malički, M., Katavić, V., Marković, D., Marušić, M., & Marušić, A. (2019). Perceptions of Ethical Climate and Research Pressures in Different Faculties of a University: Cross-Sectional Study at the University of Split, Croatia. *Science and Engineering Ethics*, 25(1), 231–245. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9987-y>
- Mathur, M. B. (2024). Assessing robustness to worst case publication bias using a simple subset meta-analysis. *BMJ*, 1–6. <https://doi.org/10.1136/bmj-2023-076851>
- McDaniel, C., Schoeps, N., & Lincourt, J. (2021). Organizational Ethics: Perceptions of Employees by Gender Literature review. *Journal of Business Ethics*, 33, 245–256.
- Merdan, E., & Çetinel, M. H. (2023). İşe Yabancılaşmanın İntikamcı Davranış Üzerine Etkisinde Etik İklimin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Asya Studies*, 7(25), 189–202. <https://doi.org/10.31455/asya.1327270>
- Mohamed, E., Abed, F., & Hassan, S. (2020). The relationship between ethical work climate and organizational commitment among staff nurses: a comparative study. *Egyptian Nursing Journal*, 17(2), 96. https://doi.org/10.4103/enj.enj_29_20

- Monis, İ. (2024). Örgüt Kültürünün Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Değişime Açıklıklarına Etkisi, Davranışlara Yönelik Etik İkliminin Aracılık Rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 64–83.
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Muthmainnah, Syuhaimie Hamid, A. Y., & Hariyati, R. T. S. (2018). Improving nurses' performance through remuneration: a literature review. *Enfermeria Clinica*, 28(13), 130–133. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30052-4](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30052-4)
- Najimi, A., Doustmohamadi, P., & Omid, A. (2021). The relationship between emotional intelligence, social responsibility, and job performance in health service providers. *Journal of Education and Health Promotion*, 10(1), 1–5. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_960_20
- Naktiyok, S., & Yıldırım, F. (2018). Etik İklimin İş Tatmini ve İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 53–72. <https://doi.org/10.29157/etusbe.62>
- Neubaum, D., Mitchell, M., & Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 52(4), 335–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1532-7>
- Neumbe, I. M., Ssenyonga, L., Soita, D. J., Iramiot, J. S., & Nekaka, R. (2023). Attitudes and perceptions of undergraduate nursing students towards the nursing profession. *Plos One*, 18(7), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280700>
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475–512. <https://doi.org/10.1017/beq.2017.23>
- Ni, W. Y., Ng, E., Chiang, Y. Te, LePage, B. A., Yang, F. H., & Fang, W. T. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: the case of Taiwan hospitality industry. *BMC Psychology*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00884-8>
- Nimako, B. P., & Basatan, T. N. (2022). Burnout and Job Performance of Nurses in Adult Care Settings During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Nursing Science*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.5923/j.nursing.20221201.01>
- Noh, Y. G., & Kim, S. Y. (2024). Factors of Hospital Ethical Climate among Hospital Nurses in Korea: A Systematic Review and Meta-Analysis. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 12, Issue 3). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/healthcare12030372>
- Noh, Y. G., & Lee, O. S. (2020). Factors Related to Ethical Climate of Nurses in Korea: A Systematic Review. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 45(3), 261–272. <https://doi.org/10.21032/jhis.2020.45.3.261>

- Nowrouzi-Kia, B., Sithamparanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B., & Ott, M. (2022). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Public Health (United Kingdom)*, 44(4), 731–739. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab173>
- Oliveira, Á. F., Gomide, S., & poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Örücü, E., Hasırcı, I., & Böcek, A. (2022). Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Bandırma İlçesi’nde Bir Araştırma Örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 594–611. <https://doi.org/10.11616/asbi.1093025>
- Özden, D., Arslan, G. G., Ertuğrul, B., & Karakaya, S. (2019). The effect of nurses’ ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing Ethics*, 26(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0969733017736924>
- Ozdoba, P., Dziurka, M., Pilewska-Kozak, A., & Dobrowolska, B. (2022). Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction among Nurses: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>
- Ozdoba, P., Jurek, K., & Dobrowolska, B. (2024). Professional values, ethical climate and job satisfaction of nurses and their selected sociodemographic and occupational characteristics. *Frontiers in Public Health*, 12, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1501102>
- Öztaş, B., Kurt, G., & Uğurlu, M. (2021). Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Algısı ile Brikolaj ve Yenilikçilik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 81–92. <https://orcid.org/0000-0002-9183-219X>
- Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Barreto, M. (2018). On the effects of ethical climate(s) on employees’ behavior: A social identity approach. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Park, S. K., & Jeong, Y. W. (2024). Relationship between hospital ethical climate, critical thinking disposition, and nursing task performance. *BMC Nursing*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02366-1>
- Parsehyan, G. (2014). Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Sağlık Kuruluşunda Bir Uygulama. In *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

- Pereira, S. M., & Porto, J. B. (2025). The Role of Ethical Climate in the Relationship between Task Conflict and Counterproductive Behavior. *Psychosocial Intervention*, 41(1), 11–18. <https://doi.org/10.5093/jwop2025a2>
- Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Qi, L., & Liu, B. (2017). Effects of Inclusive Leadership on Employee Voice Behavior and Team Performance: The Mediating Role of Caring Ethical Climate. *Frontiers in Communication*, 2(8), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2017.00008>
- Rocque, R. J., Beaudoin, C., Ndjaboue, R., Cameron, L., Poirier-Bergeron, L., Poulin-Rheault, R. A., Fallon, C., Tricco, A. C., & Witteman, H. O. (2021). Health effects of climate change: An overview of systematic reviews. *BMJ Open*, 11(6), 1–14. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046333>
- Saleh, T. A., Sarwar, A., Islam, M. A., Mohiuddin, M., & Su, Z. (2022). Effects of Leader Conscientiousness and Ethical Leadership on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Individual Ethical Climate and Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph19158959>
- Salloum, S. A., & Zainal, A. (2021). *Advances in Intelligent Systems and Computing 1339 Advanced Machine Learning Technologies and Applications Proceedings of AMLTA 2021*. Springer International Publishing. <http://www.springer.com/series/11156>
- Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2017). The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475–482. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3886-9>
- Santiago-Torner, C., González-Carrasco, M., & Miranda-Ayala, R. (2025). Relationship Between Ethical Climate and Burnout: A New Approach Through Work Autonomy. *Behavioral Sciences*, 15(2), 1–22. <https://doi.org/10.3390/bs15020121>
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Sayan, İ. (2025). Örgütsel Etik İklimin Çalışan Refahına Etkisinde Algılanan Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38(20), 197–213. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1498229>
- Schweper, C. H. (2017). Psychological ethical climate, leader–member exchange and commitment to superior customer value: influencing salespeople's unethical intent and sales performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 37(1), 72–87. <https://doi.org/10.1080/08853134.2016.1272054>
- Seçilmiş, C., & Ceylanlar, N. A. (2019). Birey-Örgüt Uyumunun Etik Algı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Aracılık Etkisi: Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Bir

- Araştırma. *Turkish Journal of Business Ethics*, 12(1), 39–73.
<https://doi.org/10.12711/tjbe.2019.12.1.0121>
- Sezgili, K., & Efeoğlu, İ. E. (2020). Etik İklimin Boyutları ve Türleri: Etik Alt İklimlerin Belirlenmesi ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3)(3), 3615–3639.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1502>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sherf, E. N., Venkataramani, V., Gajendran, R. S., Taylor, M. S., Tangirala, S., Derfler-Rozin, R., Gelfand, M., Chen, G., Parke, M. R., Wee, E. X. M., Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., & Harari, D. (2019). Too busy to be fair? The effect of workload and rewards on managers' justice rule adherence. *Journal: Academy of Management Journal Trans-Atlantic Doctoral Conference*, 62(2), 469–502.
- Silén, M., Svantesson, M., Kjellström, S., Sidenvall, B., & Christensson, L. (2011). Moral distress and ethical climate in a Swedish nursing context: Perceptions and instrument usability. *Journal of Clinical Nursing*, 20(23), 3483–3493.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03753.x>
- Sinanto, R. (2023). Nurse's welfare in terms of compensation, job stress, and Job Satisfaction Against Nurse Performance in Indonesia. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(17), 23–30.
<https://doi.org/10.48121/jihsam.1031261>
- Sinval, J., Miller, V., & Marôco, J. (2021). Openness Toward Organizational Change Scale (OTOCS): Validity evidence from Brazil and Portugal. *Plos One*, 16(4), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249986>
- Spoorthy, M. S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic—A review. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(19), 1–5.
<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>
- Sykes, T. A., & Venkatesh, V. (2017). Explaining Post-Implementation Employee System Use And Job Performance: Impacts Of The Content And Source Of Social Network Ties. *MIS Quarterly*, 41(3), 1–28. <https://ssrn.com/abstract=3681127>
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- Tetzlaff, E. D., Hylton, H. M., Ruth, K. J., Hasse, Z., & Hall, M. J. (2023). Moral Distress, Organizational Climate, and the Risk of Burnout Among Physician Assistants in Oncology. *JCO Oncology Practice*, 19(5), 639–649.
<https://doi.org/10.1200/OP.22>

- Thuy, H. T., & Lan, B. T. (2024). Fostering the Job Performance of Nurses: A Responsibility of an Ethical Hospital. *SAGE Open Nursing*, 10, 1–14. <https://doi.org/10.1177/23779608241267060>
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), 1–6. <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>
- Topçu, M. K., & Gürsoy, A. (2021). Effect of Servant Leadership and Ethical Climate on Individual Performance: A Research on Secondary School Teachers. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 1992–2026.
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T. U., & Ton, T. N. B. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral Sciences*, 8(12), 1–21. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105–117. <https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650>
- Turan Torun, B. (2023). Etik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Journal of Business Research*, 15(3), 2139–2154. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1703>
- Van den Bulcke, B., Metaxa, V., Reyners, A. K., Rusinova, K., Jensen, H. I., Malmgren, J., Darmon, M., Talmor, D., Meert, A. P., Cancelliere, L., Zubek, L., Maia, P., Michalsen, A., Kompanje, E. J. O., Vlerick, P., Roels, J., Vansteelandt, S., Decruyenaere, J., Azoulay, E., ... Benoit, D. (2020). Ethical climate and intention to leave among critical care clinicians: an observational study in 68 intensive care units across Europe and the United States. *Intensive Care Medicine*, 46(1), 46–56. <https://doi.org/10.1007/s00134-019-05829-1>
- Ventovaara, P., Sandeberg, M. af, Räsänen, J., & Pergert, P. (2021). Ethical climate and moral distress in paediatric oncology nursing. *Nursing Ethics*, 28(6), 1061–1072. <https://doi.org/10.1177/0969733021994169>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125.
- Vitale, E., Lupo, R., Fortunato, S., Gualano, A., Giammarinaro, M. P., Bardone, L., Mea, R., Calabrò, A., D'anna, G., Della Pietà, C., & Germini, F. (2022). Correlations between performance and shift work in the nursing activities: a pilot approach. *Acta Biomedica*, 93(3), 1–7. <https://doi.org/10.23750/abm.v93i3.12403>
- Vyacheslav, T., Büyüksivaslıoğlu, N. M., & Şeker, M. (2019). Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Culture In Hospitals And Investigation Of Significant Differences: Kayseri Education And Research Hospital. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 357–375. www.asead.com

- Wanasida, A., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Purwanto, A. (2021). The Role of Business Capabilities in Supporting Organization Agility and Performance During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia. *Agus PURWANTO / Journal of Asian Finance*, 8(5), 897–911. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0897>
- Wang, L., Li, D., Wei, W., Zhang, T., Tang, W., & Lu, Q. (2022). The impact of clinical nurses' perception of hospital ethical climates on their organizational citizenship behavior: A cross-sectional questionnaire survey. *Medicine (United States)*, 101(4), 1–7. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000028684>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13(2), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wazqar, D. Y., Kerr, M., Regan, S., & Orchard, C. (2017). An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(4), 418–429. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.09.003>
- Wei, H., Roberts, P., Strickler, J., & Corbett, R. W. (2019). Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 681–687. <https://doi.org/10.1111/jonm.12736>
- Williams, N. J., Becker-Haimes, E. M., Schriger, S. H., & Beidas, R. S. (2022). Linking organizational climate for evidence-based practice implementation to observed clinician behavior in patient encounters: a lagged analysis. *Implementation Science Communications*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s43058-022-00309-y>
- Yaman, T. (2021). Etik İklim Algısı ve Örgütsel Etkileri: Sağlık Çalışanları Uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86–117. <https://doi.org/10.54969/abuijss.1023581>
- Yıldız, A. T., & Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334–1346. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1140486>
- Yılmaz, S. H., & Çalışkan, H. (2017). Hemşirelerde Kültürel Yetkinlik Algısının İş Performansına Etkisi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13(1), 127–150.
- Zaman, N., Memon, K., Zaman, F., Khan, K., & Shaikh, S. (2021). Role of emotional intelligence in job performance of healthcare providers working in public sector hospitals of Pakistan. *Journal of Mind and Medical Sciences*, 8(2), 245–251. <https://doi.org/10.22543/7674.82.p245251>
- Zare-Kaseb, A., Borhani, F., Abbaszadeh, A., & Nazari, A. M. (2025). Moral distress, ethical climate, and compassion fatigue among oncology nurses: the mediating role

of moral distress. *BMC Nursing*, 24(15), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02673-7>

Zhang, Na., Li, Jingjing., Bu, Xing., & Gong, Z.-X. (2021). The relationship between ethical climate and nursing service behavior in public and private hospitals: a cross-sectional study in China. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00655-7>

Zhang, S., Ma, C., Meng, D., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Dong, X., Liu, J., Cang, S., & Sun, T. (2018). Impact of workplace incivility in hospitals on the work ability, career expectations and job performance of Chinese nurses: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 8(12), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-021874>



EKLER

EK-1. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Bu araştırma Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyesi Dr. Öğretim Üyesi Hülya Keskin ve Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Muhammed Emin TARHAN tarafından yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Araştırmanın Amacı Nedir? Bu araştırmanın amacı hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile bireysel iş performansları arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen, veri toplama formlarını eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurmanızdır. Bu araştırmaya katılım ortalama olarak 15-20 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız? Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile eşleştirilmeyecektir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler: Katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda araştırmayı yapan kişiye, araştırmadan çıkmak istediğinizi eposta yolu ile iletmeniz yeterli olacaktır. Araştırma sonunda, bu araştırmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz: Bu araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için Dr. Öğretim Üyesi Hülya KESKİN () ve Muhammed Emin TARHAN () ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu araştırmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

Evet Hayır

EK-2. BİREY TANITICI BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

1. Kadın
2. Erkek

3. Medeni Durumunuz:

1. Evli
2. Bekar

4. Çocuk sayısı:.....

5. Eğitim düzeyiniz:

1. Lisans
2. Lisansüstü (Yüksek Lisans-Doktora)

6. Mesleki Deneyim Süreniz: (yıl).....(ay)

7. Çalıştığınız Kurumda Deneyim Süreniz: (yıl)(ay)

8. Çalıştığınız Birim:

1. Dahili Servisler
2. Cerrahi Servisler
3. Yoğun Bakım Servisleri
4. Acil Servis
5. Ameliyathane

9. Çalıştığınız birimdeki deneyim süreniz: (yıl)(ay)

10. Çalıştığınız birimi kendiniz mi seçtiniz? 1. Evet 2. Hayır

11. Çalışma şekliniz: 1. Vardiyalı 2. Sadece gündüz 3. Sadece gece

12. Hemşirelik mesleğini yapmaktan memnun musunuz? 1. Evet 2. Hayır

EK-3. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

	Maddeler	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılım	Kesinlikle Katılım
1.Boyut: Kurallara Yönelik İklim						
1	Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.					
2	Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyletince.					
3	Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.					
4	Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.					
5	Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.					
2.Boyut: Davranışlara Yönelik İklim						
6	Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.					
7	Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.					
8	Kurumumda çalışanlardan biri, <u>kendisine çıkar sağlayan</u> etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.					
9	Kurumumda çalışanlardan biri, <u>kuruma çıkar sağlayan</u> etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.					

EK-4. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

Maddeler		Nadiren	Bazen	Düzenli	Sıklıkla	Sürekli
Görev Performansı						
1	İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.					
2	Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.					
3	Önceliklerimi ayarlayabildim.					
4	İşimi verimli bir şekilde yapabildim.					
5	Zamanımı iyi yönettim.					
Bağlamsal Performans						
6	Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.					
7	İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.					
8	Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.					
9	Ekstra sorumluluklar üstlendim.					
10	İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.					
11	Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.					
Üretkenlik Karşısı (Verimsiz) İş Davranışı						
12	İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum.					
13	İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım.					
14	İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım.					

EK-5. ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZİNLERİ

EK-5.1. Bireysel İş Performansı Ölçeği Ölçek Kullanım İzni



Nagihan Köroğlu
Siz kişisine

9 Eyl



Bireysel İş Performansı Ölçeği-1
DOCX - 14 KB

Sayın Tarhan,
Bireysel İş Performansı Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ekte gönderiyorum.
Kolaylıklar dilerim.

emin tarhan < [redacted] >
şunları yazdı (9 Eyl 2024 09:54):

Merhaba Sayın Hocam,
Ben Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana
Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muhammed Emin
TARHAN. Geliştirmiş olduğunuz "Bireysel İş
Performansı Ölçeği" ni planladığımız çalışmada izniniz
olursa atıf kurallarına uygun olacak şekilde kullanmak
istiyoruz. Sizden ölçeğin Türkçe formunu ve
değerlendirme kriterlerini saygılarımla rica ediyorum.
Şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla..

EK-5.2. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği Ölçek Kullanım İzni



ÇALIŞKAN, Abdullah
Siz kişisine

9 Eyl



Sayın Tarhan

Tabii ki kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

9 Eyl 2024 Pzt 09:50 tarihinde emin tarhan

< > şunu yazdı:

Merhaba Sayın Hocam,

Ben Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muhammed Emin TARHAN. Geliştirmiş olduğunuz “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ni planladığımız çalışmada izniniz olursa atıf kurallarına uygun olacak şekilde kullanmak istiyoruz. Sizden ölçeğin Türkçe formunu ve değerlendirme kriterlerini saygılarımla rica ediyorum. Şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla..

EK-6 KURUM İZNİ BELGESİ

16.10.2024

MARDİN İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Yüksek Lisans öğrencisiyim. **“Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Algısı ve Bireysel İş Performansı Arasında Bir İlişki Var mıdır? Mardin’de Çok Merkezli Bir Çalışma”** isimli çalışmamı Mardin Eğitim Araştırma Hastanesi, Kızıltepe Devlet Hastanesi, Derik Devlet Hastanesi, Nusaybin Devlet Hastanesi, Midyat Devlet Hastanesi, Savur Devlet Hastanesi, Ömerli Devlet Hastanesi, Dargeçit Devlet Hastanesi ve Mazıdağı Devlet Hastanesi’nde yürütmek istiyorum. Çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda:

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

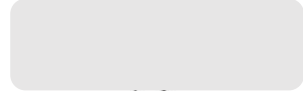
Muhammed Emin TARHAN

Adres: Mardin Artuklu Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi /MARDİN

Telefon: [Redacted]

E-posta: [Redacted]



KOMİSYON KARARI

Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Yüksek Lisans yapmakta olan Muhammed Emin TARHAN, Müdürlüğümüze bağlı Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kızıltepe Devlet Hastanesi, Derik Devlet Hastanesi, Nusaybin Devlet Hastanesi, Midyat Devlet Hastanesi, Savur Devlet Hastanesi, Ömerli Devlet Hastanesi, Dargeçit Devlet Hastanesi ve Mazıdağı Devlet Hastanesi'nde "**Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Algısı ve Bireysel İş Performansı Arasında Bir İlişki Var mıdır? Mardin'de Çok Merkezli Bir Çalışma**" isimli bilimsel çalışmalarını yapmak için tarafımıza başvuruda bulunmuştur. Adı geçen çalışmayla ilgili belgeler (bilimsel araştırma çalışmaları başvuru formu, başvuru dilekçesi, çalışma anketinin bir örneği...) komisyonumuzca değerlendirilmiştir. Araştırmaya konu olacak kişilerin bilgilerinin üçüncü özel veya tüzel kişilerle paylaşılması konusunda hassasiyet gösterilmesi, yapılacak çalışma ile ilgili ortaya çıkacak herhangi bir maddi ihtiyacın araştırmacı tarafından karşılanması ve yapılacak çalışmanın sonucunun bir nüshasının tarafımıza teslim edilmesi kaydıyla çalışmanın yapılabileceği hususu uygun görülmüştür.

Başkan Yardımcısı

Mesut BÜYÜK
Kamu Hastaneleri Hizmetleri
Uzman

Hasan TİMURAĞAOĞLU
Kamu Hastaneleri Hizmetleri
Başkanı

EK-7 ETİK KURUL BAŞVURU ONAYI

	T.C. MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ		Doküman No	M5.TUT.019
			Yayın Tarihi	28/11/2022
	GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR TUTANAĞI		Revizyon No	00
			Revizyon Tarihi	
			Sayfa No	1 / 2

Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı
08.10.2024	10	2024/10-16
Çalışma Adı:	Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Algısı ve Bireysel İş Performansı Arasında Bir İlişki Var mıdır? Mardin' de Çok Merkezli Bir Çalışma	
Araştırmacılar:	Hülya KESKİN, Muhammed Emin TARHAN	

KARAR

Başvurunuz; üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesi kapsamında uygun olup olmadığı açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna, oy birliği ile karar verilmiştir.

Hazırlayan (24/11/2022)	Kontrol Eden (25/11/2022)	Onaylayan (28/11/2022)
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	Kalite Koordinatörü	Rektör Yardımcısı

Önemli: Kalite Yönetim Sistemi'ne ait güncel dokümanlar https://www.artuklu.edu.tr/kalite_internet sayfasında bulunmaktadır. Basılan dokümanlar "Kontrolsüz Kopya" hükmündedir.



T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR TUTANAĞI

Doküman No	M5.TUT.019
Yayın Tarihi	28/11/2022
Revizyon No	00
Revizyon Tarihi	
Sayfa No	2 / 2

Doç. Dr. Hıdır APAK

Etik Kurul Başkanı

e-imzalıdır.

Dr.Öğr.Üyesi Seher TANRIVERDİ Etik Kurul Başkan Yrd.	Katılmadı	Doç.Dr.Vasfiye BAYRAM DEĞER Etik Kurul Üyesi	e-imzalıdır
Dr.Öğr.Üyesi Yeşim YEŞİL Etik Kurul Üyesi	Katılmadı	Dr. Öğr. Üyesi Uğur ŞEKER Etik Kurul Üyesi	e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet BÜTÜN Etik Kurul Üyesi	e-imzalıdır	Dr. Öğr. Üyesi Mine AKKUŞ UÇAR Etik Kurul Üyesi	e-imzalıdır

Hazırlayan (24/11/2022)	Kontrol Eden (25/11/2022)	Onaylayan (28/11/2022)
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	Kalite Koordinatörü	Rektör Yardımcısı

Önemli: Kalite Yönetim Sistemi'ne ait güncel dokümanlar https://www.artuklu.edu.tr/kalite_internet sayfasında bulunmaktadır. Basılan dokümanlar "Kontrolsüz Kopya" hükmündedir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Muhammed Emin TARHAN
Yabancı Dili	-
Orcid Numarası	0000-0003-0145-3370
Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası	-
Lise	Kızıltepe Lisesi
Lisans	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans	
Mesleki Deneyim	Mardin Kızıltepe İlçe Sağlık Müdürlüğü Aile Hekimliği Birimi (2023-Halen çalışmakta)
Akademik Çalışmalar	9. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi (23-25 Mayıs 2024) Tam Metin Bildiri Yayımlı- “Sağlık Yönetimi Perspektifinden Hasta Bina Sendromu: Tanımı, Etkileri Ve Önleme Stratejileri” 24 Mayıs 2024