



Turkish Studies

Economics, Finance, Politics

Volume 14 Issue 3, 2019, p. 935-947

DOI: 10.29228/TurkishStudies.22511

ISSN: 2667-5625

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 11.10.2018

✓ Accepted/Kabul: 10.09.2019

✍ Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (08.01.2019)-Referee 2 (11.01.2019)

This article was checked by iThenticate.


ÇALIŞANLARIN ETİK İKLİM ALGILAMALARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ROLÜ


Mehtap ÖZTÜRK* - Aykut BEDÜK** - Kemalettin ERYEŞİL***


ÖZ

Örgütlerde çalışanların örgütsel uygulamaların etik içeriğe sahip olduğu yönündeki algısı çalışanların örgüte güvenmelerini sağlayarak iş tatminlerini ve örgüte olan bağlılıklarını artıracaktır. Ayrıca etik uygulamaların benimsendiği örgütsel bir kültürde çalışanların tükenme düzeylerinin de azalacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada çalışanların etik iklim algılamalarının tükenmişlik düzeylerini azaltarak iş tatmini düzeylerini pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Çalışma kapsamında Konya ilinde hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini düzeyleri ve etik iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada basit tesadüfi örneklem yoluyla anket yöntemi temel alınarak bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Konya ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çeşitli pozisyonlarda çalışan 336 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini düzeyleri ve etik iklim algıları arasındaki ilişkiler SPSS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda; etik iklimi ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etik iklimi ile iş tatmini arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, etik iklimin çalışanların iş tatmini düzeylerine etkisinde tükenmişliğin aracı değişken rolü SPSS Process Makrosu aracılığıyla araştırılmıştır.

*  Dr., Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, E-posta: mehtapfindik@selcuk.edu.tr.

**  Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, E-posta: abeduk@selcuk.edu.tr.

***  Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, E-posta: kemalettineriesil@hotmail.com

Araştırma bulguları çalışanların etik iklim algılarının iş taminini doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların etik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinde tükenmişliğin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklimi, İş Tatmini, Tükenmişlik.

THE EFFECT OF ETHICAL CLIMATE PERCEPTION ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT

ABSTRACT

Employees' perception that the organizational practices have ethical content will increase their job satisfaction and commitment to the organization by ensuring that employees trust the organization. In addition, it is thought that the burnout levels of the employees will decrease in an organizational culture where ethical practices are adopted. In this direction, it was predicted that ethical climate perceptions of employees will decrease burnout levels and will positively impact on job satisfaction. The aim of this study is to investigate the relationship between burnout, job satisfaction levels and ethical climate perceptions of health workers working in hospitals in Konya. In this study, a research was conducted based on the questionnaire method through simple random sampling. The sample of the study consists of 336 health care workers working in various positions in hospitals operating in Konya. In the study, the relationships between burnout, job satisfaction levels and ethical climate perceptions of health workers were analyzed using SPSS 23.0 program. Correlation and regression analyzes were used to determine the relationships between the variables of the study.

As a result of the research, there is a statistically significant and negative relationship between ethical climate and burnout level. There is a statistically significant and positive relationship between ethical climate and job satisfaction. In this study, the mediating variable role of burnout in the effect of ethical climate on the job satisfaction levels of employees was investigated through SPSS Process Macro. The findings of the study indicated that employees' ethical perceptions has a both directly and indirectly affect the job satisfaction. Also, it was found that burnout has a partial mediating role in the indirect effect of employees' perception of ethical climate on job satisfaction.

STRUCTURED ABSTRACT

Job satisfaction is defined as an assessment of perceived job characteristics, work environment, and emotional experiences at work (McShane and VonGlinow, 2010: 108). Since employees' attitude towards their jobs can be positive or negative, the positive mood of employees as a result of their work experiences is defined as job satisfaction and the negative attitude of the employee to the job is defined as job dissatisfaction (Erdoğan, 1996: 231; Sevimli and İşcan,

2005: 55). As the job satisfaction levels of the employees, who are the basic dynamics of the working life, increase, the quality of the work and their reflections on the organization are positive. As a result of this reflection, it is seen that employees contribute to organizational performance to a greater extent with the high performance and synergy they create. Among the many factors that effect employee performance, job and life satisfaction of employees is important. Therefore, in recent years, high job satisfaction and life satisfaction of the employees are always on the agenda for the enterprises and by increasing the quality of work life by increasing the job satisfaction of employees to increase their performance and thus reduce the level of burnout (Turgut and Mert, 2014: 78). Employees' depersonalization towards people due to their jobs, emotional exhaustion, personal accomplishment feelings and lack of capacity are evaluated as burnout syndrome (Keser, 2009: 464).

In this context, it is seen that burnout syndrome occurs in three aspects as emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment in work life (Maslach and Goldberg, 1998: 64; Maslach et al., 2008: 89). Emotional exhaustion is defined as the emotional and intuitive depletion of an individual towards other people (Leiter and Maslach, 1988: 297; Bruce, 2009: 58; Yıldırım and İçerli, 2010: 124). Depersonalization refers to the individual and stress dimensions of burnout and indicates a decrease in the individual's emotional and physical resources. Depersonalization is a decrease in the feelings one feels towards others (Budak and Sürgevil, 2005: 96; Bruce, 2009: 58). Also the ethical climate is the institutionalized organizational practices and procedures that help explain which behaviors are acceptable and unacceptable in the organization (Çalışkan, 2015: 122). Ethical climate, which is considered as the extension of organizational culture and organizational climate, expresses the ethical dimensions of organizational culture. Ethical climate is defined as perceptions shared by employees regarding the ethical aspects of organizational culture (Sağnak, 2005: 203-204). The studies on burnout mainly focus on those who perform professions that require intensive communication with people such as doctors, nurses, health workers, teachers and lawyers (Taycan et al., 2006: 101). In this respect, it is thought that the perception of burnout of health workers is important for the quality of working relationships.

In the literature, it is stated that there is a negative and significant relationship between job satisfaction and burnout levels and also job satisfaction decreases the burnout levels of employees (Yücel, 2012: 1; Üngüren et al., 2010: 2934; Boymul and Özeltürkay, 2017: 93). In addition, ethical climate perceptions of employees have an effect on burnout level and there is a negative relationship between them (Huhtala et al., 2011; Kammeyer-Mueller et al., 2012; Yardan and Köroğlu, 2013; Çetin et al., 2015). The aim of this study is to examine the mediating effect of burnout in the relationship between ethical climate and job satisfaction. Questionnaire method was used to form the data set of the study and total of 336 health care workers were conducted in Konya. In this study, Maslach Burnout Scale, which was developed by Maslach and Jackson (1981), validated in Turkish by Ergin (1992), and used by Işıktaş (2016) and Kalaycı and Özkul (2018), was used to determine the burnout level of health care workers. Job satisfaction scale developed by Spector (1994) was used to determine

job satisfaction levels of healthcare workers. Ethical climate scale, which was developed by Schwepker et al. (1997) and used by Bulut (2012), Özçelik (2011) and Mumcu and Döven (2016) was used to determine ethical climate levels of healthcare workers.

As a result of the study, it was found that employees' perception of ethical climate has a negative and statistically significant relationship on burnout, positive and statistically significant relationship between ethical climate and job satisfaction levels, and burnout has a partial mediating role in the relationship between ethical climate and job satisfaction. Accordingly, employees' perception of organizational practices as ethical may change their attitudes towards work positively and their burnout levels may decrease. In addition, in cases where organizational procedures and practices are not perceived as ethical, employees' job satisfaction levels will decrease with the help of burnout and may cause unwanted results by organizations such as separation of employees from their organizations. Therefore, it should be considered that the ethical perception of employees about organizational procedures and practices is a factor that can have a direct impact on burnout and job satisfaction. These results of the research are similar to the studies in the literature (Siefert et al., 1991; Ulrich et al., 2007; Elçi and Alpkın, 2009; Borhani et al., 2012; Yoleri and Bostancı, 2012; Lee and Chelladurai, 2018).

Keywords: Ethical Climate, Job Satisfaction, Burnout.

GİRİŞ

İş tatmini kavramı günümüzde kişisel bir olgu olarak kabul edilse de örgütler ve performansları üzerinde kuvvetli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş tatminini bireyin zihninde yer alan beklentileri ile karşılaştığı sonuçlar arasındaki fark olarak ifade edilebilmektedir (Karaalioğlu, 2015: 13). İş tatmini; yönetim ve çalışanların tutumu, ücret, iş güvenliği, kariyer gibi faktörler sonucunda bireyde oluşan memnuniyet derecesi olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Freudenberger (1974) tarafından açıklanan tükenmişlik kavramına yönelik en çok kabul gören çalışmalar ise Maslach tarafından gerçekleştirilmiştir. Meslek başarısında azalmalar, yetersiz hizmet, artan işe devamsızlık, iş değiştirme eğilimleri, işin umursanmaması gibi etkileri doğuran tükenmişlik, çalışanlarda büyük motivasyon kayıplarına neden olarak bireyler ve iş yaşamı üzerinde önemli sorunlar oluşturmaktadır. Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar temelde; doktorlar, hemşireler, sağlık çalışanları, öğretmenler ve avukatlar gibi insanlarla yoğun iletişim kurmayı gerektiren meslekleri icra edenler üzerine odaklandığı görülmektedir (Taycan vd., 2006: 101). Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarının tükenmişlik algısı çalışma ilişkilerinin kalitesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Alan yazında çalışanların iş tatmini algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve iş tatmini algısının çalışanların tükenmişlik düzeylerini azalttığı ifade edilmiştir (Yücel, 2012: 1; Üngüren vd., 2010: 2934; Boymul ve Özeltürkay, 2017: 93). Ayrıca çalışanların etik iklim algılamalarının tükenmişlik düzeyi üzerinde etkisi olduğu ve aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Huhtala vd., 2011; Kammeyer-Mueller vd., 2012; Yardan ve Köroğlu, 2013; Çetin vd., 2015). Bu nedenle, bu çalışmada Konya ilinde hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının iş tatmini, tükenmişlik düzeyleri ve etik iklim algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, ilk olarak çalışma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiye dair hipotezler oluşturulmuş, daha sonra da hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan uygulamaya yer verilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İş Tatmini

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmasına rağmen kavramın öneminin 1930-1940'lı yıllarda anlaşıldığı görülmektedir. İş tatmini; çalışanların işlerine yönelik duygusal bir tepkisi olarak tanımlanmıştır. İş tatmininin yaşam tatmini ve üretkenlikle ilgili olmasından dolayı hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir kavramdır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55). İş tatmini kompleks, kişiden kişiye değişen ve çok yönlü bir kavramdır. Bu nedenle, iş tatmini daha çok davranışsal ve içsel bir durum olarak ifade edilmektedir (Mullins, 2005: 700). İş tatmini, örgütsel yazında birçok şekilde tanımlanmakla birlikte, iş tatminine ilişkin en genel tanım kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan memnuniyet verici veya olumlu duygusal durum (Locke, 1976: 1300) şeklindedir.

İş tatmini; algılanan iş özelliklerinin, iş çevresinin ve işteki duygusal deneyimlerin bir değerlendirmesidir (McShane ve VonGlinow, 2010: 108). Çalışanların işlerine yönelik gösterdikleri bu tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden dolayı, iş tatmini çalışanların iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak ve çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunu da iş tatminsizliği olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 1996: 231; Sevimli ve İşcan, 2005: 55). Çalışma hayatının temel dinamiği konumundaki çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. Bu yansıma sonucunda ise çalışanların ortaya koydukları yüksek performans ve yarattığı sinerjiyle daha büyük oranda örgütsel performansa katkı sağladığı görülmektedir. Çalışan performansına etki eden birçok faktör arasında da çalışanların iş ve yaşam tatmini önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle de son yıllarda çalışanların hem iş tatminlerinin hem de yaşam doyumlarının yüksek olması işletmeler için her zaman gündemde kalmakta ve iş yaşamı kalitesini artırarak çalışanların iş tatminini artırarak performanslarını arttırmaya ve dolayısıyla tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Turgut ve Mert, 2014: 78). Meglino ve Ravlin (1998) yaptıkları çalışmada iş tatminini çalışanların değerlerinin bir sonucu olarak ele almışlardır. Ayrıca, çalışanların iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Yücel, 2010: 1). Tunceli (2012) tarafından yapılan çalışmada tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu ve iş tatmini üzerinde en çok etkiye sahip olan değişkenin duyarsızlaşma olduğu; kişisel başarı boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.2. Tükenmişlik Sendromu

Genellikle iş tatminsizliği, moral düşüklüğü ve stresin bir sonucu olarak çalışma ilişkilerinde yaşanan bir durum olarak ifade edilen tükenmişlik kavramı uzun yıllardır örgütsel davranış alanında incelenen bir fenomendir. Tükenmişlik sendromu, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmış ve daha sonra Maslach (1982) tarafından geliştirilmiştir (Kaçmaz, 2005: 29). Freudenberger (1974) tükenmişlik sendromunu başarısız olmanın bir sonucu olarak bireyin iç kaynaklarının tükenmesi, yıpranma, enerji, güç kaybı ve tatminsizlik içeren bir durum olarak tanımlamıştır (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Maslach (1982) ise tükenmişlik sendromunu insanların iş yaşamlarındaki gerçek deneyimlerini yansıtmaması nedeniyle sosyal bir problem olarak ele almasıyla örgütsel yazında incelenmeye başlanan bir kavram olmuştur.

Maslach vd. (2001: 402) tükenmişlik kavramının ne olduğu ve nasıl geliştiği konusunda çok çeşitli görüşler olmasının kavramın standart bir tanımının yapılamamasına neden olduğunu belirterek, tükenmişlik sendromunu iş ortamında kronik, duygusal ve kişilerarası stres kaynaklarına karşı uzun dönemli bir reaksiyon olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Başka bir ifadeyle, bireylerin işleri gereği karşılaştıkları kişilere karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini

tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması durumunu tükenmişlik sendromu olarak değerlendirilmektedir (Keser, 2009: 464).

Bu bağlamda iş yaşamında tükenmişlik davranışının, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olarak üç şekilde ortaya çıktığı görülmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach vd., 2008: 89). Duygusal tükenme; bireyin diğer insanlara karşı duygusal ve sezgisel olarak tükenmesi olarak tanımlanır (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Bruce, 2009: 58; Yıldırım ve İçerli, 2010:124). Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarından aşırı uzak olma duygularını ifade eder ve bu tükenmişlik boyutu genellikle tükenmişlik sendromunun en önemli özelliği olarak kabul edilir. Davranışsal tepkiler (örneğin devamsızlık, işten ayrılma niyeti vb.) duygusal tükenme ile duyarsızlaşma veya kişisel başarı hissini azalmasından genellikle daha güçlü bir şekilde ilişkilidir. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar, işlerine zaman ve çaba harcamayacak kadar yorgun olduklarını düşünmektedirler (Emmerik vd., 2005: 95). Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi hissi anlamına gelmektedir. Bu boyut, tükenmişlik sendromunun temel bireysel stres bileşeni olarak kabul edilmektedir (Shirom, 2003: 247). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin bireysel ve stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; kişinin başkalarına karşı hissettiği duyguların azalmasıdır (Budak ve Sürgevil, 2005: 96; Bruce, 2009: 58). Duyarsızlaşma, bireyin diğer insanlar ile arasında mesafe bırakma girişimidir. Kişilerarası ilişkileri iyi olmayan insanlar, bitkin ve cesaretsiz kaldıklarında kayıtsızlık veya alaycı bir tutum geliştirebilmektedirler. Hizmet sektöründe (örneğin sağlık çalışanları) duyarsızlaşma çoğu zaman çalışanın insanlara nesne gibi davranmasını ifade etmektedir (Emmerik vd., 2005: 96). Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu, diğer insanlara kişisiz ve duygusuz bir şekilde davranma anlamına gelmektedir. Tükenmişliğin bu boyutunda, kişi alaycı tutumlar geliştirir, müşterilerin ve iş arkadaşlarının motivasyonlarını sorgular ve nihayetinde birbirlerinden kopuk olmaları için insanlara olumsuz bir şekilde davranışlar göstermektedirler (Lamber vd., 2018: 3). Kişisel başarının azalma boyutu ise bireyin kendi başarı değerlemesinde kendisini yetersiz olarak görmesi olarak tanımlanır ve kişinin kendi başarısını değerlendirme boyutunu temsil etmektedir. Bireyin işindeki yeterlilik ve verimlilik düzeyindeki düşüş anlamına gelmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Tükenmişlik, duygusal çöküntü, işyerine karşı negatif tutumların (sinizm) gelişmesi ve nihayetinde işe yaramazlık, başarısızlık duygusu aşamalarından oluşan stresin belirli bir sonucudur. Duygusal çöküntü; enerji eksikliği, yorgunluk, duygusal kaynakların bittiği hislerinden oluşan ilk aşamadır. Bunu işletmeye karşı negatif tutumlar olan sinizm (duyarsızlaşma) izlemektedir. Duyarsızlaşma; işe karşı kayıtsızlık, müşterilerden duygusal olarak kopuş, örgüte alaycı bir bakış, başkalarının ihtiyaçlarına uyum sağlama yerine yalnızca katı bir şekilde kurallara ve düzene uyma olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin son aşaması ise kişinin artık işiyle ilgili başarılarının azaldığını hissetmesi ve iş yeterince iyi yapması konusundaki güvenin azalmasıdır. Bu durumda çalışanlar öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla çabalarının artık faydasız olduğunu düşünmeye başlamaktadır (McShane ve VonGlinow, 2010: 115-116).

1.3. Etik İklimi

Etik iklimi, etiksel içeriğe sahip örgütsel politikalar, uygulamalar ve prosedürlerin genel algılamaları olarak kavramsallaştırılır (Kaplan, 2010: 9). Örgütlerde hangi davranışların kabul edilebilir, hangi davranışların kabul edilemez olduğunun açıklanmasına yardımcı olan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve prosedürler etik iklim olarak değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2015: 122). Etik iklimi örgüt üyelerinin kararlarını ve davranışlarını şekillendiren, örgütsel uygulamalarda neyin doğru veya neyin yanlış olduğuna dair inançlarını temsil etmektedir (Johnson, 2009: 267). Victor ve Cullen (1988: 102) örgütler içindeki organizasyonların ve alt grupların kurumsallaşmış farklı normatif sistemler geliştirdiklerini ve bu normatif sistemlerin örgüt üyeleri tarafından bir tür iş ortamı olarak algılandığını belirterek ve örgütlerde yaygın örgütsel uygulamalar ve etik içeriğe sahip prosedürler etik çalışma ortamını oluşturduğu gerekçesiyle; etik ikliminin örgüt ikliminin bir alt iklimi olarak değerlendirilebilmesinin mümkün olabileceğini belirtmiştir (Mumcu ve Döven, 2016: 116). Bu açıdan

örgüt ikliminin bir türü olan etik iklimi, çalışanların etik prosedürler ve örgütlerde mevcut politikalar konusunda paylaştıkları algıları olarak tanımlanmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994: 638). Örgütsel kültür ve örgüt ikliminin uzantısı şeklinde ele alınan etik iklimi, örgütsel kültürün etik boyutlarını ifade etmektedir. Etik ikliminin kavramsallaştırılmasında ‘iş iklimi’, ‘örgüt kültürü’ ve ‘etik’ (örgütte meydana gelen etik sorunlar) kavramları bir arada kullanılmaktadır. İş iklimi örgütün yöntem ve uygulamalarına ilişkin algıların çalışanlar tarafından paylaşımı olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda etik iklim, örgüt kültürünün etik görünümüne ilişkin çalışanlar tarafından paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Sağnak, 2005: 203-204).

Victor ve Cullen (1988) etik iklimini, etik ölçütler ve analiz düzeyleri olarak iki boyuta değerlendirmiş ve etik iklimi bu iki boyutun bir fonksiyonu olarak ele alınmıştır (Parboteeah vd., 2005: 461). Victor ve Cullen (1988)’e göre etik ölçütler, örgütsel karar, politika ve prosedürlerin hangi etik kriterler egoizm, yararcılık/faydacılık ve ilkelilik olarak ele alınmıştır. Egoizm bireylerin örgütsel kural ve prosedürlerde kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarma eğilimini ifade eder. Egoist etik iklimine sahip örgütlerde, bireysel çıkar ve menfaatler ön planda olup, örgütsel kararlarda karar vericinin fayda ve çıkarının maksimize edilmesi önem taşır. Faydacılık da ise örgütsel karar ve uygulamalarda en fazla sayıda insanın çıkar ve menfaatlerinin maksimize edilmesi söz konusudur. Faydacı bir etik iklimin mevcut olduğu örgütlerde, örgütte çalışan bütün bireylerin veya çok sayıda bireyin fayda ve çıkarlarının maksimize eden kararlar etik olarak kabul edilmektedir. İlkeli etik iklimlerin hakim olduğu örgütlerde ise bireysel veya örgütsel menfaatler göz önünde bulundurulmayıp, evrensel etik standartlara uygun kararların alınması ve etik değerlerin ihlal edilmemesi önem taşımaktadır. Örgütsel karar vermede fayda ve kar amacından ziyade kural ve prosedürlere bağlı kalınması önemlidir (Victor ve Cullen, 1988: 104- 107). Etik iklimin ikinci boyut ise analiz boyutudur. Etik iklimin analiz boyutu, etiksel konuda karar verilirken, dikkate alınacak olan sınırları ifade etmektedir. Analiz temelli etik iklim türleri, bireysel düzey, yerel/grup düzeyi ve evrensel düzey olarak üçe ayrılmaktadır (Parboteeah vd., 2010: 600). Birey düzeyi, etiksel muhakemede bireyin kendisini referans alan yaklaşımdır. Yerel veya grup düzeyde ise en yaygın yerel referans grubu olarak örgütler ele alınmaktadır. Bu düzeyde örgütler arasındaki ilişkilerde egoist, faydacı veya ilkeli tarzda oluşan etik kriterler değerlendirilmektedir. Evrensel düzey ise, toplumsal ya da meslekî referans gruplarına arasındaki ilişkilerde gözlemlenen etik ölçütler ele alınmaktadır (Akbaş, 2010: 124).

2. Yöntem

2.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Çalışmanın veri setinin oluşturulmasında anket yönteminden yararlanılmış olup araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunun çalışanları (kurum adının yayınlanmasına izin vermediğinden çalışmada sağlık kurumu ifadesi ile yer almıştır) üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada veriler Likert ölçeği dikkate alınarak hazırlanan standart bir anket formu aracılığıyla cevaplayıcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Araştırmada örnekleme dahil edilecek sağlık çalışanlarının belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örnek büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)’dan yararlanılmıştır. Çalışmanın yürütüldüğü sağlık kurumlarında 648 sağlık personeli çalışmaktadır ve yapılan uygulama sonucunda değerlendirmeye uygun 336 anket formu elde edilmiştir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan, İşıktaş (2016) ve Kalaycı ve Özkul (2018) çalışmalarında kullandığı “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla Spector (1994) tarafından geliştirilen “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada; çalışanlarının etik iklim algılarını ölçmek amacıyla Schwepker vd. (1997)’nin geliştirdiği; Bulut (2012), Özçelik (2011) ve Mumcu ve Döven (2016) çalışmalarında kullandığı “Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Tanımlayıcı araştırma modeli sunan bu çalışmanın amacı, etik iklimi, tükenmişlik ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

Hipotez 1: “Sağlık personelinin tükenmişlik duygusu ile etik iklimi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.”

Hipotez 2: “Sağlık personelinin etik iklimi ile iş tatmini arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.”

Hipotez 3: “Sağlık personelinin etik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü vardır.”

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan çalışanların % 58,9'u erkek ve % 41,1'i kadındır. Katılımcıların % 39,8' u doktor, % 29,9' si hemşire, % 11,7' si sağlık teknisyeni, % 18,6 sağlık memurudur. Ayrıca araştırma kapsamına alınana sağlık çalışanlarının % 68,7' si evli, % 25,9' u 31-35 yaş aralığında ve % 45,2' si üniversite mezunudur. Araştırma değişkenlerine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analiz Sonuçları

	Etik İklimi	İş Tatmini	Tükenmişlik
KMO ve Barlett Uygunluk Testi	0,787 (p < 0,001)	0,705 (p < 0,001)	0,688 (p < 0,001)
Faktör Yüklerine Göre Faktör Sayısı ve Toplam Açıklanan Varyans	7 İfade 83,323	20 İfade 77,411	22 İfade 68,251
Güvenirlilik Analizi (Cronbach's Alpha)	0,913	0,942	0,804

Araştırmada kullanılan ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları dikkate alındığında; etik iklimi (0,913), iş tatmini (0,942) ve tükenmişlik (0,804) ölçeklerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ($0,60 > \alpha > 0,80$) ve KMO ve Barlett Uygunluk Testi sonuçlarına göre ölçek geçerliliklerinin literatürde ileri sürülen yapılar ile uyumlu olduğu ve ölçeklerin tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	X	S.S.	(1)	(2)	(3)
Etik İklimi (1)	2,13	0,74	1		
Tükenmişlik (2)	2,86	0,57	-0,313**	1	
İş Tatmini (3)	2,32	0,72	0,511**	-0,202**	1

Notlar: (i) n=336, (ii) **p<.001, *p<.05.

Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde, çalışanların etik iklimi algılarının (Ort.=2,13; S.S.=0,74), tükenmişlik düzeylerinin (Ort.=2,86; S.S.=0,57) ve iş tatmini düzeylerinin (Ort.=2,32; S.S.=0,72) orta düzeyde olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin pearsonkorelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, etik iklimi ve tükenmişlik arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü ($r=-0,313$, $p<0,001$), iş tatmini ve etik iklimi arasında yüksek düzeyde ($r=0,511$, $p<0,001$) pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmini ve tükenmişlik arasında düşük düzeyde ($r=-0,202$, $p<0,001$) negatif

yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma hipotezleri kapsamında etik iklimi, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ve etik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi aracılığıyla incelenmiştir. Bootstrap yönteminin Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel aracılık yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher vd., 2007). Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılarak yapılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin (confidence interval, CI) sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu bilgiler ışığında, aracılık etkisini incelemek için yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R ²	B	Std. Hata	t	p	%95 GA	
							Alt	Üst
Tükenmişlik	Etik İklimi	0,0982	0,2426	0,0775	-3,1310	0,002	0,0887	0,3965
İş Tatmini	Etik İklimi	0,2612	0,4980	0,0883	5,6406	0,000	0,3226	0,6734
İş Tatmini	Etik İklimi	0,2621	0,4883	0,0934	5,2261	0,000	0,3026	0,6739
	Tükenmişlik		0,0400	0,1207	-0,3310	0,000	0,1999	0,2798

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, açıklayıcı değişken olan etik ikliminin, bağımlı değişken olan tükenmişliği anlamlı bir şekilde yordadığı ve %9'unu açıkladığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu sonuçlar dikkate alınarak araştırmanın H₁ hipotezi doğrulanmıştır. Benzer şekilde, açıklayıcı değişken olan etik ikliminin bağımlı değişken olan iş tatmini değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı ve %26,21'ini açıkladığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu doğrultuda araştırmanın H₂ hipotezi doğrulanmıştır. Tükenmişlik ve etik iklimi değişkenleri birlikte modele dahil edilerek bu değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiş, tükenmişlik ve etik ikliminin iş tatmini değişkeninin varyansının %55,25'ini açıkladığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Tükenmişlik değişkeni modele dahil edildiğinde etik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisi $\beta = 0,4980$ 'dan $\beta = 0,4883$ 'e düşmektedir. Ayrıca tükenmişlik değişkeni regresyon modeline dahil edildiğinde $R^2 = 0,2612$ 'den $R^2 = 0,2621$ 'e artış göstermekte ve regresyon modelinin açıklayıcılığı artmaktadır. Tükenmişlik değişkeni regresyon modeline eklendikten sonra etik ikliminin etkisinin azalması, etik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide tükenmişliğin kısmi aracılık rolüne sahip bir değişken olduğunu göstermektedir. Aracı değişkenin söz konusu ilişki üzerinde ne kadar etkili olduğunun belirlenmesi için toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiş ve bu etkilerin anlamlılığı bootstrap güven aralığı değerleri ile tespit edilmiştir. Aracılık ilişkisine konu olan toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri

	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI-BoULCI	Aracılık Türü
Etik İklimi → İş Tatmini	0,4980	0,4883	0,0094	0,0648-0,0830	Kısmi

Regresyon modelinde aracı olan tükenmişlik ve bağımsız değişken olan etik iklimi birlikte modele dahil edildiğinde toplam etkinin, azalması aracı etkinin varlığını ispatlamaktadır. Toplam etki ile doğrudan etkinin arasındaki fark (0,0094) dolaylı etkiyi ifade edilmektedir. Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralıkları değeri (BCA CI) sıfır değerini kapsamamaktadır. Bu doğrultuda, ortaya çıkan aracı etkinin anlamlı olduğu, araştırmanın H₃

hipotezinin desteklendiği, etik iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide tükenmişliğin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç

Bu çalışmada etik iklimi, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotez doğrulanarak, çalışanların etik iklimi algılamalarının tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişkisi olduğu, etik iklimi ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişkisi olduğu ve etik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide tükenmişliğin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışanların örgütsel uygulamaların etik olduğu algılamalarıyla çalışanların işe yönelik olan tutumları olumlu yönde değişebilmekte ve tükenmişlik düzeyleri azalabilmektedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel prosedür ve uygulamaların çalışanlar etik olarak algılanmadığı durumlarda bu duruma tükenmişliğin de eşlik etmesiyle çalışanların iş tatmini düzeyleri azalacak ve çalışanların örgütlerinden ayrılması gibi örgütler tarafından istenmeyen sonuçlar doğmasına neden olabilecektir. Bu nedenle çalışanların örgütsel prosedür ve uygulamaları etik olarak algılamalarının tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde doğrudan etki edebilecek bir faktör olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın bu sonuçları literatürde yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir (Siefert vd., 1991; Ulrich vd., 2007; Elçi ve Alpkan, 2009; Borhani vd., 2012; Yoleri ve Bostancı, 2012; Lee ve Chelladurai, 2018). Bu çalışma sonuçları değerlendirilirken, araştırma değişkenlerinin sadece sağlık çalışanları üzerinde değerlendirildiği ve belirli bir örneklem üzerinde uygulandığı dikkate alınmalıdır. Ayrıca bu çalışmada tükenmişlik incelenirken alt boyutlarının incelenmediği ve ileride yapılacak olan çalışmalarda bu değişkene ilişkin alt boyutlarında dikkate alınması önerilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 121-137.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., Haghdoost, A. A., & Amiresmaili, M. (2012). Nurses' perception of ethical climate and jobsatisfaction. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5, 1-6.
- Bruce, S. P. (2009). Recognizing stress and avoiding burnout. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 1(1), 57-64.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Bulut, H. (2012). Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: etik ikliminin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (2), 115-141.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

- Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18-31.
- Elçi, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, 143-154.
- Emmerik, I. H. V., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress*, 19(1), 93-100.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Glinow, M. A. V., & McShare, S. L. (2010). *Organizational behavior*. Emerging Knowledge and Practice for Real World, 5th Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Gürbüz, S. (2019). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management*. Palgrave, London.
- Johnson, C. E. (2009). *Meeting the ethical challenges of leadership: casting light or shadow*, 3. Edition, Sage Publications, USA.
- Işıktaş, S. (2016). Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 461-476.
- Kalaycı, I., & Özkul, M. (2018). Refakatçi aktörlerin yaşam doyumu, bakım yükü ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler açısından bir değerlendirme (SDÜ araştırma uygulama hastanesi örneği). *Turkish Studies Social Sciences*, 13(10), 417-446.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kaplan, M. (2010). Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği. *Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaalioğlu, Z. (2015). Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS uygulamalı istatistiksel analiz*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2018). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal Theory, Practice and Principles*, 92(1), 35-55.
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally, Chicago.
- Maslach, C. & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*, Englewood Cliffs&PrenticeHall Inc., New Jersey.
- Maslach, C.,& Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Leiter, M. P. & Schaufeli, W.B. (2008). Measuring burnout. C.L. Cooper, S. Cartwright (Ed.), *The Oxford handbook of organizational well-being*, Oxford University Press, Oxford, 86-109.
- Meglino, B. M.,& Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Prentice Hall, Spain.
- Mumcu, A.,& Döven, M. S. (2016). Etik iklim ve algılanan örgütsel adalet ilişkisi: tokat ili bankacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 113-152.
- Özçelik, K. (2011). Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özelturkay, E. Y.,& Boymul, E. (2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: bir sanayii kuruluşunda uygulama. *Journal of Yaşar University*, 12 (46), 93-102.
- Parboteeah, K. P.,Chen, H. C., Lin, Y. T., Chen, I. H., Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: how do managerial practices work?. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599-611.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim türlerine ilişkin algı ve doyum düzeyleri. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20, 203-211.
- Schweperker, C.H., Ferrell, O.C. & Ingram T.N. (1997). The influence of ethical climate on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (Spring), 99-108.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, (245-264). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Siefert, K., Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1991). Job satisfaction, burnout, and turnover in healthcare social workers. *Health & Social Work*, 16(3), 193-202.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3)*. Sage Publications, California.

- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Tunceli, H. D. (2012). Kabin ekiplerinde iş tatmini ve tükenmişlik duygusu: THY örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turgut, H., & Mert, İ. S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 77-91.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science&Medicine*, 65(8), 1708-1719.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17 (5), 2922-2937.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 101-125.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yoleri, S., & Bostancı M.Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: A sample application on the Hitit University. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), 589-600.
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.