



BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN ETİK İKLİM ALGISI

ETHICAL CLIMATE PERCEPTIONS OF NURSES WORKING IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Aysun TÜRE YILMAZ¹ - Aytolan YILDIRIM²

Öz

Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, çalışanlardan örgütün beklediği davranışları gösterir. Bu davranışların çalışanlar tarafından kullanılma sıklığı etik iklimin o derece kabul edildiğini ifade eder. Bu araştırma, hemşirelerde etik iklim algısını ve bunları etkileyen sosyo demografik özellikleri saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu tanımlayıcı çalışma Eskişehir ilindeki bir üniversite hastanesinde çalışan 394 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu ile 36 madde ve 3 alt boyuttan oluşan Etik İklim Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun kadın (%71.8), bekar (%52.3), lisans mezunu (%53.8) olduğu, yaş ortalamalarının 29.43 ± 6.50 olduğu, meslekte çalışma yılı ortalamasının 7.70 ± 5.90 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin ölçek toplam puanının ortalamasının üzerinde (123.24 ± 20.77) olduğu saptanmıştır. Alt boyut puan ortalamalarının sırasıyla; yardımseverlik iklimi (42.26 ± 9.03), ilkelilik iklimi (41.05 ± 8.38) ve egoist iklim (39.92 ± 5.09) olarak dağılım gösterdiği saptanmıştır. Ölçek genel ve alt boyut puan ortalamalarının demografik özelliklerle karşılaştırılmasında; sadece eğitim durumu ve çalıştığı klinik değişkenleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmış; diğer sosyo demografik özellikler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma ortamında etik iklimle yönelik algılarının ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Hemşire, Etik İklim Algısı.

Abstract

The ethical climate, consisting of ethical principles and behaviors, shows behaviors that employees expect from organization. The frequency of use of these behaviors by employees indicates that ethical climate is accepted to that extent. This study has been designed to determine the perceived ethical climate of nurses and the socio-demographic factors affecting the perceptions. This descriptive study has been carried out on 394 nurses working in a university hospital in Eskişehir. The data of the study have been collected through Personal Information Form developed by the researcher and Ethical Climate Questionnaire composed of 36 items and 3 sub-dimensions. It has been found out that most of the nurses participated into the study are female (%71.8), single (%52.3), have bachelor's degree (%53.8), have an average 29.43 ± 6.50 age range, and an average 7.70 ± 5.90 professional experience. It has been identified that the total scale scores of the nurses are above average (123.24 ± 20.77). The average scores of sub-dimensions are respectively distributed as cooperative climate (42.26 ± 9.03), principlism climate (41.0 ± 8.38) and egoist climate (39.92 ± 5.09). When the general and sub-dimension average scores are compared with demographic features, it has been found out that there is a statistically significant difference between the variables of educational background and the working clinic while there is no statistical significant correlation between other socio-demographic characteristics. It has been determined that the nurses' perceptions about ethical climate in professional environment is above average.

Keywords: Hospital, Nurse, Ethical Climate Perception.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, aysuntureyilmaz@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-2513-0904

² Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, aytolany@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-0475-6695

GİRİŞ

Etik, bireylerin ve grupların belirli durumlar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirlemek amacıyla sistemli bir şekilde yapılan sorgulamadır (Seaburn ve ark., 2004). Etik iklim ise; ahlaki kaygıların nasıl ele alınması gerektiğine dair ortak varsayımların yanı sıra, doğru ve yanlışların ortak algıları ile karakterize edilen sosyal sistemin ahlaki atmosferi olarak tanımlanmaktadır (Ulrich ve ark., 2010). Victor ve Cullen (1988) etik iklimi “*etik olarak doğru olan davranışların ve etik sorunların nasıl ele alınması gerektiği konusunda ortak algılar*” olarak tanımlamıştır. Etik iklim; bireyin etik sorunlarla nasıl başa çıkacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu hakkındaki algılamalarıdır. Bu sebeple, etik iklim denildiğinde ifade edilen bireyin algılamasıdır. Algısal farklılıklar nedeniyle bireylerin davranışları etkilenmekte ve şekillenmektedir. Etik iklim; çalışma ortamında etik açıdan doğru davranışların, ahlaki sonuçları olan politikalar ve örgütsel uygulamaların, ekip üyeleri arasında paylaşılan algısını ve organizasyonda etik meselelerin nasıl ele alınması gerektiği olarak da tanımlanmaktadır (Koskenvuori ve ark., 2017).

Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, bir örgütte bulunan çalışanlardan beklenen davranışları gösterir. Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı etik iklimin ne derece kabul edildiğini ifade eder. Örgüt içinde oluşan çatışmaları azaltan etik iklim, ahlaki standartlara sahip davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren bir örgüt kültürünün parçasıdır (Şahin ve Dündar, 2011). Etik olmayan davranışları yapma fırsatı, etik iklimin tam olarak yerleşmediği veya tam olarak açık bir şekilde ortaya konulmadığı örgütlerde daha fazladır (De Coninck, 2010). Etik iklim, örgütte neyin doğru neyin yanlış olarak kabul gördüğünü tanımlayan kurumsallaşmış işlemler olarak tanımlanmaktadır (Parboteeah ve ark., 2005). Etik iklim, aynı zamanda, örgüt üyelerinin çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları konuları etik bakımdan nasıl ele alacaklarını, değerlendireceklerini ve nasıl bir çözüm üretebileceklerini de belirler (Martin ve Cullen, 2006; Mulki ve ark., 2008). Etik iklim, örgütsel iklimin bir alt setidir ve etik meselelerin nasıl çözümlendiğini gösteren normları göstermektedir (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008). Rosenblatt ve Peled (2002), etik iklimi kavramsal olarak çalışan kişilerin örgüte ait politika ve uygulamalara yönelik tutumları olarak değerlendirmişlerdir. Örgütsel etik iklim ise; ahlaki tutum, davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerlerin, kuralların, politika ve uygulamaların yansıdığı bir örgütsel iklim çeşidi olarak belirtilmektedir (Tsai ve Huang, 2008). Başka bir tanıma göre ise; örgütsel etik iklim, örgütte neyin doğru, neyin yanlış olarak kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak belirtilmektedir (Parboteeah ve ark., 2005).

Örgütler için önemli olan ve etik iklim ile ilişkili olan üç temel kavram; iş etiği, örgüt kültürü, örgüt iklimidir. İş etiği bir iş yapılırken, o işin iş ortamında ve toplumun benimseyeceği yöntemlerle yapılıp yapılmamasıyla ilgilidir. Örgüt kültürü ise, çalışanların davranışlarını kontrol ederek etik değerlerin oluşmasında yardımcı olur. Ve son olarak örgüt iklimi ise, hem örgütün kendine ait bir kimlik kazanmasını, hem de çalışanların davranışlarını etkiler (Dönertaş, 2008; Jaramillo ve ark., 2006; Tütüncü ve Savran, 2007).

Bir örgütte, bireyin belli durumlarda uygulaması gereken kişisel değerleri ve davranışları içinde bulunduran etik iklim, örgütte bulunan üyeler tarafından ne kadar sık uygulanıyorsa o derecede kabul gördüğü anlamına gelmektedir. Örgütsel etik iklim oluşturulmasında bireylerin etik davranmalarını etkileyen kişisel özellikler, ailevi faktörler, ahlaki ve kültürel değerler, bireysel etik standartlar, kişisel ihtiyaçlar ve kişinin işini algılanma biçimi, kişiler arası iletişim, örgütün etik atmosferi, meslek üyeleri arası işbirliği, yöneticilerin sergiledikleri davranış biçimleri gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Jaramillo ve ark., 2006; Şahin ve Dündar, 2011).

Etik İklim Teorisi (Ethical Climate Theory); 1988 yılında Bart Victor ve John Cullen tarafından geliştirilmiştir. Victor ve Cullen tarafından geliştirilmiş olan teori, etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru bir davranışın ne olduğu ile ilgili ortak bir anlayışın geliştirilmesini içerir. Bu sayede, çalışanların örgüt içinde kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlarla ilgili görüşlerinin ve örgüt içinde olması gereken etik davranışlarla ilgili beklentilerinin belirlenmesi üzerinde durur (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklim örgütlere doğru davranışın ne olduğunu ve etik sorunlarla karşı karşıya kalındığında ne yapılması gerektiği konusunda yol gösterir (Peterson, 2002; Şahin ve Dündar, 2011).

Victor ve Cullen'in (1988) geliştirdiği Etik İklim Teorisi'nde; Victor ve Cullen, gelenek öncesi dönemi egoizm, geleneksel dönemi yardımseverlik, gelenek sonrası dönemi ise ilkelilik olarak adlandırmaktadır (Eser, 2007). Egoizm kriterinde; bireyin ya da örgütün çıkarları doğrultusunda düşünülmesine ve karar alınmasına neden olur. Egoist iklim; bireysel alanda kişinin kendi istek ve tercihlerinin önemini (kişisel kazanç), yerel alanda örgüt çıkarının önemini (kurum çıkarı), evrensel alanda ise sosyal ya da ekonomik sistemin çıkarının önemini (verimlilik) tanımlanmaktadır. Yardımseverlik kriterinde ise; sadece bireyin değil diğer kişilerin de çıkarları dikkate alınır. Yardımseverlik iklimi; bireysel alanda örgütsel üyelikle ilgisi olmadan diğer insanların önemsenmesini (dostluk), yerel alanda örgütsel ortaklığı (takım çalışması), evrensel alanda ise örgütün dışındaki seçmenlerin önemsenmesini (sosyal sorumluluk) tanımlanmaktadır. Karar vericiler tüm seçenekleri gözden geçirerek herkesin gereksinimlerini göz önüne alarak karar verirler. Böylece alınan kararlardan başkalarının nasıl etkileneceği düşünülerek kararlar alınmış olur. İlkelilik kriteri ise; ahlaki olarak yanlış olan bir davranışın, başkaları için olumlu sonuçlar doğurmasının onu haklı çıkarmayacağı esasına dayanmaktadır. İlkelilik ikliminde bireysel alanda, kişilere kendi ahlak kurallarının yol göstermesinin beklendiği, yerel alanda prensipler örgütsel kaynakların (örgütün kuralları), evrensel alanda prensipler örgüt dışından (hukuki sistem) kaynaklanmaktadır. Kararlar alınırken kural ve yönetmelikler göz önüne alınsa da kişilerin çıkarları göz ardı edilmez. Olası herhangi bir etik sorunda etik kurallara, kodlara bakılarak karar alınır (Eser, 2007; Şahin ve Dündar, 2011; Victor ve Cullen, 1988).

Kurumda çalışan bireylerin daha önceki çalışma deneyimleri, kurumdaki pozisyonları ve çalışma grupları kurum içindeki etik iklim algılarını etkileyebilir. Örgütlerde doğru bir etik iklimin oluşturulması ve etik ilkelere uygun kararlar alınması ile çalışanların kurumlarına etik bakmalarını ve örgütün verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda bireylerin kurumdaki etik iklimi, negatif olarak algıladıklarında iş doyumunun, iş performansının düştüğü, örgütsel bağlılığın azaldığı, işbirliği ve yöneticiye olan güvenin azaldığı, işten ayrılma eğilimlerinin arttığı, çalışanlarda duygusal tükenmenin arttığı saptanmıştır (Baykal ve ark., 2012; Hamric ve Blackhall, 2007; Hwang ve Park, 2014; Kammeyer-Mueller ve ark., 2012; Martin ve Cullen, 2006; Pauly ve ark., 2009; Ulrich ve ark., 2007; Wang ve Hsieh, 2013; Weber ve Seger, 2002).

Günümüzde hizmet sunulan sektörlerde örgütler devamlılığını sağlayabilmek için hem çalışanları hem de hizmet sundukları bireylerle ilgili ortaya çıkan ya da çıkabilecek sorunları önceden görebilmeli ve oluşan sorunları giderebilmelidir. Özellikle hizmet sektöründe yer alan örgütlerin çalışmaları kamu önünde gerçekleştiği için daha fazla önem kazanmaktadır. Sağlık hizmeti sunan örgütlerde meslek üyelerinin birbirleriyle ve hastalarla etkileşim içinde olmaları etik davranışları ve dolaylı olarak da hizmet kalitesini etkilemektedir (Gül, 2006). Etik iklim örgüt kültürünün bir parçası olup, hastaneler için ciddi öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinde artan teknolojik ve farmakolojik gelişmeler, sağlık çalışanlarının birbirleriyle ve hastalarla sürekli etkileşim içinde bulunmaları, hizmet sunumu esnasında yaşanan etik sorunların giderek artması ve bunlara çözüm yolları bulabilmek için etik anlayış ve etik davranışların hastaneler için de büyük bir öneme sahip olmasına neden olmaktadır (Şahin ve

Dündar, 2011). Etik soruların ortaya çıkması durumunda bireylerin alması gereken etik kararlar ve rolleri önemli yer tutmaktadır.

Sağlık sektöründe teknolojinin hızla gelişmesi, tıbbi uygulamaların çeşitlenmesi ve karmaşık hale gelmesi, tıbbi bilgilerin artması, hasta bakımında teknolojik ve farmakolojik müdahalenin artması, sağlık hizmetlerinden yüksek beklentileri hastalara bakım sunulması, hata payının sıfır olması, hızlı ve doğru karar verme gerekliliği, yoğun çalışma koşulları, örgütün sağladığı çalışma ortamı, ekip içinde etkin iletişim ve işbirliğinin sağlanamaması, yöneticilerin veya ekip arkadaşlarının birbirlerini etik olarak desteklememesi veya savunmaya istekli olmaması etik iklimi dolayısıyla sunulan sağlık hizmetinin kalitesini etkileyen önemli etmenlerdir (Schluter ve ark., 2008; Güngören ve ark., 2013)

Sağlık alanında hizmet sunan ve sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan hemşirelerin çalıştıkları kurumun etik iklime yönelik algılarının belirlenmesi ve yaşadıkları etik sorunların farkında olması sağlık hizmetlerinin kalite seviyesinin daha ileriye taşınması açısından önemli bir adımdır. Hemşirelikte etik iklim; hemşirelerin çalışma ortamlarında etik sorunları ele alma algıları olarak tanımlanmaktadır (Brown ve ark., 2014). Hemşirelikte etik iklim, kurum içindeki güç, güven ve insan etkileşimleri doğrultusunda etik karar verme, kurumsal kararların ve uygulamaların nasıl algılandığıdır. Mc. Daniel hemşirelikte etik çalışma ortamını *“bir hastanın etik tedavisini sağlayacak önceliklerin belirlenmesini sağlayan, davranışlara etik ilke ve değerlerin rehberlik ettiği bir çevre”* olarak tanımlamıştır (Khorshid, 2017). Çalışanlarını cezbeden, rekabet ortamında onları koruyan, kaliteli ve güvenli hizmetin sunulması için gerekli koşulları sağlayan organizasyonların çalışanları yaşadıkları ahlaki ve etik ikilemleri daha fazla çözüme kapasitesine sahiptir (Schluter ve ark., 2008). Çalışma ortamında etik davranışları ve değerleri besleyerek çalışma ortamının iyileştirilmesi oldukça önemlidir. Bu doğrultuda etik iklimin oluşturulması; kaliteli sağlık hizmetinin sunulmasını, en doğru ve etkin uygulamaların belirlenmesini, tıbbi hataların önlenmesini, hasta güvenliğinin sağlanmasını, bilgi ve uzmanlığa dayalı karar verilmesini, hemşireler arası iletişim, işbirliği ve bilgi paylaşımını sağlar (Anthoine ve ark., 2014; Doherty, 2009; Hwang ve Park, 2014; Jaramillo ve ark., 2006; Khorshid, 2017; Leiter ve Maslach, 2009; Schluter ve ark., 2008).

Sağlık hizmetlerinde kaliteli hasta bakımının sağlanması ve etik ilkeler doğrultusunda en iyi uygulamaların belirlenmesi için çalışma ortamındaki etik iklim algısı son derece önemlidir. Bu araştırma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu araştırma, hemşirelerin etik iklim algılarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırma; Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire örnekleme üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini; üniversite hastanesinde çalışan (N:550) hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; araştırmanın uygulandığı dönemde kurumda çalışan, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden toplam 394 hemşire (%71.6) oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verileri çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle görüşülerek toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Etik İklim Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim yılı, çalışılan bölüm gibi sosyo-demografik ve çalışma yaşamına ait özellikleri içeren 6 sorudan oluşmaktadır.

Etik İklim Ölçeği: Araştırmada Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği (Ethical Climate Questionnaire, ECQ) kullanılmıştır. Tüm sağlık meslek gruplarına uygulanabilecek bir etik iklim ölçeği olmaması, ölçeğin temel varsayımlarının hastanelere uyması ve üç iklim türünün de her kurumda bulunması nedeniyle Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Literatürde, örgütsel etik iklimi ölçmede en sık kullanılan ölçeğin Etik İklim Ölçeği olduğu görülmektedir. Etik İklim Ölçeği 36 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Eser (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin; 1, 2, 4, 6, 8, 10, 17, 19, 25, 29, 33 ve 36. maddeleri egoist iklim türünü; 5, 12, 16, 21, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34 ve 35. maddeleri yardımseverlik iklim türünü; 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23 ve 24. maddeleri ise ilkelilik iklim türünü, göstermektedir. Ölçekteki 1, 6 ve 10 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Ölçek öğeleri 1'den "kesinlikle hayır" 5'e "kesinlikle evet" kadar sıralanmış olan 5 puanlık Likert ölçeği kullanılarak puanlanmıştır. Ölçekten alınacak puan 36 ile 180 arasında değişmektedir. Çalışmamızda ölçeğin Cronbach alfa (α) değeri $\alpha = .91$ olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarında ise; egoist iklim $\alpha = .78$; yardımseverlik iklim $\alpha = .88$; ilkelilik iklim $\alpha = .84$ olarak hesaplanmıştır.

Etik iklim modelinde, etik iklimler alt boyutu, örgütsel kararların hangi etik kriterler altında verildiğini göstermekte ve bireysel ahlaki gelişiminin üç aşamasını yansıtmaktadır. En alt ahlaki gelişim seviyesi olan gelenek öncesi dönemde bireyler ahlaki yargılarına kendileri için doğacak sonuçlara göre varmaktadırlar. Bu seviyede; doğru olanı (benim için iyi olanı) kapsamaktadır. Geleneksel seviyede ise, bireyler doğru ve yanlış olanı kendi sosyal çevrelerine göre adlandırmaktadırlar. Akranlar, sosyal kurallar ve diğerlerinin beklentileri ahlaki kararlar üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Gelenek sonrası seviyede, etik ikilemler, kişisel sonuçlar ya da sosyal beklentiler açısından değerlendirilmemekte ve evrensel etik ilkelere başvurulmaktadır. Victor ve Cullen (1993) gelenek öncesi dönemi egoizm, geleneksel dönemi yardımseverlik ve gelenek sonrası dönemi ilkelilik olarak adlandırmaktadırlar. Ölçekte yer alan egoist iklim olumsuz bir alt boyut olarak algılanmasına rağmen karar alma prensiplerine olan etkisinin anlaşılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. İklimlerin birbiriyle olan ilişkisinde yerel ve bireysel boyutlar evrensel boyutu tetiklediği belirtilmektedir (Eser, 2007).

Verilerin Değerlendirilmesi: Veri analizinde SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılarak, tanımlayıcı istatistikler, parametrik testler (t testi, One Way ANOVA testi, Tukey HSD testi) ve korelasyon testleri uygulanmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırma için Etik Kurul İzni ve çalışmanın yapıldığı kurumdan izin alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamalarının 29.43 ± 6.50 olduğu, meslekte çalışma yılı ortalamasının 7.70 ± 5.90 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %71.8'inin (n=283) kadın olduğu, %52.3'ünün (n=206) bekar olduğu, %53.8'inin (n=212) lisans mezunu olduğu, %37.6'sının (n=148) dahili klinikte çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (n=394)

Sosyo Demografik Özellikler	n	%
Yaş		
18-27	167	42.4
28-37	175	44.4
38-48	52	13.2
Cinsiyet		
Kadın	283	71.8
Erkek	111	28.2
Medeni Durum		
Evli	188	47.7
Bekar	206	52.3
Eğitim Durumu		
Lise	77	19.5
Ön lisans	102	26.6
Lisans	212	53.8
Mesleki Deneyim		
11 yıldan az	293	74.4
11-20 yıl	84	21.3
21 yıl ve üzeri	17	4.3
Çalıştığı Klinik		
Dahili Klinik	148	37.6
Cerrahi Klinik	95	24.1
Yoğun Bakım	85	21.6
Diğer (Ameliyathane, Acil S.)	66	16.7
Toplam	394	100

Araştırmaya katılan hemşirelerin, etik iklim ölçeği toplam ve alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin Etik İklim Ölçeği Alt Boyut ve Ölçek Toplam Puanlarının Dağılımı(n=394)

Etik İklim Ölçeği	Ortalama	SS	Min.	Max.
Egoist İklim	39.92	5.09	20	53
Yardımseverlik İklimi	42.26	9.03	17	58
İlkelilik İklimi	41.05	8.38	14	57
Ölçek Toplam	123.24	20.77	59.00	161.00

Hemşirelerin Etik İklim Ölçeği alt boyut puan dağılımları incelendiğinde; “egoist iklim” alt boyutu puan ortalaması 39.92 ± 5.09 ; “yardımseverlik iklimi” alt boyutu puan ortalaması 42.26 ± 9.03 ve “ilkelilik iklimi” alt boyutu puan ortalaması ise 41.05 ± 8.38 olarak bulunmuştur (Tablo 2). Araştırmaya katılan hemşirelerin Etik İklim Ölçeği toplam puanı 59 ile 161 arasında değişmekte olup ölçeğin toplam puan ortalaması 123.24 ± 20.77 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin alt boyutlardan aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanı “yardımseverlik iklimi” alt boyutundan (42.26 ± 9.03) en düşük puanı ise “egoist iklim” alt boyutundan (39.92 ± 5.09) aldıkları saptanmıştır (Tablo 2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin etik iklim algılarını etkileyen sosyo demografik özellikleri belirlemek amacıyla ikili gruplarda bağımsız örneklem t testi, üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında; One Way ANOVA testi, gruplar arasındaki farkı belirlemek için ise, (Tukey HSD) testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre; Etik İklim Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması ($p = .816$) ve egoist

iklim ($p = .881$), yardımseverlik iklimi ($p = .662$) ve ilkelilik iklimi ($p = .987$) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hemşirelerin medeni durumlarına gruplarına göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması ($p = .259$) ve egoist iklim ($p = .306$), yardımseverlik iklimi ($p = .336$) ve ilkelilik iklimi ($p = .256$) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Etik İklim Ölçeği Puan Ortalamaları (n=394)

Sosyo Demografik Özellikler	N	Egoist İklim Puan Ortalama±SS	Yardımseverlik İklimi Puan Ortalama±SS	İlkelilik İklimi Puan Ortalama±SS	Etik İklim Toplam Puan Ortalama±SS
Yaş					
18-27	167	40.28±5.26	42.45±8.58	41.17±8.10	123.91±20.06
28-37	175	39.44±4.87	41.61±9.52	40.78±8.35	121.83±21.18
38-48	52	40.42±5.21	43.84±8.72	41.57±9.46	125.84±21.65
F	394	1.453	1.292	.210	.898
p		.235	.276	.810	.408
Cinsiyet					
Kadın	283	39.95±4.95	42.38±8.71	41.06±7.94	123.39±19.78
Erkek	111	39.86±5.46	41.94±9.84	41.04±9.45	122.85±23.20
t	394	.150	.437	.016	0.233
p		.881	.662	.987	.816
Medeni Durum					
Evli	188	40.20±4.64	42.72±9.18	41.55±8.14	124.48±20.32
Bekar	206	39.67±5.47	41.84±8.90	40.59±8.59	122.11±21.15
t	394	1.026	.964	1.137	1.130
p		.306	.336	.256	.259
Eğitim Durumu					
Lise	77	39.94±4.98	42.49±7.93	41.33±7.45	123.77±18.26
Ön lisans	102	40.80±4.41	44.83±7.76	43.20±7.66	128.83±18.07
Lisans	212	39.48±5.41	40.90±9.72	39.89±8.85	120.28±22.31
F	394	2.352	6.875	5.647	6.142
p		.097	.001	.004	.002
Anlamlı Fark					
a:lise			a>c	a>c	a>c
b:ön lisans			b>a	b>a	b>a
c:lisans					
Mesleki Deneyim					
11 yıldan az	293	39.81±5.23	41.57±9.22	40.70±8.40	122.09±21.11
11-20 yıl	84	40.26±4.31	44.08±7.86	42.00±7.53	126.34±17.73
21 yıl ve üzeri	17	40.23±6.35	45.23±9.96	42.35±11.68	127.82±27.08
F	394	.286	3.528	.985	1.807
p		.752	.030	.375	.166
Çalıştığı Klinik					
Cerrahi Klinik	95	40.11±5.47	42.38±9.49	41.92±8.20	124.43±20.85
Dahili Klinik	148	38.62±5.30	39.68±9.58	38.45±8.97	116.76±22.11
Yoğun Bakım	85	40.95±4.09	44.14±7.36	42.09±7.18	127.18±16.98
Diğer (Acil S-Ameliyathane)	66	41.25±4.59	45.43±7.47	44.30±7.11	131.00±17.95
F	394	6.162	8.394	9.389	9.581
p		.000	.000	.000	.000

Anlamlı Fark				
a:Cerrahi K.	d>c	d>b	d>b	d>b
b:Dahili K.	c>b	c>b	d>c	d>a
c:Yoğun Bakım		a>b	a>b	d>c
d:Diğer K.			a>c	c>a
				a>b

p<.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, mesleki deneyimlerine ve çalıştıkları kliniklere göre etik iklim algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ile test edilmiştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması (p= .408) ve egoist iklim (p= .235), yardımseverlik iklimi (p= .276) ve ilkelilik iklimi (p= .810) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması (p= .166) ve egoist iklim (p= .752), yardımseverlik iklimi (p= .030) ve ilkelilik iklimi (p= .375) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına ve göre; Etik İklim Ölçeği genel ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; Etik İklim Ölçeği toplam puan ortalamasında (p= .002), yardımseverlik iklimi (p= .001) ve ilkelilik iklim (p= .004) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Gruplar arasındaki farkı belirlemek için yapılan ileri analiz (Tukey HSD) testi sonuçları Tablo 3'ün anlamlı fark sütununda belirtilmiştir. Eğitim durumuna göre; etik iklim ölçeği toplam puanın ile yardımseverlik ve ilkelilik iklim alt boyutlarında, lise-lisans ve ön lisans-lisans eğitim düzeyine sahip gruplar arasında farklılık saptanmıştır (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması (p= .000) ile egoist iklim (p= .000), yardımseverlik iklimi (p= .000) ve ilkelilik iklimi (p= .000) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 3). Gruplar arasındaki farkı belirlemek için yapılan ileri analiz (Tukey HSD) testi sonuçları Tablo 3'ün anlamlı fark sütununda belirtilmiştir. Egoist iklim alt boyutunda; diğer klinik-yoğun bakım ve yoğun bakım-dahili klinik grupları arasında farklılık saptanmıştır (p= .000). Yardımseverlik iklimi alt boyutunda; diğer klinik-dahili klinik, yoğun bakım-dahili klinik, cerrahi klinik-dahili klinik, yoğun bakım-dahili klinik grupları arasında farklılık saptanmıştır (p= .000). İlkelilik iklimi alt boyutunda ise; diğer klinik-dahili klinik, diğer klinik-cerrahi klinik, diğer klinik-yoğun bakım, yoğun bakım-cerrahi klinik ve cerrahi klinik-dahili klinik grupları arasında farklılık saptanmıştır (p= .000) (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin Bazı Değişkenler ile Etik İklim Ölçeği Puan Ortalaması Korelasyonu (n=394)

Bağımsız Değişkenler	Etik İklim Ölçeği Skorları	
	r	p
Yaş	.00	.934
Cinsiyet	-.01	.816
Medeni Durum	-.05	.259
Eğitim Durumu	-.10	.039*
Mesleki Deneyim	.09	.064
Çalıştığı Klinik	.18	.000**

*p<0.05; **p<0.01

Hemşirelerin Etik İklim Ölçeği puan ortalamaları ile sosyo demografik özellikleri arasında, hangi değişkenlerin etik iklim değerlerin belirleyicisi olduğunu anlamak için yapılan korelasyon analizinde; ölçek toplam puan ortalaması ile eğitim durumu (r= .10; p= .039) ve çalıştığı klinik (r= .18; p= .000) değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yaş (r= .00; p= .934), cinsiyet (r= -.01; p = .816), medeni durum (r= -.05; p= .259) ve mesleki deneyim (r= .09; p= .64) değişkenlerinde ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının ve Toplam Puanının Birbiriyle Olan İlişkilerinin İncelenmesi(n=394)

Etik İklim Ölçeği ve Alt Boyutlarının		Egoist İklim	Yardımseverlik İklimi	İlkelilik İklimi	Etik İklim Ölçeği Toplam Puan
Egoist İklim	r	1	.78**	.68**	.86**
	p		.000	.000	.000
Yardımseverlik İklimi	r	.78**	1	.81**	.95**
	p	.000		.000	.000
İlkelilik İklimi	r	.68**	.81**	1	.92**
	p	.000	.000		.000
Etik İklim Ölçeği Toplam Puan	r	.86**	.95**	.92**	1
	p	.000	.000	.000	

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

Etik İklim Ölçeğinin alt boyutlarının ve toplam puanının birbiriyle olan ilişkilerinin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 5). Etik İklim Ölçeği toplam puanı (p= .000) ile egoist iklim (p = .000), yardımseverlik iklimi (p= .000) ve ilkelilik iklimi (p= .000) alt boyutları arasında pozitif yönde, yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Korelasyon katsayıları incelendiğinde; yardımseverlik iklim alt boyutunun en iyi korelasyonu gösterdiği; (r= .95; p= .000), onu sırayla ilkelilik iklim (r= .92; p= .000) ve egoist iklim (r= .86; p= .000) alt boyutları izlemiştir (Tablo 5).

TARTIŞMA

Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, örgütte bulunan çalışanlardan beklenen davranışları gösterir. Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı etik iklimin hangi derece kabul edildiğini ifade eder. Örgüt içinde oluşan çatışmaları azaltan, iş doyumunu sağlayan etik iklim, ahlaki standartlara sahip davranışları destekleyen, etik değerlere önem ve öncelik veren bir örgüt kültürünün parçasıdır. Etik iklim, sağlık hizmetlerinde özellikle hemşirelik alanında, etik sorunların çözümü ve kaliteli hasta bakımı sunulmasını sağlar.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamalarının 29.43 ± 6.50 olduğu, meslekte çalışma yılı ortalamasının 7.70 ± 5.90 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %71.8'inin (n=283) kadın olduğu, %52.3'ünün (n=206) bekar olduğu, %53.8'inin (n=212) lisans mezunu olduğu, %37.6'sının (n=148) dahili klinikte çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan hemşirelerin etik iklim ölçeği toplam puan ortalaması (123.24 ± 20.77) ortalamanın üzerinde saptanmıştır (Tablo 2). Mert (2017) hemşirelerde yaptığı çalışmada, etik iklim algısı orta düzeyde saptanmıştır. Literatürde hemşirelerle yapılan bazı çalışmalarda etik iklim algısı yüksek düzeyde saptanmıştır (Bahçecik ve Öztürk, 2003; Karagözoğlu ve ark., 2014). İklim türleri açısından bakıldığında; egoist iklim (39.92 ± 5.09); yardımsever iklim (42.26 ± 9.03) ve ilkelilik iklim puan ortalaması (41.05 ± 8.38) ortalamanın üzerinde saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin alt boyutlardan aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanı "yardımseverlik iklimi" alt boyutundan (42.26 ± 9.03) en düşük puanı ise "egoist iklim" alt boyutundan (39.92 ± 5.09) aldıkları saptanmıştır (Tablo 2). Şahin ve Dündar (2011) çalışmada sağlık çalışanlarında yaptığı çalışmada; hastanelerinin etik ikliminde varlığını en az onayladıkları iklim türü yardımseverlik (2.9 ± 0.7), en çok onayladıkları ise egoist iklim türü (3.1 ± 0.5) olarak saptanmıştır. Deshpande ve Joseph (2009) hemşirelerle yaptıkları araştırmada, etik iklimin en önemli iklim türünün ilkelilik altında yer alan bağımsızlık türü olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması (p= .816) ve egoist iklim (p= .881), yardımseverlik iklimi (p= .662) ve ilkelilik iklimi (p= .987) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3). Literatürde Parboteeah ve Kapp (2008) yaptıkları çalışmada, etik iklimi algısında cinsiyetin anlamlı bir etkisi olduğunu saptanmıştır. Lemmergaard ve Lauridsen (2008) Danimarka'da yaptıkları araştırmada, cinsiyetin etik iklimi algılama üzerinde etkisi olmadığını saptamıştır. Mert (2017) hemşirelerde yaptığı çalışmada etik iklim genel algıları ve cinsiyetleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; bizim sonuçlarımızla uyumlu olarak cinsiyetin etik iklim algısını etkilemediği saptanmıştır (Bahçecik ve Öztürk, 2003; Goldman ve Tabak, 2010; Karagözoğlu ve ark., 2014; Lemmergaard ve Lauridsen, 2008; Mert, 2017; Tazegün ve Çelebioğlu, 2016).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması (p= .259) ve egoist iklim (p= .306), yardımseverlik iklimi (p= .336) ve ilkelilik iklimi (p= .256) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3). Literatürde yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde, evli olan hemşirelerin etik iklim algısı bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mert, 2017; Sonakin, 2010). Literatürde sonuçlarımızla uyumlu olarak, medeni durumun etkili olmadığını saptayan çalışmalar da mevcuttur (Karagözoğlu ve ark., 2014; Mert, 2017).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına ve göre; Etik İklim Ölçeği genel ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; Etik İklim Ölçeği toplam puan ortalamasında (p= .002), yardımseverlik iklimi (p= .001) ve ilkelilik iklim (p= .004) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo3). Gruplar arasındaki farkı belirlemek için yapılan ileri analiz (Tukey HSD) testi sonuçlarına göre; tüm gruplarda farklılık, lise-lisans ve ön lisans-lisans eğitim düzeyine sahip gruplar arasında saptanmıştır. Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan analizde; en yüksek puan ortalamasının etik iklim ölçeği toplam puanı (p= .002) ile yardımseverlik iklimi (p= .001) ve ilkelilik iklimi (p= .004) alt boyutlarında ön lisans mezunu hemşire grubuna ait olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Tazegün ve Çelebioğlu'nun (2016) çalışmada ise hemşirelerin "otonomi" alt boyutunda

öğrenim durumu “yüksek lisans” olan hemşirelerin daha fazla etik duyarlılığa sahip olduğu saptanmıştır. Karagözoğlu ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin etik iklim algılarının düşük olduğu sonucu bulunmuştur. Wimbush ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi arttıkça etik iklimin değerlendirilmesinin daha olumsuz yönde geliştiği saptanmıştır. Bu sonuç, hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça çalıştıkları kurumdan beklentilerinin daha fazla olmasına ve aldıkları eğitim ile çalıştıkları hastane politikalarının farklılık göstermesine bağlı ortaya çıkabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması ($p= .408$) ve egoist iklim ($p= .235$), yardımseverlik iklimi ($p= .276$) ve ilkelilik iklimi ($p= .810$) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3). Bahçecik ve Öztürk (2003) yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin etik iklim algısını yaşın etkilediğini özellikle de genç yaşta hemşirelerin hastane etik iklimini daha pozitif yönde algıladıklarını belirtmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması ($p= .166$) ve egoist iklim ($p= .752$), yardımseverlik iklimi ($p= .030$) ve ilkelilik iklimi ($p= .375$) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3). Literatürde yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde; Victor ve Cullen (1988) çalışma yılı arttıkça kurumun etik davranışlarının ve etik iklimin arttığını belirtmiştir. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda ise; hemşirelerin hizmet süresi ile etik iklim algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Mert, 2017; Ulrich ve ark., 2007). Bu sonuç, çalışma süresine paralel olarak hemşirelerin çalıştıkları kurumları ile ilgili tecrübelerinin ve becerilerinin artmasına, kuruma bağlılıklarının artmasına ve sorunlarla baş etme ve problem çözme becerilerinin gelişmesine bağlı olabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre; Etik İklim Ölçeği genel puan ortalaması ($p= .000$) ile egoist iklim ($p= .000$), yardımseverlik iklimi ($p= .000$) ve ilkelilik iklimi ($p= .000$) alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasında; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 3). Ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda en yüksek puan ortalaması diğer klinik (Ameliyathane ve Acil servis) grubunda saptanmıştır. Literatürde Bahçecik ve Öztürk (2003)'ün tüm kliniklerde çalışan hemşirelerin hastane etik iklim algılarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, özellikle yoğun bakım kliniğinde çalışan hemşirelerin etik iklim algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Karagözoğlu ve arkadaşlarının (2014) yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin hastane etik iklim algısının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırmamızın sonucunda; ameliyathane ve acil serviste çalışan hemşirelerin etik iklim algılarının yüksek düzeyde saptanmış olması bu kliniklerde çalışan hemşirelerin karar verme yetisi olmayan hastalar adına etik ilkelere uygun doğru karar verme ve hasta otonomisini göz ardı etmeme sorumluluğu taşımaya, etik olgularla daha fazla karşılaşma durumuna, çalıştıkları kliniklerde etkin ekip çalışması, tıbbi bilgi paylaşımı ve işbirliği içinde çalışmalarının sürdürülmesi ile ilişkilendirilebilir.

Hemşirelerin Etik İklim Ölçeği puan ortalamaları ile sosyo demografik özellikleri arasında, hangi değişkenlerin etik iklim değerlerin belirleyicisi olduğunu anlamak için yapılan korelasyon analizinde; ölçek toplam puan ortalaması ile eğitim durumu ($r= .10$; $p= .039$) ve çalıştığı klinik ($r= .18$; $p= .000$) değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4).

Etik İklim Ölçeğinin alt boyutlarının ve toplam puanının birbiriyle olan ilişkilerinin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi sonucunda; Etik İklim Ölçeği toplam puanı ($p= .000$) ile egoist iklim ($p= .000$), yardımseverlik iklimi ($p= .000$) ve ilkelilik iklimi ($p= .000$) alt

boyutları arasında pozitif yönde, yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 5).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Etik hassasiyete ve etik kurallara uygun hareket etmek tüm sağlık çalışanları için önemlidir. Sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan hemşirelerin mesleki ilke ve uygulamalarını etik atmosfer içinde etik ilkelere uygun bir şekilde yapması etkin ve kaliteli bir sağlık bakımı sunulabilmesi için oldukça önemlidir. Mesleki uygulamaların etik bir çalışma ortamında sunulması hem sağlık hizmeti alanları iyi bir hizmet almaları, hem de çalışanlarının etik bir çalışma ortamında daha verimli çalışabilmeleri için oldukça önemlidir. Ayrıca sağlık kurumlarında sayısal çoğunluk açısından bakıldığında, sağlık profesyonellerinin büyük bir çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin etik iklim konusundaki algıları kurumlardaki etik atmosferi göstermesi açısından oldukça önemlidir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin etik ilkim algılarının ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Ölçek toplam puan ortalamalarının demografik özelliklerle karşılaştırılmasında; sadece eğitim durumu ve çalıştığı klinik değişkenleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Etik hassasiyet ve etik kurallara uygun hareket etmek hemşireler için önemlidir. Etkin ve nitelikli bir sağlık bakımı sunabilmek için hemşirelikte etik çalışma ortamının sağlanması oldukça önemlidir. Ayrıca; yönetici hemşirelerin etik ilkelere uygun karar ve davranışlarda bulunarak astlarına örnek olması, çalışanların ve yöneticilerin etik iklim konusunda duyarlılıklarının artırılmasının sağlanabilmesi oldukça önemlidir.

Araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire örneklemini üzerinde yapılmıştır, genelleştirilemez. Bu araştırmanın daha geniş örneklem ve farklı kurumlarda çalışan hemşireler üzerinde yapılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Anthoine, E., Delmas, C., Couterut, J., & Moret, L. (2014). Development and psychometric testing of a scale assessing the sharing of medical information and interprofessional communication: the CSI scale. *BMC Health Services Research*, 14 (126), 1-9.
- Bahçecik, N., & Öztürk, H., (2003). The hospital ethical climate survey in Turkey. *JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation*, 5(4), 94-99.
- Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş., & Kantek, F. (2012). Hemşirelik eğitimi veren kurumlarda etik çalışma iklimi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20(1), 26-34.
- Brown J. L., & Lazenby F. B. (2014). Determining the Effects of Past Negative Experiences Involving Patient Care. *Journal of Health Ethics*, 10(1), 1-15.
- De Coninck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- Deshpande, S.P., & Joseph, J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 403-410.
- Doherty, C. (2009). A qualitative study of health service reform on nurses' working lives: learning from the UK National Health Service (NHS). *International Journal of Nursing Studies*, 46(8), 1134-1142.

- Dönertaş, F.C. (2008). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi. Yönetim ve Organizasyon Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Eser, G. (2007). Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233-246.
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: devlet hastanelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9), 65-79.
- Güngören M., Orhan F., & Kurutkan N. (2013) Mikro rekabetçilikte yeni yaklaşımlar hastanelerde oluşan etik iklimin kalite ve akreditasyon açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 18 (1): 221-241.
- Hamric, A. B., & Blackhall, L. J. (2007). Nurse-physician perspectives on the care of dying patients in intensive care units: collaboration, moral distress, and ethical climate. *Critical Care Medicine*, 35(2), 422-429.
- Hwang, J.I., & Park, H.A. (2014). Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nursing Ethics*, 21(1), 28-42.
- 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 & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Simon, L.S., & Rich, B.L. (2012). The psychic cost of doing wrong: ethical conflict, divestiture socialization, and emotional exhaustion. *Journal of Management*, 38(3), 784-808.
- Karagözoğlu, Ş., Özden, D., & Yıldırım, G. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 16(1), 34-45.
- Khorshid, L. (2017). Hemşirelikte Etik Çalışma Ortamı. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 126-137.
- Koskenvuori, J., Numminen, O., & Suhonen, R. (2017). Ethical climate in nursing environment: a scoping review. *Nursing Ethics*, 1-19
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Lemmergaard, J., & Lauridsen, J., (2008). The ethical climate of Danish firms: a discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Mert, N. (2017). Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması. Hemşirelik Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., & Locander, W.B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.

- Parboteeah, K.P., Cullen, J.B., Victor, B., & Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459-481.
- Parboteeah, K. P., & Kapp, E. A. (2008). Ethical climates and workplace safety behaviors: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 515-529.
- Pauly, B., Varcoe, C., Storch, J., & Newton, L. (2009). Registered nurses' perceptions of moral distress and ethical climate. *Nursing Ethics*, 16(5), 561-573.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant work place behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Rosenblatt, Z., & Peled, D. (2002). School ethical climate and parental involvement. *Journal of Educational Administration*, 40(4), 349-367.
- Sonakın, C. (2010). Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki. Hemşirelik Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Şahin, B., & DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., & Henderson, A. (2008). Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate: a literature review. *Nursing Ethics*, 15(3), 304-321.
- Seaburn, D.B., McDaniel, S. H., Kim, S., & Bassen, D. (2004). The role of the family in resolving bioethical dilemmas: clinical insights from. *The Journal of Clinical Ethics*, 15(2), 123-134.
- Tazegün, A., & Çelebioğlu, A. (2016). Ethical sensitivity levels of pediatric nurses and the factors affecting this sensitivity. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, 6(2), 97-102.
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Tütüncü, Ö., & Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218.
- 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.
- Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2510-2519.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674.

- Wang, D. S., & Hsieh, C. C. (2013). The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(4), 613-624.
- Weber, J., & Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical sub climates: a replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1-2), 69-84.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77