

# Hemşirelik Eğitimi Veren Kurumlarda Etik Çalışma İklimi\*

## *Ethical Climate in the Institution of Nursing Education*

Ülkü BAYKAL\*\*, Serap ALTUNTAŞ\*\*\*, Havva ÖZTÜRK\*\*\*\*, Serap SÖKMEN\*\*\*,  
Şeyda Seren İNTEPELER\*\*\*\*\*, Filiz KANTEK\*\*\*\*\*

İletişim/Correspondence: Doç. Dr. Ülkü BAYKAL Adres/Adress: İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Tel: 0212 440 00 00 /27034  
E-mail: ulkubay@yahoo.com

### ÖZ

**Amaç:** Hemşirelik ve sağlık yüksekokulları hemşirelik bölümlerinde görevli hemşire akademisyenlerin, kurumlarındaki etik çalışma iklimi ile ilgili değerlendirmelerini belirlemektir.

**Yöntem:** Araştırma, Türkiye'deki 71 hemşirelik ve sağlık yüksekokulunda çalışan 644 akademisyen hemşire ile gerçekleştirildi. Veriler kişisel ve mesleki özellikleri kapsayan soru formu ve Etik İklim Ölçeği ile toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde; frekans, yüzde, t-testi, Kruskal Wallis, ANOVA ve korelasyon testleri kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelik ve sağlık yüksekokulları arasında kanunlar ve mesleki ahlak kuralları ( $p=0.000$ ), kurumsal ahlak kuralları ( $p=0.000$ ), sosyal sorumluluk ( $p=0.000$ ), verimlilik ( $p=0.001$ ), arkadaşlık ( $p=0.05$ ) ve takım çıkarı ( $p=0.04$ ) alt boyutlarında istatistiksel anlamlı farkların olduğu ve bu farkların hemşirelik yüksekokulları lehine olduğu belirlendi. Etik çalışma iklimi ölçeğinin, kişisel çıkar, kişisel ahlak kuralları ve kurum çıkarı alt boyutlarında istatistiksel anlamlı farklar görülmez iken ( $p>0.05$ ); hemşirelikte yönetim ve öğretim anabilim dalında görevli akademisyenlerin kişisel çıkar ( $3.08\pm 1.38$ ), hemşirelik esasları akademisyenlerinin ise kişisel ahlak kuralları ( $3.17\pm 0.94$ ) alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlendi.

**Sonuç:** Yüksekokullarda ve özellikle hemşirelik yüksekokullarında görevli akademik personelin, bireysellikten çok evrensel, kurumsal/örgütsel ve ilkelilik etik iklim boyutlarını daha sık gözettiği saptandı.

**Anahtar Kelimeler:** Etik iklim, hemşirelik, eğitim, yüksekokul.

### ABSTRACT

**Aim:** It is to determine the evaluations of the academic personel who have worked in nursing departments of nursing and health colleges about ethical climate in their institutions.

**Method:** The research was conducted with 644 academician nurses worked 71 nursing and health colleges in Turkey. Data was gathered with the questionnaire composed of the personel and professional characteristic and Ethical Climate Scale. Obtained data were used with frequency, percentages, t-test, Kruskal Wallis, ANOVA and correlation tests.

**Results:** The significant statistical differences was found regarding laws and professional codes ( $p=0.000$ ), company codes ( $p=0.000$ ), social responsibility ( $p=0.000$ ), efficiency ( $p=0.001$ ), friendship ( $p=0.05$ ) and team interest factors between nursing colleges and health colleges. These differences were determined in nursing colleges' favour. However the mean scores of both colleges is high. In Self-interest, personal morality and company profit levels were found no significant statistical differences ( $p>0.05$ ). In addition, It was stated that the self-interest ( $3.08\pm 1.38$ ) by the academicians of the department of nursing management and teaching and the personal morality ( $3.17\pm 0.94$ ) by academicians of fundamentals nursing were more dominant.

**Conclusion:** In both colleges and specially nursing colleges were determined that the cosmopolitan, local/organizational and principle levels of ethical climate were more dominant than individual or egoism levels.

**Key Words:** Ethical climate, nursing, education, colleges.

\* VI. Ulusal (Uluslar Arası Katılımlı) Hemşirelik Eğitimi Kongresi'nde poster bildiri olarak sunulmuştur (Kapadokya/Nevşehir 22-25 Ekim 2008).

\*\*Doç. Dr. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, \*\*\*Yrd. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü,

\*\*\*\*Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, \*\*\*\*\*Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi,

\*\*\*\*\*Yrd. Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu

Yazının gönderilme tarihi: 18.06.2011

Yazının basım için kabul tarihi: 04.01.2012

## GİRİŞ

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve örgütsel performanslarını arttırabilmeleri, çalışanlar tarafından etik ilkelerin benimsendiği bir çalışma ortamının sağlanmasını gerektirmektedir (Elçi ve Alpkan 2006). Örgütsel etik, yasal bir çerçevede çalışanlarda aynı tür davranışların yerleştirildiği ve örgütün topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlayan, bazı toplumsal sorumlulukların üstlenildiğini gösteren ilkeler dizisi olarak tanımlanmaktadır (Aydın Pehlivan 2002).

Örgütsel etik iklim ise ahlaki davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel prosedür, politika ve uygulamaların yansıdığı bir örgütsel iklim çeşiti olarak belirtilmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor 2003; Tsai ve Huang 2007). Diğer bir tanıma göre örgütsel etik iklim, örgütte neyin doğru, neyin yanlış olarak kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak belirtilmektedir (Parboteeah, Cullen, Victor ve Sakano 2005).

		ÇIKAR ODAKLARI		
		Kişisel	Örgütsel	Evrensel
ETİK TUTUMLAR	Egoizm	KİŞİSEL ÇIKAR	KURUM ÇIKARI	VERİMLİLİK
	İyilik-severlik	ARKADAŞLIK	TAKIM ÇIKARI	SOSYAL SORUMLULUK
	İlkeliik	KİŞİSEL AHLAK KURALLARI	KURUMSAL AHLAK KURALLARI	KANUNLAR VE MESLEKİ AHLAK KURALLARI

**Şekil 1.** Victor and Cullen'in Etik İklim Matrisi (Kaynak: Martin, K. D., Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69:175–194)

Literatürde en sık kullanılan etik iklim tipleri Victor ve Cullen tarafından ortaya konan ve iki boyuta dayandırılan etik iklim matrixidir (Şekil 1). Bu boyutlardan ilki karar verme sürecinde kullanılan etik kriterleri; **egoizm**; kişisel çıkarları en yükseğe çıkarmak,

**iyilikseverlik**; ortak çıkarları en yükseğe çıkarmak ve **ilkeliik**; ahlaki ilkelere bağlılık olarak belirtilmiştir. İkinci boyut ise analiz düzeyi veya çıkar odakları olarak belirtilen; **kişisel, bölgesel ve evrensel** odaklardır. Bu yaklaşımda, iki boyutun kesişimi ile dokuz potansiyel etik iklim tipi ortaya çıkmaktadır (Elçi ve Alpkan 2006; Goldman ve Tabak 2010; Martin ve Cullen 2006; Tsai ve Huang 2007).

Örgütsel etik iklimin, çalışanların “ahlaki bir ikileme yüzleştğinde ne yapması gerektiği konusunda veya etik konuların çözümüne yardımcı olmak gibi birçok yararı bulunmaktadır (Cullen ve ark. 2003). Özellikle son yıllarda farklı birçok alanda etik çalışma ikliminin etkileri üzerinde durulmaya başlanmış ve yapılan çalışmalarda etik çalışma ikliminin olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Etik iklimin işten ayrılma niyetini azalttığı (Hart 2005; Ulrich ve ark. 2007), iş doyumunu (Elçi ve Alpkan 2009; Martin ve Cullen 2006, Ulrich ve ark. 2007), örgütsel bağlılığı (Cullen ve ark. 2006; Eser 2007; Martin ve Cullen 2006), örgütsel vatandaşlık davranışını (Schminke, Arnaud ve Kuenzi 2007), yöneticiye olan güveni (Eser 2007), akademik performansı (Luo, Huang ve Najjar 2009) ve işbirliğini (Schulte 2003) arttırdığı üzerinde durulmuştur.

Etik iklim ile ilgili eğitim sektöründe yapılan araştırmalar incelendiğinde de, Luo ve ark. (2009)'nın 795 lise öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada okulun etik iklimi ile öğrencilerin akademik başarıları arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Schulte (2003)'nin master veya doktora yapmak isteyen 46 işbirlikçi ve işbirlikçi olmayan öğrenci üzerine yaptığı çalışmada da, işbirlikçi öğrencilerin fakültenin etik iklimini, işbirlikçi olmayanlara göre daha pozitif olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Sağlık sektöründe yapılan etik iklim ile ilgili araştırmalara bakıldığında ise, benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Ulrich ve ark. (2007)'nin ABD'de 4 bölgede çalışan 1215 hemşire ve sosyal hizmet uzmanı üzerinde yaptığı çalışmada etik iklimin iş memnuniyeti ile pozitif ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Hart (2005)'in 463 hemşire üze-

rinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise etik iklimin, hemşirelerin işlerinden veya meslekten ayrılmalarını etkileyen önemli bir faktör olduğu ortaya konmuştur.

Hemşirelik eğitimi veren okullarda da etik çalışma ikliminin tüm çalışanlar ve özellikle öğretim elemanları tarafından istendik düzeyde algılanması, onların akademik kimliklerinin oluşmasında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının artmasında, ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan kurumunun gelişimine yönelik gönüllü çabalar göstermelerinde önemli katkı sağlayacağı bir gerçektir. Bu okullarda etik çalışma ortamının bilinmesi özellikle okul yöneticilerinin çalışanlar arasındaki farklı ilişkileri ve etkileşimleri bilmesine, çalışma ortamının huzurunun sağlanmasına ve okul ikliminin iyileştirilmesine yönelik girişimleri planlamasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca literatürde üniversite ve özellikle de hemşirelik eğitimi veren kurumlarda etik iklimin değerlendirilmesine yönelik böyle bir çalışmaya rastlanılmamış olması da konuyu hemşirelik bilimsel yazınına katkı sağlaması açısından daha da önemli hale getirmektedir.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma, hemşirelik yüksek okulları ile sağlık yüksek okulları hemşirelik bölümlerinde görevli akademisyen personelin, kurumlarındaki etik çalışma iklimi ile ilgili değerlendirmelerini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı tasarımında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde lisans düzeyinde eğitim veren ve araştırmanın yapılmasını kabul eden 7 hemşirelik ve 64 sağlık yüksekokulunda (71 kurumda) görevli ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan toplam 977 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmada tüm akademisyenlere ulaşılmaya çalışılmış ve herhangi bir örneklem yöntemi seçimine gidilmeden hepsine veri toplama aracı gönderilmiş ve 977 akademisyenden geri dönüş sağlanmış ancak eksiksiz doldurulan 644 veri üzerinden istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmada geri dönüş oranı %65.9 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; akademisyenlerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye

yönelik 14 soruluk bir soru formu ve 38 maddelik "Etik İklim Ölçeği" nden oluşmaktadır. Etik iklim ölçeği, Elçi ve Alpkın (2006) tarafından oluşturulmuş ve 38 madde, 9 alt faktörden (kanunlar ve mesleki ahlak kuralları, kurumsal ahlak kuralları, sosyal sorumluluk, kişisel çıkar, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, kişisel ahlak kuralları, kurum çıkarı) oluşmaktadır. Etik iklim ölçeğinin bu araştırmada elde edilen Cronbach alfa katsayısı ise 0.92'dir. Ölçek, 5'li Likert tipinde; kesinlikle katılıyorum "5", katılıyorum "4", kararsızım "3", katılmıyorum "2", kesinlikle katılmıyorum "1" şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekteki 16, 17, 18, 19, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38. maddeler negatif ifadeler olduğundan ters puanlanmaktadır. Ölçek alt boyut puan ortalamalarının artması olumlu çalışma iklimi olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Veriler, araştırmanın yapılacağı kurumlardan resmi yazılı izinler alındıktan sonra araştırmacılar tarafından ulaşılabilen kurumlarda elden dağıtılıp toplanmış, farklı şehirlerdeki kurumlarda ise posta yöntemi kullanılarak kapalı zarf sistemiyle toplanmıştır. Eksiksiz doldurulan 644 veri istatistiksel değerlendirmeye alınmış ve verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımı, yüzdeler, t testi, Kruskal Wallis, ANOVA ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları iken; bağımsız değişkenleri akademisyenlerin çalıştıkları kurumlar, akademik unvanlar, anabilim dalları, akademisyenlerin meslekte, kurumda ve eğitimci olarak deneyimleri, iş memnuniyetleri ve işten ayrılmayı düşünme durumları oluşturmuştur.

## BULGULAR

Akademisyen hemşirelerin kişisel özellikleri ele alındığında; çoğunlukla 31-43 yaş grubunda (%40), evli (%60), 5 yıl ve altında mesleki (%64) ve kurumsal (%42) deneyime 11 ve üzerinde eğitimci deneyimine (%38) sahip olduğu belirlenirken, %88'nin hemşirelik lisans programlarından, %30'nun yüksek lisans ve %29'nun doktora programlarından mezunu olduğu görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin mesleki özellikleri değerlendirildiğinde; %69'unun sağlık yüksekokulunda, %51'nin öğretim görevlisi/okutman pozisyonunda ve %25'nin belli bir anabilim dalına bağlı olmaksızın çalıştığı belirlenmiştir. %79'unun herhangi bir yönetsel görevinin olmadığı, görevi olanların %68'nin okul müdürü/müdür yardımcısı pozisyonunda olduğu %65'nin işlerinden memnun olduğu ve %66'sının işten ayrılmayı düşünmediği saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin görev yaptıkları okullara göre etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları Tablo 1'de incelendiğinde, puan ortalamalarının genel olarak yüksek olduğu ve kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (p=0.000), kurumsal ahlak kuralları (p=0.000), sosyal sorumluluk (p=0.000), verimlilik (p=0.001), arkadaşlık (p=0.05) ve takım çıkarı (p=0.044) alt boyutlarında hemşirelik yüksekokulları ve sağlık yüksekokulları arasında etik iklimin algılaması açısından istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğu ve bu farkın hemşirelik yüksekokulları lehine olduğu belirlenmiştir.

Etik iklim ölçeğinin kişisel çıkar (p=0.281), kişisel ahlak kuralları (p=0.312) ve kurum çıkarı (p=0.093) alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmamakla (p>0.05) birlikte; kişisel çıkar (2.93±1.03) ve kişisel ahlak kuralları (3.02±0.97) puan ortalamalarının sağlık yüksekokullarında daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Akademisyen hemşirelerin unvanları ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (p=0.000), kurumsal ahlak kuralları (p=0.000), sosyal sorumluluk (p=0.000), verimlilik (p=0.000) ve arkadaşlık (p=0.042) alt boyutlarında araştırma görevlilerinin öğretim üyelerinden ve görevlilerinden daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kişisel çıkar (p=0.380), takım çıkarı (p=0.111), kişisel ahlak kuralları (p=0.983) ve kurum çıkarı (p=0.930) etik iklim alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmamıştır (p>0.05).

Akademisyenlerin görev yaptıkları anabilim dalları ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında ise; "kişisel çıkar" ( $X^2_{KW} = 31,68$ ; p=0.000) ve "kişisel ahlak kuralları" ( $X^2_{KW} = 21,70$ ; p=0.006) alt boyutlarında anabilim dalları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ve diğer alt boyutlarda anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir (p>0.05). Kişisel çıkar boyutunda en yüksek puan ortalamasını Hemşirelikte Yönetim-Öğretim Anabilim Dalı (3.08±1.38) öğretim elemanları alırken, kişisel ahlak kuralları alt boyutunda ise en yüksek puan ortalamasını Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı (3.17±0.94) öğretim elemanlarının aldığı saptanmıştır.

**Tablo 1.** Akademisyen Hemşirelerin Görev Yaptıkları Okullar ile Etik İklim Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N:644)

Alt Boyutlar	Hemşirelik YO (n=199)	Sağlık YO (n=445)	t değeri
	Ort. ± SS	Ort. ± SS	
<b>Kanunlar ve Mesleki Ahlak Kuralları</b>	3.50±0.92	3.13±1.03	t= 4.41*
<b>Kurumsal Ahlak Kuralları</b>	3.42±0.95	3.09±1.03	t= 3.94*
<b>Sosyal Sorumluluk</b>	3.70±1.14	3.20±1.24	t= 4.92*
<b>Kişisel Çıkar</b>	2.84±1.05	2.93±1.03	t= -1.07**
<b>Verimlilik</b>	3.42±0.91	3.16±1.01	t= 3.21*
<b>Arkadaşlık</b>	3.21±0.88	3.06±0.94	t= 1.96***
<b>Takım Çıkarı</b>	3.17±0.93	3.01±0.94	t= 2.02***
<b>Kişisel Ahlak Kuralları</b>	2.94±0.94	3.02±0.97	t= -1.01**
<b>Kurum Çıkarı</b>	3.08±0.68	2.99±0.97	t= 1.68**

\*p≤0.001 \*\*p>0.05 \*\*\*p≤0.05

Akademisyen hemşirelerin eğitim düzeyleri ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; **kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (F=2.50; p=0.041)**, **kurumsal ahlak kuralları (F=3.35; p=0.010)** ve **sosyal sorumluluk (F=4.19; p=0.002)** alt boyutlarında yüksek lisans eğitime devam edenlerin; lisans, yüksek lisans, doktora mezunları ve doktora eğitime devam edenlere göre daha yüksek puan ortalamasına; **kişisel çıkar (F=2.53; p= 0.039)** alt boyutunda ise yüksek lisans eğitime devam edenlerin diğer eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Verimlilik (F=1.64; p=0.161), arkadaşlık (F=1.09; p=0.360), takım çıkarı (F=2.09; p=0.080), kişisel ahlak kuralları (F=1.41; p=0.228) ve kurum çıkarı (F=1.24; p=0.292) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır (p> 0.05).

Akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki deneyimleri ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; **kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (t=9.47; p=0.000)**, **kurumsal ahlak kuralları (t=6.83; p=0.000)**, **sosyal sorumluluk (t=11.06; p=0.000)**, **verimlilik (t=8.80; p=0.000)**, **arkadaşlık (t=4.43; p=0.000)**, **takım çıkarı (t=3.11; p=0.002)** alt boyutlarında 1-5 yıllık deneyime sahip çalışanların 6-10 yıllık deneyime sahip olanlara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kişisel çıkar (t=-1.03; p= 0.299), kişisel ahlak kuralları (t=1.28; p=0.201), kurum çıkarı (t=0.54; p=0.589) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır (p> 0.05).

Akademisyen hemşirelerin mesleki deneyimleri ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırıldığında; **kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (t=4.70; p=0.000)**, **kurumsal ahlak kuralları (t=4.13; p=0.000)**, **sosyal sorumluluk (t=6.17; p=0.000)**, **verimlilik (t=6.09; p=0.000)**, **arkadaşlık (t=2.40; p=0.016)** alt boyutlarında 1-5 yıllık deneyime sahip çalışanların 6-10 yıllık deneyime sahip olanlara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip

olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kişisel çıkar (t=-1.27; p=0.202), takım çıkarı (t=1.90; p= 0.058) kişisel ahlak kuralları (t=-1.28; p=0.199), kurum çıkarı (t=-0.60; p=0.548) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır (p> 0.05).

Akademisyen hemşirelerin eğitimci olarak çalıştıkları yıllar ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırıldığında; **kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (F=63.63; p=0.000)**, **kurumsal ahlak kuralları (F=39.82; p=0.000)**, **sosyal sorumluluk (F=80.80; p=0.000)**, **verimlilik (F=48.61; p=0.000)**, **arkadaşlık (F=14.28; p=0.000)**, **takım çıkarı (F=9.05; p=0.000)** alt boyutlarında 1-5 yıllık deneyime sahip çalışanların 6-10 ve 11-15 yıllık deneyime sahip olanlara göre daha yüksek puan ortalamasına, kişisel çıkar boyutunda ise 11-15 yıllık eğiticilik deneyime sahip olanların diğerlerine göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kişisel ahlak kuralları (F=0.05; p=0.948, kurum çıkarı (F=0.11; p=0.888) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmamıştır (p> 0.05).

Akademisyen hemşirelerin işlerinden memnun olma durumları ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; **arkadaşlık (F=6.17; p=0.002)** ve **takım çıkarı (F=8.18; p=0.000)** alt boyutlarında, işlerinden az memnun ve memnun olmayanların; çok memnun ve memnun olanlara göre daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (F=0.36; p=0.6.93), kurumsal ahlak kuralları (F=0.15; p=0.854), sosyal sorumluluk (F=1.10; p=0.332), kişisel çıkar (F=2.22; p=0.109), verimlilik (F=2.28; p=0.102), kişisel ahlak kuralları (F=1.11; p=0.328), kurum çıkarı (F=0.56; p=0.568) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılıklar saptanmamıştır (p>0.05).

Akademisyen hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumları ile etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; **arkadaşlık (F=3.08;**

**p=0.046**) ve **takım çıkarı (F=4.75; p=0.009)** alt boyutlarında; işten ayrılmayı düşünenlerin puan ortalamalarının, işten ayrılmayı bazen düşünenlerden ve düşünmeyenlerden daha yüksek, **kişisel ahlak kuralları (F=3.01; p=0.050)** boyutunda ise işten ayrılmayı düşünmeyenlerin diğerlerinden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kanunlar ve mesleki ahlak kuralları (F=1.56; p=0.211), kurumsal ahlak kuralları (F=1.97; p=0.140), sosyal sorumluluk (F=2.49; p=0.084), kişisel çıkar (F=2.17; p=0.114), verimlilik (F=0.61; p=0.543), kurum çıkarı (F=0.37; p=0.688) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır (p> 0.05).

## **TARTIŞMA**

Akademisyen hemşirelerin mesleki ve kurumsal deneyimlerinin düşük, eğitimci olarak deneyimlerinin yüksek olması, hemşirelik yapmadan akademik kadrolara geçtiklerini ve sık kurum değiştirdiklerini düşündürmüştür. Akademisyen hemşirelerin çoğunluğunun (%88) hemşire lisanslı olması, hemşirelik mezunu olmayan akademisyenlerinde bu bölümde çalıştığını özellikle sağlık yüksekokulları bünyesinde hemşirelik dışı farklı bölümlerden akademisyenlerin kadro aldığı ve hemşirelik programlarında derse girdiklerini göstermektedir. Akademisyen hemşirelerin yarısından fazlasının yüksek lisans ve doktora yapmış olması, özellikle SYO görevli akademik kadroların yarısından biraz azının yüksek lisans eğitimini tamamlamamış veya akademik kariyer yapmayan (uzman, okutman) öğretim elemanları tarafından işgal edildiğinin belirlenmesi eğitim kadrosunun niteliği açısından oldukça düşündürücü bir durum oluşturmaktadır. Ayrıca akademisyen hemşirelerin ¼'ini nin anabilim dalı olmaksızın çalışması, çalışmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun sağlık yüksekokullarında çalışması ve bu kurumlarda anabilim dallarının oluşturulmamasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Akademisyen hemşirelerin çoğunluğunun işlerinden memnun olması ve işten ayrılmayı düşünmemeleri olumlu bir durum olarak görülmekle birlikte yaklaşık % 35 oranında bir

memnuniyetsizlik ve iş değişikliği yapma isteğinin de gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Akademisyen hemşirelerin çalıştıkları yüksekokullara göre okullarındaki etik iklim algılamalarına bakıldığında (Tablo 1); özellikle hemşirelik yüksekokullarında çalışan akademisyen hemşirelerin kanunlar ve mesleki ahlak kuralları, kurumsal ahlak kuralları, sosyal sorumluluk, verimlilik, arkadaşlık ve takım çıkarı boyutlarında okullarındaki ilişkileri ve davranışları veya iklimi daha etik değerlendirmişlerdir. Oysa bireyselliğin merkez alındığı ve çalışanların kendi çıkarlarını daha fazla önde tuttuğu “kişisel çıkar”, çalışanın kendi kişisel karar ve kurallarına göre hareket ettiği “kişisel ahlak kuralları” boyutunda yüksekokullar arasında fark yoktur. Bunun yanı sıra her iki grupta kişisel veya kişisel çıkarlar öncelikle gözetilmese de sağlık yüksekokullarında hemşirelik yüksekokullarına göre kişisel çıkarlar biraz daha fazla gözetilmektedir. Kişisel çıkarda kişisel kazanç, kişisel savunma gibi kişinin kendi gereksinimlerini ve tercihlerini düşünen bir ortam söz konusu olmaktadır. Evrensel düzeyde veya değerlerde ise daha büyük sosyal ve ekonomik sistemlerin çıkarları daha baskındır (Dönertaş 2008). Hemşirelik yüksekokullarında kişisel yaklaşımlar veya kişisel çıkar/egoizmden çok kanunların ve ahlaksal kuralların daha fazla dikkate alındığını; kurumsal (kurum ve takım çıkarı, kurumsal ahlak kuralları), evrensel çıkarların (verimlilik, sosyal sorumluluk, kanunlar ve mesleki ahlak kuralları) ve yardımseverliğin (arkadaşlık, takım çıkarı ve sosyal sorumluk) ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum hemşirelik yüksekokullarının sağlık yüksekokullarına göre daha köklü bir geçmişe sahip olması, bu paylaşılan geçmişin ve deneyimin getirdiği daha güçlü değer, norm ve kurallara sahip, baskın örgütsel kültür ve etik iklim yapısına sahip olmalarıyla açıklanabilir. Tütüncü ve Savran (2007)'in çalışmasında da sosyal normlar, örgütsel davranışlar ve kalıplar, işletmeye özel faktörler gibi etkenlerin etik iklimi etkilediği ve geliştirdiği belirtilmektedir. Martin ve Culen (2006)'in çalışmasında da etik iklim algılanmasının olumlu ve olumsuz örgütsel sonuçlar üstünde güçlü etkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kişisel çıkarların gözetildiği iklimlere sahip

kurumların, negatif/olumsuz algılandığı da açıklamıştır. Ayrıca, verimlilik, kanunlar ve mesleki ahlak kuralları, kişisel ahlak kurallarının güçlü algılandığı etik iklime sahip organizasyonlarda kötü davranışların azaldığı, bu algıların etkili kontrol mekanizmaları olarak hizmet ettiği vurgulanmıştır. Başar (2009)'ında incelediği bir çalışmada, organizasyonların beş etik düzeyde gelişme gösterdiği, en yüksek düzey olan beşinci düzeydeki organizasyonların etik sorunlar için kabul edilen ilke ve anlaşılır değerler sistemine sahip olduğu belirtilmiştir.

Akademisyen hemşirelerin ünvanlarıyla yapılan karşılaştırmada; araştırma görevlilerinin kişisel çıkar, takım çıkarı, kişisel ahlak kuralları ve kurum çıkarı boyutları hariç tüm boyutlarda kurumlarındaki etik iklimi öğretim üye ve görevlilerinden daha olumlu değerlendirmişlerdir. Eğitimle ilgili karşılaştırmada da yüksek lisans eğitimine devam edenler de lisans, yüksek lisans, doktora mezunu ve doktora eğitimine devam edenlere göre okullarındaki etik iklim boyutlarını benzer şekilde daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bu benzerlik, yüksekokullarda çalışan araştırma görevlilerinin çoğunlukla yüksek lisans eğitimine devam etmesiyle açıklanabilir. Bu bulgular hemşirelik okullarında evrensel çıkarların ve ilkeli yaklaşımların benimsendiğini ve baskın olduğunu göstermektedir. Ancak daha deneyimli ve bilimsel, mesleki deneyime sahip öğretim üye ve görevlilerine göre araştırma görevlilerinin daha olumlu bakış açısına sahip olması oldukça düşündürücü olup, onların mesleki ideallerinin ve beklentilerinin yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Yüksekokullardaki Anabilim Dallarına göre de, “kişisel çıkar” boyutunda Hemşirelikte Yönetim ve Öğretim Anabilim Dallarının, “kişisel ahlak kuralları” boyutunda ise Hemşirelik Esasları Anabilim Dallarının farklılık gösterdiğinin; bunun yanı sıra Hemşirelikte Yönetim ve Öğretim Anabilim Dallarında arkadaşlık ve takım çıkarı puanlarının düşük olduğunun belirlenmesi dikkat çekicidir. Bu durum, her iki anabilim dalı öğretim elemanları tarafından kurumda/anabilim dallarında kişiseliliğin daha fazla algılandığını, arkadaşlık ilişkilerinin iyi olmadığını düşündürmektedir. Buna karşın bencillik/egoizmin savunulduğu literatüre de rastlanılmaktadır.

Hobbes, ahlaksal davranışların temelinde bencilliğin yattığını vurgulamış, Stirner ise “benden gayrisi benim umurunda değildir, bu dünya benim malımdır. Gerçek benim. Beni benden başka hiçbir şey ilgilendirmez. İnsanı insan yapan bencilligidir” şeklinde açıklama yapmıştır (Elçi ve Alpan 2006). Ancak Cullen ve ark. (2003) ise; bu tarz etik iklimlerde çalışanların, örgütün kabul edebildiği etik sınırların dışında çalıştığını ve toplumsal etik beklentilere uymadığı hissi yaratacaklarını belirtmiştir. Bununla birlikte egoist iklimlerin örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği belirtilirken; sosyal sorumluluk, kanunlar ve mesleki ahlak kuralları, kişisel ahlak kurallarını kapsayan evrensel ve ilkelilik düzeylerinin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği açıklanmıştır (Tsai ve Huang 2007). Bulgularımızda da yüksekokullarda kişisel çıkar veya egoizmden daha çok evrensel ve kurumsal boyutların gözetildiği görülmektedir.

Akademisyen hemşirelerin mesleki, kurum ve eğitici-lik deneyimleri etik iklim alt boyutlarında değerlendirildiğinde de, mesleki, kurum ve eğiticilik deneyimi az olan akademisyenlerin araştırma görevlilerinde olduğu gibi kurumlarındaki etik iklimi daha fazla evrensel (kanunlar ve mesleki ahlak kuralları, sosyal sorumluluk, verimlilik) ve iyilikseverlik/yardımseverlik (arkadaşlık, takım çıkarı ve sosyal sorumluluk) düzeyinde algılandığı görülmektedir. Yardımsever iklimlerde, örgüt üyelerinin organizasyon içinde ve dışında birbirlerinin iyiliklerini istedikleri, birbirlerini destekledikleri ve grupların tipik özelliklerinin organizasyon üyeleri arasında olumlu yönde etkileyici bir örgüt iklimi yarattığı belirtilmiştir. Bu etkinin de, organizasyonun kurallara uygun olarak işlemesi, yüksek bağlılık gösterilen davranışlarla tehditlere karşı organizasyonu koruma, organizasyon hakkında yayılan doğru/güvenilir bilgi ve saygınlığı sağlamaya sonuçlandığı açıklanmıştır (Tütüncü ve Savran 2007).

İşten ayrılmayı düşünen akademisyen hemşirelerin arkadaşlık ve takım çıkarı boyutunda kurumlarındaki ilişkileri ve iklimi daha etik değerlendirdikleri; işinden memnun olmayan akademisyenlerin arkadaşlık ve takım çıkarı boyutunda kurumdaki ilişkileri ve iklimi daha az etik algıladıkları belirlenmiştir. Bu durum arkadaşlık

ve takım ilişkilerinin iyi olmasının işten memnuniyeti etkilediği, ancak işten ayrılma kararlarında etkili olmadığını düşündürmüştür. Literatürdeki bazı çalışmalarda da etik iklimin iş doyumu ve işe bağlılık üstünde etkili olduğu belirtilmiştir (Dönertaş 2008; Elçi ve Alpkan 2009; Eser 2007; Goldman ve Tabak 2010; Martin ve Cullen 2006; Tsai ve Huang 2007). Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006)'un çalışmasında ise etik iklimin işten ayrılma niyetini azalttığı, işe bağlılığı ve iş performansını olumlu yönde etkilediği açıklanmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda; özellikle sağlık yüksekokullarına göre hemşirelik yüksekokullarında kişisel, kişisel çıkar veya egoizmden çok evrensel, kurumsal/örgütsel ve kısmi olarak da ilkelilik düzeyinin daha yüksek gözetildiği saptanmıştır. Araştırma görevlileri, yüksek lisansa devam eden ve mesleki, kurum ve eğitici deneyimi az olan akademisyenlerin de bu bakış açısına daha fazla sahip oldukları, ancak bu duruma özellikle hemşirelikte yönetim ve öğretim anabilim dalı öğretim elemanlarının farklı baktığı, kişisel çıkarlarını daha fazla ön planda tuttıkları görülmüştür. Ayrıca işten ayrılmayı düşünen akademisyenlerde arkadaşlık ve takım çıkarı alt boyutlarında kurumdaki iklimi daha etik bulurken, işinden memnun olmayanların aynı boyutlarda daha az etik buldukları saptanmıştır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda; sağlık yüksekokullarındaki etik iklimin daha fazla geliştirilmesi, kurumsal değerlerin ve normların, ahlaki kuralların benimsenmesi için tüm akademik personele yönelik bilgilendirme eğitimleri ve paylaşım toplantılarının yapılması; kurumlarda evrensel, örgütsel ve ilkel davranışların veya yaklaşımların ödüllendirilmesi; etik dışı yaklaşımların tekrarlanmaması için gerekli önlemlerin alınması; özellikle hemşirelikte yönetim ve öğretim anabilim dalında görevli akademisyen hemşirelerin bakış açılarındaki farklılıkların daha ayrıntılı bir şekilde araştırılması; akademisyenlerin kurumlarındaki arkadaşlık ve takım çıkarı ruhunu daha fazla geliştirmeleri ve bu alandaki iş memnuniyetlerini artırmak için bilimsel ve sosyal çalışmaların yapılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

- Aydın Pehlivan, İ. (2002). Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik. 3. basım, Pegem A Yayınları, Ankara, 4.
- Başar, D. (2009). Çalışanların şirket politikası, liderlik davranışları ve etik iklimi algılamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 7.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2): 127-141.
- Dönertaş, F. C. (2008). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 26-31.
- Elçi, M., Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (1): 141-170.
- Elçi, M., Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84: 297-311.
- Eser, G. (2007). Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 6-18.
- 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.
- Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2): 173-177.
- 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 Personnel Selling & Sales Management*, 26(3): 271-282.
- Luo, M., Huang, W., Najjar, L. (2009). The relationship between perceptions of Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1): 93-111.
- Martin, K. D., Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69: 175-194.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., Victor, B., Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of U.S. and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4): 459-481.
- Schminke, M., Arnaud, A., Kuenzi, M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2): 171-186,



Schulte, L. E. (2003). A comparison of cohort and non-cohort graduate student perceptions of the ethical climate and its importance in retention. *Journal of College Student Retention*, 2002/2003, 4(1): 29-38.

Tsai M. T., Huang, C. C. (2007). 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: 565–81.

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. ve ark. (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.