

## İş Ahlakı Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi: Özel Hastaneler Üzerine Bir Saha Araştırması (The Influence of Business Ethics Practices on Organizational Performance: A Field Research on Private Hospitals)

Abdulkadir ERTAŞ<sup>a</sup> Mehmet ORHAN<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Osmaneli Meslek Yüksekokulu, Bilecik, Türkiye. [abdulkadir.ertas@bilecik.edu.tr](mailto:abdulkadir.ertas@bilecik.edu.tr)

<sup>b</sup> Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Bilecik, Türkiye. [mehmetorhan01@gmail.com](mailto:mehmetorhan01@gmail.com)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Ahlak İş Ahlakı Performans Örgütsel Performans  Gönderilme Tarihi 18 Şubat 2022 Revizyon Tarihi 8 Mart 2022 Kabul Tarihi 15 Mart 2022  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Sağlık sektörü, ahlaki ilke ve kurallara en çok ihtiyaç duyulan sektörlerden biridir. Bu çalışma, hastanelerde iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansı nasıl ve ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. <b>Yöntem</b> – Bu çalışmada iş ahlakı; yöneticilerin ahlaki tutumları, çalışanların ahlaki tutumları ve hastanelerin ahlaki tutumları olmak üzere üç boyutta ele alınmış ve saha araştırması yapılmıştır. Veriler İstanbul’da özel hastanelerde çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık personellerinden 387 kişiden anket yoluyla elde edilmiştir. <b>Bulgular</b> – Araştırmada altı hipotez test edilmiştir. Bu hipotezlerden dördü kabul edilmiş ikisi reddedilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş ahlakı boyutlarından yöneticilerin ahlaki tutumlarının ve kurumun ahlaki tutumlarının örgütsel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Buna karşın iş ahlakının çalışanların ahlaki tutumları boyutunun örgütsel performans üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. <b>Tartışma</b> – Örgütsel performansı en çok etkileyen iş ahlakı boyutunun kurumsal ahlaki sorumluluklar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması ve çalışanların ve hastaların hakları konusunda yeterli hassasiyetin gösterilmesi örgütsel performansın göstergelerinden olan karlılığı, büyümeyi ve pazar payını olumlu yönde artıracığı söylenebilir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Ethics Business Ethics Performance Organizational Performance  Received 18 February 2022 Revised 8 March 2022 Accepted 15 March 2022  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – The health sector is one of the sectors where ethical principles and rules are most needed. This study was carried out to determine how and in what way business ethics practices influence organizational performance in hospitals. <b>Design/methodology/approach</b> – In this study, business ethics; The ethical attitudes of the managers, the ethical attitudes of the employees and the ethical attitudes of the institutions were handled in three dimensions and field research was conducted. The data is obtained from 387 doctors, nurses and other health personnel working in private hospitals in Istanbul through questionnaires. <b>Findings</b> – Six hypotheses were tested in the study. Four of these hypotheses were accepted and two were rejected. According to the results of the multiple regression analysis, it is determined that the ethical attitudes of the managers and the moral ethical of the institution from the dimensions of business ethics have a positive and significant influence on the organizational performance. On the other hand, it has been determined that the ethical attitudes dimension of business ethics has a positive but non-significant influence on organizational performance. <b>Discussion</b> – It has been determined that the business ethics dimension that influences organizational performance the most is corporate ethical responsibilities. It can be said that non-discrimination among employees and showing sufficient sensitivity to the rights of employees and patients will positively increase profitability, growth and market share, which are indicators of organizational performance.

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Ertas, A., Orhan, M. (2022). İş Ahlakı Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi: Özel Hastaneler Üzerine Bir Saha Araştırması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 905-918.

## 1. Giriş

Örgütsel performans açısından kurumlar, kârlılığını artırmak, büyümeyi hızlandırmak, hizmet kalitesini ve rekabet gücünü artırmak için birtakım çabalar göstermektedirler. Bu çabalardan birisi de iş ahlakı açısından kurumun, yöneticilerin ve çalışanların ahlaki sorumluluklarının artırılması yönündeki çabalardır. Literatürde konuya ilişkin çalışmalara rastlamak mümkündür. Geçmiş araştırmalar, temel değerlerin ve inançların örgütsel karar vermeyi ve performansını önemli ölçüde etkilediği yönündedir (Jin ve Drozdenko, 2009). Sonuç olarak, bir işletmenin çalışanları, müşterileri, satıcıları, bayileri, çevre ve faaliyet gösterdiği topluluklar üzerindeki etkisi, örgütsel performansın önemli ölçütlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Verschoor, 1999).

Birçok sektörde yöneticiler, çalışanların istihdamında ve yönetiminde adil olabilmek için mücadele ederler. Ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi, performansın değerlendirilmesi, şikayetlerin dikkate alınması, sendikalaşma çabalarına destek olunması, çalışanların kişilik haklarının korunması, iş yerinde mobbing ve tacize karşı önlemlerin alınması vb. durumlar iş ahlakına sahip bir kurum olmanın temel unsurlarıdır (Demir ve Acar, 2014). Sağlık sektörü de bir iş koludur, fakat diğer iş kollarından farklıdır. Çünkü sağlık kurumlarının temel amacı, bireylerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak ve toplum sağlığını geliştirmektir. Hastanelerde iş ahlakı sadece yatak başında verilen kararlarla ilgili bir durumdan ibaret olmaması gerekir. Bununla birlikte yönetim anlayışında ve yönetim kurullarında alınan kararlarda da iş ahlakı uygulamalarına ihtiyaç vardır (Doğan, 2009). Hastanelerde iş ahlakı, hastane yöneticilerinin sağlık hizmeti sağlayıcıları, işverenler ve toplum hizmeti kuruluşları olarak rolleriyle yüzleşirken, en yüksek ahlaki standartları elde etmelerine yardımcı olabilecek bakış açıları sunar. Öncelikle sağlık kuruluşlarında iş ahlakı konularını ele almak, ilgili yasa ve yönetmeliklere uymakla başlar. Hastanelerin, hasta haklarına, kaynakların dikkatli yönetimine ve çalışanlar için çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanması performansı da olumlu yönde etkiler (Weber, 2001).

İş ahlakının örgütsel performansa etkisini ortaya koyan ampirik çalışmalar azdır. Literatüre katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada hastanelerde iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansa etkisi incelenmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İş Ahlakı

Ahlak, yapılan her işin bir parçası olmuştur ve işletmeler için de ahlaktan söz etmek ne yenidir ne de insan çabasının başka herhangi bir alanında ahlaktan söz etmekten farklıdır. Çünkü hayatın diğer alanlarında hoş karşılanmayan ve izin verilmeyen gayr-i ahlaki bir tutum ve davranış işletme içerisinde de hoş karşılanmayacak ve izin verilmeyecektir. İş dünyasında ahlakın tarihi, işin başlangıcına kadar uzanan uzun bir tarihe sahiptir (De George, 1987). İbn-i Haldun'un Mukaddime adlı eserinin ikinci cildinde iş ahlakı ile doğrudan ilişkili önemli tespitleri vardır (Arslan, 2019). Yunan filozof Aristoteles ahlak ve iktisat kavramını bir bütün olarak değerlendirmiş ve her iki kavramı da hayata uyarılmanın bir parçası olarak görmüştür. Fakat iş ahlakı kavramı 1970'lerden itibaren yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır (Luetge, 2015). 1985 yılına gelindiğinde iş ahlakı kavramı, hala tanımlanma sürecinde olmasına rağmen akademik bir alan haline gelmiştir. Üniversitelerde "İş Ahlakı" adıyla dersler ve çok sayıda çeşitli kurslar düzenlenmiştir (De George, 1987). İş dünyasında, bir zamanlar neredeyse tamamen dolandırıcı davranış veya işyeri personel sorunları ile ilgilenen ahlaki sorunlar, giderek daha da karmaşık bir hal almıştır. Çevreye karşı artan endişe, bütün endüstrisindeki vakalar ve sağlık sektöründe göğüs implantı vakalarına karışan şirketler, menkul kıymet piyasalarındaki yasa dışı faaliyetler, bazı sektörlerde meydana gelen çocuk işçi çalıştırma iddiaları, işletme eğitiminde ahlaka verilen önemin artması müfredat ve sosyal açıdan sorumlu yatırım araçlarının sayısındaki artış, toplumda iş ahlakı konusundaki endişelerin önemini arttırdığını göstermektedir (White, 2001). Bununla birlikte iş dünyasının küreselleşmesi, ticari kuruluşların büyüklüğündeki ve gücündeki önemli artış ve faaliyetlerinin hızı ve kapsamı nedeniyle yeni insan hakları sorunları da ortaya çıkmıştır (Brenkert, 2016).

İş ahlakı, iş alanında ortaya çıkan ahlaki sorunlar, normlar ve değerlerle ilgilenen bir disiplindir. Bu nedenle, diğer disiplinlerle, özellikle ekonomi ve sosyal bilimlerle arasında bir ilişki ve etkileşim söz konusudur (De George, 1987; Luetge, 2015). İş ahlakı, işletmeleri sosyolojik, psikolojik ve diğer sosyal bilimsel bakış açılarından inceleyenlerin sağladığı somut tanımlayıcı bileşenlere ihtiyaç duyar; işletme profesörleri tarafından sağlanan organizasyon, yönetim ve ticari faaliyet teorilerine ihtiyaç duyar; filozoflar ve ilahiyatçılar tarafından sağlanan ahlaki normların ve normatif teorilerin sistematik olarak geliştirilmesini ve

uygulanmasını gerektirir (De George, 1987). Hatta alan o kadar geniştir ki sadece iş ahlakı adıyla çıkan bilimsel dergiler var ve iş ahlakı ile ilgili sosyal bilimler dergilerinde çok sayıda çalışma yer almaktadır (Moriarty, 2008).

İş ahlakı, küreselleşmiş bir toplumda işletmelerin sorumluluk, ahlak ve meşruiyet teorisi ve uygulaması olarak tanımlanmaktadır. Filozoflar ahlakın amacını insanların birlikte adil bir şekilde güzel bir yaşam sürmesi olarak ifade etmektedirler. İş ahlakı ise, bu amacı kurumlara, organizasyonlara ve kurumlardaki diğer profesyonel yaşam koşullarına uygular. Örgütsel düzeyde, iş ahlakı, kurum ve kuruluşların ahlak eylem teorisi ile ilgilenir (Rendtorff, 2012). İşletme, mal ve hizmetlerin değiş tokuşu ise, o zaman iş ahlakı, mal ve hizmetlerin maksatlı alışverişini içeren faaliyetlerin ahlaki yönlerinin incelenmesi olarak anlaşılabilir. Bu duruma üretim, dağıtım, pazarlama, satış ve tüketim dahildir (Moriarty, 2008). İş ahlakı, insanların iş yaşamındaki ahlaki sorunlara daha sistematik bir şekilde yaklaşmalarına yardımcı olur. Ancak iş ahlakının varlığı kimseyi ahlaki yapmaz. İş ahlakı, uygulamaya dönük öneme sahip bir alandır ve öğrendiklerini uygulamaya koymak, üzerinde çalışanlara kalmıştır (De George, 1995).

Yapılan araştırmalarda ahlak, değerler ve sorumluluk kavramlarının sürekli gündemde tutulması işletmelerin bu kavramları içselleştirebilmesi için gerekli olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, tüketici grupları ve genel olarak toplum için, iyi ahlakın sonucunun iyi bir iş olduğunu göstermektedir. Bir araştırmada katılımcıların %47'si bir mal ya da hizmeti iş ahlakına sahip işletmelerden alabileceğini belirtmiş, %70'i fiyatı ne olursa olsun sosyal sorumluluk sahibi olmayan işletmelerden alışveriş yapmaktan çekindiklerini belirtmişlerdir. Çalışanlar üzerinde yapılan başka bir araştırmada, çalışanların %86'sı işletmelerinin sahip olduğu iş ahlakı sayesinde işletmelerine karşı örgütsel bağlılıklarının güçlü olduğu ifade edilmektedir (Joyner ve Payne, 2002). Bu durum iş ahlakının işletmeler için ne kadar hayati bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

## 2.2. Sağlık Hizmetlerinde İş Ahlakı

Sağlık hizmetlerinde ve sağlık kurumlarının yönetiminde mevcut olan bazı ahlaki konular son zamanlarda daha fazla dikkat çekmektedir. Sağlık hizmetlerinde iş ahlakı gelişmekte olan bir alandır (Coşkun, 2014). Görünüşe göre, Sağlık Hizmeti Kuruluşlarının Akreditasyonu Ortak Komisyonunun (JCAHO) yakın zamanda geliştirilen kurumsal ahlak standartlarını karşılama ihtiyacından esinlenen birçok sağlık kurumu artık bir "örgütsel etik kod" geliştirmektedir. Bu komisyon, hastanelerin özellikle pazarlama, kabul, transfer, taburcu olma işlemleri ve fatura işlemleri ile ilgili ahlaki uygulamaları tanımlayan bir koda sahip olmasını ve bu kurallara göre çalışmasını istemektedir. Kurallar, hastanelerin sağlık hizmetlerini "dürüst, nezih ve uygun bir şekilde" yürütmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Weber ve Darr, 2000).

Sağlık sektöründe yer alan kurumların ana hedeflerinden biri toplumların ve bireylerin sağlık düzeylerini yükseltmek ve korumaktır. Bu nedenle birçok ülkenin ekonomisinde ve sayısız bireyin yaşamında hayati bir rol oynarlar. Dünyada sağlık kuruluşları, yönetimlerini kâr amacı gütmeyen iş modelinden kâr amacı güden bir iş modeline doğru kaydırmaktadır (Ocak vd., 2017). Sağlık hizmetlerinin şirketleşmesine karşı çıkanlar, kâr amacı güden hastanelerin ahlaki açıdan ve adil olarak sağlık hizmeti sunumunun zayıflayacağını düşünmektedirler (Gilmartin ve Freeman, 2001). Kuruluşlar / topluluklar / bireyler ve sağlık kuruluşları arasındaki ilişkilere dayanan örgütsel yapıdaki bu değişiklikler, şiddetli rekabet ortamında hayatta kalmanın veya rekabet avantajı elde etmenin doğasında olan baskılara neden olmaktadır. Bu baskı, ahlaki anlamda kritik sorunlara sebep olabilir. Artan ilaç maliyetleri, sigorta masrafları ve maliyetleri en aza indirmek için hemşirelerin, eczacıların ve laboratuvar teknisyenlerinin kritik pozisyonlarındaki personel sorunları iş ahlakı uygulamalarının sağlık hizmetlerinde ne denli önem arz ettiğini ortaya koymaktadır (Ocak vd., 2017). Ayrıca sağlık kurumlarının, hastanın menfaati ile kurumun veya doktorun menfaati arasındaki olası çatışmalara odaklanması gerekebilir. Doktor tavsiyeleri ve ilaç şirketlerinin pazarlama uygulamaları, olası çatışmaların olduğu iki önemli alandır (Weber, 1990). Dolayısıyla sağlık yönetiminde iş ahlakının herhangi bir sistematik değerlendirmesinde üzerinde düşünülmesi gereken en temel sorunlardan biri, sağlık hizmetlerinin doğasıdır. Sağlık sektörü amaç, sağlanan hizmet türü, yönelim ve güdüler açısından diğer birçok işletmeden farklılık arz etmektedir. Sağlık kuruluşları kâr amacı gütmese de gütmese de odağında insan unsuru olduğu için yapılan işlemlerin iş ahlakına uygun olması gerekmektedir (Weber ve Darr, 2000).

### 2.3. Örgütsel Performans

Performans, bir çalışanın çalıştığı işyerinde görevin başarıma derecesini ifade etmektedir. Performans kavramı üzerine birçok araştırmacının farklı düşünceleri vardır. Çoğunlukla araştırmacılar, işlem verimliliği ile girdi ve çıktı verimliliği ölçümlerinin aralığını ifade etmek ve iyileştirme konularını tanımlamak için performans kavramını kullanmışlardır (Stannack, 1996). Örgütsel performans, stratejik yönetim literatürünün merkezinde yer alır (Luo vd., 2012; Venkatraman ve Ramanujam, 1986) ve yönetim araştırmalarının en önemli yapılarından biridir (Richard vd., 2009). Örgütsel performans, hem KOBİ'ler için hem de büyük kurumlar için amaç ve hedeflere ulaşmanın önemli bir göstergesidir (Hong vd., 2021). İşletmeler ve endüstriler arasında anlamlı karşılaştırmalar yapmayı da sağlar (Richard vd., 2009). Örgütsel performans kavramı ile ilgili de literatürde karmaşıklık vardır. Araştırmacılar örgütsel performans ile ilgili farklı değişkenlerin üzerinde durmuşlardır (Seashore ve Yuchtman, 1967). Örgütsel performans, örgüt kaynakları kullanılarak hedeflerin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilme yeteneğidir. Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak örgütsel performans olarak ifade edilmektedir (Daft, 2016). Dolayısıyla örgütlerin başarısının yüksek öz sermaye getirisi gösterdiğini ve bunun iyi çalışan performans yönetim sisteminin kurulmasıyla mümkün olacağı söylenebilir (Shahzad vd., 2012). Bir örgütsel sistemin performansının yedi performans kriteri arasında karmaşık bir ilişkisi vardır. Bu kriterler; etkililik, verimlilik, kalite, üretkenlik, çalışma yaşamının kalitesi, yenilikçilik ve kârlılıktır (Rolstadås, 1998). Bu kriterler sağlandığı takdirde bir değer ortaya çıkacaktır ve insan sermayesi bu değeri sağlayan anahtar bir kaynaktır. Yapılan araştırmalar, etkili bir insan kaynakları yönetiminin bireysel ve örgütsel performansı artırdığını ortaya koymaktadır (Den Hartog vd., 2012; Lado ve Wilson, 1994).

Hastaneler, bütüncül ve hasta merkezli bakım yoluyla insan sağlığını geliştirmeyi amaçlayan hizmet sunumlarına odaklanan kurumlardır. Kaynakların varlığı, bilgi ve beceri düzeyi ve hizmetlere erişilebilirlik gibi faktörler, sağlık hizmetlerinin sunulmasını etkiler (Özkan, 2017). Sağlık hizmeti ihtiyacının karşılanması için hem uygun maliyet hem de erişilebilir uygun kaynak bulmak önem arz etmektedir. Artan ihtiyaçlar ve beklentiler, hastane performanslarının genel bir değerlendirmesini gerektirir (Şantaş vd., 2016). Hastanelerin örgütsel performans göstergelerinin belirlenmesi konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, hasta merkezliliğinin, etkililiğin, verimliliğin, sürdürülebilirlik, uygunluk ve erişilebilirliğin hastanelerin örgütsel performansında kullanılan göstergeler olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan başka bir çalışmada ise bu göstergelere ek olarak yeni teknolojilerin kullanılabilirliği de ifade edilmiştir (Carini vd., 2019).

### 2.4. İş Ahlakı- Örgütsel Performans İlişkisi

Literatürde farklı sektörler üzerinde iş ahlakı ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar vardır. Bu çalışmalarda ahlakın örgütsel performansa pozitif etkisinin olduğu vurgulanmaktadır (Akhavan vd., 2014). Ahlaki ilkelere sahip olan çalışanların performanslarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Elçi ve Alpkın, 2009; Wu, 2002; Zaim, 2013). İş yaşamında ahlaki değerler üzerine yapılan araştırmalarda iş yaşamındaki ahlaki değerlerin öncülleri "çalışanlar, liderlik, örgüt ve çevre" olarak ortaya konmuş ve iş yaşamındaki ahlaki değerlerin iş tatmini, işten ayrılma niyetleri, bağlılık, sadakat ve ahlaki olmayan davranışlar üzerinde önemli bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalarda, çalışanların iş yaşamındaki ahlaki değerlere duyarlılığı, iş tatmini, örgüte güven, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ile pozitif olarak ilişkilendirilmiştir (Farouk ve Jabeen, 2018; Jaramillo vd., 2006). Yöneticilerin ahlaki ilkelere göre liderlik yapmasının da örgütsel performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Dolayısıyla örgütlerin başarısı için ahlaki ilkeler oluşturması kendisine rekabet avantajı sağlayacaktır (Hitt ve Collins, 2007; Liman vd., 2019). İş ahlakı ilkelerinin örgüt içerisinde içselleştirilmesi çalışanların motivasyonunu da artıran bir unsurdur. Bu durum da performansı pozitif olarak etkiler (İlhan, 2009).

İş ahlakına uygun olmayan kararların genellikle kuruluşların finansal performansını olumsuz etkilediğine ilişkin yapılmış çalışmalar da vardır. Bu çerçevede yapılan bir çalışmada güçlü ahlaki ilkelere sahip işletmelerin paydaşlarının memnuniyet derecesinin arttığı bu durumda işletmenin finansal performansını olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Berrone vd., 2007). Başka bir çalışmada iş ahlakının ve sosyal olarak sorumlu davranışların örgütsel bağlılığı ve finansal performansı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. (Verschoor, 1998; Wu, 2002). Aynı zamanda sosyal olarak sorumlu ve ahlaki ilkelere sahip

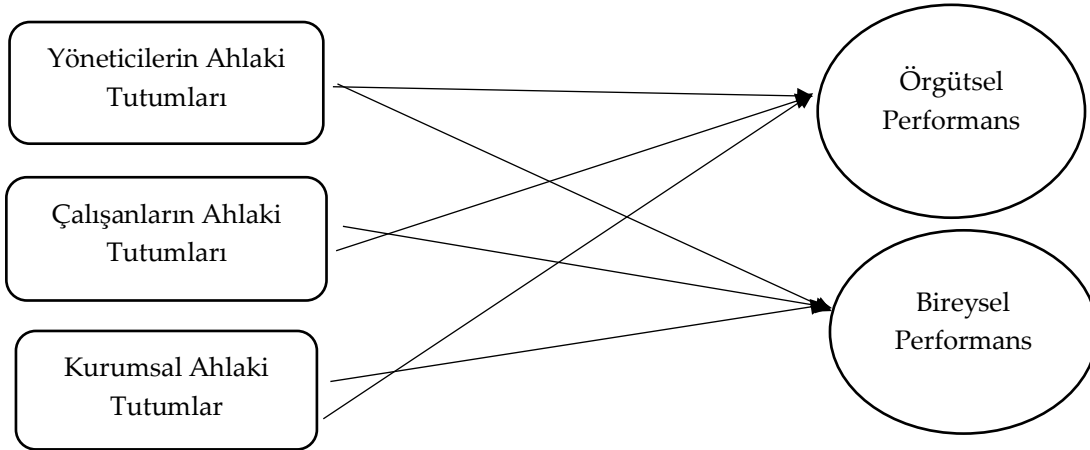
işletmelerin pazar payı, karlılık, örgütsel bağlılık, etkinlik ve müşteri memnuniyet oranları daha yüksektir (Jin ve Drozdenko, 2009). Bu yüzden örgütler, iş ahlakına elverişli bir ortam oluşturmak ve sosyal olarak sorumlu davranışları sürdürmek durumundadır (Farouk ve Jabeen, 2018).

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Model ve Hipotezi

Sağlık hizmetlerinde ahlak kavramı yeni bir olgu değildir. Hipokrat yemininden beri, sağlık hizmetine ihtiyaç duyan insanların ihtiyaçlarını karşılamada sağlık çalışanlarının ahlaki yükümlölükleri gündemdeki yerini korumuştur. Bununla birlikte sağlık hizmetlerinde meydana gelen teknolojik gelişmeler, hizmetin sunumunda meydana gelen değişiklikler, artan maliyetler, genişleyen bilgi sistemleri ve verilen tedavi kararlarının karmaşıklığı ahlaki ikilemlerin de artmasına neden olmaktadır (Blumenfield ve Lowe, 1987). Ayrıca iş ahlakının örgütsel performansa etkisini ortaya koyan ampirik çalışmalar da azdır. Literatüre katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada hastanelerde iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansa etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmada iş ahlakı; yöneticilerin ahlaki tutumları, çalışanların ahlaki tutumları ve hastanelerin ahlaki tutumları olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Elçi ve Alpkan (2008) yaptıkları bir çalışmada iş ahlakının örgütsel bağlılığa ve performansa olumlu etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer bir çalışmada Bayraktaroğlu ve Yılmaz (2012) iş ahlakı ilkelerini benimseyen örgütlerin performanslarının yükseleceğini vurgulamaktadır. Bu bilgilerin yardımıyla iş ahlakı uygulamaları ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada oluşturulan hipotezler řu şekildedir:



Şekil 1. Araştırmanın modeli

H<sub>1</sub> İş ahlakı boyutlarından yöneticilerin temel ahlaki sorumlulukların örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub> İş ahlakı boyutlarından çalışanların temel ahlaki sorumlulukların örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub> İş ahlakı boyutlarından kurumsal ahlaki sorumlulukların örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H<sub>4</sub> İş ahlakı boyutlarından yöneticilerin temel ahlaki sorumlulukların bireysel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H<sub>5</sub> İş ahlakı boyutlarından çalışanların temel ahlaki sorumlulukların bireysel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H<sub>6</sub> İş ahlakı boyutlarından kurumsal ahlaki sorumlulukların bireysel performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bulunan özel hastanelerde farklı düzeylerde çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık personelleri oluşturmaktadır. İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nün Nisan 2021 verilerine göre İstanbul'da toplamda 190 tane özel hastane vardır. TÜİK 2019 verilerine göre ise, İstanbul'da özel hastanelerde toplam 36.650 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Ancak çalışmada bütün çalışanlara erişmek maliyet ve zaman sınırı açısından mümkün değildir. Bu yüzden evreni temsil eden örneklem sayısı basit tesadüfi örneklem formülü ile belirlenmiştir. Bu formüle göre örneklem sayısı 379,92 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada eksiksiz bir şekilde 387 adet anket elde edilmiştir.

Bu araştırmaya başlamadan önce Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığına başvuru yapılmıştır. Etik kurul başkanlığı 08.11.2021 tarih ve 56695 sayılı toplantısında "*İş Ahlakı Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi: Özel Hastaneler Üzerine Bir Saha Araştırması*" adlı araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna karar vermiştir. Alıntılar bilimsel kurallara uygun olarak yapılmıştır. Ayrıca araştırmada katılımcıların gönüllülüğü esas alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, saha araştırması yapılmış ve birincil veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Yapılan literatür taramasında çalışmanın konusuna uyan bir ölçeğe ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan soru formu İş Ahlakı ve Örgütsel Performans ölçekleri ile sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik soruları kapsayan üç bölümden oluşmaktadır. Ölçek Zaim (2012) tarafından geliştirilmiştir. Yapılan pilot çalışmalardan sonra gerekli görülen düzeltmelerle 2013 yılında son şeklini almıştır (Zaim, 2013). Ölçek, iş ahlakı ve performans ile ilgili toplam 48 maddeden oluşmaktadır. Tarım ve arkadaşları (2014) ölçeği kullanırken 6. ve 48. maddelere yanıtma önyargısını azaltmak amacıyla yer vermiş ve puanlamada hesaplamamıştır. Dolayısıyla ölçek puanı 46 madde üzerinden hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise aynı ölçeği kullanmak için yapılan etik kurul başvurusunda ölçeğin 1. ve 30. Maddesi heyet tarafından etik açıdan uygun görülmediği için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu yüzden bu çalışmada da ölçek 46 maddeden oluşmuştur. Katılımcılardan anketin maddelerine cevap verirken 5'li Likert ölçeğini kullanmaları talep edilmiştir. Yapılan pilot çalışmada güvenilirlik için hesaplanan Cronbachs Alpha değerinin 0,811 olduğu görülmüştür. Tarım ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada ise ölçeğin güvenilirliği 0,98 olarak hesaplanmıştır. Pilot çalışmasından sonraki anket uygulaması 2021 yılının Aralık ayında gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Özel hastanelerde iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performans üzerine etkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılan çalışmanın sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 23.0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik bilgisayar yazılım programı kullanılmıştır. Çalışmanın amacı dikkate alındığında hipotezleri test etmek için tanımlayıcı istatistikler ve çoklu regresyon analizi gibi istatistiksel analizlerle hipotezler test edilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda ulaşılan bulgular mevcut alan yazın ile karşılaştırılarak araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

## 4. Bulgular

### 4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik değişkenlere ait istatistikler Tablo 1’de sunulmaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	186	48,1
	Erkek	201	51,9
Yaş	18-30	114	29,5
	31-40	172	44,4
	41+	101	26,1
Medeni Durum	Bekar	191	49,4
	Evli	196	50,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	32	8,3
	Ortaöğretim	28	7,2
	Önlisans	90	23,3
	Lisans	213	55,0
	Lisansüstü	24	6,2
Göreviniz	Doktor	74	19,1
	Hemşire	125	32,3
	Diğer Sağlık Personeli	188	48,6
Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	141	36,4
	2-5 yıl arası	173	44,7
	6+	73	18,9
<b>Toplam</b>		<b>387</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan katılımcılardan %51,9’u kadın, %48,1’i erkektir. Katılımcıların %84,5’i üniversite mezunudur. Anket çalışmasına katılanların %44,4’ü 31-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların %19,1’i doktor, %32,3’ü hemşire ve %48,6’sı diğer sağlık personellerinden oluşmaktadır. Çalışma süreleri dikkate alındığında ise, katılımcıların %36,4’ü 1 yıl ve daha az bir süre ile buldukları hastanede çalışan olduklarını, %44,7’si 2-5 yıl arası çalışan olduklarını %18,9’u 6 yıl ve daha fazla süredir buldukları hastanelerde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

### 4.2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Analiz öncesinde verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağılımını öğrenmek için yapılan analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2,0 ve -2,0 arasında bir değer olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Yapılan normallik testinde çarpıklık ve basıklık sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Tablo 2’de normallik testi sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Normallik Testi Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

		İstatistik	Standart Hata
Yöneticilerin Ahlaki Tutumları	Skewness	,511	,124
	Kurtosis	-,496	,247
Çalışanların Ahlaki Tutumları	Skewness	-,164	,124
	Kurtosis	-,279	,247
Kurumsal Ahlaki Tutumlar	Skewness	-,157	,124
	Kurtosis	,477	,247
Örgütsel Performans	Skewness	,116	,124
	Kurtosis	-,076	,247
Bireysel Performans	Skewness	-,122	,124
	Kurtosis	,052	,247

Araştırmada iş ahlakı boyutları ile örgütsel performans ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları ise Tablo 3'te görülmektedir. Veriler normal dağılıma sahip olduğu için Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir.

**Tablo 3.** Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	
1	<b>Yöneticilerin</b>						
	<b>Ahlaki</b>	Pearson Correlation	1	,581**	,606**	,459**	,437**
	<b>Tutumları</b>	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
2	<b>Çalışanların</b>	N	387	387	387	387	387
	<b>Ahlaki</b>	Pearson Correlation	,581**	1	,363**	,318**	,370**
	<b>Tutumları</b>	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
3	<b>Kurumsal</b>	N	387	387	387	387	387
	<b>Ahlaki</b>	Pearson Correlation	,606**	,363**	1	,476**	,193**
	<b>Tutumlar</b>	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
4	<b>Örgütsel</b>	N	387	387	387	387	387
	<b>Performans</b>	Pearson Correlation	,459**	,318**	,476**	1	,219**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
5	<b>Bireysel</b>	N	387	387	387	387	387
	<b>Performans</b>	Pearson Correlation	,437**	,370**	,193**	,219**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	387	387	387	387	387	

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

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre iş ahlakı boyutları ile hem örgütsel performans hem de bireysel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Boyutlar arasındaki en yüksek ilişkinin kurumsal ahlaki tutumlar ile örgütsel performans ( $r=,476$ ,  $p<,001$ ) ve yöneticilerin ahlaki tutumları ile örgütsel performans ( $r=,459$ ,  $p<,001$ ) ve bireysel performans ( $r=,437$ ,  $p<,001$ ) arasındaki ilişki olduğu fakat orta derecede bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç kurumsal ahlaki tutumlar arttıkça örgütsel performansın da yükseldiğini aynı zamanda yöneticilerin ahlaki tutumları arttıkça da örgütsel ve bireysel performansın yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca çalışanların ahlaki tutumları ile örgütsel performans ( $r=,318$ ,  $p<,001$ ) ve bireysel performans ( $r=,370$ ,  $p<,001$ ) arasındaki ilişkinin de pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışanların ahlaki tutumları arttıkça örgütsel ve bireysel performanslarının da artacağı söylenebilir.

### 4.3. İş Ahlakının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi

Araştırma hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada iş ahlakı boyutlarının örgütsel performans üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmektedir. Modelde bağımlı değişken örgütsel performans, bağımsız değişkenler ise sırasıyla yöneticilerin ahlaki tutumları, çalışanların ahlaki tutumları ve kurumsal ahlaki tutumlardır.



**Tablo 4.** İş Ahlakı Boyutlarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonucu

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata				Tolerans Değeri	VIF Değeri	Koşul İndeksi
Yöneticilerin Ahlakı Tutumları	,258	,071	,228	3,647	,000	,482	2,073	28,626
Çalışanların Ahlakı Tutumları	,074	,055	,072	1,344	,180	,662	1,511	38,380
Kurumsal Ahlakı Tutumlar	,252	,044	,311	5,695	,000	,633	1,581	49,572
R					,525			
R <sup>2</sup>					,276			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>					,270			
Tah. Std. H.					,26243			
F <sub>(3,383)</sub>					48,603			
Anlam Düz.					,000			

\*p<0,05 \*\*p<0,01

Analiz sonuçlarına göre, VIF değerleri 1,581-2,073 arasında olup, en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan oldukça düşüktür. Tolerans değerlerine bakıldığında en düşük 0,482'dir ve alt sınır olan 0,10'dan yüksektir. Tablo 4'te verilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş ahlakı boyutlarının örgütsel performans üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyi dikkate alındığında pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş ahlakı boyutlarının örgütsel performansa ait varyansın %27'sini açıkladığı görülmektedir (Düz. R<sup>2</sup>=0,270; F<sub>(3,383)</sub>=48,603; p<0,01). Araştırma bulguları dikkate alındığında, iş ahlakı boyutlarından yöneticilerin ahlakı tutumlarının ( $\beta = ,228$ ; p<0,01) ve kurumun ahlakı tutumlarının ( $\beta = ,311$ ; p<0,01) örgütsel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla H<sub>1</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın iş ahlakının çalışanların ahlakı tutumları boyutunun ( $\beta = ,072$ ; p>0,05) örgütsel performans üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu yüzden H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmemektedir.

Bu sonuçlar çalışma yaşamında ahlakı konuların özellikle de meslek ahlakının sadece manevi bir anlamı olmadığını aynı zamanda örgütsel performansı da olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışmanın literatüründe, iş ahlakının performans üzerindeki etkisine ilişkin daha önce yapılan araştırmalarda birbirine benzer ve birbirinden farklı sonuçların olduğu ifade edilmiştir. Yani her iki kavram arasında olumlu ilişki olduğunu ortaya koyan ampirik çalışmalar olduğu gibi anlamlı bir ilişki tespit edemeyen çalışmalar da vardır (Zaim, 2013).

**Tablo 5.** İş Ahlakı Boyutlarının Bireysel Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonucu

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata				Tolerans Değeri	VIF Değeri	Koşul İndeksi
Yöneticilerin Ahlakı Tutumları	,377	,061	,403	6,206	,000	,482	2,073	28,626
Çalışanların Ahlakı Tutumları	,151	,047	,177	3,197	,002	,662	1,511	38,380
Kurumsal Ahlakı Tutumlar	-,077	,038	-,115	-2,033	,043	,633	1,581	49,572
R					,468			
R <sup>2</sup>					,219			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>					,213			
Tah. Std. H.					,22496			
F <sub>(3,383)</sub>					35,884			
Anlam Düz.					,000			

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01

Tablo 5'te verilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş ahlakı boyutlarının bireysel performans üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyi dikkate alındığında pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş ahlakı boyutlarının bireysel performansa ait varyansın %21'ini açıkladığı görülmektedir (Düz. R<sup>2</sup>=0,213; F<sub>(3,383)</sub>=35,884; p<0,01). Araştırma bulguları dikkate alındığında, iş ahlakı boyutlarından yöneticilerin ahlakı tutumlarının ( $\beta = ,403$ ; p<0,01) ve çalışanların ahlakı tutumlarının ( $\beta = ,177$ ; p<0,01) bireysel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla H<sub>4</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın iş ahlakının kurumun ahlakı tutumları boyutunun ( $\beta = -,115$ ; p>0,05) örgütsel performans üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu yüzden H<sub>6</sub> hipotezi desteklenmemektedir.

Bu sonuçlar gerek yöneticilerin gerekse de çalışanların ahlakı sorumluluklarını yerine getirmeleri bireysel anlamda performansı artırdığı söylenebilir. Yöneticilerin çalışanlara adil davranması, sabırlı, ilkel ve ölçülü tutum içerisinde olması ve aynı zamanda çalışanların da dürüst, çalışkan, saygılı ve iletişime açık olması durumunda hem yöneticilerin hem de çalışanların memnuniyetinin ve kurum aidiyetinin artacağı, daha fazla değer üretme çabası içerisinde girecekleri ve bireysel performanslarının artacağı söylenebilir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Performans kavramının, literatürde genellikle maddi unsurlarla ölçüldüğü görülmektedir. Özellikle de kâr açısından yapılan değerlendirmeler oldukça fazladır (Thomas, 1990). Son yirmi yıllık zaman dilimi içerisinde iş ahlakı ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların literatürde görünür hale gelmeye başladığı da bir gerçektir. Hastanelerde iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansı yordayıp yordamadığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada iş ahlakı uygulamalarının örgütsel performansı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği varsayılmıştır. Bu varsayımı ölçmek amacıyla tasarlanan araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet yürüten özel hastaneler oluşturmuştur. Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya Anadolu Yakasında yer alan özel hastanelerde çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık personelleri katılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi, iş ahlakı boyutlarının örgütsel performansı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Aynı şekilde analiz sonucunda, iş ahlakı boyutlarının bireysel performans üzerinde de pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın temel varsayımı

desteklenmiştir. Sadece çalışanların ahlaki sorumluluklarının örgütsel performans üzerinde anlamlı ilişkisinin olmadığı (H<sub>2</sub>) ve aynı zamanda kurumların ahlaki sorumluluklarının bireysel performans üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahip olduğu (H<sub>6</sub>) bulunmuştur. Ahlaki kurallar hakkındaki farkındalık ahlaki davranışla sonuçlansa bile, çoğu zaman çalışanlar iş ahlakına ilişkin kurallardan habersizdirler (Farouk ve Jabeen, 2018). Kurumsal ahlaki sorumluluklar açısından hastanede hastaların ve çalışanların hakları konusunda hassasiyet gösterilmesi, hastaya sunulan hizmet konusunda doğru ve yeterli bilgilerin verilmesi, yöneticilerin dürüstlüğü, çalışanlara karşı adil davranması ve güvenilirliği örgütsel performans açısından karlılığı artırabileceği, büyümeyi hızlandırabileceği, hizmet kalitesini artırabileceği ve rekabet gücünü artırabileceği söylenebilir.

İş ahlakı ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen ve benzer sonuçlar bulan bazı araştırmalar vardır. Onlardan biri Bayraktaroğlu ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan iş ahlakı ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada da her iki kavram arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda Tarım ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada da iş ahlakı boyutlarının örgütsel performans üzerinde etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Hatta iş ahlakı boyutlarından en az etkinin çalışanların ahlaki sorumlulukları olduğu sonucuna varılmıştır. Bu yönüyle mevcut çalışmaya benzer sonuçların bulunduğu ifade edilebilir. Yine Buldan ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırmada iş ahlakının örgütsel performansı etkilediği sonucuna varıldığı ve iş ahlakının örgütsel performansı iyileştirme etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Buldan ve diğerleri (2021) çalışmasında, dürüstlük, güvenilirlik, adillik, iyilik ve sabır gibi hasletlerin iş hayatında uyulması gereken ahlaki kurallar olduğunu belirtmekte ve iş ahlakının benimsenmesi örgütsel performansı iyileştirebileceği sonucuna varılmıştır. Literatürde iş ahlakı ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulan başka çalışmalar da vardır (Akhavan vd., 2014; Farouk ve Jabeen, 2018; Fernández ve Pinuer, 2016; Hitt ve Collins, 2007; Wu, 2002; Zaim, 2013).

Sosyal sermaye olarak ahlak, insanın daha yüksek üretkenliğine vesile olabilecek kavramlar arasında yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar ışığında örgütlerde iş ahlakının dikkate alınmasının sağlanması önerilmektedir. Böylece çalışanlar, organizasyonlarının performansının iyileştirilmesinde, yükseltilmesinde ve organizasyonlarının performans endekslerinin geliştirilmesinde daha etkili rol oynayabilir; bu, bir organizasyonun iş ortamındaki rekabet kabiliyetini artırabilir. Literatürde iş ahlakı ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma olduğu daha önce ifade edilmişti. Fakat bu konuya ilişkin literatürde özel hastanelerde yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı için böyle bir çalışma yapılarak literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır. Tarım ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada, kamu hastanelerinin performansını etkileyen iş ahlakı boyutları içerisinde kurumsal politikaları ve yöneticilerin tutum ve davranışlarının önemine vurguda bulunmuşlardır. Bu çalışmada da özel hastanelerin performansında bu iki boyutun önemi öne çıkmaktadır. Genel olarak özel sektörde, başka kriterler olsa da önemli ölçüde performansa göre değerlendirmelerin yapıldığı bilinmektedir. Fakat özel sektörün içerisinde özel hastanelere ayrı bir parantez açmak gerekir. Çünkü özel sektörün ortaya koyduğu kriterlerin yanında sağlık hizmetlerinin temel dinamiklerinden uzaklaşmamaya özen göstermek ve insan odaklı olmayı ihmal etmemek gerekmektedir. Ahmed ve Vveinhardt'nin (2017) ilaç sektöründe yapmış oldukları çalışmada iş ahlakının örgütsel performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğunu ifade etmektedirler. İş ahlakına ve iş-yaşam dengesine vurgunun arttığı bir dönemde, işletmeler ve özellikle de hastaneler, çalışanın işteki anlam ihtiyacına cevap vermek zorundadır. Çünkü ahlak ve değerler, çalışanların kurumlarında daha güçlü değerlerle iş tatmini elde edecekler ve bu durum da örgütsel performansa olumlu yansıtacaktır (Mitroff ve Denton, 1999).

Örneklemin temsil edilebilirliğindeki sınırlılıklar nedeniyle iş ahlakının örgütsel performansı yordayıp yordamadığına ilişkin daha fazla çalışma yapılabilir. Ayrıca iş ahlakı ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi açıklamak için kamu hastaneleri ile özel hastanelerin karşılaştırılması şeklinde çalışmaların yapılması da literatüre ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Akhavan, P., Ramezan, M., & Moghaddam, J. Y. (2014). Exploring the relationship between ethics, knowledge creation and organizational performance Case study of a knowledge-based organization. *VINE*, 44(1), 42–58. <https://doi.org/10.1108/VINE-02-2013-0009>
- Arslan, M. (2019). İslâm İş Ahlakının Temelleri ve İbn Haldun da Ahlak Medeniyet İlişkisi. *Journal of Ibn Haldun Studies, Ibn Haldun University*, 4(1), 101–128. <https://doi.org/10.36657/ihcd.2019.54>
- Berrone, P., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2007). Corporate ethical identity as a determinant of firm performance: A test of the mediating role of stakeholder satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 35–53. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9276-1>
- Blumenfield, S., & Lowe, J. I. (1987). A Template for Analyzing Ethical Dilemmas in Discharge Planning. *Health and Social Work*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.1093/hsw/12.1.47>
- Brenkert, G. G. (2016). Business Ethics and Human Rights: An Overview. *Business and Human Rights Journal*, 1(2), 277–306. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.1>
- Carini, E., Pezzullo, A. M., Frisicale, E. M., Cacciatore, P., Pilla, A. Di, Grossi, A., Gabutti, I., Cicchetti, A., Boccia, S., & Specchia, M. L. (2019). Measuring organizational performance. A review of the dimensions of hospital performance indicators. *European Journal of Public Health*, 29(Supplement 4), 226–227. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz185.617>
- Coşkun, A. (2014). Sağlık Hizmetleri Sektöründe Ahlaki Bir Sorun Olarak İnsandılaşırma. *İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics*, 7(2), 9–51. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.2.0160>
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design*. (Twelfth Edition) Cengage Learning Publishing, Boston.
- De George, R. T. (1987). The status of business ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, 6(3), 201–211. <https://doi.org/10.1007/BF00382865>
- De George, R. T. (1995). *Business Ethics*, (Fourth Edition) New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Demir, R., & Acar, A. C. (2014). İş Ahlakı Açısından Ücret Yönetimi Sistemi. *İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 95–148. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.1.0145>
- Den Hartog, D. N., Boon, C., Verburg, R. M., & Croon, M. A. (2012). HRM, Communication, Satisfaction, and Perceived Performance: A Cross-Level Test. *Journal of Management*, 39(6), 1637–1665. <https://doi.org/10.1177/0149206312440118>
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179–200. <https://dergipark.org.tr/pub/susead/issue/28423/302686>
- Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297–311. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9709-0>
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 737–752. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
- Fernández, V. M. L., & Pinuer, V. J. F. (2016). Influence of customer value orientation, brand value, and business ethics level on organizational performance. *Review of Business Management*, 18(59), 5–23. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.1701>
- Gilmartin, M. J. ., & Freeman, R. E. E. (2001). Business Ethics and Health Care: A Stakeholder Perspective. *SSRN Electronic Journal*, 1–40. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263354>
- Hitt, M. A., & Collins, J. D. (2007). Business ethics, strategic decision making, and firm performance. *Business Horizons*, 50, 353–357. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.04.004>
- Hong, J., Guo, P., Deng, H., & Quan, Y. (2021). The adoption of supply chain service platforms for organizational performance: Evidences from Chinese catering organizations. *International Journal of Production Economics*, 237, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108147>

- İlhan, S. (2009). İş Ahlakı: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Afyon Karahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 258–275.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2009). Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology Professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341–359. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0158-1>
- Joyner, B. E. ., & Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297–311. <https://doi.org/10.1023/A:1021237420663>
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699–727. <http://www.jstor.org/stable/258742>
- Liman, A., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183–198. <https://doi.org/10.29216/ueip.553059>
- Luetge, C. (2015). Business Ethics. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 15–20). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.63096-9>
- Luo, Y., Huang, Y., & Wang, S. L. (2012). Guanxi and organizational performance: A meta-analysis. *Management and Organization Review*, 8(1), 139–172. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00273.x>
- Mitroff, I. I., & Denton, A. E. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83–92.
- Moriarty, J. (2008). Business Ethics: An Overview. *Philosophy Compass*, 3(5), 956–972. <https://doi.org/10.1111/j.1747-9991.2008.00172.x>
- Ocak, S., Köseoglu, M. A., & Yildiz, M. (2017). Business ethics research in healthcare management: A systematic review. *International Journal of Healthcare Management*, 170–176. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1336882>
- Özkan, O. (2017). Sağlık Hizmetlerinde Hasta Odaklı Yaklaşım: Hasta Katılımı. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1759–1769. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.295427>
- Rendtorff, J. D. (2012). Business Ethics, Overview. In *Encyclopedia of Applied Ethics* (Second, pp. 365–372). Elsevier Inc.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Rolstadås, A. (1998). Enterprise performance measurement. *International Journal of Operations & Production Management*, 18(9/10), 989–999.
- Şantaş, F., Kurşun, A., & Kar, A. (2016). Hastane Tercihine Etki Eden Faktörler: Sağlık Hizmetleri Pazarlaması Perspektifinden Alan Araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 17–33. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/39684/469822>
- Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). Factorial Analysis of Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 12(3), 377. <https://doi.org/10.2307/2391311>
- Shahzad, F., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 975–985.

- Stannack, P. (1996). Perspectives on Employee Performance. *Management Research News*, 19(4/5), 38–40.  
<https://doi.org/10.1108/eb028456>
- Thomas, W. (1990). Relationships among business ethics, religion, and organizational performance. In *ProQuest Dissertations Publishing: Vol. Ph.D. Thes.* Georgia State University.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801–814.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283976>
- Verschoor, C. C. (1998). A study of the link between a corporation's financial performance and its commitment to ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(13), 1509–1516.  
<https://doi.org/10.1023/A:1006020402881>
- Verschoor, C. C. (1999). Corporate Performance Is Closely Linked to a Strong Ethical Commitment. *Business and Society Review*, 104(4), 407–415. <https://doi.org/10.1111/0045-3609.00074>
- Weber, L. J. (1990). The business of ethics. Hospitals need to focus on managerial ethics as much as clinical ethics, *Health Prog*, 71(1), 76-102.
- Weber. (2001). *Business Ethics in Healthcare: Beyond Compliance*. Indiana University Press.
- Weber, L. J. , & Darr, K. (2000). Health care management ethics:business ethics with a difference. *Business Ethics Quarterly*, 10(4), 975–982.
- White, G. W. (2001). Business Ethics. *Journal of Business and Finance Librarianship*, 6(4), 49–49.  
<https://doi.org/10.1080/08963560802698291>
- Wu, C.-F. (2002). The relationship of ethical decision-making to business ethics and performance in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 35(3), 163–176.  
<http://search.proquest.com/docview/198195370?accountid=14549%5Cnhttp://hl5yy6xn2p.search.serialssolutions.com/?genre=article&sid=ProQ:&atitle=The+relationship+of+ethical+decision-making+to+business+ethics+and+performance+in+Taiwan&title=Journal+of+Business>
- Zaim, H. (2013). İş Hayatında Erdemli İnsanın Yetkinlikleri ile Performans Arasındaki İlişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 181–196.