

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Yunus SARIYILDIZ

Dr., Health Renova Sağ. Tur. AŞ, Genel Müdür

ysariyildiz@hotmail.com | ORCID: 0000-0003-2526-5016

Özet

Örgütsel bağlılık, çalışanın, işyerine karşı gösterdiği sadakati ve bunun karşılığında duygusal bir bağlılığı ifade etmektedir. İş etiği, iş yaşamındaki davranış ve hareketleri yönlendiren, onlara yol gösteren etik davranışların ve standartların tamamıdır. Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin sağlık sektörü çalışanları tarafından değerlendirilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişki tarama modeline göre modellenmiştir. Araştırmada, veri tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet vermekte olan bir vakıf üniversitesinin hastane çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,112$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, iş etiği, sağlık sektörü, tutumsal bağlılık, örgütsel bağlılık-iş etiği ilişkisi.

Bilgilendirme: Bu makale yazar tarafından kaleme alınan "Örgütsel Bağlılık İle İş Etiği Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Bir Sağlık İşletmesi Örneği" başlıklı Doktora tezinden türetilmiştir.

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BUSINESS ETHICS BY HEALTH EMPLOYEES

Abstract

Organizational commitment refers to an employee's loyalty to the workplace and an emotional commitment to it. Business ethics are all the ethical behaviors and standards that guide business behavior and movements. The aim of the study is to evaluate the relationship between organizational commitment and business ethics by health sector employees. The study was modeled according with the depictive and relational screening method and survey technique. The results of the research showed that there is a low level and positive ($r = 0,112$) relationship between organizational commitment and business ethics.

Keywords: Organizational commitment, business ethics, health sector, attitudes, organizational commitment-business ethics relationship.

Acknowledgement: This article is derived from the PhD thesis entitled "The Study on the Relationship Between Organizational Commitment and Business Ethics: A Health Care Provider" which was prepared by author.

Giriş

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak değerlendirilebilir. Örgüt bünyesinde görev yapan bireyin örgüt ile kendi kişiliğini birleştirme derecesidir. Etik ise, kavramsal olarak, bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda buldukları davranış biçim ve kuralları şeklinde tanımlanmaktadır. İş etiği ise, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması gerektiği anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir zorunluluktan ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamında değerlendirilmelidir.

Sağlık hizmetlerinin vazgeçilemez bir ihtiyaç olması ve sağlık sektöründe önemli bir aşamada hizmet sunan hastanelerden hizmet alan hastaların memnuniyetlerinin sağlanmasında çalışanların sundukları hizmet, tutum ve davranışları etkili olmaktadır. Dolayısıyla hastalarını memnun etmek isteyen sağlık kuruluşlarının öncelikle çalışanlarını memnun etmeleri gerekmektedir. Çünkü sağlık hizmeti alan tüketicilerin bilinç ve gelir düzeylerinin yükselmesi de yine hastanelerin kaliteli hizmet sunmalarını gerektiren bir başka önemli unsurdur (Özer ve Çakıl, 2007, s. 142).

Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin sağlık sektörü çalışanları tarafından değerlendirilmesi ve bunların birbirleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Teorik zeminde şu ana kadar örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkiyi tespiti yönelik birçok benzer araştırmaların yapılmış olması araştırma konusunun güncelliğini ve önemini göstermektedir.

1. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık denince akla sevgi, saygı, sadakat ve bağlı olma ifadeleri gelmektedir (TDK, 2013). Bağlılık kavramının kökeni Latince'den gelmektedir. Bağlılık "birleştirmek" anlamında kullanılmıştır (Malley, 2000, s. 27). Bağlılık, resmi bir kuruluşa bağlılığın duygu yoğunluğu şeklinde açıklanabilir. Gündelik hayattaki duygu durumu anlık olarak değişebilecek durumları açıklamak için kullanılırken, örgütsel bağlılık daha uzun süreyi kapsayan bir süreçten oluşmaktadır (Ashman ve Winstanley, 2006, s. 142). Örgütsel açıdan bağlılık kavramı, örgüt içerisindeki bireylerin çalıştıkları örgüte olan sadakatleri, bağlılıkları anlamına gelmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken nokta, örgütsel bağlılığın hem bireyin çalıştığı örgüte olan sadakati, hem de örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirlerine olan sadakati anlamına gelmesidir (Yıldız, 2013, s. 856; Markovits, Davis ve Dick, 2007, s. 79). Örgütsel bağlılık ile iş ve görev sorumluluğunun birbirinden farklı olduğunu ifade etmek gerekir (Hallberg ve Schaufeli, 2006, s. 119). Diğer bir ifadeyle, örgütsel bağlılık sadece bireyin örgütüne sadakat göstermesi değil, örgüt içerisinde bağlılığın bir kültür olarak yerleşmiş olması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle birleşmiş bir biçimde hareket etmeleri olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Wiener, 1982, s. 418-128).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında Fayol'un geliştirdiği yönetimin prensiplerinin amacı da çalışanların bağlılıklarının sağlanmasını gerektirmektedir. Ayrıca Weber bürokratik yönetim sistemini kullanırken her ne kadar örgütsel bağlılık kavramını kullanmamış olsa da belirlemiş olduğu yönetim hiyerarşisi çalışanların bağlılığını gerektirmektedir. Günümüzdeki örgütsel bağlılık çalışmalarının temelini ise Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday vd. (1982) ve Meyer ve Allen (1984) gibi araştırmacılar oluşturmaktadır (Swales, 2002, s. 156-159).

Örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarlarının yanında, örgütün çıkarlarını da benimsemesi ve kendisini örgütün çıkarlarına adanmasıdır. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan bir birey, örgütün çıkarına olan her duruma kendisini adayacak ve örgütün çıkarına olan süreçlerde gönüllü olarak görev alacaktır. Bu durum diğer çalışanların da örgüte karşı pozitif bir tutum takınmalarında önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir (Earley, 1997, s. 98). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, kendi amaçlarının üstünde görmesi ve örgüt içerisinde gönüllü bir şekilde inisiyatif almasıdır. Hem yöneticilerin hem de çalışanların örgütün değerlerine sadık kalmalarıdır (Demirel, 2009, s. 116).

Örgütsel bağlılığın doğası gereği, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde ortak hedefe sahip olacaktırlar. Örgütsel güven, aslında örgüt ile çalışan arasındaki duygusal bir bağlıdır. Örgüt bünyesinde çalışan bireyler, örgütten destek gördüklerinde örgüte karşı bağlılık duygusu geliştireceklerdir. Bireyler, örgütten kendilerine ne kadar iyi durum gelirse, örgüte karşı o derecede olumlu dönüş vereceklerdir. Bu

süreçte liderlik pozisyonunda yer alan kişilerin çalışanların bağlılıklarını sağlayıcı uygulamaları benimsemeleri gerekir (Aslan, 2008, s. 163; Avolio vd., 2004, s. 953).

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ile de bağlantılı olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılığa sahip olan bir birey, işini severek yapmaktadır. Bu durum, hem bireyin mutlu olmasını hem de performansının daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ve yakın çevresine olan tutumlarını da şekillendirmektedir (Shore ve Martin, 1989, s. 624; Currivan, 2000, s. 497; Jawahar, 2006, s. 213; Urhan, 2014, s. 115; Bogler ve Somech, 2004, s. 279; Langton ve Robbins, 2006, s. 10).

1.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık, tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere literatürde üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Tutumsal bağlılık, iş gören ile örgütün arasındaki duygusal bağlılıktır. Burada iş görenin örgüte karşı sahip olduğu tutumlar ön plana çıkmaktadır. Davranışsal yaklaşımda ise, iş görenin bağlılığı örgütün kendisine değildir. Bu aşamada da birey örgüt içerisinde uzun süreli çalışmaktadır. Fakat bireyin sahip olduğu bağlılık duygusu örgüte değil, gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise, bireyin örgüte ya da faaliyete değil, fazla sayıda özelliğe bağlılık duygusu geliştirmesi söz konusudur. Bireyin paydaşlara, müşterilere, örgüte, faaliyetlere, görevine ve benzeri çok sayıda unsura bağlılık göstermesi çoklu bağlılık yaklaşımı olarak ifade edilmektedir (Hüseyinlioğlu, 2010).

2. İş Etiği

Günümüzde yenilikçilik, serbest pazarların genişlemesi ve benzeri etmenler çalışma hayatında değişimlerin gözlemlenmesine neden olmaktadır. İş hayatındaki para kazanma arzusunun normal bir durum olarak kabul edilmesine rağmen, para kazanmak için iyi bir insanda bulunması gereken temel norm ve değerlerin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir. Günümüzde firmalar büyüyüp para kazanmaya yönelirken aynı zamanda sosyal ve kişisel sorumluluklarını yerine getirmelidirler. Diğer bir ifadeyle, firmalar ve firmalarda görev yapan bireyler kazanç elde etme amacıyla olması gereken insani davranışlara aykırı hareket etmemelidirler. Bu süreçte bireylerin bir toplum içinde yaşadıklarını unutmamaları önemli bir ilke olarak değerlendirilmektedir ki iş etiği gibi uygulamalar önemli bir hale gelmektedir.

İş etiği, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması "gerektiği" anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir mecburiyetten ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamındadır. Bu aşamada hayatın nasıl olması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Aslında iş etiği, felsefi bir konudur (Gripaldo, 2008, s. 8). Bakıldığında iş etiği kavramı etik düşünce ve alınan kararların iş yerlerinin operasyonlarında uygulanmasıyla birlikte ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu kavrama örnek vermek gerekirse bireyin verdiği sözde durmaması etik dışı bir hareket olarak algılanıyorsa iş ilişkilerinde çalışanlara, müşterilere, ortaklara ve rakiplere karşı sözünde durmamak etik dışıdır (Karatepe, 2011, s. 9).

İş etiği kavramı çok da yeni ortaya çıkmış bir kavram değildir. Dahası, iş etiği hakkında henüz mutabakata varılmamış konular bulunmaktadır. İş etiği konusunda belirlenmiş kriterlerin bulunmamasının nedeni, iş etiği kavramının toplumdan topluma ya da kişiden kişiye farklı anlamlar taşıyabiliyor olmasıdır. Tüm iş çevrelerinde ve tüm toplumlarda gözlemlenen iş etiği hakkındaki durumlar, bireyler ve toplumlar arasında farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Aynı iş yerinde çalışan insanlar farklı ahlaki norm ve düşüncelere sahip olabilirler. Dolayısıyla bireylerin, etik davranışlara bakış açıları farklı olabilmektedir. Kimi birey için etik olarak nitelendirilen bir davranış başka bir çalışan için etik olmayabilmektedir. İş etiğini anlayabilmek için, paydaşların örgüt, sistem ve bireyler olarak ayrı ayrı değerlendirilmeleri gerekmektedir (Leva ve diğerleri, 2012).

Etik konusuna nispeten iş etiğinin tartışma konusu olarak eklenmesi 19.yüzyılın ortalarından itibaren bilimsel çalışmalara konu olmuş ve 19. yüzyılın sonlarına doğru akademik bir disiplin halini almıştır (Işık, 2009, s. 28). İş etiği kurumların ürün ve hizmet dağıtma sırasında gerek örgüt gerekse kişisel çalışan düzeyindeki hareketlerin etik durumları ile ilgilenir ve bu hareketlerle ilişkili yol gösteren kuralları kapsar (Arslan ve Berkan, 2009, s. 15).

Günümüz dünyasında iş etiği kavramı önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. İş etiği kavramının kurumlar açısından ciddi bir konu olarak değerlendirilmesinde birden fazla faktörün etkisi olmuştur. Kimi zaman çalışmaları etkileyen iş dünyasında hile, dolandırıcılık ve aldatmaca sonucu iş etiğinin ve ortak sorumluluk bilincinin sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Kurumlarda karşılaşılan etik sorunların boyutları hissedar, müşteri, işveren, topluluk ve işte çalışanlara göre sınıflandırılır (Pelit ve Arslan, 2011, s. 165-166).

İş etiği, iş yaşamındaki davranış ve hareketleri yönlendiren, onlara yol gösteren etik davranışların ve standartların tamamıdır. İş etiği kavramını tanımlamaya çalışan bütün araştırmalar, belirli eylemdeki “doğru ve yanlış”ın ne olduğu konusundaki var olan standartları, kuralları ve etik prensipleri içine almaktadır. Normal bir eylemin veya bir davranışın etik kurallara uygun olup olmadığı yalnızca kişilerin bireysel etik ve değerleri değil, toplu iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri içine alan toplum belirlemektedir (Erturhan ve Öz, 2011, s. 11-12).

İş hayatında çoğu zaman skandalların yaşandığı görülmektedir. Yöneticiler artık etik normları hiçe sayan davranışları sürdürüp skandalların ortaya çıkmasına sebep olmamalıdır. Gelecek nesiller için daha yaşanabilir ortamlar geliştirmek için, iş hayatında çevresel konular gibi birçok sorumluluğun ahlaki açıdan yerine getirilmesi gerekmektedir. İş hayatında kullanılan metotların, tekniklerin ve uygulamaların bazıları ahlaki normlara uzak bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Amacın ağırlıklı olarak para kazanmak olduğu iş hayatında etik değerler çoğu zaman yok sayılabilmektedir (Freeman ve diğerleri, 2008, s. 3).

İş etiği, örgüt ve kurumlarda işe yönelik eylemler ve amaçlar, bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve yükümlülükler ile kurum üyelerinin aldığı kararlar ve davranışları inceleyen, bunları iyi, kötü, doğru ve yanlış biçimde tanımlayan otomatik bir düşünce ve bilgilendirme sistemidir. İş etiği yapılabılır ve uygulanabilir bir ahlak kavramıdır. İş yaşamında karşılaşılabilecek bütün ahlaki sorunları inceleyen bir etik alanıdır (Arslan, 2005, s. 4).

3. Bir Sağlık İşletmesinde Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sanayileşme ile birlikte başlayan profesyonel çalışma, insanların gündelik hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Aile hayatından daha fazla vakit geçirilen işyerlerindeki pozitif ortam çalışanların sağlıklı bir şekilde gelişebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Aksi takdirde çalışma hayatı insanlar için çekilmez olup, yıkıcı etkilere sahip olabilmektedir. İşyerlerindeki örgütsel bağlılık ve iş etiği gibi uygulamalar çalışanların verimlilikleri için motivasyon sağlamada önemli etkenlerdir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul’da hizmet vermekte olan bir vakıf üniversitesinin hastane çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul Avrupa Yakasında hizmet veren hastane yeni kurulmuş olmasına rağmen büyük bir komplekse sahip olarak sadece yurtiçi değil yurtdışı hastalara da sağlık hizmeti vermektedir.

Araştırmanın evreni aynı zamanda araştırmanın örneklemdir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak hastane çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmış ve yaklaşık 500 anket dağıtılmıştır. Araştırmanın yapıldığı sağlık kompleksinde toplam 2.000 kişi çalışmaktadır. Bazı anketlerin hiç geri dönmemesi, geri dönüşü gerçekleşen anketlerin bazılarının da eksik ya da hatalı olmalarından dolayı 325 anket sonucu araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı % 65’tir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2010). Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

Betimleme yöntemi, geçmiş ya da halen var olan durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı etkileme ve değiştirme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2010).

Araştırmada, veri tekniği olarak en çok uygulanan yöntem olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen (2004)’in TCM Employee Commitment Survey (Üç Bileşenli Çalışan Bağlılık Anketi)’nden yararlanılmıştır. İş Etiği Ölçeği de, Bakoğlu Deliorman ve Üstünoldu Kandemir (2009)’in Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde Avrupa Konseyi ve T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun birlikte yürütmekte olduğu “Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi” kapsamında yürütülen araştırmalar için geliştirmiş oldukları ölçekten oluşmaktadır.

4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine dair bulgulara ve örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkilere dair bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında görüşleri değerlendirilen katılımcıların %71,1'i (231 kişi) kadın, %28,9'u (94 kişi) erkek olup, %43,4'ü (141 kişi) evli, %56,6'sı (184 kişi) ise bekâr çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 325 bireyin %60,6'sı (197 kişi) 20-30 yaş, %29,8'i (97 kişi) 31-40 yaş, %7,4'ü (24 kişi) 41-50 yaş ve %2,2'si (7 kişi) 50 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde, %2,5'inin (8 kişi) ilköğretim, %28,9'unun (94 kişi) lise, %25,8'inin (84 kişi) önlisans, %26,2'sinin (85 kişi) lisans ve %16,6'sının da (54 kişi) lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir.

Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %47,7'si (154 kişi) 0-1 yıl, %28'i (91 kişi) 2-3 yıl, %5,5'i (18 kişi) 4-5 yıl ve %19,1'i (62 kişi) 6 ve üzeri yıldır aynı yerde çalışmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Görev Ünvanları)

Görev	Sayı	%
Hekim (Prof.,Doç.,Dr.Öğr.Ü.)	18	5,5
Hekim (Uzm., Prat.)	23	7,1
Hemşire (Sağlık Memuru, Ebe, ATT)	42	12,9
Hasta Hizmetleri (Ayaktan., Yatan., Hasta iliş., Çağrı Mer.)	88	27,1
Sağlık Teknikeri (Rad.,Lab.,Anest.,Pat.vb.)	7	2,2
Yardımcı Personel	5	1,5
İdari (İK, Muh., Fin., Paz., İlet., Sat., Loj., Kal., Des., Bil. Sis., Tek. Hizm.)	128	39,4
Diğer	14	4,3
Toplam	325	100

Araştırma kapsamında görüşleri değerlendirilen katılımcıların görev unvanları incelendiğinde en fazla katılımcının %39,4 ile (128 kişi) idari çalışanlardan oluştuğu, onu %27,1 ile (88 kişi) hasta hizmetlerinin takip ettiği görülmüştür.

4.2. Örgütsel Bağlılık ile İş Etiği Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmada örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkilerin önem derecesini belirlemek amacıyla kullanılan Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü de göz önüne alınarak, analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,30 ile 0,70 arasında olması durumunda orta; 0 ile 0,30 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Sonuçlar örgütsel bağlılık ölçeği ile iş etiği ölçeğinin her bir düzeyi üzerinden incelenmiş, alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri de hesaplanmıştır.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve İş Etiğinin 5 Farklı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

	A	B1	B2	B3	B4	B5
(A) Örgütsel Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,396**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,258**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi	0,012	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları	0,017	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	0,112*	0,172**	0,188**	0,746**	0,866**	
Ortalama	54,03	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	8,92	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

*p<0,05 düzeyinde anlamlı ilişki; **p<0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,396$); örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,258$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçeve değerlendirilmesi, etik çerçeve kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık ve İş Etiği Ölçeğinin Geneline İlişkin Korelasyon Değeri

	İş Etiği	
	r	p
Örgütsel Bağlılık	0,112*	

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,112$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

4.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu ile iş etiği ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Duygusal Bağlılık						

(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,338**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,216**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi	-0,004	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları	0,01	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	-0,049	0-,041	0,007	0,297**	0,456**	
Ortalama	18,55	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	3,32	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

*p<0,05 düzeyinde anlamlı ilişki; **p<0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutu ile etiğin kurumsallaşma düzeyi alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,338$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile etiğe genel bakış açısı alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,216$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçeve değerlendirilmesi alt boyutu, etik çerçeve kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları alt boyutu ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri alt boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Sonuçları

Örgütsel bağlılık ölçeği devamlı bağlılık alt boyutu ile iş etiği ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlı Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Devamlı Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,176**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,185**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi	0,148**	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları	0,097	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	0,083	-0,041	0,007	0,297**	0,456**	
Ortalama	16,35	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	4,89	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

*p<0,05 düzeyinde anlamlı ilişki; **p<0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde devamlı bağlılık alt boyutu ile etiğin kurumsallaşma düzeyi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,176$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile etiğe genel bakış açısı alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,185$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi alt boyutu arasında ise düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,148$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

4.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık alt boyutu ile iş etiği ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu ile İş Etiği Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Test Eden Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	A1	B1	B2	B3	B4	B5
(A1) Normatif Bağlılık						
(B1) Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi	0,363**					
(B2) Etiğe Genel Bakış Açısı	0,160**	0,386**				
(B3) Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçevede Değerlendirilmesi	-0,141	0,005	0,015			
(B4) Etik Çerçevede Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerektiği Düşünülen İş Uygulamaları	-0,083	-0,04	0,025	0,486**		
(B5) Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerindeki Etkiler	-0,015	-0,041	0,007	0,297**	0,456**	
Ortalama	19,13	49,06	22,53	42,93	47,18	197
Standart Sapma	4,28	6,2	3,85	14,76	20,69	37,65

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişki; ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde normatif bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,363$); normatif bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,160$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmanın verilerini sağlık sektöründe hizmet yapan bir üniversite hastanesinde çalışanların görüşleri oluşturmaktadır. Müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasının önemli hale gelmesi ve her müşterinin ihtiyacının farklılaşmasından dolayı genelde hizmet sektöründe çalışanların özelde de araştırmamıza konu olması açısından hastane çalışanlarının yaptıkları işlerin önemi artmaktadır. Önemi artan işlerin yapılma sürecinde de çalışanların tatmin duygularının sağlanması gerekmektedir. Çalışanların tatmin duygularının sağlanarak örgütsel bağlılık gibi işgücü devir oranını azaltıcı uygulamaların başarılı olması amaçlanıyorsa iş etiği ilkelerine riayet edilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş etiği hakkında yapılmış çalışmalar incelendiğinde bu konu hakkında hem uluslar arası hem de ulusal düzeyde çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

2012 yılında yapılan bir çalışmada, Ma`amor ve arkadaşları üretim şirketlerindeki etik iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yazarlara göre ticari bir örgütte bulunan etik iklim, örgütün başarılı ya da başarısız olmasını etkilemektedir (Ma`amor vd., 2012).

Bir başka çalışmada, Cullen ve arkadaşları, 2003 yılında etik içeriğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmışlardır. Sonuçlar değerlendirildiğinde olumlu etik davranışların örgütsel bağlılığı artırdığı, egoist yaklaşımların ise örgütsel bağlılığı olumsuz bir şekilde etkilediği görülmüştür (Cullen vd., 2003).

Obalola ve diğerleri (2012), gerçekleştirdikleri çalışmada Nijerya sigorta sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve örgütün etik değerleri arasındaki ilişkiye bakışlarını incelemişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütün etik değerlerinin, örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarını etkiledikleri görülmüştür. Kısacası örgütsel etik değerler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Obalola ve diğerleri, 2012).

Uğurlu ve diğerleri (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada okullarda gözlemlenen etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaöğretim okullarında incelemişlerdir. Elde edilen bulgular; katılımcıların etik liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ve en yüksek örgütsel bağlılık boyutunun devam bağlılığı boyutunda bulunduğunu göstermektedir (Uğurlu ve diğerleri, 2013).

Bir diğer çalışmada Ünal (2012), örgütsel bağlılık ve etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada ayrıca etik iklim ve örgütsel bağlılığın yanında iş tatmininin de bu kavramlarla olan ilişkisi irdelenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, etik iklim hakkındaki olumlu çalışan görüşlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Ünal, 2012).

Örgütsel bağlılık ve iş etiği ölçeğinin geneline ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,112$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş etiğinin beş farklı düzeyinden biri olan etiğin kurumsallaşma düzeyi arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,396$); örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,258$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi, etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık ile etiğin kurumsallaşma düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,547$), etiğin uygulanmasının etkinliği alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif ($r=0,333$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile açık kurumsallaşma alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,326$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile örtülü kurumsallaşma alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,164$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ile etiğe genel bakış açısı düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile etik bilinç alt boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif ($r=0,309$), etik-yasa ilişkisi alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif ($r=0,366$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile etik-kar ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,278$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile etik-kar ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,159$), etik bilinç alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,113$), etik-yasa ilişkisi alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,110$), anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duygusal bağlılık alt boyutu ile kişisel kötü uygulamalar alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,281$), yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutu ile düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,233$), örgütsel kötü uygulamalar alt boyutu ile düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,261$) ve açıklık alt boyutu ile düşük düzeyli ve negatif ($r=-0,131$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında normatif bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duygusal

bağlılık alt boyutu ile genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamalar alt boyutu arasında düşük düzeyli ve pozitif ($r=0,145$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlı bağlılık alt boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi düzeyi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel bağlılık ile yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarında yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkiler düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüt ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve işlerini benimseyerek yapmaları açısından önem taşımaktadır. İş etiği ise hızlı değişen rekabet şartları içerisinde çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkileyen ilkeler bütünü şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel performansın iyileştirilmesinde ve çalışan verimliliğinin sağlanmasında iki önemli husus olarak örgütsel bağlılık ve iş etiği konuları ön plana çıkmaktadır. Literatürde yapılan ve bu çalışmada ulaşılan sonuçlar örgütsel bağlılık ile iş etiği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bazı araştırma sonuçları örgütsel bağlılığın çalışanların iş etiği ilkelerine uygun davranmalarını etkilediğini, bazı araştırmalar da iş etiği açısından kurumsallaşma düzeyinin geliştirilmesinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. İşletmeler kurumlarındaki iş etiği bilincini artırırklar ise etiği örgüt için kurumsal bir yapıya kavuştururlar ki bu da çalışanların örgütsel bağlılığını artıran bir unsur olabilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda örgütsel bağlılık ve iş etiği ile ilgili yapılacak çalışmalarda aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasında fayda olduğu düşünülmektedir:

- Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüte sağlamış olduğu verimlilik artışı dikkate alındığı zaman örgütsel bağlılığın sağlanması sürecindeki maliyet ya da gereksiz olarak değerlendirilen uygulamaların ne kadar faydalı olduğu sonucu ortaya çıkacaktır. Örgütsel bağlılık ve iş etiği arasındaki ilişkiye bakıldığında birbirlerini etkiledikleri görülmektedir. Her halükarda birinin olumlu olması diğerinin de olumlu yönde etkilenmesini sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş etiği gibi davranışların kamuoyunda pozitif düzeyde yaygınlık kazanmış olmasının örgütün tercih edilebilirliğini artıracığı da unutulmamalıdır.
- Etik açıdan uygun görülen davranışların yaygınlaştırılmasında sadece örgütlerin değil toplumdaki her birey ve kurumun görevi bulunmaktadır. Yılın sadece bir haftasında etik çalışmalara yer verilmesinin yetersiz olduğu düşünülmekte ve hem yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması hem de yapılan değişikliklerin pratik yansımalarının sağlanabilmesi için bilgilendirici ve bilinçlendirici çalışmaların artırılması gerekmektedir.
- Etik açıdan uygun görülen davranışların örgüt kültürünün bir parçası olması isteniyorsa, gerekirse danışmanlık vb. yöntemlerle profesyonel çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu süreçte çalışma hayatının önemli bir aktörü olan sendikaların da işin içerisine dahil edilmesi, onların da çalışanların etik açıdan uygun davranışlar göstermesini sağlayıcı çalışmalar için yardımcı olmaları istenmelidir.
- Etik davranışların çalışma hayatında yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Bu kapsamda etik açıdan uygun davranışları sergileyen özellikle rol model olabilecek çalışan ve yöneticilere ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Etik ilkelere riayet eden çalışanların sayılarının artırılabilmesi için uygun davranışları gösterenlerin cesaretlendirilmesi gerekir.
- Özellikle yönetim kademesinde yer alan kişilerin bireysel ve örgütsel çıkarlarında uyumsuzluk oluştuğunda, örgütsel sürdürülebilirliği sağlayacak, etik açıdan uygun olan davranışların gösterilmesi gerekir.
- Çalışanların terfi ettirilmesinde etik davranışlara uygun hareket eden kişilerin önceliklendirilmesi ayrı bir kriter olarak dikkate alınmalıdır. Çünkü diğer çalışanlar terfi eden kişilerin hal ve hareketleri ve diğer davranışlarından etkilenebilmektedirler.
- Etik davranışların yaygınlaştırılmasında çocukluk döneminde kazanılan iyi uygulama örneklerinin güçlü etkisi olduğu (Durkheim, 2016) düşünüldüğünde, çalışma hayatına başlamadan çok daha önce kişinin ahlaki gelişimini tamamlaması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durum bir toplumsal gereklilik olarak önceliklendirilmelidir.
- Sağlık sektörünün günümüz hizmet sektörü içerisinde önemli bir boyutta olması ve hizmet kalitesi ile de bulunduğu coğrafyada önemli bir alan oluşturması ulusal düzeyde desteklenmeyi hak ettiğini göstermektedir. Sağlık turizminin canlanması ve hızlandırılabilmesi için ulusal ölçekte çalışmaların yapılması sağlık işletmelerinin olaylara kısa vadeli bakışları engellenerek sürdürülebilirliğin sağlanması gerekir. Tüm çalışma hayatı için önemli olan iş etiği ve örgütsel bağlılık gibi unsurların

sağlık sektöründe herkesi tatmin edebilecek şekilde uygulanabilmesi için stratejik çalışmaların yapılması gerekir.

- Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin araştırılmasının sağlık sektörü çalışanları ile birlikte diğer hizmet sektörleri çalışanları tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların işlerini yaparken duygu ve düşüncelerini de çalışma hayatının değişen şartlarına uyumlaştırarak değiştirmek zorunda olmaları sektörel açıdan derinlemesine çalışılmasını gerektiren bir durumdur. Buna ek olarak, örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkiyi araştıranların hizmetler sektörü içerisindeki değişik çalışma alanlarında kıyaslamalı çalışma yapmaları tavsiye edilebilir.
- Örgütsel bağlılık sadece etik ile ilgili bir kavram değildir. Etik davranışlar haricindeki birçok faktörden etkilenmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin hepsini ya da çoğunluğunu kapsamına alabilecek çalışmaların yapılması gerekmektedir.
- Mevcut durumda kapitalist piyasa sisteminin etik ilkelere uygun hareket etmekten ziyade, daha bencil bir yaşam tarzı sunduğu bilinmektedir. Piyasadaki varlığını sürdürmek isteyenler de zaman zaman çalışanlara zarar verebilecek, etik açıdan uygun olmayan davranışları gösterebilmektedirler. Piyasanın acımasızlığını artıran mevcut sistemin değişmesi de örgütlerin oyunun kurallarını değiştirmek için gayret göstermelerine bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Kaynakça

- Arslan, M. ve Ü. Berkan (2009). Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği, *TÜSİAD, (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492)*.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ashman, I. ve Diana, W. (2006). The ethics of organizational commitment. *Business Ethics: A European Review, 15(2)*, 142-153.
- Aslan, S. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim Ve Ekonomi, 15(2)*, 163-178.
- Avolio, Bruce J.; Weichun Zhu; William Koh ve Puja Bhatia (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, (25)*, 951-968.
- Bogler, R., ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, (20)*, 277-289.
- Currivan, Douglas B. (2000). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review, 9(4)*, 495-524.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:8 Sayı:15 Bahar 2009*, 115-132.
- Earley, P. Christopher. (1997). *Harmony and social structure: An analysis of organizational behavior across cultures*. New York: Oxford University Press.
- Erturhan, H ve Öz, B, F. (2011). İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 12(2)*.
- Freeman, E. (2008). *Environment, ethics, and business*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- Gripaldo, R. (2008). *Religion, ethics, and the meaning of life*. Philippine National Philosophical Research.
- Hallberg, Ulrika E. Ve Wilmar B. Schaufeli (2006). “Same Same” but different?: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist, 11(2)*, 119-127.
- Hüseyinliklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: Asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme* (Doktora tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İşık, M. (2009). e-okul veli bilgilendirme sisteminin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10)*.
- Jawahar, I.M. (2006). Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research, 27(2)*, 213-236.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi* (23. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Karatepe, F. (2011). *İşletmelerde iş etiği ve sosyal sorumluluk* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bölüm Dalı, Ankara.
- Langton, N. ve Stephen P. Robbins (2006). *Fundamentals of organizational behaviour* (3. Baskı). Kanada: Pearson Canada Edition.
- Leva, E., Nova, C., ve Mujtaba, B. (2012). Business ethics: A cross-cultural comparison between Hong Kong and the United States. *Journal of Business Studies Quarterly, 1(4)*, 1-20.
- Malley, M. (2000). *Creating commitment: How to attract and retain talented employees by building relationships that Last* Jhon Willey and Sons, Now York
- Markovits, Yannis; Ann J. Davis ve Rolf Van Dick (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management, 7(1)*, 77-99.

- Özer, A. ve Enver, Ç. (2007), Sağlık hizmetlerinde hasta memnuniyetini etkileyen faktörler. *Tıp Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 140-143.
- Pelit, E. Ve Arslan Y. (2011). Turizm işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarını çalışma yeri tercihindeki önemi turizm öğrencileri üzerinde araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1).
- Shore, M., ve Martin, H. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance in turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Swales, S. (2002), Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178.
- Urhan, S. (2014), *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Wiener, Y. (1982), Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), Spring 2013, 853-879.

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BUSINESS ETHICS BY HEALTH EMPLOYEES

A. Yunus SARIYILDIZ

Extended Abstract

Introduction

Organizational commitment refers to an employee's loyalty to the workplace and an emotional commitment to it. Organizational commitment can be considered as the degree of force union that the employee establishes with the organization. And it can also be considered as the degree of feeling himself/herself as part of the organization.

Organizational commitment is a concept that is also linked to job satisfaction. An individual who has organizational commitment is happy to make his / her job. This situation ensures that the individual is happy and the performance is higher. Organizational commitment also shapes the attitudes of the individual to the organization and its immediate environment.

Business ethics are all the ethical behaviors and standards that guide business behavior and movements. Business ethics is used in the sense of what should be within an organization. But what should be done here should be evaluated in terms of the proper conduct of a moral judgment rather than a necessity. The aim of this study is to evaluate the relationship between organizational commitment and business ethics by health sector employees.

The fact that many similar studies have been done in order to determine the relationship between organizational commitment and business ethics in the theoretical background shows the importance and importance of the research subject.

Methodology

This research was modeled according to descriptive method and relational screening model. The survey technique, which is the most applied method was used in the research.

The universe of the study consists of hospital staff of a foundation university which is in Istanbul. Although it is a new hospital which has been established on the European side of Istanbul, it has a large complex and provides health services for domestic as well as for international patients.

The universe of the research is also the sample of the research. By using the sampling method, it was tried to reach hospital employees and approximately 500 questionnaires were distributed. A total of 2,000 people work in the health complex where the research is conducted. Since some of the questionnaires did not return at all and some of the surveyed questionnaires were either incomplete or inaccurate, 325 survey results were evaluated within the scope of the research. The rate of the survey return was 65%.

Results

The results of Pearson correlation analysis for the overall organizational commitment and business ethics scale were examined, and it was found that there was a low level and positive ($r = 0.112$) relationship between employees organizational commitment and business ethics.

Regarding the relationship between organizational commitment and the level of impact of managers on unethical decision making, no significant relationship was found between the level of effects of administrators' unethical decisions on all sub-dimensions of organizational commitment scale.

According to the results obtained from the study, the level of ethics for institutionalization of business ethics has both partial mediation and regulatory role on organizational commitment. Businesses raise the awareness of business ethics in their institutions and make their ethics an organizational structure for the organization, which can be a factor that increases the organizational commitment of employees.

Conclusion and Discussion

When the productivity increase provided by the employees with high organizational commitment is taken into consideration, it will be revealed that the cost or unnecessary applications in the process of ensuring the organizational commitment are useful.

When we look at the relationship between organizational commitment and business ethics, it is seen that they affect each other. In any case, one would be positive and the other would be affected positively. In addition, it should be kept in mind that the positive contribution of the behaviors such as organizational commitment and business ethics to the public will increase the preferability of the organization.

It is important to disseminate ethical behaviors in working life. In this context, it is understood that there is a need for employees and managers who can be role models especially those who exhibit ethical behaviors. In order to increase the number of employees who abide by the ethical principles, it should be encouraged to show appropriate behaviors.

People who act in accordance with ethical behaviors should have priority as a special criterion for promotion of employees. Because other employees might be affected by behavior of the promoted people.

In particular, when conflicts arise individually and organizational interests of the persons involved in the management, it is necessary to demonstrate ethical behaviors that will ensure organizational sustainability.

The investigation of the relationship between organizational commitment and business ethics needs to be assessed by health sector employees and other service sector employees. The fact that employees in the service sector need to change their feelings and thoughts by adapting them to the changing conditions of the working life is a condition that requires a deep study on the sector. Strategic studies should be carried out to ensure that work ethics and organizational commitment, which are important for the entire working life, can be fulfilled in a way that satisfies everyone in the health sector.

Organizational commitment is not just about ethics. It is influenced by many factors other than ethical behavior. Therefore, it is necessary to carry out studies that may cover all or most of the factors affecting organizational commitment.