



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YÖNETİCİ VE YÖNETİCİ OLMAYAN HEMŞİRELERİN

ETİK İKLİM ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI

NURDAN MERT

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. PAKİZE YİĞİT

İSTANBUL– 2017

TEŐEKKÖR

Çalıőmamın yűrűtűlmesi aőamasında destek ve yardımlarını esirgemeyen deęerli hocam ve danıőmanım Yrd. Doç. Dr. Pakize Yięit'e, araőtırmanın baőından son aőamasına kadar beni yűnlendiren, ihtiyaçım olan her anda yardım ve desteęini esirgemeyen deęerli hocam Yrd. Doç. Dr. Nűket Gűler Baysoy'a, yűksek lisans eęitimim boyunca saęlamıő oldukları her tűrlű kolaylık, gűstermiő oldukları anlayıőları için deęerli çalıőma arkadaőlarım Emine Koçak, Filiz Balut ve Zeynep Duyu 'ya, bugűne kadar her tűrlű kararımda arkamda olduęunu hissettiren, tűm koőullarda beni destekleyen, maddi ve manevi desteęini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teőekkűr ederim.

Nurdan Mert

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER	5
4.1. Etik Kavramı	5
4.2. Etik Türleri	6
4.2.1. Deskriptif etik	6
4.2.2. Normatif etik	6
4.2.3. Meta etik	6
4.3. Etik İklim Kavramı	7
4.4. Etik İklim Boyutları	9
4.4.1. Etik kriterler Boyutu	10
4.4.1.1. Egoizm	11
4.4.1.2. Yardımseverlik	11
4.4.1.3. İlkelilik	12
4.4.2. Etik analiz düzeyi boyutu	13
4.4.2.1. Bireysel etik analiz boyutu	13
4.4.2.2. Yerel etik analiz boyutu	13
4.4.2.3. Evrensel etik analiz boyutu	13
4.5. Etik İklim Belirleyicileri	14
4.6. Sağlık Sektöründe Etik İklim	15
4.7. Sağlık Sektöründe Etik İklim ile İlgili Çalışmalar	17
4.8. Hemşire ve Hemşirelik Kavramı	18
4.8.1. Yönetici hemşire	19
5. METOT VE MATERYAL	20
5.1. Araştırmanın Amacı	20
5.2. Araştırmanın Tasarımı	20
5.3. Araştırmanın Yeri ve Tarihi	20

5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	20
5.5. Veri Toplama Aracı	21
5.6. Verilerin Analizi	23
5.7. Güvenilirlik Analizi	23
5.8. Araştırmanın Hipotezleri	24
5.9. Araştırmanın Etik Yönü	25
5.10 Araştırmanın Sınırlılıkları	26
6. BULGULAR	27
7. TARTIŞMA	45
8. SONUÇ	48
9. KAYNAKLAR	51
10. EKLER	60
11. ETİK KURUL ONAYI	70
12. ÖZGEÇMİŞ.....	73

KISALTMALAR LİSTESİ

ICN: (International Council of Nurses) Uluslararası Hemşireler Konseyi.

WHO: (World Health Organization) Dünya Sağlık Örgütü.

ECQ: (Ethical Climate Questionnaire) Etik İklim Ölçeği.

OCDQ: Kurumsal İklimi Betimleme Anketi.

HECS: Hastane Etik İklim Ölçeği.

ACPE: Amerikan Hekim Yöneticileri Birliği

JCAHO: Sağlık Örgütleri Akreditasyon Komitesi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Etik İklım Alt Boyutları.....	9
Tablo 5.1. Etik İklım Ölçeklerinin Tanıtımı.....	22
Tablo 5.2. Güvenirlik Kat Sayısı	24
Tablo 6.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri.....	27
Tablo 6.2. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Ortalamaları.....	29
Tablo 6.3. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	30
Tablo 6.4. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	31
Tablo 6.5. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	32
Tablo 6.6 Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İlkelere Uygun Davranabilme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	33
Tablo 6.7. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	34
Tablo 6.8. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	35
Tablo 6.9. Katılımcıların Etik İklım Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	37

Tablo 6.10. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	39
Tablo 6.11. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yönetici Olarak Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	40
Tablo 6.12. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İle İlgili Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	41
Tablo 6.13. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İle İlgili Yayın Okuma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	42
Tablo 6.14. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İşi Sevme Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	43

1. ÖZET

YÖNETİCİ VE YÖNETİCİ OLMAYAN HEMŞİRELERİN ETİK İKLİM ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Sağlık hizmetlerinin planlanması, yürütülmesi konusunda hemşireler temel insan kaynağı olmuştur. Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması, birey ve toplumlara verimli hizmet sunabilmeleri, yüksek performansta çalışabilmeleri çalıştıkları kurumun arzulan ve uygun özellikte olması ile sağlanmıştır. Çalıştıkları kurumun etik iklimini benimseyen hemşireler, görevlerini kural ve prosedürlere uygun, daha verimli şekilde yerine getirdikleri görülmüştür. Sağlık faaliyetlerinin öneminin artışıyla beraber bu alanda faaliyet gösteren yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin, kurumun etik iklimi hakkındaki düşünceleri sağlık kurumlarının uyguladıkları politikalar açısından yol gösterici olmuştur. Yapmış olduğumuz bu çalışmada yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algıları karşılaştırmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Medipol Üniversitesi ve bünyesine bağlı üç hastanede çalışan 64 yönetici, 238 yönetici olmayan hemşireye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak tanıtıcı özellikleri içeren anket formu ve etik iklim ölçeği (ECQ) kullanılmıştır. Verilerin analizi, SPSS programında yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizinden ortaya çıkan sonuçlar dikkate alındığında yönetici olan hemşirelerin, yönetici olmayan hemşireler göre etik iklim algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik İklim, Etik İklim Algısı, Hemşire, Yönetici Hemşire.

2. ABSTRACT

EXECUTIVE AND NON EXECUTIVE NURSES PERCEPTION OF ETHICAL CLIMATE COMPARISON

On the point of execution and implementation of health services, nurses become the main human resource. Executive and non-executive nurses high job satisfaction is provided by being able to serve well to individuals and society, working on a high. Nurses, adapting the ethical climate of their institution, are observed to carry out their duty according to rules and procedures and more efficiently. With the increase in importance of health operation, working in this area, executive and non-executive nurses ideas about their institution become a guide from the viewpoint of health institutions policy. Having done this survey is intended to compare the ethical climate perception of executive and non-executive nurses on a high performance, being a desirable and convenient qualification. In accordance with this purpose, 64 executive and 238 non-executive nurses who work for Medipol University and its 3 hospitals were reached. A survey form with introductory features and Ethical Climate Questionnaire (ECQ) were applied as data collection tool. Data were analyzed via SPSS program. When the results of data analysis are taken into account, it is obviously seen that executive nurses have a higher ethical climate perception than non-executive nurses.

Key Words: Ethical, Ethical Climate, Ethical Climate Perception, Nurse, Nurse Executive.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Etiğin konusu genel hatlar itibariyle doğru ve iyinin ne olduğu ile ilgilidir. İnsanlığın en önemli ihtiyaçlardan biri de adalet duygusunun gelişmesi ve toplumun her kesimine etki etmesidir. Bu sebeptendir ki etik ilke ve değerler, toplumlara her zaman rehberlik etmiş, doğru olanı göstermiştir. Tıpkı toplumda olduğu gibi sağlık alanında da rehberin her zaman etik ilkeler ve değerler olması zorunluluktur. Bu ilkeler ışığında hareket eden sağlık kuruluşlarında verimin en üst seviyelere çıkması kaçınılmazdır.

Etik değerlerle birlikte iş yerinde verimli çalışma ortamının sağlanması önemlidir. Kurum içerisinde ki çalışanların iş doyumlarının yüksek olması amacıyla iş ortamının arzulan ve uygun özellikte olması önemlidir, Tiryaki ve Bahçecik (1). Bir kurumda ortak bir amaca ulaşmak, işlerin aksamadan ilerleyebilmesi belirli kurallar dâhilinde düzenlemelerin sağlanabilmesi organizasyon ile mümkündür, Arslan (2).

İklim, bir organizasyon içinde var olan koşulların çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve o organizasyondaki yaşamın niteliğini ifade eder, Büte (3). Örgüt içerisinde çalışanlar örgütün kültürünü kendi değerlerine ne kadar yakın görürse kendilerini o kuruma o derece yakın hissedecekler ve bütünleşeceklerdir, Yüceler (4). Ayrıca güçlü etik iklimler, organizasyonun etkinliğini, yönetim kalitesini ve firma performansını ve verimliliği artmasına olanak sağlar, Bulut (5). Etik iklimin örgüte yaptığı bir takım olumlu etkileri vardır, bu etkilerin en önemlilerinden bir tanesi örgüt içindeki çatışma noktalarını minimize etmesidir. Bu sayede örgüt içerisindeki çatışmalar ve çok başlılık azalmaktadır. Bu bağlamda insan, organizasyon içerisindeki etik iklimin oluşması ya da oluşumun sonuçlarından doğrudan etkileneceğinden bu kavramın merkezinde bulunur, Doğan ve Üngüren (6).

Hemşireler, sağlık hizmetlerinde sağlık bakım hizmetinin yürütülmesinde temel insan kaynaklarıdır. İçinde buldukları sistemin gerçekleri ve algılamalarının birlikte olduğu bir yapı içinde çalışıp, çalışmış oldukları örgütün ikliminden etkilenirler, Tiryaki ve Bahçecik (1), Isoksan et al (7). Hemşireler, kişisel ve mesleki

anlamda gelişmelerine imkan sağlayan kurumsal iklimde çalışmak isterler, Tiryaki ve Bahçecik (1). Yönetici pozisyonda görev alan hemşirelerin, hemşirelere verdikleri talimatların net ve anlaşılır olması, hemşirelerin düşünce, şikayet ve eleştirilerinin dikkate alınması, görevlerini yerine getirirken bilgi, destek, kaynak ve imkanların sağlanması otonomi mekanizmalarında yer almaları iş stresini gerilimini azaltıp, verimliliği ve performansı arttırmaktadır, Isoksan et al (7). Kurum içerisinde aktif bir etik iklim havasının oluşması, sadece kurum içerisinde değil toplum düzeyinde de olumlu gelişmeler yaratır, Sonakın (8).

Etik iklim, özellikle sosyal bilimler alanında bir çok çalışmaya konu olmuştur. Ülkemizde sağlık alanında yapılan alışamalar yeterli görülmeyip konu bilimsel açıdan ele alınmuştır. Bu alışma yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarını karşılaştırmak, çıkan sonuçlar doğrultusunda üst düzey yöneticilere etik iklimin güçlendirilmesine yönelik ışık tutmak amaçlanmuştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. Etik Kavramı

Etik, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden ortaya çıkmıştır, Tütüncü ve Savran (9). Etik, bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan davranışların, ahlaki açıdan iyi-kötü, doğru-yanlış, kabul edilebilir-kabul edilemez olanı araştırıp ortaya koyan bir felsefe disiplini, Büte (3), Arıcıoğlu ve Tutan (10). Etik ve ahlak arasında anlam olarak birbirine yakınlık söz konusu olmasına rağmen, bu iki kavram birbirinden farklı anlamlarda izah edilmektedir, Öztürk (11), Akbaş (12). Etik bir ahlak felsefesidir, Öztürk (11). Ahlak, etiğin araştırma konusudur ve aynı anlamı içermemektedir, Sonakin (8). Etik, birey ve toplumun belli bir durum karşısında göstermesi gereken davranışa, harekete yön veren, standardize edilmiş kural veya kodlar ile ilgilenir, Eser (14), Doğan ve Karataş (13).

Etik kavramı, dünyanın her yerinde geçerli olan yardımseverlik, dürüstlük, sadakat, doğruluk, adaletli olmak, hırsızlık yapmamak, yalan söylememek, cana kıymamak, gibi evrensel değerler ile ilgilenirken, ahlak ise toplumdan topluma farklılık gösterebilecek, töre, örf-adet, alışkanlık, gelenek, tabular ve yaşam biçimi gibi alanlardaki davranış ve tutumları içerir, Öztürk (11), Kılavuz (15). Ahlak, bireyin belli bir durum karşısında gösterdikleri tutum, davranış ve inançların yaşama geçirilme şeklini oluşturan yazılı olmayan değerler sistemidir, Sonakin (8), Akbaş (12), Kılavuz (15). Başka bir deyişle ahlak kavramı, gelenek ve göreneklerle ilgili davranışlar olup, kişisel görüş veya dini inançları yansıtır. Etik kavramı ise, meslek gruplarını etkiler ve özel bir durum karşısında doğru hareketi veya davranışı tanımlamak için yol gösterici olmaktadır, Öztürk (11).

4.2. Etik Türleri

Etiğin birbiri ile tarihsel, epistemolojik (bilgi felsefesi) ilişki bulunan farklı türleri ya da aynı manaya gelmek üzere, ahlak felsefesinde üç farklı araştırma düzeyi vardır. Bunlar :

- * Deskriptif (betimleyici) etik,
- * Normatif (kuralcı) etik,
- * Meta etik (analitik) etikdir, Karaöz (16), Savran (17).

4.2.1. Deskriptif etik

Ahlâk alanındaki bilimsel ve materyalist yaklaşımı tanımlar. Bu etik anlayışı; ölçüt bildirmek veya kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Başka bir ifadeyle, insanların nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durmaktadır, Savran (17), Köseoğlu (18).

4.2.2. Normatif etik

Bireyleri ahlaklı kılan eylemleri sorgulayıp, adaletli bir toplumda bulunması gereken ilkeleri araştırır. “Ne olma-lı?”, “nasıl davranmalı?” ve “doğru/yanlış nedir?”, “iyi/kötü nedir?” gibi sorulara yanıt arar, Karaöz (16), Köseoğlu (18). Bu bağlamda normatif etik, bireyin ahlâkî bakımdan nasıl bir insan olması, ne yapması gerektiği ile ilgili soru ve konuları kapsamaktadır, Köseoğlu (18).

4.2.3. Meta etik

Etik araştırmanın veya düşünüşün bir başka türü de meta etikdir. Analitik eleştirel etik olarak da tanımlanan meta etik, ahlak felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eder, Savran (17), Köseoğlu (18). Meta etik normatif etiğin koyduğu ahlâkî kavramlar üzerine tartışıp bu kavramları analiz edip temellendirmeye ilişkin kuramlar oluşturur, Demir (19), Pekcan (20).

Meta-etik, etik ifadelerin doğasını araştırırken;

- Niçin iyi?
- Biz belirli bir eylem için iyi ya da doğru derken ne demek istiyoruz?
- Ahlakın doğruları ne tür doğrulardır?
- Etik iddealarda doğru ya da yanlış olabilme var mıdır?
- Etik iddealar duyguların ifadelerinden mi ibarettir?
- Bu doğruların kaynağı nedir?
- Duygular ve aklın ahlak bilgisindeki rolü nedir?
- Gibi sorulara yanıt arar, Karaöz (16), Köseoğlu (18), Pekcan (20).

4.3. Etik İklim Kavramı

Örgütlerde çok boyutlu bir yapı olan etik iklimin varlığı, Victor ve Cullen'in (1987, 1988) araştırmaları sonucunda ortaya konulmuştur, Wimbush and Shepard (21). Victor ve Cullen (1988) etik iklimi, "etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusundaki ortak algılamalar" şeklinde tanımlamıştır ve etik içeriğe sahip örgütsel uygulamalar ve prosedür ile ilgili algıların etik iş iklimini oluşturduğunu belirtmiştir, Victor and Cullen (22). Başka bir tanıma göre etik iklim; Örgütteki var olan şartların, çalışanlar tarafından algılanış şekli ve örgütsel yaşamın kalitesini ifade eder. Yani, bir örgütün psikolojik yönden tanımlanması ve örgütteki insan ilişkilerinin kalitesini ortaya koyan bir kavramdır, Büte (3), Özipek (23). Silva (2004) göre iklim kavramı, kurumsal yapıda var olan değer yargıları, kural ve prosedürlerden meydana gelen ortak bir algı olarak tanımlanırken, Litwin ve Stringer (1968) göre, çevrelerinden direk veya dolaylı olarak algıladığı beklenti ve motive edici faktörler olarak tanımlanır, Bilgen (24).

Etik iklim, sadece örgüt üyelerinin etik konuların neler olduğuna dair algılamalarını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinin karşılaştıkları konuları etik bakımdan nasıl ele alacaklarına, değerlendireceklerine ve çözeceklerine dair ahlaki kriterleri belirler, Martin and Cullen (25).

Çalışanlara sorunları değerlendirerek farklı seçenekleri göz önünde bulundurmaları konusunda yardımcı olurken, etik açıdan doğru davranışın ne olduğu, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda yol gösterir, Büte (3), Sonakın (8).

Bir kurumun etik iklimi; doğru davranışın ne olduğu ve ahlaki sorunların üstesinden nasıl gelinebileceği hakkındaki paylaşılmış düşünceler setidir, Savran (17). Son zamanlarda, etik iklim algılamalarının işletmeler açısından öneminin farkına varılması ile bu konu ile ilgili araştırmalarda artış olduğu görülmektedir. Cohen (1995) etik iklim ile ilgili araştırmaları şu şekilde özetlemiştir.

- ✓ Etik iklim, müdahaleci bir değişkendir. Dolayısıyla çalışan davranışını etkileyen örgütsel işleyişin bir fonksiyonudur.
- ✓ Etik iklim, idari beklentileri yansıtır.
- ✓ Aynı şirkette farklı etik iklimler ortaya çıkabilir.
- ✓ Etik iklim, özel bir çıkar ölçütüne işaret eder.
- ✓ Etik iklim çok boyutludur, Eser (14), Elçi (26).

Çalışanların buldukları örgütü etik olarak algılamaları, örgütün faaliyetini ve verimliliği arttıracak için çok önemlidir. Ayrıca etik iklimin örgüt içerisinde güçlü olması kurumlara önemli katkı sağlayacağı gibi yönetim kalitesini ve firma performansının artmasına katkı sağlar, Elçi (26). Etik iklimler, örgüt içerisinde birçok fonksiyonu yerine getirip etiksel sorunların belirlenmesinde yardımcı olurlar. İş görenlerin karşılaştıkları koşulları değerlendirirken, onlar için algısal bir mercekle oluştururlar, Saygan ve Bedük (27). O halde etik iklim, işgörenlerin örgüt içerisindeki uygulamalar hakkındaki ortak ve manevi yönden anlamlı düşünceleri olarak ifade edilebilir. Kısaca bu kavram, örgüt içinde etik sorunlarla karşı karşıya kalındığında, çalışanların olaya nasıl baktıklarını ve çözüm önerileri ile ilgili gözlemlerini içermektedir, Şahin ve Dündar (28).

4.4. Etik İklim Boyutları

Etik iklimle ilgili ilk çalışma 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından sosyo-kültürel, felsefi ve örgütsel ilkeler temel alarak oluşturulmuştur. İki eksenli oluşan Etik İklim modeli sunan Victor ve Cullen (1988) çalışmalarını büyük ölçüde Ahlaki Gelişim Felsefesine (The Philosophy of Moral Development) dayandırır, Sonakın (8), Victor and Cullen (22).

Victor ve Cullen'in çalışması Tablo 4.1'de gösterildiği gibi iki temel sınıflandırmaya dayalıdır. Birinci boyut, organizasyonel kararlarda kullanılan etik ölçütler, ikinci boyut ise, ahlaki kararın analiz veya odak noktasını belirtmektedir. Bu iki boyutun kesişimi sonucunda, dokuz farklı alt boyut ortaya çıkmıştır, Yurdakul (29).

Tablo 4.1. Etik İklim Alt Boyutları, Victor and Cullen (22).

ETİK ÖLÇÜTLER	ANALİZ DÜZEYİ		
	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL	EVRENSEL
EGOİZM	Bireysel çıkar	Örgüt çıkarı	Yeterlilik
YARDIMSEVERLİK	Arkadaşlık	Ekip ruhu	Sosyal sorumluluk
İLKELİLİK	Kişisel ahlak	Örgüt kuralları	Yasalar-mesleki ilkeler

Birinci boyut, örgütsel karar vermede etik ölçütler olan (egoistlik, iyilikseverlik, ilkelilik); ikinci boyut, etik kararlarda referans olarak kullanılan (bireysel, örgütsel, evrensel) analiz düzeylerini göstermektedir. Bu iki boyut tablo haline getirildiğinde dokuz teorik etik iklim türü ortaya çıkmaktadır, Victor ve Cullen (22). Tanımlanan bu üç etik standart ile üç referansın çaprazlamasından ortaya teorik olarak dokuz alt boyut çıkmaktadır, Yurdakul (29), Günel (30).

Bunlar :

- Kişisel çıkar
- Kurum çıkarı
- Verimlilik

- Arkadaşlık
- Takım çıkarı
- Sosyal sorumluluk
- Kişisel ahlak
- Kurum kural ve prosedürleri
- Yasa ve mesleki kodlar olarak adlandırılmaktadır, Eser (14).

Victor ve Cullen (1987,1988,1993) yapmış oldukları çalışmalarda, üç ilkelilik ikliminin tamamı ve bireysel çıkar ikliminin varlığını desteklemiştir. Arkadaşlık ve örgüt çıkarı iklimleri tek bir iklim olarak algılanma eğiliminde olduğundan tek bir iklim olarak ele alınmış, kurum çıkarı iklimi ise onların yaptıkları çalışmaların hiçbirinde ortaya çıkmamıştır. 1987 ve 1993 yıllarında yapılmış olan çalışmalarda ise verimlilik iklimi ortaya çıkmıştır ve 1993 teki çalışmalarına göre sosyal sorumluluk iklimi uzak bir iklim olarak küçük bir destek elde etmiştir, Fritzsche (31). Yapılan deneysel kanıtlar birkaç etik iklimin varlığını onaylamaktadır. Ancak şimdiye kadar yapılmış olan çalışmaların hiç biri dokuz etik iklimin tamamını birden ortaya çıkarmamıştır, bu nedenle geçerli iklimlerin gerçek sayısı hala bilinmemektedir, Eser (14), Günel (30).

4.4.1. Etik kriterler boyutu

Bir kurumda çalışanların, çalıştıkları kurum hakkındaki görüş ve etik değerlerini benimseme ölçütünün neye göre şekillendiği etik kriter ve inceleme yeri boyutlarıyla açıklanmıştır. Kurum içerisindeki çalışanlar olumlu ve iyi bir kişilik yapısına sahip olsalar bile, bir takım kuralları bilmemeleri ve bunları uygulamamaları, etik değerlere uyum gösterilememesine sebep olabilir. Ayrıca etik ilke ve uygulamaları bilen bir kişinin bu kriterlere uyum göstereceğinin bir kuralı yoktur. Bu durum çok sayıda farklı etik tip görmeye sebep olmaktadır. Etik kriter boyutları Egoizm, Yardımseverlik ve İlkelilik olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bu üç boyut aşağıda açıklanmaktadır, Günel (30), Dönertaş (32).

4.4.1.1. Egoizm

Egoist (bencil) etik iklimde, esas olarak kişinin kendine yönelik çıkarların maksimize etmek olduğu varsayılmaktadır, Bulut (5). Kişinin öncelikli olarak kendi çıkarlarına önem vermesi, çevresine karşı bencil davranması olarak ifade edilir. Egoist bir birey kendi çıkar ve isteklerinin önemli olduğunu düşündüğünden kendisini merkezde görmekle beraber kendi bireysel çıkar ve mutluluğunu önemsemektedir. Ayrıca egoist bir insanda kendinden başka bireylerin ikinci planda olduğu tavır ve davranışlar hakimdir, Günel (30). Sosyal hayatta bireylerin maddi talep kârlıkları, hırsları ve çevreye olan duyarsızlıkları ego kriterini teşvik eden bir diğer nedendir. Ego kriterinin bireysel analizinde kişi kendisini savunur, kendi tercihlerini ön planda tutar egoist bir yaklaşım benimser, Dönertaş (32), Eyidoğlu (33). Egoizm etiksel ikliminde, kriterler kişisel yararlar üzerine yoğunlaşır. Beklenti, kişinin başka bireylerin refahı ile ilgilenmeyip, esenliği hakkında özen göstermemesi şeklindedir. Bu koşullarda egoist etik iklimin hakim olduğu kurumda örgütsel bağlılığın gelişmesi mümkün değildir, Akbaş (34).

Kurumlar, kabul edilebilir etiksel davranış sınırları içerisinde işleyen bir dizi unsurlardan gelen çoklu baskılara maruz kalır. Ancak egoizm iklimi, çalışanların örgütün genellikle başka unsurlar pahasına kişisel çıkarlarla oluşturulmuş kararları desteklediğini algıladıklarını ifade eder. Bu gibi iklimlerde, çalışanlar örgütün kabul edilebilir etiksel limitler dışında işlev gördüğünü ve sosyal etiksel beklentilere uymadığını hissedebilir, Victor et al (35). Böylece birçok diğer paydaşlarının ihtiyaçlarını düşünmeyen örgütlere karşı daha az bağlılık hisseder.

4.4.1.2. Yardımseverlik

Bireyselliğin öncelikli olmadığı, başka bireylerin önemsendiği, hatta çıkarların ön planda olduğunu ifade eden boyuttur, Günel (30). Yardımseverlik ikliminde, örgüt kuralları belirli bir sosyal grubun çıkarlarını yükseltmeyi destekler ve toplum için en iyi olanı ister, Kaplan (36). Yardımsever iklimde beklenti, hem örgüt içinde, hem örgüt dışında birim üyelerinin birbirleriyle olan ilişkileridir. Yardımsever iklimin grup süreç özellikleri, bağlılık, karşılıklı bireysel çekim, görevlerle ilgili pozitif duygular gibi örgüt üyeleri arasında olumlu durumlar

oluşturabilir, Victor et al (35). Yardımseverlik iklimi kapsamında çıkar odakları, hem “biz kimiz?” sorusunun cevabı ile örgütsel üyeliği tanımlar, hem de “sorumlulukların” sınırlarını belirler. Bu özne-nesne ayırımı ve diğer bileşenler için de aynı zamanda gerekli olan zorunluluk, yardımseverliği bireysel olmaktan farklı kılar, Victor and Cullen (22).

Yardımsever iklim, genel olarak çalışanların refahına özen göstermekle eş anlama gelmektedir. Bu durum, çalışanlarda örgütsel desteğin yüksek olduğu duygusunu yaratabilir. Örgütsel desteğin yüksek olduğunu hisseden çalışan, bu hissin karşılığını büyük olasılıkla örgüte vermek zorunda hissedeceklerdir. Karşılığın biçimi daha fazla adanmışlık olabileceği gibi, işe yönelik olumlu davranışlar da olabilir. Böylelikle yardımsever iklimler örgütsel destek algısını artırıp, örgütsel bağlılık düzeyini yükseltebilirler, Akbaş (34).

4.4.1.3. İlkelilik

İlkelilik (kuralcı) iklimi kapsamında çıkar odağı, örgütte kullanılan ilkelerin kaynağı şeklinde tanımlanmaktadır, Victor and Cullen (22). İlkelilik bakış açısı; politikalara, yasalara, kural ve prosedürlere bağlı kalmak için görev unsuruna odaklanır ve ahlaki ilkelere bağlılığı ifade eder. Kişiler, etkisel kararları doğru ve yanlışın evrensel ve değişmeyen ilkeleri ile ilişkili olan eylemleri değerlendirdikten sonra verirler, Kaplan (36). Kohlberg, Gilligan ve diğer başka araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda kişilerin etik düşüncesi ve etik türler arasındaki ilişkilerini araştırılmıştır. Araştırmaların sonucunda, yardımsever eğilimde olan bireylerin yasa ve kuralları daha az dikkate aldığı, daha az uysal olanların kural ve ilkelere başvurduğu sonucuna varılmıştır. Tersine, bireylerin ilkeli olduklarında başkalarını etkilemede duygulara daha az yer verildiği görülmüştür. Bu bilgiler ışığında, örgütlerde farklı etik iklim türlerinin olabileceğini gösterebilir, Savran (17). Örgütte ilkelilik ikliminin geliştirilip içselleştirenler mesleki normlarla daha uyumlu hale gelir. Yapılan çalışmalar, örgüttekilerin, yüksek düzeyde bağlılık geliştirme olasılıklarının bulduklarını örgütün değer ve standartlarını tanımladıklarında oluştuğunu göstermiştir, Kaplan (36).

4.4.2. Etik analiz düzeyi boyutu

Etik ölçütler dışında var olan ikinci boyut ise analiz boyutudur. Analiz boyutu, örgüt içerisinde etiksel kararlara uygulamak için kullanılan boyuttur, Saygan (37), Dündar (38). 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından analiz temelli etik iklim türleri sınıflandırılması yapılmıştır.Yapılan sınıflandırmada sıralama bireysel, yerel ve evrensel şeklinde olmak üzere üç'e ayrılmıştır, Saygan (37).

4.4.2.1. Bireysel etik analiz boyutu

Bireysel etik analiz boyutu kişilerin kendi ahlaki inançlarını rehber aldığı yaklaşımdır. Örgütte alınan kararlar bireylerin ahlaki inançları doğrultusunda alınır. Bu analiz boyutu kişisel tercihlere dayanır ve bireysel etik ikliminin oluşmasına rehberlik eder, Yurdakul (29), Akbaş (34).

4.4.2.2. Yerel etik analiz boyutu

Yerel etik analiz boyutu, örgüt içindeki diğer bireylerin buldukları konumu nasıl ele aldıkları ile ilgili karar vermeye dayalıdır ve “düşündüğümüz şey doğru mudur?” sorusunu sorar. Kararlar, çalışma arkadaşları veya örgüt tarafından belirlenen politikalar ve prosedürler tarafından etkilenebilir, Weber and Seger (39). Yerel boyut için önemli temsil grupları bireylerin yerleştiği daha yakın sosyal sistemlerle ilişkilidir, Victor et al (35).

4.4.2.3. Evrensel etik analiz boyutu

Evrensel etik analiz boyutu, toplum veya meslek gibi örgüt veya grup dışındaki (hukuk sistemi, meslek örgütleri gibi) ahlaki düşünme kaynakları rehberlik eder, Savran (17), Victor et al (35). Evrensel analiz boyutu, grup ve örgütün özüne uzanır. Bu düzeyde davranış, örgüt içinde fonksiyonel güce sahip normatif sistemler tarafından şekillendirilir, Agarwal and Malloy (40).

4.5. Etik İklim Belirleyicileri

Etik iklim kuramı, insanların davranışlarının etik olup olmadığı ve etik olmayan davranışlarla ne şekilde baş edileceği ile ilgilenen kuramdır, Şahin ve Dünder (28). Bart Victor ve John Cullen tarafından 1980'li yıllarda geliştirilen bu kuram etik iklim konusunda çalışan araştırmacılara fazlasıyla yardımcı olmuştur, Fritzsche (31). Özellikle örgütsel etik konusunda beklenti içine girilen davranışlar ve var olan davranışlar nelerdir gibi sorulara yanıt almada işe yaramaktadır. Bu etik iklim kuramı örgütsel ve ekonomik kuramlar yardımıyla ortaya çıkarılmıştır ve etik iklimin belirleyicilerini tespit etmek için kullanılmıştır.

Örgütün mevcut yapısı; örgüt politikaları, etik politiklar, var olan sosyal yapı, ulusal kültür, örgüt lideri ve geçmiş durumu etik iklimi belirleyen etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır, Victor and Cullen (22). Bu faktörler, etik iklimin örgüt içerisinde oluşabilmesi konusunda olumlu veya olumsuz etkiye sahiptirler. Örgütler maddi anlamda gerekli koşulları yerine getirmediği durumda devamlılık sağlayamazlar. Örgütler bu maddi şartların yanı sıra toplumun veya çalışanların düzen ve koşullarına cevap verecek sosyo-kültürel gelişmeler içerisinde olmalıdırlar, Karadut (41). Örgütün etik ikliminde, örgütün çalışmalarını sürdürdüğü çevrenin normları, kültürü, değerleri belirleyicidir. Etik iklim oluşturmak için nelerin yapıp nelerin yapılmayacağı bu değişkenlere göre belirlenir. Örgütlerin demografik, kültürel özellikleri örgütün etik iklimini belirleyen özelliklerindedir. Buna göre; örgütün çalışan yapısı, büyüklüğü, küçüklüğü, yerel ve/veya küresel oluşu örgüt için etik iklimi belirleyen etkenlerdir.

Küresel anlamda hizmet veren örgütlerin etik iklimi ulusal kültürden etkilenirken yerel anlamda hizmet veren kültürler sadece yerel kültürden etkilenecektir, Eren ve Hayatoğlu (42). Ayrıca etik iklim belirlenmesinde örgütün yönetim kademesi de etkilidir. Özellikle yönetimin ahlaki anlayışı çok önemlidir. Çünkü örgütün yönetim kademesinde etik ahlakla uymayacak davranışlar içerisinde olan kişilerin olması etik iklimi sıkıntıya sokmaktadır, Budak (43). Etik iklim standartları üzerinde örgütün geçmiş deneyimleri ve örgütün gerçekleştirmek istediği etkilidir. Özellikle çalışanlar üzerinde geçmişte yaşanmış deneyimler ile ilgili gerekli

ödül ve cezalandırmaların yapıp yapılmaması etik iklimi etkiler. Etik dışı davranışların cezalandırılmaması, bu davranışların örgüt içinde sıklıkla yapılmasına neden olur. Çalışanlar tarafından sanki örgüt standartları bu davranışı gerektiriyormuş gibi algılanır. Oysa etik iklim çalışanlara etik çerçevede nasıl çalışmalarını gerektiğini anlatan standart davranışlar şeklindedir, Victor et al (35).

Örgütün etik politikasını örgüt içerisindekilerin örgütten beledikleri etik standartlar oluşturur. Ancak farklı kesimlerden bir araya gelmiş paydaşların beklentilerinin etik politikalarda karşılanması zor bir durumdur. Bütün paydaşların etik standartlarını kapsayacak şekilde, hiçbir paydaşı etik iklim ümitsizliğine itmeden etik standartlar belirlenmelidir, Dündar (38). Barutçugil'e (2004) göre, bir örgütün etik iklim standartlarına sahip olabilmesi için bazı şartlar vardır. Bunlar;

- ✓ Bencil olmayan, takım olma mantalitesinde bir örgüt kültürü gerekir.
- ✓ Çalışanların örgüt kültürünü yakından hissetmeleri gerekir.
- ✓ Örgütün etik konular üzerinde sürekliliği sağlayıp eleştirilere açık olması gerekir.
- ✓ Çalışanların etik sorumluluk çerçevesinde davranışlarını şekillendirmeleri gerekir.
- ✓ Etik sorumluluk çerçevesinde çalışanların ödüllendirilip, çalışmayanların cezalandırılması gerekir, Budak (43).

4.6. Sağlık Sektöründe Etik İklim

Hizmet sunulan sektörlerde kurumların yalnızca ürettikleri ürün ya da hizmetle değil çevreye ve iş görenlerine karşı olan sorumlulukları ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütler devamlılığını sağlayabilmek için hem hizmet sundukları ekiple hem de iş görenleri ile ortaya çıkan ya da çıkabilecek sorunları önceden görebilmeli ve oluşan sorunları giderebilmelidir. Bu ve buna benzer durumlar etik anlayış ve etik davranışların gündeme gelmesini sağlamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe yer alan örgütlerin çalışmaları kamu önünde gerçekleştiği için daha fazla önem kazanmaktadır. Sağlık hizmeti sunan örgütlerde iş görenlerin birbirleriyle ve hastalarla etkileşim içinde olmaları etik davranışları ve dolaylı olarak da hizmet kalitesini etkilemektedir, Gül (44).

Etik iklim örgüt kültürünün bir parçası olup, hastaneler için ciddi öneme sahiptir. Özellikle etik uygulamaları içeren hasta bakım problemlerinin çözümünde uygulanabilecek yolların belirlenmesinde ayrı bir yeri olan etik iklim uygulamaları güç, güven ve görev esnekliği sağlamaktadır. Sağlık alanındaki etik konulardaki yaşanan artış, sağlık profesyonellerinin hasta ile ilgili uygulamalardaki etik boyuta bakış açılarının değişmesinden, gerek yazılı gerekse görsel basınla ilgili daha fazla program yapmaya başlamalarından kaynaklanmaktadır, Dündar (38).

Hastaneler, büyüme programlarının yetersiz ödenekleri, devamlı değişen yasal düzenlemeler, mesleki sorumluluk sigortalarının zorlayıcı bir biçimde artan maliyetleri ve artan rekabet gibi konuları içine alan iş ile ilgili alanlara odaklanmışlardır. Hastane yöneticilerinin bu konularla ilgili en çok zorlandıkları noktalardan birisi hastalara en iyi hizmeti sunmada hekim ve hemşirenin sahip olduğu roldür. Sağlık Örgütleri Akreditasyon Komitesi (Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations; JCAHO) hasta hakları örgütsel etik ile ilgili standartları belirlemiş olmasına rağmen, hastaneler gereksiz ameliyatların yapılması ve hasta taburculuğunun daha uzun sürede sağlanması gibi konularda hatalı durumdadırlar. Amerikan Hekim Yöneticileri Birliği (American College of Physician Executives; ACPE) 2005 yılında yaptığı araştırmada etik dışı uygulamaların yaklaşık %54 olduğunu bulmuştur, Desphande and Joseph (45). Sağlık alanındaki etik problemlerin artması yalnızca sağlık profesyonellerini değil hastaları, yasa koyucuları ve sigorta şirketlerini de içeren sağlıkla alakalı birimleri de etkilemektedir. Sağlık alanındaki hizmet sunucuların etik konulara yönelik tutumları yaptıkları işle ilgili algılamalarına göre değişebilir. Etik sorular ve meseleler ortaya çıkması durumunda bireylerin alması gereken etik kararlar ve rolleri önemli yer tutmaktadır, Sonakın (8).

Sağlık alanında teknolojik ve farmakolojik gelişmeler sağlık çalışanlarının hasta ve hastalıklarla ilgili konularda etik ve ahlaki sorunlarla karşı karşıya kalmalarında artışa neden olmuştur. Sağlık alanında yapılan çalışmalar özellikle hemşirelik alanındaki etik problemlerin çözümü ve hemşirelik girişimlerinin kapasitesini artırarak yüksek kaliteli hasta bakımı sağlamak konusunda önemli adımlar atmışlardır, Sonakın (8).

4.7. Sağlı Sektöründe Etik İklim ile İlgili Çalışmalar

Victor ve Cullen tarafından etik iklim kavramının ortaya atılmasından sonra başka araştırmacılar tarafından konu ile ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Olson (1998) Amerika'da 360 hemşire ile Hastane Etik İklim Ölçeği (HECS)'nin geliştirmiştir. Bu ölçekle hemşirelerin, hastanelerinin şartları ve uygulamaları yönündeki etik iklimden beklentilerini analiz ederek özellikle hasta bakımı konusunda önemli etik problemler yaşandığını ortaya koymuştur. HECS; sadece hemşirelerin hastane etik iklimine yönelik algılamalarını belirlemeye yönelik olup hastalar, yöneticiler, eş düzeyler, hekimler ve hastane ile olan ilişkilerden hemşirelerin beklentilerini ölçme amaçlı hazırlanmıştır, Olson (46). Desphande and Joseph (2008) Amerika'da 103 hemşire ile çalışma yapmışlardı. Yaptıkları bu çalışmada hemşirelerin etik kararlarda nelere dikkat ettikleri ve kararlarını etkileyen faktörler araştırılmıştır. İş görenin etik davranışlarının güvenilirliğinin diğer iş görenlerin etik davranışlarından ve duygusal zekâsından etkilendiğini ortaya koymuşlardır, Desphande and Joseph (45).

Türkiye'de sağlık alanında etik iklim konusunda, Gül (2006)'da 212 kişi ile çalışma yapmıştır. Çalışma devlet hastanesi çalışanlarının etik dışı davranışlarının örgütsel özelliklere etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda işyerinde toplumsal değerlerin önemsenmesinin çalışma temposunu artırdığı, işyerinde ahlaki kurallara bağlılığın iş gören sorumluluğunu artırdığı, işyerinde tarafsız sevgi, saygı ve hoşgörünün iş göreni motive ettiği, kurallara ve yönetmeliklere bağlılığın örgütsel rekabet gücünü artırdığı sonucuna varılmıştır, Gül (44). Sonakın (2010) yılında hemşirelerin iş doyumu ve etik iklim kavramları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 432 hemşire ile çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin etik iklim algı düzeylerinin yüksek olduğu, iş doyumlarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır, Sonakın (8). Ayrıca etik iklim konusunda yapılmış çalışmalar bunlarla sınırlı olmayıp etik iklimin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgüte güven üzerine etkisi gibi konular araştırılmıştır, Elçi (26), Dönertaş (32), Biçer (47).

4.8. Hemşire ve Hemşirelik Kavramı

Hemşirelik; birey, aile ve toplumu kapsayan insan gereksinimlerinden ortaya çıkmış bir kavramdır, Megep (48). Hemşirelik kavramını Dünya Sağlık Örgütü (WHO); temel bir hemşirelik programını tamamlamış, hastalığın önlenmesi, hastanın bakımı ve sağlık düzeyinin yükseltilmesi için, hemşirelik alanında sorumluluk almaya yeterli ve yetkili kişi şeklinde açıklanmıştır, Öztürk(11), Adıgüzel ve ark (49).

Sağlık bakım sisteminin bir parçası olan hemşirelik, insanların ruhsal ve bedensel iyilik hallerini korumayı, geliştirmeyi ve en iyi seviyede tutmayı hedefleyen bir meslek olup, toplumun sağlık bakım ihtiyaçlarına yanıt verme sorumluluğuna sahiptir, Karaöz (16), Çoban (51), Erkuş (52), Çelik ve ark (50).

Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nursing-ICN) hemşireliği; “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden, hastalık hâlinde iyileşme ve rehabilite etmeye katılan meslek grubudur. Hemşire ayrıca sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarını geliştirmeye ve uygulamaya katılır.” şeklinde tanımlamıştır, Megep (48). Hemşire, sağlık hizmetlerinin uygulanmasında bulunur ve meslek mensupları içerisinde en büyük alanı oluşturur, Kızıl ve ark (54). Hemşire, sağlıklı ve hasta bireye yardım ederken, sağlıklı bireyin sağlıklı olma durumunu sürdürmesine, hastanın ise yeniden sağlığına kavuşması için gerekli olan bilgi, arzu ve güce kavuşmasına yönelik faaliyetleri içerir. Hemşire bu faaliyetleri gerçekleştirirken bireyin kendi kendine yeterli olmasına yardımcı olur, Öztürk (11).

Hemşirelik mesleğinin tarihsel sürecine bakıldığında, en ilkel toplumlardan, günümüze kadar olan sürede her dönemde hemşireliğin bulunduğu ve her dönemin insanları için hemşireliğin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Başlangıçta yalnızca hasta insanlara hizmet verme, kendini dini kutsalları uğruna feda edercesine dinsel bir görev sayma ve sonraları hekim yardımcılığı şeklinde algılanan hemşirelik, günümüzde bilimsel ve çağdaş yaklaşımlarla profesyonel bir disiplin olarak anılmaktadır, Adıgüzel ve ark (49), Karamanoğlu ve ark (53).

4.8.1. Yönetici hemşire

Yönetici hemşire, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, organizasyonu ve yürütülmesinden sorumlu olan kişidir. Yönetici hemşire, yöneticisi olduğu kurumun performansından sorumlu olmakla beraber kendi performansından da sorumludur ve kurumun hedeflerine ulaşmasında stratejik role sahiptir, Acarer ve ark (55), Altuntaş ve ark (56).

Sağlık sektöründeki gelişmeler ve ortaya çıkan organizasyonel yapı , eylemlere yönelik yapılan işin teori ve pratiğine hakim, çalışanların deneyimine ikna olup çalışanlara ulaşarak paylaşımda bulunabileceği ara yönetim kademelerinin oluşumuna yol açmıştır. Bu sebeple yönetici hemşirelik, yönetim kademesi içinde ihtiyaç duyulan bir kadro haline gelmiştir, Apaydın (57).

Yönetici hemşireler hemşirelik hizmetleri müdürü/başhemşire, hemşirelik hizmetleri müdür yardımcısı, hemşirelik hizmetleri direktörü, süpervizör hemşire (üst kademe yöneticiler) ile servis sorumlu hemşireleri (alt kademe yöneticiler) olarak isimlendirilir, Balcı (58). Yönetici hemşire, hemşirelik faaliyetlerinin bütününden sorumlu, kuruma ve birime ait politikaların oluşturulmasını sağlayan, sağlık hizmetleri sunumunun organize edilmesiyle ilgili etkinliklere katılan, hastanenin amaçlarına yönelik hizmetleri gerçekleştiren, toplumun sağlık ihtiyaçlarının bir bütün olarak karşılanmasına olanak sağlayan ve tüm bunların sunulmasını güvence altına alan görevleri üstlenmektedirler, Balcı (58).

Yönetici hemşireler buldukları konumlarda birbirinden farklı çalışmalarını bir arada yürütmektedirler. Farklı disiplinlerin birlikte çalıştığı gelişmiş teknolojileri kullanan, hasta bireyin ve yakınlarının doyumunu merkezine alan hastane organizasyonlarında, yönetici hemşirelerin rolleri de çeşitlilik göstermektedir. Yönetici hemşireler sadece yönetsel rollerini yerine getirmekle kalmayıp, destek hizmetler, eğitim, araştırma gibi alanlarda da görevlerini sürdürmektedirler, Harmancı ve ark (59).

5. METOT VE MATERYAL

5.1. Araştırmanın Amacı

Etik iklim algısı örgütün ortak kültürünü yansıtan kavramdır. Örgütteki etik dışı davranışların önlenmesi, ahlaki karar alma, iş doyumunun yüksek olması ve yönetim kalitesi gibi konular etik iklim algısının güçlü olması ile mümkündür. Yönetici, örgüt ikliminin belirleyicisi olan, kurumun hedeflerine ulaşmada kendinden ve yöneticisi olduklarından sorumludur. Bu çalışmada yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarını karşılaştırmak, çıkan sonuçlar doğrultusunda üst düzey yöneticilere etik iklimin güçlendirilmesine yönelik öneriler sunulması amaçlanmıştır.

5.2. Araştırmanın Tasarımı

Yapılan çalışma, Medipol Üniversitesi ve bünyesine bağlı 3 hastanede görev yapan yönetici ve yönetici olmayan hemşireler ile yapılmış bir kesitsel araştırmadır.

5.3. Araştırmanın Yeri ve Tarihi

Yapılan çalışma, İstanbul'un Avrupa yakasında bulunan Mega Medipol Üniversitesi Hastanesi ve bünyesine bağlı, Nisa Hastanesi, Medipol Esenler Hastanesi, Medipol Sefaköy Hastanesi olmak üzere toplam 4 hastanede gerçekleştirilmiştir. Veriler Şubat 2016-Nisan 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Hastanelerin insan kaynaklarından çalışan yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin sayısına ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenini, Medipol Üniversitesi ve bünyesine bağlı 3 hastanede çalışan yönetici olmayan (N:617), yönetici olan (N:78) hemşire oluşturmuştur. Örneklem, kolayda örnekleme yöntemi ile % 95 güven aralığı ve %5 sapma ile 64 yönetici hemşire, 238 yönetici olmayan hemşire sayısı olarak belirlenmiştir.

5.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı gibi sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 13 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. İkinci bölümde ise sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanelerin etik iklimine ilişkin görüşlerini tespit etmek için Etik İklim Ölçeği (Ethical Climate Questionnaire- ECQ) kullanılmıştır.

Etik İklim Ölçeği (Ek-1.)

Çalışmamızda, etik iklimi tanımlamaya yönelik (1993) Victor ve Cullen tarafından geliştirilen, literatürde örgütteki etik iklimi belirlemek amacıyla en yaygın kullanıma sahip, en çok geliştirilmiş ve en fazla kabul edilmiş olan etik iklim ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe 'ye çevrilmesi Eser (2007) tarafından yapılmış ve 'Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi' adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması Eser (2007) tarafından yapılmıştır ve güvenilirliği α .,9065 bulunmuştur, Eser (14), Dönertaş (32). Ölçekteki soruların egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimleri ile ilgili 12 sorudan oluşan 3 alt boyut bulunmaktadır.

Ölçeğin 1,2,4,6,8,10,17,19,25,29,33 ve 36. maddeleri egoist iklim

5,12,16,21,26,27,28,30,31,32,34, ve 35. maddeleri yardımseverlik iklim

3,7,9,11,13,14,15,18,20,22,23 ve 24. maddeleri ise ilkelilik iklim türü ile ilgidir.

Etik iklim ölçeğinde yer alan 1, 6 ve 10 numaralı sorular ters kodlanır.

Likert ölçeği puanlandırması şu şekildedir ;

“1” Tamamen Katılıyorum

“2” Oldukça Katılıyorum

“3” Biraz Katılıyorum

“4” Çok Az Katılıyorum

“5” Hiç Katılmıyorum.

Her bir soru için verilebilecek minimum değer “1” ve maksimum değer “5” dir. İklim Ölçek değeri her bir katılımcı için 36 soruya verilen değerlerin toplamının

36'ya bölümüdür. Böylece katılımcıların çalıştıkları hastanenin etik iklimi ile ilgili değerlendirmelerinin ortalama değerinin 1'e yaklaşması katılımcıların hastane etik iklimi ile ilgili görüşlere katılmadıklarını, 5'e yaklaşması ise hastane etik iklimini onayladıklarını göstermektedir, Şahin ve Dündar (28). Ayrıca literatürde etik iklimi ölçmeye yönelik farklı ölçekler bulunmaktadır. Bunlar ;

Tablo 5.1. Etik İklim Ölçeklerinin Tanıtımı, Şen ve Bahçecik (1), Demirdağ ve Ekmekçiolu (60), Karagözoğlu ve ark (61), Eser (14).

Hastane Etik İklim Ölçeği (HECS)	Olson tarafından 1995 yılında geliştirilmiştir.	2003 yılında Bahçecik ve Öztürk tarafından Türkçeye uyarlanıp, geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.	Bu ölçek Hastane, Meslektaşlar, Hastalar, Yöneticiler ve Hekimler olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.	Bu ölçeğin tüm maddeleri olumludur, ayrıca hasta,hekim gibi boyutu kapsadığı için bizim çalışmamız için uygun görülmemiştir.
Kurumsal İklimi Betimleme Anketi (OCDQ)	Halpin ve Croft tarafından 1963 yılında geliştirilmiştir.	1978 yılında Peker tarafından Türkçe 'ye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.	Bu ölçek, yönetici hemşire ve hemşire grubu olmak üzere iki gruba içeren 64'er sorudan oluşmaktadır. Ölçekte hemşirelerin davranışlarını irdeleyen sorular bulunmaktadır.	Çalışmamızda yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin doğrudan birbirlerine karşı davranışlarını ölçmeye yönelik değil, kuruma olan etik iklim algılarını ölçmek istediğimizden bu ölçek çalışmamız için uygun görülmemiştir.

Etik İklim Ölçeği	Schwepker, C.H. Jr. (2001) geliştirilmiştir.	Bıçer (2005) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.	Örgütün etik iklimi ölçmektedir.	Bu ölçek 7 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin az ve tek yönlü olması sebebi ile çalışmamız için uygun görülmemiştir.
Etik İklim Ölçeği (ECQ)	Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilmiştir.	Gül Eser (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.	Etik iklim algısını ölçmektedir.	Litaratürde en çok kullanılan 36 ifadeden oluşan ve ters soruları bulunan ölçek, yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin aynı sorulara verecekleri yanıt ile etik iklim algılarını ölçmeye olanak sağladığından çalışmamızda kullanılmıştır.

5.6. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programında yapılmıştır. Analizler, verilerin yapılan analitik ve grafiksel incelemelerin sonucunda verilerin normal dağılıma uygun olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, non parametrik testlerle devam edilmiştir. Sonuç olarak, tanımlayıcı istatistikler, Kruskal Wallis ve Mann Whitney-U testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

5.7. Güvenilirlik Analizi

Güvenirlik, aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılıktır; ölçülmek İstenen belli bir şeyin, sürekli olarak aynı sembolleri almasıdır; aynı süreçlerin izlenmesi ve

aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınmasıdır; ölçmenin, tesadüfi yanılğılardan arınık olmasıdır. Ölçeklerin güvenilirliklerine Cronbach alfa ile bakılmıştır.

İstatistiksel olarak güvenilirlik analizi sonucu çıkan veriler 0-1 arasında puanlandırılır, ve güven düzeyleri aşağıdaki puanlama sistemindeki gibidir.

0-0,20= Hiç güvenilir değil

0,21-0,40 Güvenilir değil

0,41-0,60 Orta düzeyde güvenilir

0,61-0,80 Güvenilir

0,81-1,00 Çok güvenilir (Yüksek güvenilirlik düzeyi).

Tablo 5.2. Güvenilirlik Kat Sayısı

	α	Madde Sayısı
Egoist İklim	0,432	12
Yardımseverlik	0,866	12
İkkelilik	0,776	12
Etik İklim Ölçeği	0,890	36

Etik İklim ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, güvenilirliğin yüksek düzeyde $\alpha:0,89$ olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından Egoist İklim'e ait güvenilirliğin orta düzeyde $\alpha:0,43$ güvenilir, Yardımseverlik iklim'e ait güvenilirliğin çok güvenilir $\alpha:0,86$ ve İkkelilik iklim'e ait güvenilirliğin yüksek düzeyde güvenilir $\alpha: 0,77$ olduğu belirlenmiştir.

5.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamına dahil edilen hastanelerde çalışan, yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin çalıştıkları kurumun etik iklim algıları nedir ve aralarında fark var mıdır? cümlelerinden oluşmaktadır. Araştırmamızda öne sürdüğümüz hipotezlerin aşağıda görülmektedir.

H1 Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algıları arasında fark vardır.

H2 Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim alt boyutlarında fark vardır.

H3 Katılımcı hemşirelerin eğitim düzeyi ile etik iklim algısı arasında fark vardır.

H4 Yöneticilik süresi ve etik iklim algıları arasında fark yoktur.

H5 Hemşirelerin etik iklim algıları ve etik ile ilgili yayın okumaları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H6 Hemşirelerin medeni durum ve etik iklim algısı arasında fark yoktur.

H7 Hemşirelerin cinsiyet ve etik iklim algısı arasında fark vardır.

H8 Hemşirelerin işini sevme durumu ve etik iklim algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

5.9. Çalışmanın Etik Yönü

Öncelikli olarak Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından çalışmanın yapılabilmesi için etik onay alınmıştır. Çalışmanın yapılacağı hastanelerden başhekim ve hemşirelik hizmetleri müdürlüklerine çalışma hakkında bilgi verilmiş sözlü ve yazılı izinler alınarak çalışmaya başlanmıştır. Hastanelerin hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden klinik yönetici hemşirelerin isim ve çalıştığı birimin listeleri alınmıştır. Anketlerin dağıtılmasından önce kliniklere gidilerek yönetici hemşireler ile görüşülmüş, araştırma hakkında bilgi verilmiştir.

Hemşirelerin yoğun iş temposu ve vardiyalı çalışma şekli göz önünde bulundurularak, hastanelere günün farklı saatlerinde gidilmiştir. Birimlerdeki yönetici hemşire ile görüşülüp çalışma hakkında bilgi verilmiş, klinikte çalışan hemşire sayısı hakkında bilgi alınmış ve anket yapılması için izin istenmiştir.

Hastanelerin acil, yoğun bakım, ameliyathane, poliklinik ve çeşitli servislerine gidilerek her birimden hemşireye ulaşılması amaçlanmıştır. Yönetici hemşirelerin kliniğin ankete katılmasını sağlamak amacı ile randevu alınmış, belirlenen gün ve saatlerde anketler uygulanmıştır. Özellikle acil, yoğun bakım ve servislerde anketler toplu şekilde kapalı zarfla dağıtılmış ve 5 gün sonra toplanmıştır. Böylece gece vardiyasında bulunan hemşirelerin ankete katılması sağlanmıştır. Ulaşmayı hedeflediğimiz ancak yıllık izin, eğitim ve buna benzer sebeplerle birimlerinde bulunmayan yönetici hemşirelerin kliniklerine üç kez dönüş yapılmıştır. Hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden aldığımız çalışan listesinde yönetici konumunda olan ancak anketin uygulandığı dönemde doğum izni, işten ayrılma gibi

nedenlerden dolayı ulaşamadığımız yönetici hemşireler olmuştur. Yönetici hemşirelerin yerine vekalet eden kişiler ile görüşülmüş, hemşirelik mezunu olmayanlara anket uygulanmamıştır. Yönetici hemşirelerden toplanan anketlerin tamamı eksiksiz doldurulmuştur. Yönetici olmayan hemşirelerden toplanan anketlerde eksik ve hiç doldurulmamış anketlere rastlanmıştır. Eksik doldurulan anketler istatistiksel değerlendirmeye alınmamıştır. Kliniklere ikinci kez anket uygulanmamış ve farklı birimlerden yönetici olmayan hemşirelerin çalışmaya katılımı sağlanıp gerekli sayıya ulaşılmıştır.

5.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmayla ilgili birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Çalışma, İstanbul'da bulunan bir Vakıf Üniversitesi hastanesi ve bünyesine bağlı 3 hastanede çalışan yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerle yapıldığı için sonuçlar örneklem ile sınırlı olup genellenemez. Ayrıca çalışan hemşirelerin sayısının az olması çalışmanın sınırlılıkları arasındadır.

Veri toplama aşamasında çalışmaya katılan tüm hemşireler ile yüz yüze görüşülmesi planlanmıştır. Yönetici hemşireler ile yüz yüze görüşme fırsatı olmuş ancak yönetici olmayan hemşirelerin tümü ile yoğun iş tempoları, vardiyalı çalışma sistemleri ve bazı çalışma alanlarının izole olması sebebiyle görüşülememiştir.

6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Tablo 6.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri.

Yaş	Sayı	Yüzde %
25 yaş ve altı	155	51,3
26-30 yaş	75	24,8
31-40 yaş	59	19,5
41yaş ve üzeri	13	4,3
Toplam	302	100,0
Cinsiyet	Sayı	Yüzde %
Kadın	251	83,1
Erkek	51	16,9
Toplam	302	100,0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde %
Bekar	183	60,6
Evli	119	39,4
Toplam	302	100,0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde %
Sağlık Meslek Lisesi	132	43,7
Ön Lisans	46	15,2
Lisans	97	32,1
Yüksek Lisans	27	8,9
Toplam	302	100,0
Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde %
5 yıldan az	172	57,0
6-10 yıl	61	20,2
11-15 yıl	34	11,3
16 yıl ve üzeri	35	11,6
Toplam	302	100,0
Yöneticilik Süresi	Sayı	Yüzde %
3 yıl ve daha az	31	10,3
4-8 yıl	12	4,0
9-14 yıl	12	4,0
15 yıl ve üzeri	10	3,3
Yöneticilik yapmayan	237	78,5
Toplam	302	100,0

Pozisyon	Sayı	Yüzde %
Yönetici hemşire	64	21,2
Staff hemşire	238	78,8
Toplam	302	100,0
Yönetici Olarak Çalışılan Bölüm	Sayı	Yüzde %
Dahili servis	15	5,0
Cerrahi servis	18	6,0
Yoğun bakım/Acil	19	6,3
Poliklinikler	9	3,0
Cevap verilmedi	241	79,8
Toplam	302	100,0
Etik, etik ilke ve davranışlar, etik karar alma vb. konuları ile ilgili örgün eğitim dışında herhangi bir eğitim aldınız mı?	Sayı	Yüzde %
Evet, özellikle etik konusunda eğitim aldım	62	20,5
Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım	118	39,1
Hayır, herhangi bir eğitim almadım	122	40,4
Toplam	302	100,1
Etik ile ilgili yayın okuyor musunuz ?	Sayı	Yüzde %
Evet, düzenli olarak okuyorum	10	3,3
Evet, arada sırada okuyorum	186	61,6
Hemen hiç okumuyorum	106	35,1
Toplam	302	100,0
İşinizi ne kadar seviyorsunuz?	Sayı	Yüzde %
Çok seviyorum	92	30,5
Seviyorum	168	55,6
Kararsızım	32	13,6
Toplam	302	100,0
Sizce Kendiniz etik ilkelere uygun davranabiliyor musunuz?	Sayı	Yüzde %
Evet, her zaman	73	24,2
Çoğu kez	229	75,8
Toplam	302	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %51,3'ü 25 yaşından küçük, %24,8'i 26-30 yaş aralığında, %19,5'i 31-40 yaş aralığında, %4,3'ü 41 yaş ve üzeri olarak görülürken, %83,1'i kadın, %16,9'u erkek olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %60,6'sı bekar, %39,4' ü evli olarak medeni durumlarını bildirirken, %43,7'si sağlık meslek lisesi, %15,2'si ön lisans, %32,1'i lisans, %8,9'u yüksek lisans olarak eğitim durumları belirlenmiştir.

Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde %57'si 5 yıldan az, %20,2'si 6-10 yıl, %11,3'ü 11-15 yıl, %11,6'sı 16 yıl ve üzeri olarak görülürken, yöneticilik

süreleri incelendiğinde %10,3'ü 3 yıl ve daha az, %4'ü 4-8 yıl, %4'ü 9-14 yıl, %3,3'ü 15 yıl ve üzeri, %78,5'inin ise yöneticilik süresi olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %21,2'si yönetici hemşire, %78,8'i yönetici olmayan hemşire olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların %5' i dahili servis, %6'sı cerrahi servis, %6,3' ü yoğun bakım/acil, %3'ü poliklinikler de çalışırken %79,8'i çalıştığı bölümü bildirmemiştir.

Hemşirelerin etik, etik ilke ve davranışlar, etik karar alma vb. konuları ile ilgili örgün eğitim dışında herhangi bir eğitim alma durumları incelendiğinde %20,5'i özellikle etik konusunda eğitim aldıklarını, %39,1'i başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldığını, %40,4'ü herhangi bir eğitim almadığını bildirmiştir.

Katılımcıların etik ile yayın okuyor musunuz sorusuna verdiği cevaplara göre %3,3'ü düzenli olarak okudukları, %61,6'sı arada sırada okudukları, %35,1'i hiç okumadıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların işlerini ne kadar sevdikleri incelendiğinde %30,5'i çok seviyor %55,6' sını seviyor, %13,6'sı kararsız olarak görülürken, etik ilkelere uygun davranabilmeleri incelendiğinde %24,2'si evet her zaman, %75,8'i çoğu kez olarak belirlenmiştir.

Tablo 6.2. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin ortalamaları.

Çalıştığınız Kurumdaki Pozisyonunuz?	Eğitim Durumu				Total
	Sağlık Meslek Lisesi	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	
Yönetici Hemşire	29 45.3%	9 14.1%	19 29,7%	7 10.9%	64 100.0%
Yönetici Olmayan Hemşire	103 43.3%	37 15.3%	78 32.8%	20 8.4%	238 100.0%
Total	132 43,7%	46 15.2%	97 32.1%	27 8,9%	302 100,%

Araştırma kapsamındaki yönetici hemşirelerin %45,3'ü sağlık meslek lisesi, %14,1'i ön lisans, %29,7'si lisans, %10,9'u yüksek lisans mezunudur.

Yönetici olmayan hemşirelerin %43,3'ü sağlık meslek lisesi, %15,5'i ön lisans, %32,8'i lisans, %8,4'ü yüksek lisans mezunudur.

Ankete Katılan Kişilerin Etik İklim Algılarına İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi :

Bu başlık altında katılımcıların etik iklim algılarına ilişkin görüşleri çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 6.3. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Sonuçları.

	Cinsiyet	n	Medyan	U	p
Egoist İklim	Kadın	251	151,32	6355,5	0,937
	Erkek	51	152,32		
Yardımseverlik	Kadın	251	157,09	4997,0	0,013
	Erkek	51	123,98		
İlkelilik	Kadın	251	152,54	6140,0	0,646
	Erkek	51	146,39		
Etik İklim	Kadın	251	154,65	5610,5	0,165
	Erkek	51	136,01		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, yardımseverlik alt boyut algıları cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Cinsiyeti kadın olanların yardımseverlik algıları cinsiyeti erkek olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Egoist iklim ve ilkelilik alt boyut ve etik iklim genel algıları cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 6.4. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	Medyan	U	p
Egoist İklim	Bekar	183	142,43	9228,5	0,025*
	Evli	119	165,45		
Yardımseverlik	Bekar	183	138,46	8502,0	0,001*
	Evli	119	171,55		
İlkelilik	Bekar	183	142,69	9275,5	0,029*
	Evli	119	165,05		
Etik İklim	Bekar	183	139,05	8611,0	0,002*
	Evli	119	170,64		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, egoist iklim alt boyut algıları medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Medeni durumu evli olanların egoist iklim algıları medeni durumu bekar olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yardımseverlik alt boyut algıları medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Medeni durumu evli olanların yardımseverlik algıları medeni durumu bekar olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlkelilik alt boyut algıları medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Medeni durumu evli olanların ilkelilik algıları medeni durumu bekar olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6.5. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.

	Çalışılan Kurumdaki Pozisyon	n	Medyan	U	P
Egoist İklim	Yönetici Hemşire	64	170,96	6370,5	0,044*
	Staff Hemşire	238	146,27		
Yardımsverlik	Yönetici Hemşire	64	183,91	5541,5	0,001*
	Staff Hemşire	238	142,78		
İlkelilik	Yönetici Hemşire	64	183,80	5548,5	0,001*
	Staff Hemşire	238	142,81		
Etik İklim	Yönetici Hemşire	64	185,66	5430,0	0,000*
	Staff Hemşire	238	142,32		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları çalışılan kurumdaki pozisyon göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, egoist iklim alt boyut algıları çalışılan kurumdaki pozisyona göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici hemşire olanların egoist iklim algıları çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yardımsverlik alt boyut algıları çalışılan kurumdaki pozisyona göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici hemşire olanların yardımsverlik algıları çalışılan kurumdaki pozisyonuyönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlkelilik alt boyut algıları çalışılan kurumdaki pozisyona göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici hemşire olanların ilkelilik algıları çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Etik iklim genel algıları çalışılan kurumdaki pozisyona göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici hemşire olanların etik iklim algıları çalışılan kurumdaki pozisyonu yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6.6. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İkelere Uygun Davranabilme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Etik İkelere Uygun Davranabilme	n	Medyan	U	P
Egoist İklim	Evet, her zaman	73	151,99	8322,5	0,956
	Çoğu kez	229	151,34		
Yardımseverlik	Evet, her zaman	73	149,55	8216,5	0,827
	Çoğu kez	229	152,12		
İlkelilik	Evet, her zaman	73	152,25	8303,5	0,932
	Çoğu kez	229	151,26		
Etik İklim	Evet, her zaman	73	149,3	8178,5	0,782
	Çoğu kez	229	152,29		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları etik ilkelere uygun davranabilmeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, egoist iklim, yardımseverlik, ilkelilik, etik iklim genel algıları çalışılan kurumdaki pozisyona göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.7. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	Yaş	n	Medyan	χ^2	p	Fark
Egoist İklim	25' den küçük	155	150,06	6,866	0,076	-
	26-30	75	134,77			
	31-40	59	171,17			
	41 ve üzeri	13	175,92			
Yardımseverlik	25' den küçük	155	147,46	12,220	0,007*	(1-3)
	26-30	75	131,84			(2-3)
	31-40	59	179,90			(2-4)
	41 ve üzeri	13	184,15			
İlkelilik	25' den küçük	155	147,84	10,187	0,017*	(1-4)
	26-30	75	134,70			(2-3)
	31-40	59	172,03			(2-4)
	41 ve üzeri	13	192,96			
Etik İklim	25' den küçük	155	147,86	14,872	0,002*	(1-3)
	26-30	75	128,81			(2-3)
	31-40	59	180,94			(2-4)
	41 ve üzeri	13	192,19			

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, yardımseverlik alt boyut algıları yaş gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=12,220$; $p<0,05$).

Katılımcıların yardımseverlik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda yaşı 25'den küçük ile 31-40, 26-30 ile 31-40 ve 26-30 ile 41 ve üzeri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yaşı 25' den küçük olanların, yardımseverlik algıları yaşı 31-40 olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yaşı 26-30 olanların, yardımseverlik algıları yaşı 31-40 ve 41 ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İlkelilik alt boyut algıları yaş gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=10,187$; $p<0,05$). Katılımcıların ilkelilik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda yaşı 25'den küçük ile 41 ve üzeri, 26-30 ile 31-40 ve 26-30 ile 41 ve üzeri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yaşı 25' den küçük olanların ilkelilik algıları yaşı 41 ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu

görülmektedir. Yaşı 26-30 olanların ilkelilik algıları yaşı 31-40 ve 41 ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Etik İklim genel ölçek algıları yaş gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=14,872$; $p<0,05$).

Katılımcıların etik iklim algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda yaşı 25’den küçük ile 31-40, 26-30 ile 31-40 ve 26-30 ile 41 ve üzeri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yaşı 25’den küçük olanların, etik iklim algıları yaşı 31-40 olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yaşı 26-30 olanların, etik iklim algıları yaşı 31-40 ve 41 ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Egoist iklim alt boyut algıları yaşa göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Tablo 6.8. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	Eğitim Durumu	n	Medyan	χ^2	p	Fark
Egoist İklim	Sağlık Meslek Lisesi	132	162,59	11,054	0,011*	(1-3)
	Ön lisans	46	162,22			(1-4)
	Lisans	97	144,07			(2-4)
	Yüksek Lisans	27	105,69			
Yardımseverlik	Sağlık Meslek Lisesi	132	158,89	13,669	0,003*	(1-4)
	Ön lisans	46	145,32			(2-4)
	Lisans	97	160,24			(3-4)
	Yüksek Lisans	27	94,54			
İlkelilik	Sağlık Meslek Lisesi	132	165,27	14,847	0,002*	(1-4)
	Ön lisans	46	157,24			(2-4)
	Lisans	97	147,13			(3-4)
	Yüksek Lisans	27	95,20			
Etik İklim	Sağlık Meslek Lisesi	132	163,34	15,816	0,001*	(1-4)
	Ön lisans	46	152,74			(2-4)
	Lisans	97	151,90			(3-4)
	Yüksek Lisans	27	90,06			

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, egoist iklim alt boyut algıları ve eğitim durumlarına göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=11,054$; $p<0,05$).

Katılımcıların egoist iklim alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda eğitim durumu sağlık meslek lisesi ile lisans, sağlık meslek lisesi, yüksek lisans ve ön lisans ile yüksek lisans arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu sağlık meslek lisesi olanların, egoist iklim algıları eğitim durumu lisans olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ön lisans olanların, egoist iklim algıları eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yardımsızlık alt boyut algıları eğitim durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,669$; $p<0,05$).

Katılımcıların yardımsızlık alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda eğitim durumu sağlık meslek lisesi ile yüksek lisans, ön lisans ile yüksek lisans ve lisans ile yüksek lisans arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu yüksek lisans olanların, yardımsızlık algıları eğitim durumu sağlık meslek lisesi, önlisans, lisans olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İlkelilik alt boyut algıları eğitim durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=14,847$ $p<0,05$).

Katılımcıların ilkelilik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda eğitim durumu sağlık meslek lisesi ile yüksek lisans, ön lisans ile yüksek lisans ve lisans ile yüksek lisans arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu yüksek lisans olanların, ilkelilik algıları eğitim durumu sağlık meslek lisesi, önlisans, lisans olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Etik

İklim genel ölçek algıları eğitim durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=15,816$; $p<0,05$).

Katılımcıların etik iklim algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda eğitim durumu sağlık meslek lisesi ile yüksek lisans, ön lisans ile yüksek lisans ve lisans ile yüksek lisans arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Eğitim durumu yüksek lisans olanların, etik iklim algıları eğitim durumu sağlık meslek lisesi, önlisans, lisans olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 6.9. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	Hizmet Süresi	n	Medyan	χ^2	p	Fark
Egoist İklim	5 yıl v e daha az	172	146,25	3,460	0,326	-
	6-10 yıl	61	149,16			
	11-15 yıl	34	157,81			
	16 yıl ve üzeri	35	175,24			
Yardımseverlik	5 yıl v e daha az	172	147,89	8,656	0,034*	(1-4)
	6-10 yıl	61	134,16			
	11-15 yıl	34	167,72			
	16 yıl ve üzeri	35	183,71			
İlkelilik	5 yıl v e daha az	172	142,61	6,531	0,088	-
	6-10 yıl	61	150,74			
	11-15 yıl	34	173,54			
	16 yıl ve üzeri	35	175,09			
Etik İklim	5 yıl v e daha az	172	144,79	8,566	0,036*	(1-4)
	6-10 yıl	61	140,74			
	11-15 yıl	34	171,04			
	16 yıl ve üzeri	35	184,23			

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi

sonucunda, yardımseverlik alt boyut algıları hizmet süresine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8,656$; $p<0,05$).

Katılımcıların yardımseverlik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda hizmet süresi 5 yıl ve daha az ile 16 yıl ve üzeri ve 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların, yardımseverlik algıları hizmet süresi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Etik İklım genel ölçek algıları hizmet durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8,566$; $p<0,05$).

Katılımcıların etik iklim algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda hizmet süresi 5 yıl ve daha az ile 16 yıl ve üzeri ve 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların, etik iklim algıları hizmet süresi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Egoist ve ilkelilik iklim ile hizmet süresi arasında, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.10. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	Yöneticilik Süresi	n	Medyan	χ^2	P
Egoist İklim	3 yıl v e daha az	31	33,11	1,812	0,612
	4-8 yıl	12	27,79		
	9-15 yıl	12	33,25		
	15 yıl ve üzeri	10	38,60		
Yardımseverlik	3 yıl v e daha az	31	33,13	1,459	0,692
	4-8 yıl	12	33,38		
	9-15 yıl	12	29,46		
	15 yıl ve üzeri	10	38,80		
İlkelilik	3 yıl v e daha az	31	34,10	1,039	0,792
	4-8 yıl	12	31,25		
	9-15 yıl	12	35,71		
	15 yıl ve üzeri	10	28,45		
Etik İklim	3 yıl v e daha az	31	33,26	0,722	0,868
	4-8 yıl	12	30,54		
	9-15 yıl	12	31,50		
	15 yıl ve üzeri	10	36,95		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları yöneticilik süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, egoist iklim, yardımseverlik, ilkelilik alt boyut algıları ve etik iklim genel ölçek algıları yöneticilik süresine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.11. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yönetici Olarak Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

Yönetici Olarak Çalışılan Bölüm		n	Medyan	χ^2	p
Egoist İklim	Dahili servis	15	25,97	2,027	0,567
	Cerrahi servis	18	30,75		
	Yoğun bakım/acil	19	34,47		
	Poliklinikler	9	32,56		
Yardıms severlik	Dahili servis	15	29,23	3,109	0,375
	Cerrahi servis	18	26,64		
	Yoğun bakım/acil	19	32,95		
	Poliklinikler	9	38,56		
İlkelilik	Dahili servis	15	24,10	3,449	0,327
	Cerrahi servis	18	35,36		
	Yoğun bakım/acil	19	31,74		
	Poliklinikler	9	32,22		
Etik İklim	Dahili servis	15	25,23	2,896	0,408
	Cerrahi servis	18	30,53		
	Yoğun bakım/acil	19	33,18		
	Poliklinikler	9	36,94		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları yönetici olarak çalışılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, egoist iklim, yardıms severlik, ilkelilik alt boyut algıları ve etik iklim genel ölçek algıları yönetici olarak çalışılan bölüme göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.12. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İle İlgili Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	Etik İle İlgili Eğitim Alma	n	Medyan	χ^2	P
Egoist İklim	Evet, özellikle etik konusunda eğitim aldım	62	156,28	0,862	0,650
	Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım	11	154,78		
	Hayır, herhangi bir eğitim almadım	12			
		2	145,90		
Yardımseverlik	Evet, özellikle etik konusunda eğitim aldım	62	168,6	3,149	0,207
	Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım	11	149,29		
	Hayır, herhangi bir eğitim almadım	12			
		2	145,90		
İlkelilik	Evet, özellikle etik konusunda eğitim aldım	62	158,04	0,767	0,682
	Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım	11	146,54		
	Hayır, herhangi bir eğitim almadım	12			
		2	152,98		
Etik iklim	Evet, özellikle etik konusunda eğitim aldım	62	162,31	1,214	0,545
	Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım	11	149,49		
	Hayır, herhangi bir eğitim almadım	12			
		2	147,95		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları etik ile ilgili eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, egoist iklim (χ^2 : 0,862), yardımseverlik iklim (χ^2 :

3,149), ilkelilik iklim (χ^2 : 0,767) alt boyut algıları ve etik iklim genel ölçek algıları (χ^2 : 1,214) etik ile ilgili eğitim alma durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.13. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Etik İle İlgili Yayın Okuma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

Etik İle İlgili Yayın Okuma		n	Medyan	χ^2	P
Egoist İklim	Evet, düzenli olarak okuyorum	10	144,45	0,082	0,960
	Evet, arada sırada okuyorum	186	152,20		
	Hemen hiç okumuyorum	106	150,94		
Yardımseverlik	Evet, düzenli olarak okuyorum	10	143,10	1,903	0,386
	Evet, arada sırada okuyorum	186	156,97		
	Hemen hiç okumuyorum	106	142,70		
İlkelilik	Evet, düzenli olarak okuyorum	10	166,95	1,197	0,550
	Evet, arada sırada okuyorum	186	154,57		
	Hemen hiç okumuyorum	106	144,66		
Etik İklim	Evet, düzenli olarak okuyorum	10	152,70	1,146	0,564
	Evet, arada sırada okuyorum	186	155,58		
	Hemen hiç okumuyorum	106	144,22		

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları etik ile ilgili yayın okuma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, egoist (χ^2 : 0,082), yardımseverlik iklim (χ^2 : 1,903), ilkelilik iklim alt boyut algıları (χ^2 : 1,197) ve etik iklim genel ölçek algıları (χ^2 : 1,146) etik ile ilgili yayın okuma durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.14. Katılımcıların Etik İklim Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İşi Sevme Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.

	İşi Sevme Durumu	n	Medyan	χ^2	p	Fark
Egoist İklim	Çok seviyorum	92	165,13	3,935	0,140	-
	Seviyorum	16	148,01			
	Kararsızım	8	135,60			
Yardımseverlik	Çok seviyorum	92	175,09	13,105	0,001*	(1-2)
	Seviyorum	16	146,74			(1-3)
	Kararsızım	8	118,88			(2-3)
İlkelilik	Çok seviyorum	92	177,56	15,202	0,001*	(1-2)
	Seviyorum	16	145,61			(1-3)
	Kararsızım	8	117,99			(2-3)
Etik İklim	Çok seviyorum	92	176,76	15,275	0,000*	(1-2)
	Seviyorum	16	146,60			(1-3)
	Kararsızım	8	115,75			(2-3)

Katılımcıların etik iklim alt boyut algıları işi sevme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, yardımseverlik alt boyut algıları işi sevme durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,105$; $p<0,05$).

Katılımcıların yardımseverlik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda çok seviyorum ile seviyorum, çok seviyorum ile kararsızım, seviyorum ile kararsızım arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Yanıtı çok seviyorum olanların yardımseverlik algıları, yanıtı seviyorum ve kararsızım olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yanıtı seviyorum olanların yardımseverlik algıları, yanıtı kararsızım olanlara göre daha yüksektir.

İlkelilik alt boyut algıları işi sevme durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=15,202$; $p<0,05$).

Katılımcıların ilkelilik alt boyut algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda yanıtı çok seviyorum ile

seviyorum, çok seviyorum ile kararsızım, seviyorum ile kararsızım arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Yanıtı çok seviyorum olanların ilkelilik algıları, yanıtı seviyorum ve kararsızım olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yanıtı seviyorum olanların ilkelilik algıları, yanıtı kararsızım olanlara göre daha yüksektir.

Etik iklim algıları işi sevme durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=15,275$; $p<0,05$).

Katılımcıların etik iklim algılarına ilişkin farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Mann-Whitney U testi sonucunda yanıtı çok seviyorum ile seviyorum, çok seviyorum ile kararsızım, seviyorum ile kararsızım arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Yanıtı çok seviyorum olanların etik iklim algıları, yanıtı seviyorum ve kararsızım olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yanıtı seviyorum olanların etik iklim algıları, yanıtı kararsızım olanlara göre daha yüksektir.

Egoist iklim ve işi sevme durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

7. TARTIŞMA

Çalışmamızda katılımcı hemşirelerin etik iklim algısı orta düzeydedir. Yönetici hemşirelerin etik iklim algısı yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algısından yüksek çıkmıştır. Yaptığı çalışmada katılımcı hemşirelerin örgüt iklim algılarını orta düzeyde, yönetici hemşirelerin örgüt iklimi algısını yönetici olmayan hemşirelere göre yüksek bulmuştur, Tiryaki (66). Çalışma bulgularımız yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir. Yönetici hemşirelerin etik iklim algılarının yüksek olması, sorumluluklarının fazla olup kendilerini kuruma daha yakın hissetmeleri ile açıklanabilir.

Çalışmamızda katılımcı hemşirelerin hizmet süresi ile etik iklim algısı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Victor ve Cullen'in çalışmasında çalışma süresi arttıkça kurumun etik davranışlarının ve etik iklimin arttığı belirtilmiştir, Victor and Cullen (22). Yine, Ulrich ve arkadaşlarının hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada hizmet süresi ile etik iklimi değerlendirme arasında bir ilişki olduğunu ifade etmiştir, Ulrich ve et al (67). Bu durum hemşirelerin çalıştıkları kurumu zaman geçtikçe daha çok tanımaları, benimsemeleri ve adapte olmaları ile ilgili olduğu açıklanabilir.

Çalışmamızda katılımcı hemşirelerin etik iklim alt boyutu olan yardımseverlik algıları ve hizmet süreleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların, yardımseverlik algıları hizmet süresi 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum hemşirelerin zaman geçtikçe mesleki deneyimlerinin, bilgi ve becerilerinin artması, kural ve prosedürlere daha hâkim olmaları ve kendilerine güven duymaları sebebi açıklanabilir. Egoist iklim ve ilkelilik iklimi ile hizmet süresine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcı hemşirelerin eğitim durumları yüksek lisans olanların, lisans, ön lisans ve sağlık meslek lisesi mezunlarına göre sahip oldukları etik iklim algılarının daha düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Yaptıkları çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin etik iklim algılarının düşük olduğu sonucu bulunmuştur, Karagözoğlu ve ark (61). Başka bir

çalışmada eğitim düzeyi arttıkça etik iklimin değerlendirilmesinin daha olumsuz yönde geliştiği ortaya konulmuştur, Wimbush et al (21). Yaptığı çalışmada eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte etik ölçeklerde düşmenin olduğu sonucunu bulmuştur, Tokhay (68). Çalışma bulgularımız yapılan araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bu sonuç, yükseköğrenime sahip hemşirelerin, almış oldukları teorik bilgiyi pratikte uygulamada zorlanmaları, hastane politikalarının farklılık göstermesi ve çalıştıkları kurumdan beklentilerinin fazla olması ile açıklanabilir.

Çalışmamızda yönetici hemşirelerin %45.3' ünün sağlık meslek lisesi, %14.1'inin ön lisans, %29.7'sinin lisans, %10.9'unun yüksek lisans mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici hemşirelerin %10.3'ü 3 yıl ve daha az, %4.0'ü 4-8 yıl, %4.0'ü 9-14, %3.3'ü 15 yıl ve üzeri görev yapmaktadır. 2010 yılında Resmi Gazete' de yayınlanan Hemşirelik Kanunu ve 27515 sayılı hemşirelik yönetmeliğinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin yöneticilik pozisyonunda olması gerektiği belirtilmektedir, Hemşirelik yönetmeliği (65). Elde edilen bulgular doğrultusunda yönetici hemşire pozisyonuna lisans, yüksek lisans mezunu hemşirelerin atanmaması, kurumda yükseköğrenim eğitimi almış mesleki deneyime sahip hemşirelerin sayısının yeterli olmaması ve kurum içerisindeki politikalarından kaynaklı olması ile ilişkilendirilebilir.

Çalışma kapsamındaki evli olan hemşirelerin etik iklim algısı bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapmış olduğu çalışmada evlilerin etik iklim algısının bekârlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır, Sonakin (8). Çalışmamız literatür ile paralellik göstermektedir. Evlilik hayatının getirmiş olduğu sorumlulukların fazla olması ile ilişkili olarak evli olan hemşirelerin daha yardımsever olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda kapsamındaki evli hemşirelerin yardımseverlik algıları medeni durumu bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapmış oldukları çalışmalarda, çalışan evli bireylerin, bekâr bireylere göre daha fazla yardımsever davrandıklarını saptamıştır, Geçer (62), Ulusoy ve Alpar (63), Bolat ve ark. (64). Çalışma bulgularımız bu araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki yönetici hemşirelerin etik iklim alt boyutları incelemesinde gruplar arasında istatistiksel fark anlamlı bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin egoist iklim algıları kurumdaki pozisyonu yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin yardımseverlik iklim algıları yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yönetici olan hemşirelerin ilkelilik iklim algıları kurumdaki pozisyonu yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin etik iklim genel algıları ve cinsiyetleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Etik iklim alt boyutları incelendiğinde, cinsiyeti kadın katılımcıların yardımseverlik algıları cinsiyeti erkek olanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan nedenlerle kadınların iş dışındaki yaşamlarında daha çok rol ve sorumluluklar üstlenmesinin bir yansıması olarak açıklanabilir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yöneticilik süresi ile etik iklim alt boyut algıları egoist iklim, yardımseverlik, ilkelilik alt boyut algıları ve etik iklim genel ölçek algıları yöneticilik süresine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Çıkan sonuç doğrultusunda yönetici olarak çalışan hemşirelerin hizmet sürelerinin büyük çoğunluğunun 3 yıl ve daha az olması sebebi ile kuruma bağlılık hissetmemeleri ve kurumu çok fazla benimsememiş olmaları ile ilişkilendirilebilir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin etik iklim algıları ve işini sevme durumları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşimi çok seviyorum diyen hemşirelerin etik iklim algıları, işimi seviyorum ve kararsızım diyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaptığı araştırmada işini severek yapan, mesleğine karşı duygusal bağlılık hisseden hemşirelerin daha yüksek örgütsel vatandaşlık göstereceği sonucuna ulaşılmıştır, Aslan (69). İşini seven ve mesleğine duygusal anlamda bağlılık hisseden hemşirelerin çalışma arkadaşlarına yardım gösterme, etik olmayan davranışlardan uzak durma, çalıştıkları kuruma karşı sorumluluk ve bağlılık duymaları ile açıklanabili

8. SONUÇ

Etik iklim, çalışanların motivasyon, bağlılık, iş doyumu, etik davranışlarını etkileyen önemli bir kavramdır. Sağlık hizmetlerinin önemli bir parçası olan hemşireler ve hemşirelik hizmetlerinin planlanması, yürütülmesinden sorumlu olan yönetici hemşirelerin kendilerini mutlu ve güvende hissetmeleri, yüksek motivasyonda olmaları algıladıkları güçlü etik iklim ile mümkündür.

Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarının incelenmesi, bu doğrultuda sonraki çalışmalara yönelik çözüm önerisi için strateji belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucu ve etik iklimin geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri bu şekildedir;

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin etik iklim algısı ve etik iklim alt boyutları orta düzeyde çıkmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin egoist iklim alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin yardımseverlik alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin ilkelilik alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin etik iklim algıları, yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin egoist iklim algıları, yönetici olmayan hemşirelerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin yardımseverlik iklim algıları, yönetici olmayan hemşirelerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yönetici olan hemşirelerin ilkelilik iklim algıları, yönetici olmayan hemşire olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin eğitim durumu yüksek lisans olanların, etik iklim algıları eğitim durumu sağlık meslek lisesi, ön lisans, lisans olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça yardımseverlik alt boyuta algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça ilkelilik alt boyuta dair algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin eğitim düzeyi azaldıkça egoist alt boyut algılarının arttığı belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin yaşlarının artmasıyla birlikte etik iklim algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalaması arttıkça ilkelilik iklim alt boyutunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalaması arttıkça yardımseverlik iklim alt boyutunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyeti kadın hemşirelerin yardımseverlik algıları cinsiyeti erkek olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin medeni durumu evli olanların etik iklim algıları medeni durumu bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni durumu evli olan katılımcıların egoist iklim algıları medeni durumu bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni durumu evli olanların yardımseverlik algıları medeni durumu bekâr olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin hizmet süreleri arttıkça etik iklim algılarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin hizmet süreleri arttıkça yardımseverlik iklim alt boyutunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetici hemşirelerin hizmet süresi ile etik iklim algısı ve alt boyutları arasında fark bulunmamıştır.

Çalışmamızda işini çok seven hemşirelerin etik iklim algısı, işini sevmeye kararsız olanlara göre yüksek çıkmıştır.

Çalışmamızda hemşirelerin işini sevdikçe yardımseverlik iklim alt boyutunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızda hemşirelerin işini sevdikçe ilkelilik iklim alt boyutunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- ✓ Hemşireler yoğun iş temposu içerisinde faaliyet göstermektedirler. Meslektaşlarına destek olmak onlarla iş birliği yapmak için uygun çalışma koşullarının sağlanması önemlidir. Kliniklerde çalışan hemşire sayısının yeterliliği gözden geçirilmelidir. Eksiklikler var ise bunun bilgisi yönetici hemşireler tarafından bir üst yönetime bildirilmelidir.
- ✓ İşe yeni başlayan hemşirelerin kurumu, kurumun kural ve prosedürleri daha yakından tanımalarını sağlamak amacıyla uyum programına alınmalı ya da bu süre gözden geçirilmelidir.
- ✓ Kurumda etik kurul oluşturulmalı, çalışanların ikilemede kaldıkları, bilgi sahibi olmadıkları konular hakkında bilgi sahibi olup destek almaları sağlanmalıdır.
- ✓ Yönetici konumundaki hemşireler, etik ilkelere uygun karar ve davranışlarda bulunarak astlarına örnek olmalıdır.
- ✓ Eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin, sahip oldukları bilgiyi kullanabilmeleri için eğitimlerine uygun görevlere yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- ✓ Kurumda, yönetici hemşire pozisyonuna yönetmeliğin belirttiği özellikte hemşirelerin görevlendirilmesi önemlidir. Böylece çalışanlar tarafından, üst yönetimin etik ilkelere uygun davrandığı algısı sağlanmış olur.
- ✓ Üst düzey yöneticiler, kurumdaki tüm hemşirelerin şahsi etik ve ahlaki değerlerinin olduğunu göz önünde bulundurmalıdır. Hemşirelere kurumun mevcut politikaları, etik iklimi bu kriterler göz önünde bulundurulup özümsetilmelidir.

9. KAYNAKLAR

1. Tiryaki ŞH, Bahçecik N. Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi; 1-5, 2014.
2. Arslan M. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon Ders Notları, Harran Üniversitesi Birecik Meslek Yüksekokulu, 2016.
3. Büte M. Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; 25(1); 171-192, 2011.
4. Yüceler A. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; 445-458, 22/2009.
5. Bulut H. Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performansına Etkileri, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2012.
6. Doğan H, Üngüren E. Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi; Yıl: 4, Sayı: 8, ISSN 1307-9832, ss.27-45, 2012.

7. Isoksan GS., Laver JK., Ekvall G., Britz A. Perceptions of The Best and Worst Climates for Creativity: Preliminary Validation Evidence for The Stüational Outlook questionnaire. Creativity Research Journal; 13 (2):171–184, 2011.
8. Sonakın C. Hemşirelerin İş Doyumları İle Çalıştıkları Kurumların Etik İklim Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2010.
9. Tütüncü Ö, Savran G. Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkiler: Bir Laboratuvar Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; Cilt 9, Sayı: 4, 2007.
10. Arıcıoğlu AM, Tutan A. Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; Sayı: 30, ss. 47-76, Ocak-Haziran 2008.
11. Öztürk H. Yönetici Hemşirelerin Etik Davranışları ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2010.
12. Akbaş M. Hemşirelik Eğitiminde Etik, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2010.
13. Doğan S, Karataş A. Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; 2 Sayı: 37, ss.1-40, Ocak - Haziran 2011.
14. Eser G. Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2007.

15. Kılavuz R. Yönelisel Etik ve Halkın Yönelisel Etik Oluşumuna Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; Cilt: 26, No: 2, ss.255-266, Aralık 2002.
16. Karaöz S. Cerrahi Hemşireliği ve Etik, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 4(1), 2000.
17. Demir S. Etik İklimin Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2014.
18. Köseoğlu MA. Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2007.
19. Savran G. Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2007.
20. Pekcan HS. Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerin Etik Duyarlılıkları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2007.
21. Wimbush JC, Shepard JM . Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence. Journal of Business Ethics; 13 637-647, 1994.
22. Victor BI, Cullen JB. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. Administrative Science Quarterly; 33: 1, p.101-125, 1988.

23. Özipek H. Etik İklimin Anti Sosyal Davranışlara Etkisi, Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; 2014.
24. Bilgen A. Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; 2014.
25. Martin D, Cullen J. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review Journal of Business Ethics; 69:175–194, 2006.
26. Elçi M. Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Doktora Tezi; 2005.
27. Sayğan S, Bedük A. Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; Cilt: 28, Sayı: 1, ss.1-23, 2013.
28. Şahin B, Dünder T. Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; 66-1, ss.130-159, 2011.
29. Baykal Ü, Altuntaş S, Öztürk H, Sökmen S, İntepeler Ş, Kantek F. Hemşirelik Eğitimi Veren Kurumlarda Etik Çalışma İklimi İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi; Cilt 20, Sayı 1: 26-34, 2012.
30. Günel D. İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2016.

31. Fritzche JD. Ethical Climates and The Ethical Dimension of Decision Making. Journal of Business Ethics; 24 125-140, 2000.
32. Dönertaş CF. Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2008.
33. Eyidoğlu Ö. Etik İklimin Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2013.
34. Akbaş TT. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi; 12(19): ss.121-137, ISSN: 1309-9132, 2010.
35. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. The Effect of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. Journal of Business Ethics; Aug; 46, 2; p. 127-141, 2003.
36. Kaplan M. Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2010.
37. Sayđan S. Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2011.
38. Dündar T. Sağlık Çalışanlarının Yıldırıma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyo-Demokratik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2010.

39. Weber J, Seger JE. Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time, *Journal of Business Ethics*; 41: 69–84, 2002.
40. Agarwal J, Malloy DC. Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study, *Journal of Business Ethics*; 20: 1–14, 1999.
41. Karadut G. Etik İklim ve Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; 2014.
42. Eren SS, Hayatoğlu Ö. Etik İklimin Sağlık Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi : Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*; 7(14): 110-128, 2011.
43. Budak ÖS. Kamu Kurumlarında Örgütsel Sessizlik, Etik İklim ve Yönetim Tarzları Alt Boyutları İlişkilerinin İncelenmesi: Erzurum Sağlık Sektöründe Örnek Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2015.
44. Gül H. Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Kahraman İ.İ.B.F Dergisi*; Sayı:10, Yıl: 9, ss.65-79, 2006.
45. Desphande SP, Joseph J. Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses. *Journal of Business Ethics*; (85): 403-410, 2009.
46. Olson L. Hospital Nurses Perception of Ethical Climate of Their Work Settings. *Journal of Nursing Scholarship*; 30(4): 345-349, 1998.

47. Biçer M. Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2005.
48. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. Hemşirelik Meslek Esasları Tekniğine Giriş, Ankara 2012.
49. Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS. Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşirelik Örneği, Yönetim Bilimleri Dergisi; (9:2), 2011.
50. Çelik AS, Pasinlioğlu T, Kocabeyoğlu T, Çetin S. Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi, F.N. Hemşirelik Dergisi; Cilt: 21,Sayı:3, ss.147-153, 2013.
51. Çoban Gİ, Türer S. Ahlaki Gelişim ve Hemşirelik, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi; 3(3), 2014.
52. Erkuş B. Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin ve Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Düzeyi ve Problem Çözme Becerileri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2011.
53. Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi, Fırac Tıp Dergisi; 14(1):12-17, 2009.
54. Kızıl EG, İncalı SB, Erken S, Güntürkün F, Özkan B. Hemşirelerin Görevlerini Bilme, Benimseme ve Yerine Getirme Durumları: İzmir Örneği, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi; 12 (3): 215-223, 2015.

55. Altuntaş S, Seren Ş, Baykal Ü. Yönetici Hemşirelerin Tükenme Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi; 6(2): 16-21, 2009.
56. Acarer EB, Beydağ KD. Yönetici Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Faktörler, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi; 2(1), ss.26-39, 2013.
57. Apaydın M. Yönetici Hemşirelerin Yönetim Becerilerinin Karar Verme ve yaratıcılık Üzerine Etkileri, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2011.
58. Balcı F. Yönetici Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2015.
59. Harmanlı AK, Eşkin F, Ünalı N, Baykal Ü, Odacı H, İrik T. Yönetici Hemşirelerin Gözleme Dayalı Analizi Sonuçları, Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi; 8(2): 51-55, 2011.
60. Demirdağ GE, Ekmekçioğlu EB. Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; 17(1), ss.197-216, 2015.
61. Karagözoğlu Ş, Özden D, Yıldırım G. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastane Etik İklim Algısı, Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi; 16(1): 34-45, 2014.
62. Geçer H. Bir Üniversitesi Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2008.

63. Ulusoy EÇ, Alpar ŞE. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu İle ilişkisi, F.N Hemşirelik Dergisi; Cilt 21, Sayı 3:154-164, 2013.
64. Bolat Oİ, Bolat T, Seymen OA. Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; Cilt 12, Sayı 21: 215-239, Haziran 2009.
65. Hemşirelik Yönetmeliği (2010).08.03.2010. Resmi Gazete Sayısı: 27515
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100308-4.htm>
(Erişim 9.12.2016).
66. Tiryaki ŞH. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2007.
67. Ulrich C, O' Donnell P, Taylor C, Farrar A, Danis M, Grady C. Ethical Climate, Ethics Stress and Job Satisfaction of Nurses and Social Workers In The United States. Social Science & Medicine (65); 1708-1719, 2007.
68. Tokhay E. Etik İklim ve Etik Liderlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2016.
69. Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi; Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 163-178, 2008.

10. EKLER

01.12/2016

MEGA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

İSTANBUL

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümü öğrencisi olan Nurdan MERT tarafından Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY danışmanlığında yürütülen **“Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması”** adlı yüksek lisans tezine ait araştırmanın Medipol Üniversitesi Hastaneler Kompleksinde gerçekleştirilmesi planlanmış ve çalışmanın etik kurul onayı Medipol Üniversitesinden alınmıştır. Çalışmanın özeti, çalışmanın anketi ve etik kurul onayı ekte sunulmuştur. Çalışmanın Medipol Üniversitesi MEGA Hastanesindeki kısmının yapılabilmesi için gereken onayın verilmesini arz ederiz.

SORUMLU ARAŞTIRMACI

Nurdan MERT

TEZ DANIŞMANI

Yrd.Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY

Adres: Kavacık Mah. Ekinciler Cad. No:19
Kavacık Kavşağı Beykoz /İstanbul

536 344 28 78

14/.../2016

MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SEFAKÖY HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

İSTANBUL

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümü öğrencisi olan Nurdan MERT tarafından Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY danışmanlığında yürütülen **“Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması”** adlı yüksek lisans tezine ait araştırmanın Medipol Üniversitesi Hastaneler Kompleksinde gerçekleştirilmesi planlanmış ve çalışmanın etik kurul onayı Medipol Üniversitesinden alınmıştır. Çalışmanın özeti, çalışmanın anketi ve etik kurul onayı ekte sunulmuştur. Çalışmanın Medipol Üniversitesi Sefaköy Hastanesindeki kısmının yapılabilmesi için gereken onayın verilmesini arz ederiz.

SORUMLU ARAŞTIRMACI

Nurdan MERT

TEZ DANIŞMANI

Yrd.Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY

Adres: Kavacık Mah. Ekinciler Cad. No:19
Kavacık Kavşağı Beykoz /İstanbul

536 344 28 78



MERT NURDAN

14/.../2016

11.11.2016

ÖZEL NISA HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

İSTANBUL

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümü öğrencisi olan Nurdan MERT tarafından Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY danışmanlığında yürütülen “**Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması**” adlı yüksek lisans tezine ait araştırmanın Medipol Üniversitesi Hastaneler Kompleksinde gerçekleştirilmesi planlanmış ve çalışmanın etik kurul onayı Medipol Üniversitesinden alınmıştır. Çalışmanın özeti, çalışmanın anketi ve etik kurul onayı ekte sunulmuştur. Çalışmanın Nisa Hastanesindeki kısmının yapılabilmesi için gereken onayın verilmesini arz ederiz.

SORUMLU ARAŞTIRMACI

Nurdan MERT



TEZ DANIŞMANI

Yrd.Doç. Dr Nüket GÜLER BAYSOY



Adres: Kavacık Mah. Ekinçiler Cad. No:19
Kavacık Kavşağı Beykoz /İstanbul

536 344 28 78



02/2016

MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SEFAKÖY HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE
İSTANBUL

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümü öğrencisi olan Nurdan MERT tarafından Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY danışmanlığında yürütülen **“Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklım Algılarının Karşılaştırılması”** adlı yüksek lisans tezine ait araştırmanın Medipol Üniversitesi Hastaneler Kompleksinde gerçekleştirilmesi planlanmış ve çalışmanın etik kurul onayı Medipol Üniversitesinden alınmıştır. Çalışmanın özeti, çalışmanın anketi ve etik kurul onayı ekte sunulmuştur. Çalışmanın Medipol Üniversitesi Sefaköy Hastanesindeki kısmının yapılabilmesi için gereken onayın verilmesini arz ederiz.

SORUMLU ARAŞTIRMACI

Nurdan MERT

TEZ DANIŞMANI

Yrd.Doç. Dr Nüket GÜLER BAYSOY

Adres: Kavacık Mah. Ekinciler Cad. No:19
Kavacık Kavşağı Beykoz /İstanbul

536 344 28 78

ANKET FORMU (EK-1)

Değerli Katılımcı;

Size verilen bu doküman ,‘Yönetici ve yönetici olmayan hemşirelerin etik iklim algılarının karşılaştırılması’ ile ilgili tez çalışmasının anketidir.Anket formunu doldurmak yaklaşık 10 dakika sürmektedir;bu formu doldurmanızı istemekteyiz.Formu doldurmanız çalışmamıza katıldığınız anlamına gelmektedir.Anket formuna isim yazmanıza gerek yoktur, çünkü bireysel değerlendirme yapılmayacaktır. Elde edilecek bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır Anket formunu tam ve samimi olarak cevaplandırmanız araştırmamızı daha güvenilir kılacaktır.Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Nurda MERT

Medipol Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜLER BAYSOY

Tez Danışmanı

BİLGİ FORMU

Aşağıda tanıtıcı özelliklerinizi içeren sorular yer almaktadır.Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.Teşekkürler.

1- Yaşınız ?

- 1) 25 den küçük 2) 26-30 3) 31-40 4) 40 ve üzeri

2- Cinsiyetiniz ?

- 1) Kadın 2) Erkek

3- Medeni haliniz

- 1) Bekar 2) Evli

4- Eğitim durumunuz ?

- 1) Sağlık meslek lisesi 2) Ön lisans 3) Lisans 4) Yüksek Lisans 5) Doktora

5- Hizmet süreniz nedir ?

- 1) 5 yıl ve daha az 2) 6-10 yıl 3) 11-15 yıl 4) 16 yıl ve üzeri

6- Yöneticilik süreniz nedir?

- 1) 3 yıl ve daha az 2) 4-8 yıl 3) 9-14 yıl 4) 15 yıl ve üzeri

7- Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz nedir ?

- 1) Yönetici hemşire 2) Staff hemşire (Yönetici olmayan hemşire)

8) Kurumdaki pozisyonunuzu ayrıntılı olarak nasıl ifade edersiniz?

- 1) Hemşirelik Hizmetleri Müdürü/Başhemşire
2) Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı/Başhemşire yardımcısı
3) Süpervizör
4) Sorumlu Hemşire/Ekip lideri
5) Staff Hemşire

9-Yönetici olarak çalıştığınız bölüm nedir ?

- 1) Dahili servis
2) Cerrahi servis
3) Yoğun Bakım/Acil
4) Poliklinikler
5) Diğer (Lütfen belirtiniz).....

10- Etik, etik ilke ve davranışlar, etik karar alma vb. konuları ile ilgili örgün eğitim dışında herhangi bir eğitim aldınız mı?

- 1) Evet , özellikle etik konusunda eğitim aldım
2) Evet, başka eğitimlerin içinde bu konulara özgü eğitimler aldım
3) Hayır, herhangi bir eğitim almadım

11-Etik ile ilgili yayın okuyor musunuz ?

- 1) Evet, düzenli olarak okuyorum
- 2) Evet ,arada sırada okuyorum
- 3) Hemen hiç okumuyorum

12- İşinizi ne kadar seviyorsunuz ?

- 1) Çok seviyorum
- 2) Seviyorum
- 3) Kararsızım
- 4) Sevmiyorum
- 5) Nefret ediyorum

13- Sizce kendiniz etik ilkelere uygun davranabiliyor musunuz ?

- 1) Evet,her zaman
- 2)Çoğu kez
- 3)Bazen
- 4)Nadiren
- 5)Hiçbir zaman

14-Açıklama: Aşağıda, etik iklimi belirlemeye (Etik iklim; etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusundaki ortak algılamalardır.)yönelik ifadelere yer verilmiştir.Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumu dikkate alarak cevaplandırınız. Size uygun olan seçeneği “X” şeklinde işaretleyiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler					
2	Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.					
3	Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.					
4	Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.					
5	Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.					
6	Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.					
7	Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.					
8	Bu kurumda, yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.					
9	Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.					
10	Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.					
11	Bu kurumda, her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.					

		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
12	Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.					
13	Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş husus kanunları ihlal edip etmediğidir.					
14	Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymadır.					
15	Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerden ayrılmaması beklenir.					
16	Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.					
17	Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.					
18	Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.					
19	Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.					
20	Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.					
21	Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.					
22	Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.					
23	Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.					

		Hiç Katılmıyorm	Çok Az Katılmıyorm	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
24	Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur.					
25	Bu kurumda, çalışanlardan beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.					
26	Bu kurumda, her zaman, hasta ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.					
27	Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.					
28	Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.					
29	Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kâra olan katkısı (kurumun kârına katkısı) göz önünde tutulur.					
30	Bu kurumda çalışanlar aktif olarak hastanın ve halkın menfaati ile ilgilenirler.					
31	Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.					
32	Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.					
33	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.					
34	Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak hasta ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.					
35	Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.					
36	Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır					

11. ETİK KURUL ONAYI



T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU



BAŞKANLIĞI

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.326
Konu : Etik Kurulu Kararı

07/01/2016

Sayın Nurdan Mert

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması” isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı

EK:
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı Elektronik Kanununa göre Doc. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 07.01.2016 tarihinde e-İmzalanmıştır. **Tel: 444 85 44**
İstanbul Medipol Üniversitesi Doğrulama Kodu: <http://ebys.medipol.edu.tr/e-imza/confirmationCodeDocumentViewer.aspx?Code=E551BA4FX1> **İnternet: www.medipol.edu.tr**
Kavacık Mah. Ekinçiler Cad.No:19 Kavacık Kavşağı 34810 **Ayrıntılı Bilgi İçin : bilgi@medipol.edu.tr**
Beykoz/İSTANBUL





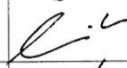

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR
FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Nurdan Mert			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşire			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	06.01.2016		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	06.01.2016		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
Karar Bilgileri	Karar No: 05		Tarih: 06/01/2016			
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oybirliği" ile karar verilmiştir.					

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Tangül MÜDOK	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Devrim TARAKCI	Ergoterapi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. İknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Öğr. Gör. Dr. Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyomedikal	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

* :Toplantıda Bulunma

12. ÖZGEÇMİŞ

Adı	Nurdan
Soyadı	MERT
Mail	nurdanmert1986@gmail.com

Okul Türü	Mezun Olduğu Okul	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	T.C. Medipol Üniversitesi	2017
Lisans	T.C. Haliç Üniversitesi	2009
Lise	Florya Tefvik Ercan Lisesi	2003

Görevi	Çalıştığı Kurum	Süre (Yıl-Yıl)
Hemşire	Sağlık Bakanlığı	2014- Halen
Hemodiyaliz Hemşiresi	Fresenius Medical Care	2010-2014
Hemşire	Özel Nisa Hastanesi	2009-2010

Yabancı Diller	Okuduğunu Anlama	Konuşma	Yazma
İngilizce	Orta	Orta	Orta

Bilgisayar Programı	Kullanma Becerisi
Microsoft Office	İyi
SPSS	Orta