

## Afet Dönemlerinde Hastanelerde Uygulanan Etik Yönetim Yaklaşımlarının Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna Etkileri \*

*Effects of Ethical Management Approaches Applied in Hospitals in Disaster Periods on Motivation of Healthcare Professionals*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Ani olarak yaşanan afet süreçlerinde, etik ilkeler doğrultusunda, sağlık kurumlarının uyguladığı etik yönetim uygulamalarının çalışanların bu yoğun çalışma dönemlerinde motivasyonuna nasıl etki ettiğinin belirlenmesinin yanı sıra yöneticilerin uyguladıkları kriz yönetimi sorumluluğu sorumlulukları ve rolleri arasındaki farkı, göstermek ve bu durumun iş motivasyonuna olan etkilerini analiz etmektir. Sağlık kurumlarında etik yönetim sayesinde oluşan etik iklim incelenmiştir. Sağlık örgütlerinde performans ve motivasyonun artırılmasında örgütsel bağlılığın önemli bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin çalışanlara adaletli davranması ve sağlık çalışanları ile iletişimde olması motivasyonu daha da güçlendirdiği görülmektedir. Afet süreçlerinde sağlık hizmeti sunmak sağlığın tüm yönetim sistemlerini yakından etkilemiştir ve sağlık hizmetinin kesintisiz sağlanması için sağlık çalışanları bu durumdan çok kötü etkilenmektedir. Bu süreçte sağlık çalışanlarının zorluklarla mücadele ederek çalışma motivasyonlarının yükselmesinde sağlık yöneticilerinin etik yönetim yaklaşımlarının etkisi incelenerek alan yazına katkı sağlanmıştır. Araştırma, deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Kolay tesadüfi (rassal) örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışmanın sonucunda, sağlık sektörü çalışanları için etik yönetimin motivasyon üzerinde pozitif yönlü etkisi belirlenmiştir. Sağlık kuruluşlarının yöneticilerinin afet yönetimi yükümlülüklerine açıklık getirmekte ve sağlık çalışanlarının kurum kültürüne uygun topluma nitelikli sağlık hizmeti sunmak, çalışanlarda amaç oluşturma birliği hususunda öneriler sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Afet Dönemi, Etik, Yönetim, Sağlık Kurumları, Çalışan Motivasyonu

### ABSTRACT

The aim of this study; In the sudden disaster processes, in line with ethical principles, it is aimed to determine how the ethical management practices applied by health institutions affect the motivation of the employees during these intense working periods, as well as to show the difference between the crisis management responsibility responsibilities and roles applied by the managers and to analyze the effects of this situation on work motivation. The ethical climate created by ethical management in health institutions has been examined. It is seen that organizational commitment plays an important mediating role in increasing performance and motivation in health organizations. In line with these results, it is seen that the fact that managers treat employees fairly and communicate with healthcare professionals further strengthens the motivation. Providing health services in disaster processes has affected all health management systems closely, and this situation affects health workers very badly in order to provide health care uninterruptedly. In this process, the impact of the ethical management approaches of health managers in raising the motivation to work by struggling with the difficulties of health workers has been examined and a contribution has been made to the literature. The research was prepared with a non-experimental screening design. Easy random sampling method was used. As a result of this study, the positive effect of ethical management on motivation for health sector employees has been determined. It clarifies the disaster management obligations of the managers of health institutions and offers suggestions for providing quality health services to the society in accordance with the corporate culture of health workers, and for creating unity of purpose among the employees.

**Keywords:** Disaster Period, Ethics, Management, Health Institutions, Employee Motivation

### GİRİŞ

Çalışmanın amacı, ani gelişen afet süreçlerinde sağlık kurumlarının yönetiminde uygulanan etik ilkeler doğrultusunda, İstanbuldaki sağlık kurumlarının yönetimi ve çalışanların motivasyonuna nasıl etki ettiğinin incelenmesidir. Ülkemizdeki sağlık kurumlarının, yönetimde kullandığı yöntemlerin açıklanmasını amaçlamaktadır.

Gülşay Tamer<sup>1</sup>   
Emine Fırat<sup>2</sup> 

### How to Cite This Article

Tamer, G. & Fırat, E. (2023).  
“Afet Dönemlerinde Hastanelerde Uygulanan Etik Yönetim Yaklaşımlarının Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna Etkileri” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:114; pp:7900-7909. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.71114>

Arrival: 17 June 2023  
Published: 31 August 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Assoc.Prof.Dr., İstanbul Beykent University, Faculty of Health Sciences, Health Management İstanbul, Turkey. ORCID:0000-0002-7897-1603

<sup>2</sup> Prof.Dr., Aksaray University, Faculty of Economic Sciences and Administration, Economic Development and International Economics, Aksaray, Turkey. ORCID:0000-0003-4586-1632

Sağlık kurumlarının yönetiminin rolleri, sorumluluğunu sağlık yönetiminde yer alan etik ilkeler bağlamında analiz etmektir. Bu çalışma, günümüzde dünyadaki sağlık sorunları göz önüne alındığında sürekli genişleyen ve büyüyen sektördeki mevcut bilgilere değer katmaktadır. Sağlık kurumları her koşullar altında etik ilkeler yönünde sağlık yönetimi ve sağlık yöneticisinin rolünü analiz etmek, sağlık çalışanlarının işlevleri, sorumlulukları ve rolleri arasındaki farkı göstermek, sağlık yöneticilerinin temel yetkinlikleri ve yetenekleri arasındaki kontrast ve karşılaştırmaları göstermek gibi hususlara açıklık getirilmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın amacı; Afet dönemlerinde etik yönetim ilkeleri doğrultusunda İstanbul'daki sağlık kurumlarının yönetimi ve çalışanların iş motivasyonuna nasıl etki ettiğinin incelenmesidir. Araştırma, deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Kolay tesadüfi (rassal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma makalesi için Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan E-34183927-000-00000826387 /2023/03-21 protokol numara ile başvuru yapılmış olup 25.04.2023 tarihli toplantıda kurul tarafından incelenmiş olup Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Tarama deseni, bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel olarak betimlenebilmesini sağlamıştır. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi edilmiştir.Örnekleme metodu olarak seçkili örnekleme şekillerinden kolay tesadüfi (rastsal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfen seçilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle çalışma yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

## Afet Dönemlerinde Sağlık Kurumlarında Etik Yönetim

Olağan üstü gelişen afet ve kriz dönemleri her işletmenin yönetimi için büyük zorluklar yaratmaktadır. Sağlık kurumları için bunun önemi daha büyük sorumluluklar içermektedir (Wang, et al.2020).Başarılı bir sağlık kurumu her şeyden önce, alt yönetim seviyesindeki astların ve liderlerin normal çalışmaları için uygun koşullar yaratma becerisine, meslektaşlarının yardımına gelme ve zor zamanlarda onları destekleme becerisine, görevlerini devretme istekliliğine ihtiyacı bulunmaktadır (Gong et al.,2020). Gerekli olumlu nitelikleri kazanmak ve sadece otoriteyi değil aynı zamanda ekibin güveni ve motivasyonu için koşullar nasıl olursa olsun, üzerinde önemle durulması gereken tüm çalışanlara karşı saygılı, incelikli bir tutum geliştirmektedir(Konmee ve ark.,2009). Sağlık yöneticisi, her daim gerekli kriz yönetimi becerilerine sahip olmak durumundadır (Hajiyeva,2023). Bunlardan en önemlileri; yaratıcı düşünme, esas olanı görme, öngörme, planlama, hızlı karar verme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda taviz verme yeteneği, insanları cezbetme ve onları ortak bir sorunu çözmek için birleştirme yeteneğinin yanısıra özel çalışma (teknik, insani) becerilerde önem taşıyan yönetim özellikleri arasındadır (Koblyakov,2019). Sağlık kurumları yöneticiler ve sağlık çalışanları arasındaki ilişkilerde etik standartlara bağlılık özellikle önemlidir (Huang ve ark.2020).Herhangi bir iş gücünün ahlaki ve etik sağlığı kural olarak, yönetimin etik kuralları tarafından sağlanmaktadır (Guan, et al. 2020). etiği, insanlarla karşılıklı anlayış, birbirleriyle ve yönetici ile iyi ilişkiler ortamının yaratılmasına katkıda bulunan, saygı göstermelerini sağlayan bir dizi iş iletişimi kuralları ve biçimleridir. Afet dönemlerinde yönetim sorunlarını çözerken insan faktörünü sürekli olarak dikkate almalı, sağlık çalışanlarının çalışma becerilerini geliştirmek için motive edilmelidir (Oosterhout ve ark .,2006).

## Sağlık Çalışanlarında Motivasyon Kavramı

Motivasyon, insanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya ve büyük iş hedeflerine ulaşmada yardımcı olmaya teşvik eden önemli bir faktördür. Sağlam olumlu ilham, sağlık çalışanlarının artan verimini güçlendirebilecek olumsuz koşullar altında performanslarını düşürmemelerini sağlamaktadır. Yöneticilerin iş gücündeki önemli bir bileşen motivasyondur (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017). İçsel motivasyon, bireyin içsel arzular tarafından motive edildiği bir motivasyon türüdür. (Pinder, 2008).Dışsal motivasyon ise, bireyin dış arzular tarafından motive edildiği bir motivasyon türüdür. Gerçek anlamda motivasyon, pozitif motivasyon anlamına gelmektedir. Olumlu motivasyon, bireyleri en ideal şekilde iş yapmaya ve sunumlarını geliştirmeye sevk etmektedir (Miner, 2015). Negatif motivasyon, işin olumsuz yönlerini kontrol etmeyi amaçlar ve çalışana iyi icranın yokluğunda zayıf hissetmesi gereken bir korku hissi yaratmaya çalışır (Alshmemri ve ark., 2017). Teşvik motivasyonu veya ödüle bağlı motivasyon, siz veya başka biri belli bir amaca ulaştığında bir ödül alacağını bildiği bir motivasyon türüdür. Bir işin bitişine doğru tahmin edilecek bir şey olacağından bireyler, garanti edilen her şeyi elde edebilmeleri hedefiyle taahhüdü denetlemek için giderek daha kararlı hale geleceklerdir (Lepper ve Greene, 2016).Motivasyon, bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği çabanın yoğunluğunu, yönünü ve sürekliliğini açıklayan süreç olarak tanımlanmaktadır motivasyonun hem psikolojik hem de yönetsel anlamı bulunmaktadır. Motivasyonun psikolojik anlamı; davranışın başlatılması, yönlendirilmesi, kalıcılığı, yoğunluğu ve sona ermesi ile

ilgili bir kişinin içsel zihinsel durumunu ifade etmektedir (Tosi ve ark 2000).Motivasyonun yönetsel anlamı ise motivasyon, yetenek ve performans arasındaki bir ilişkiye uyan organizasyon, yönetici tarafından istenen veya ana hatlarıyla belirtilen sonuçları üretmek için yöneticilerin ve liderlerin başkalarını teşvik etme faaliyetleriyle ilgilendirilmiştir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların iş motivasyonu, çalışanların iyi bir performans sergilemek için örgüte koyacakları girdi düzeyini belirleyen en hassas konulardan biridir. Bu, içsel veya dışsal motivasyonun çalışan memnuniyetine katkıda bulunduğu ve dolayısıyla performansı ve verimliliği artırdığı anlamına gelmektedir (Sulke,2011).

## BULGU VE TARTIŞMALAR

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 27.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi  $\alpha = 0.05$  olarak alınmıştır.Yapılan testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için ( $p < 0.05$ ), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve 2'li grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığından Pearson ilişki analizi yerine Kendall's tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir.Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi ve buna hangi testin uygun olduğunun belirlenmesi için verilerin dağılımının normal olup olmadığı sınanmıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi yapılmıştır.

### Demografik Bulgular

**Tablo1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı**

| Cinsiyetiniz  | f          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Kadın         | 257        | 60,5         |
| Erkek         | 168        | 39,5         |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100,0</b> |

Katılımcıların %60,5'i kadın, %39,5'i erkek bireylerden oluşmaktadır.

**Tablo 2: Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı**

| Yaş           | f          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| 20-30         | 217        | 51,1         |
| 31-40         | 137        | 32,2         |
| 41-50         | 64         | 15,1         |
| 51 ve üzeri   | 7          | 1,6          |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100,0</b> |

Katılımcıların %51,1'i 20-30 yaş arasında, %32,2'si 31-40 yaş arasında, %15,1'i 41-50 yaş arasında ve %1,6'sı ise 51 yaşından büyük olarak belirlenmiştir.

**Tablo: 3 Eğitim Durumuna Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı**

| Eğitim Durumu | f          | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Lisans        | 167        | 39,3         |
| Lisansüstü    | 258        | 60,7         |
| <b>Toplam</b> | <b>425</b> | <b>100,0</b> |

Katılımcıların %39,3'ü lisans, %60,7'si lisansüstü eğitim düzeyindedir.

**Tablo 4:Kurumdaki Görevine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı Kurumdaki**

| Görevi                    | f          | %            |
|---------------------------|------------|--------------|
| Hemşire                   | 82         | 19,3         |
| Ebe                       | 26         | 6,1          |
| Eczacı                    | 29         | 6,8          |
| Yardımcı Sağlık Personeli | 42         | 9,9          |
| Doktor                    | 221        | 52,0         |
| Diğer                     | 25         | 5,9          |
| <b>Toplam</b>             | <b>425</b> | <b>100,0</b> |

Katılımcıların %19,3'ü hemşire, %6,1'i ebe, %6,8'i eczacı, %9,9'u yardımcı sağlık personeli, %52,0'si doktor, %5,9'u ise diğer olarak kurumda görev yapmaktadır.

## Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Tablo 5: Etik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılımı

| Maddeler                               | Kesinlikle Katılmıyorum  | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | Ort. ± Ss. |      |   |      |
|--|--|--------------|------------|-------------|---------------------|------------|------|---|------|
|  |  |              |            |             |                     |            |      |   |      |
| 1                                      | Yöneticimiz, asılları teşvik eder.   | 12,0         | 16,9       | 11,1        | 35,1                | 24,9       | 3,44 | ± | 1,34 |
| 2                                      | Yöneticimiz, kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır. | 7,1          | 15,1       | 14,1        | 48,9                | 14,8       | 3,49 | ± | 1,13 |
| 3                                      | Yöneticimiz, geleceğe dönük somut hedefler ortaya koyar.                         | 9,6          | 12,2       | 19,5        | 41,4                | 17,2       | 3,44 | ± | 1,19 |
| 4                                      | Yöneticimiz, kendi işlerini sorumluluk duygusu içinde yapar.                     | 8,7          | 11,5       | 19,3        | 38,4                | 22,1       | 3,54 | ± | 1,20 |
| 5                                      | Yöneticimiz, asılların yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlar. | 10,1         | 11,1       | 21,9        | 37,2                | 19,8       | 3,45 | ± | 1,21 |
| 6                                      | Yöneticimiz, öğrenme konusunda isteklidir.                                       | 8,9          | 12,5       | 18,8        | 36,9                | 22,8       | 3,52 | ± | 1,22 |
| 7                                      | Yöneticimiz, asılların farklı düşünebileceğini kabul eder.                       | 8,9          | 14,6       | 18,4        | 38,4                | 19,8       | 3,45 | ± | 1,21 |
| 8                                      | Yöneticimiz, asılların başarısını adaletli bir şekilde ödüllendirir.             | 8,7          | 12,5       | 19,5        | 38,4                | 20,9       | 3,50 | ± | 1,20 |
| 9                                      | Yöneticimiz, kurumun kurallarını doğru bir şekilde ödüllendirir.                 | 10,4         | 11,3       | 18,4        | 40,2                | 19,8       | 3,48 | ± | 1,22 |
| 10                                     | Yöneticimiz, tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.                            | 11,1         | 15,1       | 18,4        | 38,4                | 17,2       | 3,36 | ± | 1,24 |
| 11                                     | Yöneticimiz, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.           | 9,6          | 11,8       | 18,4        | 41,9                | 18,4       | 3,48 | ± | 1,20 |
| 12                                     | Yöneticimiz, hatalarını kabul eder.  | 11,1         | 14,1       | 19,8        | 36,0                | 19,1       | 3,38 | ± | 1,25 |
| 13                                     | Yöneticimiz, bencil davranışlar sergilemez.                                      | 8,9          | 12,9       | 20,5        | 38,1                | 19,5       | 3,46 | ± | 1,20 |
| 14                                     | Yöneticimiz, asıllara adaletli davranır.   | 9,2          | 12,0       | 21,6        | 38,4                | 18,8       | 3,46 | ± | 1,19 |
| 15                                     | Yöneticimiz, tartışmalara yapıcı ve anlayışla katılır.                           | 9,2          | 13,2       | 18,6        | 38,6                | 20,5       | 3,48 | ± | 1,22 |
| 16                                     | Yöneticimiz, sabırlıdır.   | 8,2          | 15,3       | 17,4        | 39,1                | 20,0       | 3,47 | ± | 1,21 |
| 17                                     | Yöneticimiz, alçak gönüllüdür.   | 9,4          | 13,9       | 19,8        | 36,5                | 20,5       | 3,45 | ± | 1,23 |
| 18                                     | Yöneticimiz, insanlara eşit davranır.  | 8,2          | 13,6       | 20,9        | 38,4                | 18,8       | 3,46 | ± | 1,18 |
| 19                                     | Yöneticimiz, tüm asıllara sevgiyle davranır.                                     | 9,9          | 12,5       | 21,6        | 35,1                | 20,9       | 3,45 | ± | 1,23 |
| 20                                     | Yöneticimiz, asıllara şefkatle yaklaşır.   | 8,2          | 14,6       | 21,6        | 36,9                | 18,6       | 3,43 | ± | 1,19 |
| 21                                     | Yöneticimiz, etrafındaki insanlara saygı gösterir.                               | 9,4          | 11,3       | 17,2        | 43,8                | 18,4       | 3,50 | ± | 1,19 |
| 22                                     | Yöneticimiz, asıllar arasında arabozucu değildir.                                | 8,0          | 11,5       | 22,1        | 39,3                | 19,1       | 3,50 | ± | 1,16 |
| 23                                     | Yöneticimiz, merhametlidir.  | 9,2          | 11,5       | 19,3        | 39,1                | 20,9       | 3,51 | ± | 1,21 |
| 24                                     | Yöneticimiz, asıllara içten davranır.  | 7,8          | 14,1       | 20,9        | 34,8                | 22,4       | 3,50 | ± | 1,20 |
| 25                                     | Yöneticimiz, asılları, sahip oldukları kişisel özelliklerden dolayı yargılamaz.  | 8,9          | 11,8       | 17,2        | 44,0                | 18,1       | 3,51 | ± | 1,18 |
| 26                                     | Yöneticimiz, yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.        | 10,8         | 11,3       | 19,1        | 40,5                | 18,4       | 3,44 | ± | 1,22 |
| İklımsel Etik Alt Boyutu Ortalaması    |  |              |            |             |                     | 3,47       |      |   |      |
| 27                                     | Yöneticimiz, kendi kendini değerlendirebilir.                                    | 10,4         | 16,7       | 18,1        | 38,1                | 16,7       | 3,34 | ± | 1,23 |
| 28                                     | Yöneticimiz, doğru sözlüdür.   | 8,2          | 12,7       | 19,5        | 43,3                | 16,2       | 3,47 | ± | 1,15 |
| 29                                     | Yöneticimiz, dürüst davranır.  | 8,5          | 12,2       | 23,8        | 39,5                | 16,0       | 3,42 | ± | 1,15 |
| 30                                     | Yöneticimiz, olaylar karşısında cesaretli davranır.                              | 8,7          | 14,6       | 19,5        | 36,9                | 20,2       | 3,45 | ± | 1,21 |
| 31                                     | Yöneticimiz, faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.                         | 9,4          | 12,0       | 23,5        | 36,7                | 18,4       | 3,43 | ± | 1,19 |
| 32                                     | Yöneticimiz, bireysel hakları korur.   | 8,5          | 11,5       | 20,9        | 38,4                | 20,7       | 3,51 | ± | 1,19 |
| 33                                     | Yöneticimiz, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.               | 10,4         | 10,1       | 15,1        | 43,3                | 21,2       | 3,55 | ± | 1,22 |
| Davranışsal Etik Alt Boyutu Ortalaması |  |              |            |             |                     | 3,45       |      |   |      |
| 34                                     | Yöneticimiz, çözümler üretmede sistemli yaklaşır.                                | 10,8         | 13,4       | 14,1        | 44,2                | 17,4       | 3,44 | ± | 1,23 |
| 35                                     | Yöneticimiz, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.   | 9,2          | 13,6       | 32,0        | 36,0                | 9,2        | 3,22 | ± | 1,09 |
| 36                                     | Yöneticimiz, dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.                 | 8,7          | 11,1       | 33,4        | 37,6                | 9,2        | 3,28 | ± | 1,06 |

|  |   |      |      |      |      |      |      |   |      |
|--|---|------|------|------|------|------|------|---|------|
| 37                                       | Yöneticimiz, ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaz. | 8,7  | 15,1 | 33,4 | 33,2 | 9,6  | 3,20 | ± | 1,09 |
| 38                                       | Yöneticimiz, mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.     | 7,8  | 13,9 | 18,8 | 44,7 | 14,8 | 3,45 | ± | 1,14 |
| 39                                       | Yöneticimiz, kurumda ortak alınan kararları etkili biçimde uygular.           | 9,2  | 13,6 | 13,9 | 45,9 | 17,4 | 3,49 | ± | 1,19 |
| 40                                       | Yöneticimiz, kurumda yapılan işlerde ölçüyü belirler.                         | 8,7  | 13,2 | 15,5 | 44,7 | 17,9 | 3,50 | ± | 1,18 |
| 41                                       | Yöneticimiz, kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.                | 9,2  | 11,3 | 16,7 | 43,1 | 19,8 | 3,53 | ± | 1,19 |
| 42                                       | Yöneticimiz, davranışlarının sınırlarını bilir.                               | 7,5  | 11,8 | 16,5 | 44,7 | 19,5 | 3,57 | ± | 1,15 |
| Karar Vermede Etik Alt Boyutu Ortalaması |   | 3,41 |      |      |      |      |      |   |      |
| ETİK ÖLÇEĞİ GENEL ORTALAMA               |   | 3,45 |      |      |      |      |      |   |      |

Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ( $r=0,789$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ( $r=0,746$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ( $r=0,792$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Tablo 6: Motivasyon Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılımı

| Maddeler | Ö  | K    | atı  | K    | atı  | kr   | im   | atı | ly   | ör | m | en | K | Ort. ± Ss. |
|----------|--|------|------|------|------|------|------|-----|------|----|---|----|---|------------|
| 1        | Bu kurumda çalışanlar, iyi işler yaptıkları zaman takdir edilir.                 | 11,8 | 17,2 | 4,9  | 36,2 | 29,9 | 3,55 | ±   | 1,38 |    |   |    |   |            |
| 2        | Bu kurum başkalarının çalışmak isteyeceği bir kurumdur.                          | 8,7  | 8,7  | 20,5 | 44,5 | 17,6 | 3,54 | ±   | 1,14 |    |   |    |   |            |
| 3        | Bu kurumda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.                                | 19,3 | 38,8 | 17,6 | 17,2 | 7,1  | 2,54 | ±   | 1,79 |    |   |    |   |            |
| 4        | İşimi severek yapıyorum.   | 6,4  | 8,9  | 12,5 | 50,6 | 21,6 | 3,72 | ±   | 1,09 |    |   |    |   |            |
| 5        | Toplumda saygınlığı olan bir kurumda çalışıyorum.                                | 8,7  | 6,1  | 17,2 | 46,6 | 21,4 | 3,66 | ±   | 1,14 |    |   |    |   |            |
| 6        | Kurumda başarı ödüllendirilir.   | 9,4  | 12,5 | 21,6 | 33,2 | 23,3 | 3,48 | ±   | 1,24 |    |   |    |   |            |
| 7        | Kurumum yeni şeyler öğrenme fırsatı sunuyor.                                     | 8,0  | 8,7  | 18,4 | 50,8 | 14,1 | 3,54 | ±   | 1,09 |    |   |    |   |            |
| 8        | Yaptığım işte yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibiyim.                     | 8,2  | 9,6  | 12,9 | 47,1 | 22,1 | 3,65 | ±   | 1,17 |    |   |    |   |            |
| 9        | Kurumumda çalışmaktan gurur duyuyorum.   | 9,2  | 7,8  | 18,1 | 42,6 | 22,4 | 3,61 | ±   | 1,18 |    |   |    |   |            |
| 10       | Çalıştığım kurum işini iyi yapan ile kötü yapanı ayırmaz.                        | 9,9  | 24,7 | 19,3 | 39,5 | 6,6  | 3,08 | ±   | 1,14 |    |   |    |   |            |
| 11       | Kariyerimi geliştirmeme yardımcı oluyor.   | 10,1 | 7,8  | 21,4 | 50,6 | 10,1 | 3,43 | ±   | 1,10 |    |   |    |   |            |
| 12       | Bu işte bilgi ve becerilerimi tam anlamıyla kullanma fırsatı buluyorum.          | 8,2  | 8,5  | 19,3 | 49,2 | 14,8 | 3,54 | ±   | 1,10 |    |   |    |   |            |
| 13       | Yaptığım işi saygıdeğer bir iş olarak görüyorum.                                 | 7,3  | 7,8  | 15,8 | 46,1 | 23,1 | 3,70 | ±   | 1,13 |    |   |    |   |            |
| 14       | Kurumumda ilerleme imkanım olduğunu düşünmüyorum.                                | 12,7 | 41,4 | 23,5 | 18,1 | 4,2  | 2,60 | ±   | 1,06 |    |   |    |   |            |
| 15       | Kurumum personelinin yükselmesi için teşvik eder.                                | 7,8  | 8,9  | 25,6 | 47,1 | 10,6 | 3,44 | ±   | 1,05 |    |   |    |   |            |
| 16       | Kurumum bana kendimi geliştirme imkanı sunar.                                    | 9,2  | 8,2  | 21,9 | 44,0 | 16,7 | 3,51 | ±   | 1,14 |    |   |    |   |            |
|          | İş İle Alakalı Motivasyon Alt Boyutu Ortalama                                    | 3,51 |      |      |      |      |      |     |      |    |   |    |   |            |
| 17       | Birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi bir takım oluşturuyoruz.                    | 8,5  | 7,8  | 9,4  | 55,3 | 19,1 | 3,69 | ±   | 1,12 |    |   |    |   |            |
| 18       | Aldığımız ücret daima tatmin edicidir.   | 8,9  | 13,2 | 17,6 | 49,6 | 10,6 | 3,40 | ±   | 1,12 |    |   |    |   |            |
| 19       | Yöneticim bütün kontrolün kendisinde olmasını ister.                             | 14,1 | 50,4 | 12,7 | 19,1 | 3,8  | 2,48 | ±   | 1,07 |    |   |    |   |            |
| 20       | İş yerimin fiziki çalışma koşullarından (aydınlatma, havalandırma vb.) memnunum. | 8,0  | 7,5  | 9,4  | 45,2 | 29,9 | 3,81 | ±   | 1,18 |    |   |    |   |            |
| 21       | Yöneticim özel hayatımda yaşadığım sorunlara karşı duyarlıdır.                   | 11,3 | 13,4 | 16,2 | 47,1 | 12,0 | 3,35 | ±   | 1,19 |    |   |    |   |            |
| 22       | Kurumun teknolojik imkanları yetersizdir.  | 16,0 | 56,7 | 12,0 | 10,4 | 4,9  | 2,32 | ±   | 1,02 |    |   |    |   |            |
| 23       | Çalışma arkadaşlarımla iyi geçirim.  | 8,5  | 6,4  | 8,7  | 50,8 | 25,6 | 2,32 | ±   | 1,02 |    |   |    |   |            |
| 24       | Aldığım ücret geçimimi sağlamaya yetmiyor.                                       | 11,5 | 13,2 | 19,3 | 42,4 | 13,6 | 3,79 | ±   | 1,15 |    |   |    |   |            |
| 25       | Kurumumda fikir olarak uyumadığım kişilerle birlikte çalışmak durumundayız.      | 14,1 | 50,8 | 13,6 | 16,2 | 5,2  | 2,48 | ±   | 1,08 |    |   |    |   |            |
| 26       | Ücret olarak yaptığım işin karşılığını aldığımı düşünüyorum.                     | 9,2  | 14,1 | 18,6 | 50,1 | 8,0  | 3,34 | ±   | 1,10 |    |   |    |   |            |
| 27       | Yöneticim kişisel konularında beni bilgilendirir.                                | 10,8 | 14,1 | 12,7 | 52,9 | 9,4  | 3,36 | ±   | 1,16 |    |   |    |   |            |



|    |  |      |      |      |      |      |      |   |      |
|----|--|------|------|------|------|------|------|---|------|
| 28 | Yöneticim kolay kolay yaptığım bir işi beğenmez.                           | 12,9 | 47,5 | 14,4 | 21,2 | 4,0  | 2,56 | ± | 1,08 |
| 29 | Kurumumda ekipman açısından bazı sıkıntılar bulunmaktadır.                 | 8,9  | 7,8  | 8,2  | 49,4 | 25,6 | 3,75 | ± | 1,18 |
| 30 | İş arkadaşlarım ile birlikte olmak, yaptığım işi keyifle yapmamı sağlıyor. | 7,1  | 8,7  | 13,4 | 51,8 | 19,1 | 3,67 | ± | 1,10 |
| 31 | Başkalarıyla karşılaştığımda aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.            | 12,5 | 13,4 | 18,1 | 38,4 | 17,6 | 3,35 | ± | 1,27 |
| 32 | Her an işime son verileceği endişesi taşıyorum.                            | 16,0 | 48,2 | 20,5 | 12,2 | 3,1  | 2,38 | ± | 0,99 |
| 33 | İş güvencesi konusunda bu kurum bana güven verebilmektedir.                | 9,9  | 8,9  | 26,4 | 43,1 | 11,8 | 3,38 | ± | 1,12 |
| 34 | İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimden memnunum.                          | 8,0  | 7,5  | 11,1 | 50,4 | 23,1 | 3,73 | ± | 1,14 |
| 35 | Yöneticim işime gerektiğinden fazla müdahale eder.                         | 16,5 | 46,1 | 15,3 | 17,6 | 4,5  | 2,48 | ± | 1,10 |
|    | İş Dışı Motivasyon Alt Boyutu Ortalama                                     | 3,22 |      |      |      |      |      |   |      |
|    | MOTİVASYON ÖLÇEĞİ GENEL ORTALAMA   | 3,36 |      |      |      |      |      |   |      |

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre, iklimsel etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,4 ( $r=0,784$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %73,0 ( $r=0,730$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %78,4 ( $r=0,784$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Davranışsal etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %77,2 ( $r=0,772$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %70,0 ( $r=0,700$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %76,3 ( $r=0,763$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Karar vermede etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %71,3 ( $r=0,713$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %69,9 ( $r=0,699$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %72,5 ( $r=0,725$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ( $r=0,789$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ( $r=0,746$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ( $r=0,792$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

**Tablo 7: Etik ile Motivasyon Korelasyon Analizi**

|                               |   | İş ile Alakalı Motivasyon Alt Boyutu | İş Dışı Motivasyon Alt Boyut | Motivasyon Genel Boyutu | Ölçeği |
|-------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------|-------------------------|--------|
| İklimsel Etik Alt Boyutu      | r | 0,784*                               | 0,730*                       | 0,784*                  |        |
|                               | p | 0,000                                | 0,000                        | 0,000                   |        |
| Davranışsal Etik Alt Boyutu   | r | 0,772*                               | 0,700*                       | 0,763*                  |        |
|                               | p | 0,000                                | 0,000                        | 0,000                   |        |
| Karar Vermede Etik Alt Boyutu | r | 0,713*                               | 0,699*                       | 0,725*                  |        |
|                               | p | 0,000                                | 0,000                        | 0,000                   |        |
| Etik Ölçeği Genel Boyutu      | r | 0,789*                               | 0,746*                       | 0,792*                  |        |
|                               | p | 0,000                                | 0,000                        | 0,000                   |        |

Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ( $r=0,789$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ( $r=0,746$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ( $r=0,792$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

**Tablo .8: Etik Yönetimin Motivasyona Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

| Bağımsız değişkenler   | Standartlaştırılmamış |           | Standartlaştırılmış katsayı | t istatistiği | p     |
|--|-----------------------|-----------|-----------------------------|---------------|-------|
|  | $\beta$               | Std. Hata | $\beta$                     |               |       |
| Sabit  | 1.617                 | .056      |                             | 28.772        | .000* |
| Etik Yönetim   | .507                  | .016      | .844                        | 32.411        | .000* |
| $R^2 = 0.716$ $F_{hesap} = 29.45$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ , Harvey test ( $p$ ) = 0.126, LM test ( $p$ ) = 0.138<br>Jarque-Bera ( $p$ ) = 0.245 |                       |           |                             |               |       |

Bağımlı Değişken: Motivasyon \*0.05 için anlamlı değişken Tablo 8 deki regresyon denkleminde, etik yönetimmotivasyon üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ( $p<0.05$ ). Etik yönetim değişkeniçalışan motivasyonunu  $R^2 = 0.716$  açıklama gücüne sahiptir. Etik yönetim algısı 1 br. arttığında motivasyon 0.844 br. artış gösterecektir. Böylece, ana hipotez H1 sağlanmıştır.

Tablo 9: Etik Yönetim Alt Boyutlarının Motivasyona Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız değişkenler | Standartlaştırılmamış |           | Standartlaştırılmış katsayı | t istatistiği | p     |
|----------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------|---------------|-------|
|                      | $\beta$               | Std. Hata | $\beta$                     |               |       |
| Sabit                | 1.618                 | .056      |                             | 28.705        | .000* |
| İklimsel Etik        | .260                  | .034      | .456                        | 7.567         | .000* |
| Davranışsal Etik     | .126                  | .037      | .225                        | 3.423         | .001* |
| Karar Vermede Etik   | .120                  | .036      | .201                        | 3.340         | .001* |

$R^2 = 0.773$ ,  $F_{hesap} = 39.64$   $F_{anlamlılık} = 0.000$ , Harvey test (p) = 0.159, LM test (p) = 0.173, Jarque-Bera (p) = 0.275

Tablo 10: Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları \*

| Boyut                            | Grup        | n   | Ortalama Sıra | Cevap Ortalaması | Ki-kare değeri | p      |
|----------------------------------|-------------|-----|---------------|------------------|----------------|--------|
| İklimsel Etik Alt Boyutu         | 20-30 yaş   | 217 | 194,67        | 3,30             | 15,591         | 0,001* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 233,16        | 3,65             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 218,65        | 3,53             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 335,14        | 4,42             |                |        |
| Davranışsal Etik Alt Boyutu      | 20-30 yaş   | 217 | 197,06        | 3,28             | 10,902         | 0,012* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 231,24        | 3,65             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 217,73        | 3,54             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 306,93        | 4,27             |                |        |
| Karar Vermede Etik Alt Boyutu    | 20-30 yaş   | 217 | 197,54        | 3,25             | 11,670         | 0,009* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 230,76        | 3,59             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 215,69        | 3,46             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 319,93        | 4,22             |                |        |
| Etik Ölçeği Genel Boyutu         | 20-30 yaş   | 217 | 195,63        | 3,28             | 13,572         | 0,004* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 232,26        | 3,63             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 218,52        | 3,51             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 324,14        | 4,30             |                |        |
| İş ile Alakalı Motivasyon Ölçeği | 20-30 yaş   | 217 | 182,94        | 3,31             | 30,214         | 0,000* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 240,84        | 3,70             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 242,39        | 3,70             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 331,21        | 4,16             |                |        |
| İş Dışı Motivasyon Ölçeği        | 20-30 yaş   | 217 | 184,24        | 3,11             | 24,890         | 0,000* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 242,12        | 3,33             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 241,3         | 3,33             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 275,93        | 3,48             |                |        |
| Motivasyon Ölçeği Genel Boyutu   | 20-30 yaş   | 217 | 182,61        | 3,21             | 29,429         | 0,000* |
|                                  | 31-40 yaş   | 137 | 241,74        | 3,51             |                |        |
|                                  | 41-50 yaş   | 64  | 243,52        | 3,52             |                |        |
|                                  | 51 ve üzeri | 7   | 313,5         | 3,82             |                |        |

Tablo 11: Kurumdaki Görevi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

| Boyut                         | Grup                      | n   | Ortalama Sıra | Cevap Ortalaması | Ki-kare değeri | p      |
|-------------------------------|---------------------------|-----|---------------|------------------|----------------|--------|
| İklimsel Etik Alt Boyutu      | Ebe                       | 82  | 222,63        | 3,5750           | 5,107          | 0,412  |
|                               | Hemşire                   | 26  | 244           | 3,6138           |                |        |
|                               | Eczacı                    | 29  | 217,1         | 3,4393           |                |        |
|                               | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 186,88        | 3,2424           |                |        |
|                               | Doktor                    | 221 | 213           | 3,4728           |                |        |
|                               | Diğer                     | 25  | 188,28        | 3,3252           |                |        |
| Davranışsal Etik Alt Boyutu   | Ebe                       | 82  | 236,01        | 3,5895           | 10,759         | 0,039* |
|                               | Hemşire                   | 26  | 242,12        | 3,6158           |                |        |
|                               | Eczacı                    | 29  | 232,57        | 3,5807           |                |        |
|                               | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 188,46        | 3,1969           |                |        |
|                               | Doktor                    | 221 | 208,46        | 3,4305           |                |        |
|                               | Diğer                     | 25  | 165,92        | 3,0580           |                |        |
| Karar Vermede Etik Alt Boyutu | Ebe                       | 82  | 217,98        | 3,5209           | 5,963          | 0,310  |
|                               | Hemşire                   | 26  | 242,54        | 3,5219           |                |        |
|                               | Eczacı                    | 29  | 223,83        | 3,4597           |                |        |
|                               | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 197,37        | 3,2438           |                |        |
|                               | Doktor                    | 221 | 214,33        | 3,4210           |                |        |
|                               | Diğer                     | 25  | 167,86        | 3,0268           |                |        |
| Etik Ölçeği Genel Boyutu      |                           | 82  | 225,89        | 3,5880           | 8,134          | 0,149  |
|                               | Ebe                       | 26  | 242,83        | 3,5838           |                |        |

|                                  |                           |     |        |        |        |        |
|----------------------------------|---------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|
|                                  | Eczacı                    | 29  | 230,21 | 3,4938 |        |        |
|                                  | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 188,07 | 3,2288 |        |        |
|                                  | Doktor                    | 221 | 212,31 | 3,4414 |        |        |
|                                  | Diğer                     | 25  | 167,76 | 3,1356 |        |        |
| İş ile Alakalı Motivasyon Ölçeği | Hemşire                   | 82  | 229,07 | 3,6168 | 11,068 | 0,000* |
|                                  | Ebe                       | 26  | 251,71 | 3,6946 |        |        |
|                                  | Eczacı                    | 29  | 186,28 | 3,3210 |        |        |
|                                  | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 178,42 | 3,3074 |        |        |
|                                  | Doktor                    | 221 | 214,2  | 3,5218 |        |        |
|                                  | Diğer                     | 25  | 198,48 | 3,4044 |        |        |
|                                  | Hemşire                   | 82  | 220,24 | 3,2479 |        |        |
| İş Dışı Motivasyon Ölçeği        | Ebe                       | 26  | 220,17 | 3,2458 | 5,873  | 0,319  |
|                                  | Eczacı                    | 29  | 187,22 | 3,1138 |        |        |
|                                  | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 180,5  | 3,1093 |        |        |
|                                  | Doktor                    | 221 | 220,76 | 3,2495 |        |        |
|                                  | Diğer                     | 25  | 197,7  | 3,1312 |        |        |
|                                  | Hemşire                   | 82  | 226,26 | 3,4321 |        |        |
|                                  | Ebe                       | 26  | 240,1  | 3,4688 |        |        |
| Motivasyon Ölçeği Genel Boyutu   | Eczacı                    | 29  | 185,09 | 3,2172 | 7,402  | 0,192  |
|                                  | Yardımcı Sağlık Personeli | 42  | 180,39 | 3,2079 |        |        |
|                                  | Doktor                    | 221 | 216,75 | 3,3856 |        |        |
|                                  | Diğer                     | 25  | 195,34 | 3,2672 |        |        |
|                                  | Hemşire                   | 82  | 226,26 | 3,4321 |        |        |
|                                  | Ebe                       | 26  | 240,1  | 3,4688 |        |        |
|                                  | Eczacı                    | 29  | 185,09 | 3,2172 |        |        |

\*0,05 için anlamlı farklılık Kurumdaki görev açısından davranışsal etik alt boyutu ve iş ile alakalı motivasyon alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0.05$ ). Diğer boyutlar için anlamlı farklılık belirlenmemiştir ( $p > 0.05$ ). Hemşire olarak çalışan personelin davranışsal etik alt boyutu ve iş ile alakalı motivasyon alt boyutu için anlamlı yüksek skora sahip olduğu görülmüştür.

## TARTIŞMA

Bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan 425 sağlık personeline yönelik olarak afet dönemlerinde etik yönetim yaklaşımlarının motivasyona etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarında etik yönetim davranışı algısının çalışanların motivasyonlarına tesirinin olumlu yönde olduğu görülmüştür. Buna göre, etik yönetim davranışı algısı çoğaldıkça motivasyon düzeylerinin de yükseleceği görülmüştür.

Benzer şekilde Vittel ve Davis (1991), Viswesvaran ve Deshpande (1996), Viswesvaran vd., (1998), Somers (2001), Koh ve Boo (2004), Elkins (2007), Pettijohn ve Taylor (2008), Çevirgen ve Üngören (2009), Fu, Deshpande ve Zhao (2011) ve Prottas (2013)'ın birlikte ortaya çıkardığı çalışmalarla benzerlik taşımaktadır. Etik ilke ve kuralların tatbik edilmesi, bir etik iklimin yaratılması, etik kodların iyileştirilmesinin yaygınlaşması; müdürlerin, personeller arasında seçicilik gösterme veya birini diğerine göre kayırma, hakaret ve yıldırma gibi etik olmayan hareketlerden kaçınılmasının personellerin motivasyon ve iş tatminleri üzerinde olumlu bir etki yapacağı görülmüştür.

İş etiğinin iş tatminine etkide bulunduğunu gösteren Elkins (2007), Awan, Abbas ve Qureshi (2012), kurumsal sosyal sorumluluğun sadece etik boyutunun iş doyumuna pozitif tesir ettiğini bildiren Lee vd., (2011) çalışmalarında da pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Wimbush ve Shepard (1994) ve Elçi (2005), etik iklimin yasal ve normatif yönleri ile sağlam niteliksel ve niceliksel performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

De Coninck (2010) tarafından yapılan bir araştırma, etik iklim ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eren ve Hayatoğlu (2011), etik iklimin iş performansını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Büte (2011) tarafından yapılan bir araştırma, etik iklimin bireysel performansı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Shin (2012) etik liderlik, etik iklim, iklim kuvveti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yaptığı çalışmada bulduğu sonuçta etik liderlik, etik iklimin ve ılımlı iklim gücünün etik iklim ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olduğunu göstermiştir.

Jaramillo ve arkadaşlarının (2013) araştırma sonuçları da etik iklimin iş performansını iyileştirdiğini göstermektedir. Karatepe (2013), çalışanların şirketin etik iklimi hakkında olumlu bir algıya sahip olduklarında işte daha iyi performans gösterdikleri sonucuna varmıştır. Aksoy (2013) tarafından yapılan araştırma da etik iklimin çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Demirtaş (2013), etik liderlik davranışının algılanan etik iklimler üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmalar etik liderliğin, bağımsız etik boyutu dışında,



etik iklimin alt boyutlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ve dolayısıyla örgütsel politik algıların aracılık rolü oynadığını öne sürmektedir

Philipp ve Lopez (2013), etik liderlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel yurttaşlık davranışı üzerine yaptıkları çalışmalarında, ilişkiye bağlılık ile örgütsel yurttaşlık davranışı ve etik liderlik arasında pozitif ilişkiler bulmuşlardır. Etik liderliğin yüksek olduğu zaman bu ilişkinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Buna ek olarak Alleyne ve arkadaşları (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kullanılan üç senaryodan ikisinde kadınların erkeklerden daha yüksek etik niyet düzeyine sahip olduğu saptanmış, bir senaryoda ise anlamlı bir fark saptanamamıştır ((Jones & Kavanagh, 1996); (Tse, 1997); (Shafer, 2001), (Singhapakdi A. M., 2000a); (Razzaque, 2002)(Alleyne, 2010)). Bu sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Alleyne vd. (2010) yaptığı bir araştırmada bazı yaş gruplarının etik niyetler açısından başkalarından farklı olduğu neticesine gelmiştir. Singhapakdi (2004) tarafından insanların etik konulara ilişkin davranışsal niyetlerinin eğitim düzeylerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada kısmi farklılıklar bulunmuştur. Bu çalışma, eğitim durumuna bağlı olarak etik yönetim algılarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Özdemir (2004) tarafından İstanbul'da bir üniversite hastanesinde 520 hemşire üzerinde yapılan sağlık sektörü motivasyonu araştırmasında, hemşirelerin motivasyon araçlarıyla orta düzeyde, yönetici-personel ilişkileriyle yüksek düzeyde, genel olarak orta düzeyde motivasyonla motive oldukları görülmüştür. Hemşireler %28,7 fiziksel kondisyon, %29,8 başarı, %46,0 maaş ve %34,4 sosyal aktiviteyi zayıf motivasyon araçları olarak bulmuşlardır. Hemşirelerin yönetici-çalışan ilişkisinde en yüksek motivasyon puanı yöneticinin hemşireye duyulan güveninde en düşük motivasyon puanı ise iş dışı sorunlarla ilgilenen yöneticiler için bulunmaktadır.

Dargahi ve arkadaşları (2012) İranlı sağlık çalışanlarının iş-yaşam kalitesi ve motivasyonları üzerine yaptığı çalışmada, yetersiz ücret ve ödül sistemlerinden, aşırı iş yükünden, iyileştirilmiş çalışma koşullarına duyulan ihtiyaçtan, örgütsel karar alma süreçlerine katılım eksikliğinden, kariyer eksikliğinden ve emeklilikten muzdarip olduklarından dolayı motivasyonlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, İstanbul da hizmet veren özel ve devlet hastanelerinde farklı görevlerde çalışan 425 sağlık personeline afet dönemlerinde sağlık kurumu yöneticilerine yönelik olarak etik yönetim yaklaşımlarının motivasyona etkisi regresyon analizi ve korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Ayrıca demografik özellikler için etik yönetim yaklaşımlarının ve motivasyonun anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmuştur.

Araştırmada; güvenilirlik kriteri Cronbach-Alpha (CA) değeri iklimsel etik alt boyutu için 0.904, davranışsal etik alt boyutu için 0.908, karar vermede etik alt boyutu için 0.906 ve etik yönetim genel boyutu için 0.908 olarak elde edilmiştir. İş ile alakalı motivasyon alt boyutu için 0.897, iş dışı motivasyon alt boyutu için 0.890 ve motivasyon ölçeği genel boyutu için 0.899 çıkmıştır. Hem alt boyutlar hem de genel boyutlara yönelik 0.70 değerinin üzerinde CA değeri elde edildiği için yapılan ankette iç tutarlık sağlanmıştır.

Korelasyon analizi sonucuna göre, iklimsel etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,4 ( $r=0,784$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %73,0 ( $r=0,730$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %78,4 ( $r=0,784$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ( $r=0,789$ ,  $p=0,000$ ), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ( $r=0,746$ ,  $p=0,000$ ) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ( $r=0,792$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre etik yönetim motivasyon üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ( $p<0.05$ ). Etik yönetim değişkeni çalışan motivasyonunu  $R^2 =\%71.6$  açıklama gücüne sahiptir. Etik yönetim algısı 1 br. arttığında motivasyon 0.844 br. artış göstermektedir. İş etiğinin iş tatminine etkide bulunduğunu gösteren Elkins (2007), Awan, Abbas ve Qureshi (2012), kurumsal sosyal sorumluluğun sadece etik boyutunun iş doyumuna pozitif yönde etki ettiğini bildiren Lee vd., (2011) çalışmalarında da pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir ( Akbaş 2010).

Etik kurallar ve standartlar, bir örgüt içindeki rolleri ve beklentileri tanımlar ve etik iklimi güçlendirmek için önemli araçlar olarak kullanılmaktadır. Bir örgüt içindeki etik iklimi güçlendirmek için etik kurallara sahip olmak yeterli değildir. Üst yönetim bu etik kurallara uymalı ve ilgili uygulamaları hayata geçirmelidir. Liderlerin örgütsel etkinlik ve verimliliği sağlamanın yanı sıra etik konulara duyarlı olmak, etik ilkeleri eyleme dönüştürmek ve çalışanlarına etik rol model olmak için adımlar atmaları öncelikli hedefdir. Kurumlarımızda çalışanların etik gibi hassas konularda birbirlerini uyabilecekleri, yöneticilerin çekinmeden dile getirebilecekleri demokratik bir iletişim ortamı sağlanması gereklidir. Hizmet içi eğitimlerinde iş etiği ilkeleri sürekli olarak vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitimine ek olarak etik değer temelli tutum geliştirme eğitimine yer verilmelidir. Bütün kuruluşlarda

olduğu gibi sağlık kuruluşlarında da iletişim çok önemlidir. Personeller arası, personelle kurum rehberi arası ve personelle hastalar arası iletişimin sorunsuz bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Çalışma ortamının fiziksel şartları işin ve personelin karakterine uygun şekilde olması gerekmektedir. Özellikle sağlık sektöründeki fiziki koşullar işin yapısına uygun tarzda oluşturulmalı çalışan performansı ve iş motivasyonu açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu alanda afet süreçlerini konu alan sağlık yönetimini inceleyen özgün çalışmaya rastlanmamıştır. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmış, sağlık çalışanları meşgul olduklarını belirterek katılım konusunda isteksiz davranarak çalışmaya isteksiz katılımları ve soruların yüzyüze sorularak tarafımızdan işaretlenmesi önemli bir kısıtı oluşturmuşlardır. Diğer önemli bir kısıtlılık çalışmanın sadece İstanbul ile sınırlı olması da önemli bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal.*, 14(5), 12-16.
- Du, Z., Wang, L., Cauchemez, S., Xu, X., & Wang, X. (2020). Risk for Transportation of 2019 Novel Coronavirus Disease from Wuhan to Other Cities in China. *Emerg. Infect. Dis.* 2020, 11.
- FDA. (2023). <https://www.fda.gov/drugs/drug-safetyand-availability>.
- Gong , J., Dong , H., & Xia , S. (2020). Correlation analysis between disease severity and inflammation-related parameters in patients with COVID-19 pneumonia. 25.
- Guan, W.-J., Liang, W.-H., Zhao, Y., Liang, H.-R., Chen, Z.-S., Li, Y., (2020). Comorbidity and its impact on 1,590 patients with COVID-19 in China. *A Nationwide Analysis.* medRxiv., 63
- Koblyakov , V. (2019). Ethical consciousness. Leningrad.: LSU, -223s.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee , D. (2009). Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job-Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63:20-26.
- Lepper, M., & Greene, D. (2016). *The hidden costs of reward.* New York: Psychology Press.
- Li , L., Huang , T., & Wang , Y. (2020). 2019 novel coronavirus patients' clinical characteristics, discharge rate and fatality rate of meta-analysis. . *J Med Virol* 2020; 92, 577-583.
- Li , L., Huang , T., & Wang , Y. (2020). 2019 novel coronavirus patients' clinical characteristics, discharge rate and fatality rate of meta-analysis. . *J Med Virol* 2020; 92, 577-583.
- Melé, D. (2005). Ethical Education in Accounting: Integrating Rules, Values and Virtues. . *Journal of Business Ethics*, 57:97-109
- Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior: Essential theories of motivation and leadership.* New York: Routledge.
- OECD. (2020). Organisation for Economic Co-operation and Development. . *OECD Interim Economic Assessment Coronavirus. The World Economy at Risk.* Paris, France.
- Oosterhout, v., Heugens, P., & Kaptein, M. (2006). The Internal Morality of Contracting: Advancing the Contractualist Endeavor in Business Ethics. *Academy of Management Review*, 521-539.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior.* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Sulke, S. (2011). Sağlık reformlarının Türk kamu hastanelerinin verimliliği üzerindeki etkileri. *İl Pazarları.* MPRA Kağıt No: 34643.
- Tosi, H., Mero, N., & Rizzo, J. (2000). *Managing Organizational Behaviour.* Cambridge, Massachusetts: Blackwell.