

# Hemşirelerin etik algısının değerlendirilmesine yönelik bir alan çalışması

Ayşe Kaya Köse<sup>a</sup>, Dilaver Tengilimoğlu<sup>b</sup>, Salih Sarıalp<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Ahmet Yesevi Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Fakültesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, e-posta: aysekayakose@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5228-1540

<sup>b</sup> Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: dilaver.tengilimoğlu@atilim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7101-1944

<sup>c</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: salihalp38@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4921-8292

## MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi  
Geliş Tarihi: 14 Kasım 2022  
1. Revizyon Tarihi: 12 Mayıs 2023  
2. Revizyon Tarihi: 18 Mayıs 2023  
3. Revizyon Tarihi: 20 Mayıs 2023  
4. Revizyon Tarihi: 14 Ağustos 2023  
5. Revizyon Tarihi: 26 Ekim 2023  
Kabul Tarihi: 6 Kasım 2023

## Öz

**Amaç:** Covid 19 pandemisi sürecince, Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de artan sağlık hizmetleri kullanımı ve sağlık personeli yetersizliği nedeni ile sağlık çalışanlarının iş yükleri önemli oranda artış göstermiştir. Ayrıca bu süreçte sağlık çalışanları bireysel, örgütsel ve toplumsal görevleri dolayısıyla etik ikilem durumu ile sık sık karşı karşıya kalmışlardır ve kalmaya devam etmektedirler. Etik ikilem, birden fazla seçenekler arasından seçim yapma durumu olarak ifade edilir. Birey, etik ve etik olmayan durumlar arasında bir tercih yapması gerektiği zaman zorda kalır ancak etik seçenekler söz konusu olduğu zaman da, seçeneklerden en iyisini seçmelidir. Özellikle hastanede görev yapan hemşirelerin etik kurallara uygun davranması hem hasta-çalışan güvenliği hem de hizmet kalitesinin süreçlerinin geliştirilmesi bakımından önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı, bir hastanede çalışan hemşirelerin, mesleki etik kurallara uyum konusunda karşılaştıkları sorunları deontoloji ve sonuçluluk açısından değerlendirmek ve etik ilkeler bakımından farkındalıklarını ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Bu çalışma, Ankara’daki bir hastanede görev yapan 286 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden betimleyici araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise etik algının belirlenmesine yönelik Pelletier ve Bligh (2006) tarafından ortaya geliştirilmiş ve Atiksoy (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ölçek kullanılmıştır. Ölçek, üç boyuttan meydana gelmekte ve 36 soru yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 26.0 programı kullanılmıştır.

**Bulgular:** Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin etik algı düzeylerinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kısacası kadın hemşirelerin, erkek hemşirelerden anlamlı düzeyde daha fazla etiğe dikkat ettiği ortaya çıkmıştır. Elde edilen diğer bir bulguya göre ise etik algı düzeylerine ilişkin görüşlerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etik algıya ilişkin görüşlerin çalışılan birime göre de anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

**Sonuç:** Hemşirelerin görevlerini yerine getirirken tutum ve davranışlarına rehberlik eden belirgin etik ilke veya kuralların eksikliği, hemşireleri etik ikilemlerle karşı karşıya bırakabilir. Bireyin çıkarlarına odaklanması çıkarıcılık olarak nitelendirilirken, başkalarının çıkarlarına odaklanması fedakarlık olarak tanımlanmaktadır. Örgüt çıkarlarına öncelik vermek ise etik açıdan en uygun seçeneği belirlemeyi gerektirir. Ancak çıkarıcılık ve fedakarlık unsurlarının ortadan kaldırılması, bireylerin tutum ve davranışlarını insanların ve toplumun yararına optimize etmeyi amaçlar. Bu, etik sorunların azalmasına veya ortadan kalkmasına yardımcı olabilir. Bu bağlamda, etik problemlerin çözümü için belirlenecek kurallar bir eylemi değil, süreci temsil etmelidir. Ayrıca, etik algının zaman ve bölgeye göre değişebileceği göz önüne alındığında, etik ikilemler zaman içinde değişen sorunlar olarak ortaya çıkabilir.

**Ahtar Kelimeler:** Etik algısı, Etik ikilem, Hastane, Hemşireler, Meslek etiği.

## A field study on the assessment of nurse's perception of ethics

## ARTICLE INFO

Research Article  
Received: November 14, 2022  
Received in 1st revised form: May 12, 2023  
Received in 2nd revised form: May 18, 2023  
Received in 3rd revised form: May 20, 2023  
Received in 4th revised form: August 14, 2023  
Received in 5th revised form: October 26, 2023  
Accepted: November 6, 2023

## Abstract

**Aim:** During the COVID-19 pandemic, the workload of healthcare professionals has significantly increased due to the rising use of healthcare services and the shortage of healthcare personnel in Turkey, as in the rest of the world. In addition, in this process, health professionals are often faced with ethical dilemmas due to their individual, organizational, and social duties. The ethical dilemma is expressed as a situation in which one must choose from more than one option. The individual has difficulty choosing between ethical and unethical situations, but when ethical options are in question, they must choose the best of the possibilities. It is especially important for nurses working in the hospital to act in accordance with ethical rules, both in terms of patient and employee safety, and in improving the quality of service processes. The study aims to evaluate the problems faced by nurses working in a hospital with regards to compliance with professional and ethical rules in terms of deontology and consequentialism, and to reveal their awareness of ethical principles.

**Method:** This study was conducted on 286 nurses working in a hospital in Ankara. In the study, the descriptive research method, which is one of the quantitative research methods, was used. A questionnaire was used as a data collection tool in the study. The survey consists of two parts. In the first part, questions about demographic variables are included. In the second part, a scale developed by Pelletier and Bligh (2006) and adapted to Turkish by Atiksoy (2019) was used to determine perceptions of ethics. The scale consists of three dimensions and includes thirty-six questions. SPSS 26.0 was used to analyze the data.

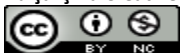
**Findings:** According to the findings, it was determined that the ethical perception levels of the nurses showed a significant difference by gender. In short, it was revealed that female nurses pay significantly more attention to ethics than male nurses; according to another finding, there was no significant difference in ethical perception levels according to age groups. In addition, it was revealed that the views on ethical perception did not differ significantly depending on the unit of study.

**Results:** The lack of clear ethical principles or rules guiding the attitudes and behaviors of nurses in fulfilling their duties may expose them to ethical dilemmas. While focusing on one's interests is characterized as selfishness, directing attention to the interests of others is defined as altruism. Prioritizing organizational interests requires determining the most ethically appropriate option. However, eliminating elements of selfishness and altruism aims to optimize the attitudes and behaviors of individuals for the benefit of both individuals and society, which may contribute to reducing or eliminating ethical problems. In this context, rules for solving ethical problems should represent a process rather than an action. Additionally, ethical perception may vary over time, and ethical dilemmas may emerge as evolving issues by region.

**Keywords:** Ethical perception, Ethical dilemma, Hospital, Nurses, Professional ethics.

Bu Çalışma 5. Uluslararası 15. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi’nde sunulmuştur.

Bu çalışma Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



## Giriş

Bireyler, sosyal veya mesleki hayatlarında karar vermede zaman zaman zorlanmaktadırlar. Bu durum hemşireler için daha da farklıdır. Sağlık sistemlerinde anahtar role sahip olan hemşireler, tüm insanlık için ciddi öneme sahiptir. Sağlık sektöründe, makine, teçhizat gibi teknolojiler ile ilaç tedavisinin ilerlemesi, kaynakların yetersizliğinin ve kliniklerdeki sistemsizliğin getirdiği problemlerin ortaya çıkmasına ve hemşirelerin etik problemlerle daha sık karşılaşmalarına yol açmıştır. Hastalarla uzun görüşmelere sahip olan hemşireler, süreç içerisinde hem meslektaşlarıyla hem de hastalarla sık sık etik problemlerle karşı karşıya kalırlar. Dolayısıyla karar vericiler, seçim konusunda ikileme yaşarlar. Çünkü seçimler genellikle çatışma halindedir. Ayrıca yaşanan her kararsızlık, verilecek kararın doğru yanlış, haklı haksız veya iyi kötü olup olmadığı konusunda etik ikileme içerecektir (Arslantaş, 2015; Tosun, 2021).

Toplumdan topluma veya yaşanan ortama göre farklı etik algılamalar bulunmaktadır. Bu sebepten ötürü etik ikilemlerin çözüme kavuşması da farklı stratejilerle mümkün olacaktır (Dursun, Atamtürk ve Aslantürk, 2022). Etik ikilemin karışıklığını ve önemini ortaya koyan ve çözüme yönelik her türlü eylem bir işlemdir. Bu eylemlerden biriside sağlık sektöründe bulunan bireylerin veya örgütlerin meslek etiği yasalarıdır. Etik düzenlemeler iynin ve kötünün ayrımının yapılmasına, doğrunun ve yanlışın ortaya çıkmasına ek olarak meslek etiği de iş hayatında bulunan çalışanların, örgüt içerisinde veya diğer bireylere karşı nasıl davranmaları gerektiği şeklinde yol gösterici olmaktadır (Dilek Turan, 2022). Mesleki etik kuralların veya ilkelerin, iş hayatında evrenselleşmesi, sağlık sektörü içinde çalışmaların günümüz şartlarına uygun hale getirilerek devamı sağlanmaktadır. Meslek etiğinde oluşturulan ilkeler de, bireylerin refah düzeyini artırması ile birlikte örgüt içinde ve örgütler arasındaki iletişimin de iyileştirerek bu süreci sürdürülebilir kılmaya çalışmaktadır. Meslek etiğinin yazılı olarak belirlenmesi, etkileşim sürecinde görev ve sorumlulukların ahlak dışı kullanılmasını da engellemektedir (Blijswijk vd., 2004). Meslek etiğinin başarıya ulaşabilmesi sadece bu etiği meydana getiren yöneticilerle söz konusu olamaz. İlgili birimlerin oluşturduğu meslek etiğinin, tüm personel tarafından içselleştirilmesiyle ancak başarıya ulaşabileceğini söyleyebiliriz (Efendi ve Tandoğan, 2018).

Bu nedenle araştırma, Ankara' daki bir üniversite hastanesinde bulunan hemşirelerin etik algılamalarının mevcut durumunu araştırmayı, hemşirelerin ayrılma oranını düşürmek ve görevlerindeki istikrarın devamı için mesleki etik kurallara uyum konusunda karşılaştıkları sorunlarını incelemeyi ve etik ilkeler bakımından farkındalıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır.

## Literatür Taraması

### Etik ve Etik Algı

Etik, felsefenin farklı alanlarında bulunmakla birlikte felsefenin tarihi geçmişi bakımından en eski kavramlardan birisidir. Özellikle bulunduğumuz yüzyıl içerisinde farklı disiplinlerdeki gelişmeler ve değişimler sebebiyle, disiplinler ile etik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda bulunmaktadır (Capurro, 2018; Osorio, 2017). Dolayısıyla farklı çalışma alanlarıyla da etik, hayatımızın her alanında kendini göstermiştir. Bireylerin, sosyal veya mesleki ilişkilerinde, toplumun düzeni açısından nasıl hareket edeceğini onlara açıklayan, onların davranışlarının ve düşüncelerinin sorgulanmasına yardımcı olan ve soyut bir kavram olan etik, felsefenin alt disiplinlerinden biri olan ahlak felsefesi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bireylerin toplum içerisindeki tutum ve davranışlarının nasıl olması gerektiğini ortaya koyan etik veya ahlak felsefesi, sorgulayıp tartışmaktadır. İster iş hayatında olsun isterse sosyal hayatta olsun kişiler, belirli hedefler koyarak daha iyiye ulaşmanın gayreti içerisinde olurlar. Daha iyiye ulaşma sürecinde ise bireyler, toplumun değerlerine uygun hareket etmesiyle birlikte ahlaki olarak kendilerini tamamlamaya çalışırlar. Bu sebeple ahlaki suur veya etik, bireyleri şekillendirip, çevremize karşı sorumluluk kazanmamıza yardımcı olur. Böylece ahlakın anlaşılması için etik, felsefenin bir disiplini olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ahlak, bireylerin tutum ve davranışlarının temel prensipleri ve kılavuzu şeklinde olduğu varsayılırsa, etiğin ise ortaya konan temel prensiplerin ve kılavuzun akıl ve mantık çerçevesinde irdelenmesi ve bilimsel olarak bir çerçeveye konması şeklinde düşünülmelidir (Yılmaz, 2009, s. 69).

Başka araştırmalarda ise etik ve ahlak kavramları benzer durumlar için kullanılmışsa da, farklılıkların olduğu literatürde yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu sebeple ahlak, bir toplulukta bulunan kişilerin, kurallar ve ilkeler çerçevesinde hayatlarını devam ettirmesi olarak ifade edilir (Gökçe ve Örselli 2011; O'Fallon ve Butterfield, 2005). Etik ise toplum tarafından kabul edilmiş ve içselleştirilmiş kuralların, değer ve normların, iyi ve kötü olarak değerlendirilerek, toplumda bulunan bireyler tarafından alışkanlık haline getirilmesi olarak tanımlanır (King, 2008; Özmen ve Güngör, 2008; Varinli, 2004; Wittmer, 2000; Yıldırım, 2010). Başka bir tanıma göre etik, zihinsel bir gayretin çalışması olarak ifade edilirken iyi ile kötünün, haklı ile haksızın ayrımının yapılmasını sağlayan, ahlaki ilkelerle ilgilenen davranış bilimidir ve dört unsuru bulunmaktadır; değerler, haklar, görevler ve ahlaki ilkeler (Fearnside, 1994; Ferrell vd., 1989; Figar ve Đorđević, 2016; Köprü, 2007). Bu unsurlar arasında tek bir seçim yapıldığında ikilem ortaya çıkabilir. Bu şekilde ortaya çıkan bir ikilem ise kişide mutsuzluğa neden olabilir.

Davranışların veya eylemlerin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olmasının ahlaki açıdan değerlendirilmesi için farklı etik yaklaşımları bulunmaktadır. Burada bizim bahsedeceğimiz iki yaklaşım bulunmaktadır: Sonuççuluk ve Deontoloji. Normatif etiğin bir alt dalı olan sonuççuluk, bireylerin eylemlerinin sonuçlarına göre karar verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple sonuççuluk yaklaşımı, kişilerin, tutum ve davranışların nihayetinde eylemlerin, ahlaki bakımdan kabul görmesi, sonuçlarında da kabul göreceği anlamını taşımaktadır (Yanmıyan, 2021, s. 874).

Bir diğer yaklaşımımız deontolojide, görev etiği olarak ta ifade edilmektedir (Yanmıyan, 2021, s. 876). Bu yaklaşımda ise, eylemlerin sonuçlarının kabul edilebilir olmasının veya doğru çıkmasının hiç önemi yoktur. Dolayısıyla deontolojik yaklaşım da, iyi ve doğru kavramlarının ayrıştığını söyleyebiliriz. Örnek verecek olursak, hemşirelerin, hastaların son durumlarının iyi olmasına bakılmaksızın, hastalara sağlık süreçleri ile ilgili bilerek yalan söylemesi deontolojik yaklaşıma göre yanlış bir davranıştır. Burada önemli olan bireylerin, ahlaki bilinçle davranışlarını gerçekleştirip gerçekleştirmediğidir (Yanmıyan, 2021, s. 876).

Etik yaklaşımlarından sonra, etik algısını anlamak amacıyla öncelikle algının tanımını yapmamız gerekir. Algı, bireylerin çevresindekilere anlam yüklemek amacıyla, duyu yoluyla elde ettiği bilgilerin düzenlenerek ifade edilmesindeki geçen sürenin tamamı olarak açıklanabilir. Bu tanıma göre, bireylerin olaylara etik açıdan farklı anlam yükleyebileceklerini söyleyebiliriz. Kısaca bireylerin olaylara etik olarak yaklaşımları, dikkat seviyesine ve farkındalıklarına göre değişiklik gösterecektir (Karande vd., 2000, Wittmer, 2000). Bu sebeple bireyin verdiği kararın içeriğinin etik olduğunu düşünmesiyle süreci başlatması etik algısının, etik karar alma sürecindeki önemini ortaya çıkarmaktadır (Ho, 2010, s. 157). Tabi ki bu sürecin başlaması için, birey, etik bakımdan sorunu tanımlayabilmeli ve farkına varmalıdır. Etik açıdan olayı tanımlayamayan kişinin kararı sorgulanacaktır. Bu şekilde davranışta bulunan bireyleri de duysuz veya vurdumduymaz olarak tanımlamamız mümkün olmaktadır (Jones, 1991, s. 380).

### Meslek Etiği

İş hayatında bulunmanın şartlarından biri, sunulmakta olan hizmetin bireyler ve kurumlar için önemidir. Bu sebeple her meslek için etik bir durum söz konusu olmaktadır. Meslek etiği ilkeleri, toplumun mesleklere güvenmesini sağlar ki bu durumda meslekte görevlerini yerine getiren uzmanların kamu yararını dikkate alarak fedakarca tutum ve davranışlar sergilemesine neden olur. Bu ilkeler, mesleklerin daha sağlıklı yürütülmesi ve kamu adına yararlı olması için belirlenir (Nurata, 2022; Tengiz, 2001). Phillip (1985)'e göre meslek etiği, kararların veya eylemlerin ahlaki bakımdan doğruluğunu sorgulayan ve doğru olması için yol gösteren kurallar veya ilkeler bütünüdür. Başka bir tanıma göre meslek etiği, ilkelerin ve kuralların mesleki faaliyetlere göre düzenlenip geliştirilmesi ve meslek etiğinin bireyler tarafından benimsenerek aktarılması, profesyonel yaşamda bireylerin iyi ve kötü ayrımını yapmasını sağlar (Güner, 2002, s. 23). Bu yüzden etik davranışların yönetilmesi veya kontrol edilmesi iş hayatı için önem arz eder. Etik veya etik olmayan kararların, çalışanlar tarafından karmaşık bir konu olarak görülmesi ve personellerin tutarlı bir davranış sergilemesinin önündeki engellerden biri olması sebebiyle, mesleki hayatta etik bir iklimin zorunluluğu ifade edilir (Craft, 2018; Thomas vd., 2004). Etik iklimin şekillenmesi de mesleki etik ile mümkündür. Öncelikli olarak insanların kişisel ahlak yapılarına bakılmalıdır. Çünkü bireysel ahlak, insanların geçmişte yaşadıklarından veya buldukları ailenin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik durumu, dini inancının getirdiği sorumluluklar veya yükümlülükler toplumun değerleri tarafından şekillenir. Bu aşamadan sonra mesleki etikten bahsedebiliriz. Mesleki etik, kişilerin görevlerini yerine getirirken, mesleğin yükümlülükler bilincine hareket etmesidir. Dolayısıyla hemşireler kişisel olmasa da mesleğinin sorumlulukları gereği, mesleğinde uygulaması bakımından etik duygusuna sahip olmalıdır. Daha sonrasında ise örgütsel etikten söz edebiliriz. Örgütsel etik, hemşirelerin görevlerini yerine getirirken örgütsel amaç doğrultusunda ortaya konmuş kurallara göre hareket etmelidir. Son aşama ise toplumsal etik olarak söyleyebiliriz.

Toplumsal etik ise, hemşirelerin görevlerini yerine getirirken, bir taraftan hastalarına yaklaşımlarıyla veya onlara karşı sabırlarıyla bireyi korumaları diğer taraftan ise toplumun gelişmişlik düzeyine katkıda bulunması olarak ifade etmemiz mümkündür (Shafritz ve Russell, 2005; Zeren vd., 2016; Elgin, 2006). Bu sebeple hemşirelerin verdiği ve vereceği kararların birçoğu zor olabilir, ancak etik ile ilgili olan kararların, bütününden daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Hemşireler, pandemi gibi geçtiğimiz dönemlerde toplumu ilgilendiren esas konularda olduğu gibi olağan işlerinde de bazı kararlar almak durumunda kalabiliyorlar. Kararların alınması sırasında veya aldıkları kararlar sonrasında ortaya konan davranışların, örgütün amaçlarıyla ve toplumun yararına olması beklenildiğinden hemşireler, zor da kalması kaçınılmaz olabiliyor (Şen, 2005, s. 363). Bundan dolayı mesleki etik, bu kişilerin, görevleri esnasında kararsız kalmaları veya zorlanmaları durumunda nasıl hareket etmeleri gerektiği yönünde kuralları ve kısıtlamaları belirleyerek yol gösterici olmaktadır (Blijswijk vd., 2004; Thompson, 1985).

Etik değerlere uyulmasının veya uyulmamasının farklı sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar bireysel ve örgütsel anlamda değişkenlik göstermektedir. Etik değerlere uyulduğu takdirde; bireylerin veya örgütlerin saygınlıkları artar, güvenilir olurlar, toplum içerisinde iyi bir izlenim bırakırlar ve toplum tarafından kabul görürler. Dolayısıyla kurumlardaki yöneticilerin veya liderlerin uygulamaya koydukları etik programlar sebebiyle doğru, yanlış, iyi, kötü, erdem, adalet, eşitlik gibi etik davranışların çalışanlar tarafından da benimsenmesi hem bireysel hem de örgütsel olarak amaca ulaşmada yardımcı olacaktır (Efendi ve Tandoğan, 2018, ss. 23-24). Aksi takdirde, etik olmayan davranışlara uyulduğu takdirde; bireylerin işlerini ve saygınlığını kaybetmesine, tükenmişliklerine, doyumsuzluklarına ve mutsuzluklarına toplum tarafından dışlanmasına, güven duyulmamasına, benliğinin ve özsaygının zarar görmesine, çevresiyle ilişkilerin bozulmasına ve örgüt içerisinde bağlılığını yitirmesine sebep olur. Örgütsel olarak ise, örgütlerin saygınlığının zayıflamasına, izlenimlerinin zedelenerek müşterinin kaybedilmesine, örgütler arası ilişkilerin ve iş birliklerinin azalmasına ve örgüt içerisinde etkileşimin azalarak örgütsel bağlılığın yitirilmesine neden olacaktır (MEB, 2006, s. 15).

Dolayısıyla bireylerin tutum ve davranışlarının etik bakımdan önemli olup olmaması problemin temelini oluşturmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2011, s. 114). Eğer bir sorun var ise sorunun temelini inip, önemsiz veya zarar verici eylemlerin tespitine dikkat edilmelidir. Bunun için de yaşanan toplumun örf, adet, gelenek ve göreneklere yani kültürel değerlere, toplumun inanç ve dini özellerine bakılmasına özen gösterilmelidir (Özpinar vd., 2010, s. 2). Özellikle sürdürülebilir bir toplum bakımından etiğin daha iyi algılanması kanunlar, yönetmelikler, tüzükler ve örgüt normları aracılığı ile gerçekleşmesi ve benimsetilmesi ile mümkün olup, bireyleri ve toplumu zedeleyici ahlak dışı eylemlerden uzak durulması hususunda çalışmalıdır (Tonus ve Oruç, 2012, s. 149).

## YÖNTEM

### Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada, Ankara'da bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin mesleki etik algılarının ölçülmesi, bu kurallara uyum konusunda karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve etik ilkeler bakımından farkındalıklarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amaç kapsamında, elde edilen bulgulardan hareketle yöneticilere çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemi ve betimleyici araştırma yöntemi kullanılmıştır.

### Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Grubu

Çalışma, ülkemizde hizmet vermekte olan bütün hastane hemşirelerinin temsil edilemeyecek olması araştırmanın sınırlılıklarını ortaya koyarken, Ankara ilinde bulunan Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi hemşireleri araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak belirlenen 764 kişiyi %95 güven aralığında e=%5 hata payı ile n=257 kişinin temsil kabiliyetine sahip olduğu hesaplanmıştır (Altunışık ve Bayraktaroğlu, 2004). Bu kapsamda 286 hemşireye arasında gönüllülük esası ile kolayda örnekleme yöntemi ve yüz yüze anket metoduyla gerçekleştirilmiştir.

### Ölçüm Araçları

Çalışmada kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise etik algının belirlenmesine yönelik Pelletier ve Bligh (2006) tarafından geliştirilmiş ve Atiksoy (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ölçek kullanılmıştır. Ölçek, üç boyuttan meydana gelmekte ve 36 soru yer almaktadır. Ölçekte ifadeler beşli likert ölçeğe göre verilmiştir. (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

### Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir:

- 1: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeylerinin, cinsiyetler arasında farklılığı var mıdır?
- 2: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeylerinin, yaş gruplarına göre farklılığı var mıdır?
- 3: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeylerinin, çalıştıkları birime göre farklılığı var mıdır?

### Verilerin Analizi

Anketlerden ortaya çıkan verilerin analizinde SPSS 26.0 istatistik paket programından faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında ankete katılım sağlayan bireylerin sosyo-demografik niteliklerine ait yüzde ve frekans değerleri verilmiştir. Hemşirelerin etik algı hakkındaki görüşlere ait puanların cinsiyete göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş gruplarına ve çalışılan birime göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Anlamlılık seviyesinde "p<0,05 anlamlı farklılık vardır", "p>0,05 anlamlı farklılık yoktur" şeklinde yorumlanmıştır. Çalışmadaki verilerin hangi analiz yöntemi ile analiz edileceğinin tespit edilmesi için normallik testi uygulanmıştır. Uygulanan normallik testinde belirtilen basıklık ve çarpıklık katsayılarına göre ölçüklerin (-1,5) ve (+1,5) aralığında olduğu belirlenmiş ve verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 80).

## BULGULAR

### Sosyo-Demografik Bilgiler

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların tanımlayıcı istatistiksel özellikleri Tablo 1'de ve etik algı düzeylerini belirlemeye ilişkin çıkarımsal analizler Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Sosyo-Demografik Özelliklerin Dağılımı

	N	%		N	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
Kadın	222	78	Lise	5	1,70
Erkek	64	22	Ön Lisans	8	2,80
			Lisans	233	81,50
			Lisansüstü	40	14
<b>Yaş</b>			<b>Çalıştığınız Birim</b>		
18-25 yaş arası	12	4,20	Poliklinik Servisi	84	29,40
26-29 yaş arası	47	16,40	İdari Birimler	44	15,40
30-34 yaş arası	100	35	Harici Birimler	39	13,60
35-39 yaş arası	85	29,70	Dahili Birimler	50	17,50
40+	42	14,70	Cerrahi Birimler	43	15,00
			Acil Servis	26	9,10
<b>Medeni Durum</b>					
Evli	196	68,50			
Bekar	90	31,50			
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100</b>

Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özelliklere baktığımızda, çalışmaya katılım sağlayanların %78'inin (222 kişi) kadın, %22'sinin (64 kişi) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 30-39 yaş arasındaki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu oran %64,70'tir (185 kişi). Katılımcıların eğitim durumuna göre çoğunluk %81,50 (233 kişi) ile lisans mezunları oluşturmuştur. Son olarak araştırmaya katılan hemşirelerin %29'u (84 kişi) poliklinik servisinde, %15'i (44 kişi) idari birimlerde, %14'ü (39 kişi) harici birimlerde, %18'i (50 kişi) dahili birimlerde, %15'i (43 kişi) cerrahi birimlerde ve %9'u (26 kişi) ise acil serviste görevini yapmaktadır.

Tablo 2. Çalışılan Kurumda Etik Kurul Var mı?

	n	%
Evet	255	89,2
Hayır	31	10,8
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2'de katılımcıların çalıştıkları kurumda etik kurul bulunma verilerine ilişkin dağılımlar paylaşılmıştır. Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların %89,2'si (255) çalıştıkları kurumda etik kurul bulunduğunu söylerken, %10,8'i (31) bulunmadığını söylemiştir.

Tablo 3. Çalışılan Kurumda Etik Değerler Yazılı mı?

	n	%
Evet	267	93,4
Hayır	19	6,6
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3'de katılımcıların çalıştıkları kurumda etik değerlerin yazılı olma verilerine ilişkin dağılımlar paylaşılmıştır. Tablo 3'de görüldüğü üzere katılımcıların %93,4'ü (267) çalıştıkları kurumda etik değerlerin yazılı olduğunu söylerken, %6,6'si (19) ise yazılı olmadığını söylemiştir.

Tablo 4. Çalışılan Kurumda Etik Kodlar Yazılı mı?

	n	%
Evet	259	90,6
Hayır	27	9,4
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4'de katılımcıların çalıştıkları kurumda etik kodların yazılı olma verilerine ilişkin dağılımlar paylaşılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü üzere katılımcıların %90,6'sı (259) çalıştıkları kurumda etik kodların yazılı olduğunu söylerken, %9,4'ü (27) ise yazılı olmadığını söylemiştir.

Tablo 5. Etik İikilemede Kaldınız mı?

	n	%
Evet	221	77,3
Hayır	65	22,7
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5'te katılımcılara etik ikilemede kalıp kalmadıklarına ilişkin dağılımlar paylaşılmıştır. Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların %77,3'ü (221) çalıştıkları kurumda etik ikilemede kaldıklarını söylerken, %22,7'si (65) ise etik ikilemede kalmadıklarını söylemiştir.

Tablo 6. Etik Dışı Davranışların Sebebi Nedir?

	n	%
Zaman Baskısı	9	3,1
Sistemsel Sorunlar*	74	25,9
Kişisel Nedenler	135	47,2
Aşırı İş Yoğunluğu	68	23,8
<b>Toplam</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

(\*İşgücü Yetersizliği, İş Süreçleri Problemi, Ekip İş Birliğindeki Sorunlar vb...)

Tablo 6'da ise katılımcılara yaşanan etik ikilemlerin sonrasında etik dışı davranışların sebebi nedir diye sorulduğunda katılımcıların %47,2'si (135) kişisel nedenler, %25,9'u (4) sistemsel sorunlardan kaynaklandığını, %23,8'i (68) aşırı iş yoğunluğundan, %3,1'i (9) ise zaman baskısından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

#### Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada, Etik İklim Algı Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,969 olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa katsayısı yöntemi, araştırmalarda genellikle kullanılmakta ve özellikle Likert ölçeği ile uygulandığı görülmektedir. Araştırmaya ilgili bulunan ölçeğin maddelerinin ne kadar tutarlılığı olduğu ve temsil gücü konusunda bu

yöntem bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 157). Çalışmanın KMO örneklem yeterlilik ve Bartlett's Küresellik testleri ölçümüne ilişkin bulgular Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Etik İklim Algı Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Küresellik Testi

		Etik İklim Algı
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,952
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	11218,523
	df	496
	Sig. (Anlamlılık)	,000

Tablo 7'de Etik İklim Algı Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's Küresellik testi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre ölçeğin KMO değeri 0,952 olduğu ve Bartlett's Küresellik Testine göre yaklaşık ki-kare değerinin 11218,523 ve anlamlılık düzeyinin ise  $p = ,000$  olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında örneklem yeterliliğinin uygun olduğu sonucuna varılmıştır ve faktör analizi için uygunluk açısından yeterli bir şekilde olduğu tespit edilmiştir. Ancak faktör yüklerindeki eşit dağılımdan dolayı 8., 16., 19. ve 20. maddeler çıkartılmıştır ve faktör analizi bu maddeler olmadan tekrarlanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeklerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Ayrıca Etik İklim Algı Ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.: Etik İklim Algı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Etik İklim Algı Boyutları ve Değişkenleri	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Etik Uygulamaların Etkinliği ve Kontrolü		17,959	56,123
30.Üst yönetim ihtiyaç duyduğunda çalışanlarına etik rehberlik sağlar.	,926		
23.Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir	,919		
25.Üst yönetim verimlilik kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir	,916		
31.çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir	,914		
26.Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından kaygılara öncelik verilmektedir	,907		
28.Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır	,904		
35.Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar / etik değerler oluşturmuştur.	,888		
36.Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar (etik kodlar /etik değerler ) etkilidir.	,873		
22. Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim	,865		
24.Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissederim	,840		
27.İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.	,817		
34.Çalıştığım kurumda etik kodlar / etik değerler oluşturulması kuruma olan güvenimi artırır	,803		
12.Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğumda etik konusunda destek vermek üzere belirlenmiş bir personel vardır	,795		
11. Çalıştığım kurumda mevcut etik kaynaklardan yardım almak kolaydır	,785		
10.Çalıştığım kurumda istediğim zaman etik hakkında soru sorabileceğim etik kaynaklar mevcuttur	,766		
2. Bir kararın etik sonuçları olduğunda çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder	,758		
7. Çalıştığım kurumun çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.	,708		
33.Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır	,699		
9.Olumlu ya da olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimizi biliyorum	,653		
4. Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum	,614		
17. Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır	,613		
5. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum	,593		
32.İş arkadaşlarımdan birini etik bir ihlal dolayısıyla rapor etseydim ilk amirim beni destekler	,533		
Etik Farkındalık		2,962	9,256
1. Çalıştığım kurumda işimle ilgili etik kodlar konusunda eğitim aldım	,886		

6. İşe başladığımda kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim	,840		
3. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum	,775		
18. Çalıştığım kurum etik davranış sergileyen çalışanları ödüllendirir.	,521		
29. İlk amirim çalışanlar etik olmayan karar aldıklarında görmezden gelir	,408		
Etik Kaynak Algısı		2,301	7,190
13. Mesai saatlerinde etik olmayan karar almama yol açan bir zaman baskısı hissettiğim olmuştur.	,838		
14. Çalıştığım kurumda zaman kısıtı dolayısıyla etik karar almanın mümkün olmadığı birçok örnek vardır	,836		
15. Zaman baskısı etik iklimleri ayrıntılarıyla değerlendirmemi olumsuz yönde etkilemektedir.	,776		
21. Etik ihlal dolayısıyla bir iş arkadaşımı rapor etseydim bana karşı bir misilleme olabilirdi	,694		
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi			
Rotasyon Yöntemi: Varimax İterasyon Sayısı: 25			
Ölçeğin Güvenirliği: %96,9			

Her soruya ait faktör yükleri Tablo 8'de verilmiştir. Verilerin analizi için varimax yönteminden faydalanılmıştır. Tablo 8'de yer alan bilgilere bakıldığında, gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda öz değerleri birden büyük olan veriler kabul edilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda varyans açıklama yüzdesi birden büyük olan üç faktör ortaya çıktığı ve bu üç faktörün toplam değişkenliğin %72,568'ini açıklama yeteneğine sahip olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan sonuçlar itibarıyla değişkenlerin faktör analizi bakımından uygun olduğu belirlenmiştir. Bundan sonraki etik algısı ölçeği ile ilgili analizlerde bu 3 faktör kullanılmıştır ve bu boyutlar etik farkındalık, etik kaynak algısı ve etik uygulamaların etkinliği ve kontrolü şeklinde isimlendirilmiştir. Bu ölçeğin orijinali 8 boyuttan meydana gelmektedir. Ancak analiz sonucunda orijinal ölçeğe göre bazı faktörlerin birleştiği görülmüştür. Araştırmamızda kullanılan ölçeğin orijinal ölçekten farklı boyutlar elde edilmesi, orijinal ölçeğin farklı bir ülkede ve zamanda uygulanması ve Ankara'daki bir hastanede uygulanan etik algı ölçeği ile bu ülkedeki bireylerin etik algılamalarındaki farklılıklar olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 9. Hemşirelerin Etik Algısı Hakkındaki Görüşlere Yönelik Betimsel İstatistikler

İfadeler	Hiç		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		$\bar{x}$	SS
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Çalıştığım kurumda işimle ilgili etik kodlar konusunda eğitim aldım.	67	23,4	83	29,0	66	23,1	41	14,3	29	10,1	2,59	1,270
2. Bir kararın etik sonuçları olduğunda çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder.	22	7,7	17	5,9	46	16,1	103	36,0	98	34,3	3,83	1,188
3. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum.	40	14,0	46	16,1	42	14,7	70	24,5	88	30,8	3,42	1,424
4. Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum.	19	6,6	10	3,5	31	10,8	110	38,5	116	40,6	4,03	1,120
5. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum.	20	7,0	8	2,8	38	13,3	108	37,8	112	39,2	3,99	1,127
6. İşe başladığımda kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim.	53	18,5	70	24,5	57	19,9	50	17,5	56	19,6	2,95	1,396
7. Çalıştığım kurumun çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.	19	6,6	12	4,2	35	12,2	105	36,7	115	40,2	4,00	1,138
8. Çalışırken bir etik çalışma ile karşı karşıya kaldığımda kararımın olası sonuçlarını tespit etmek için bana yardımcı olacak bir kılavuz ararım.	16	5,6	16	5,6	57	19,9	100	35,0	97	33,9	3,86	1,118
9. Olumlu yada olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimizi biliyorum.	15	5,2	17	5,9	44	15,4	98	34,3	112	39,2	3,96	1,122
10. Çalıştığım kurumda istediğim zaman etik hakkında soru sorabileceğim etik kaynaklar mevcuttur.	17	5,9	16	5,6	51	17,8	102	35,7	100	35,0	3,88	1,130
11. Çalıştığım kurumda mevcut etik kaynaklardan yardım almak kolaydır.	19	6,6	18	6,3	49	17,1	103	36,0	97	33,9	3,84	1,158
12. Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğumda etik konusunda destek vermek üzere belirlenmiş bir personel vardır.	26	9,1	18	6,3	52	18,2	104	36,4	86	30,1	3,72	1,216
13. Mesai saatlerinde etik olmayan karar almama yol açan bir zaman baskısı hissettiğim olmuştur.	31	10,8	20	7,0	64	22,4	100	35,0	71	24,8	3,56	1,240
14. Çalıştığım kurumda zaman kısıtı dolayısıyla etik karar almanın mümkün olmadığı birçok örnek vardır.	22	7,7	25	8,7	67	23,4	108	37,8	64	22,4	3,58	1,154
15. Zaman baskısı etik iklimleri ayrıntılarıyla değerlendirmemi olumsuz yönde etkilemektedir.	21	7,3	18	6,3	52	18,2	70	24,5	125	43,7	3,91	1,236
16. Çalıştığım kurum bütçe kısıtları olduğu zamanlarda bile etik kararlar alır.	36	12,6	43	15,0	91	31,8	76	26,6	40	14,0	3,14	1,210

17. Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır.	36	12,6	45	15,7	86	30,1	75	26,2	44	15,4	3,16	1,232
18. Çalıştığım kurum etik davranış sergileyen çalışanları ödüllendirir.	90	31,5	72	25,2	67	23,4	38	13,3	19	6,6	2,38	1,239
19. Çalıştığım kurumdaki işe alma terfi gibi personele yönelik kararlar kurumun etik ilkelerini yansıtmaktadır.	53	18,5	64	22,4	92	32,2	50	17,5	27	9,4	2,77	1,212
20. Çalıştığım kurumda etik hususlar hakkında ki çalışan kaygıları göz ardı edilir.	72	25,2	66	23,1	83	29,0	46	16,1	19	6,6	2,56	1,215
21. Etik ihlal dolayısıyla bir iş arkadaşımı rapor etseydim bana karşı bir misilleme olabilirdi.	25	8,7	28	9,8	62	21,7	75	26,2	96	33,6	3,66	1,273
22. Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim.	23	8,0	24	8,4	66	23,1	92	32,2	81	28,3	3,64	1,205
23. Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir.	20	7,0	15	5,2	55	19,2	103	36,0	93	32,5	3,82	1,152
24. Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissedirim.	14	4,9	19	6,6	58	20,3	100	35,0	95	33,2	3,85	1,106
25. Üst yönetim verimlilik kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir.	19	6,6	19	6,6	58	20,3	97	33,9	93	32,5	3,79	1,163
26. Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından kaygılara öncelik verilmektedir.	22	7,7	26	9,1	69	24,1	90	31,5	79	27,6	3,62	1,198
27. İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.	16	5,6	15	5,2	64	22,4	94	32,9	97	33,9	3,84	1,121
28. Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır.	21	7,3	23	8,0	60	21,0	86	30,1	96	33,6	3,74	1,212
29. İlk amirim çalışanlar etik olmayan karar aldıklarında görmezden gelir.	66	23,1	93	32,5	85	29,7	23	8,0	19	6,6	2,43	1,127
30. Üst yönetim ihtiyaç duyduğunda çalışanlarına etik rehberlik sağlar.	18	6,3	25	8,7	58	20,3	90	31,5	95	33,2	3,77	1,184
31. Çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir.	18	6,3	21	7,3	62	21,7	92	32,2	93	32,5	3,77	1,164
32. İş arkadaşlarımdan birini etik bir ihlal dolayısıyla rapor etseydim ilk amirim beni destekler.	25	8,7	55	19,2	76	26,6	60	21,0	70	24,5	3,33	1,275
33. Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır.	19	6,6	25	8,7	82	28,7	88	30,8	72	25,2	3,59	1,150
34. Çalıştığım kurumda etik kodlar / etik değerler oluşturulması kuruma olan güvenimi artırır.	13	4,5	14	4,9	48	16,8	95	33,2	116	40,6	4,00	1,087
35. Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar / etik değerler oluşturmuştur.	19	6,6	18	6,3	52	18,2	92	32,2	105	36,7	3,86	1,176
36. Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar (etik kodlar /etik değerler ) etkilidir.	20	7,0	11	3,8	51	17,8	100	35,0	104	36,4	3,90	1,149

Tablo 9' da çalışmada sorulan soruların cevaplarına yönelik yapılmış betimleyici analize göre en yüksek ortalamaya sırasıyla, "Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum" (4,03), "Çalıştığım kurumun çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur" (4,00), "Çalıştığım kurumda etik kodlar / etik değerler oluşturulması kuruma olan güvenimi artırır" (4,00), "Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum" (3,99), "Olumlu ya da olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimizi biliyorum" (3,96) sahip olduğu görülmektedir.

Verilen cevaplara yönelik en düşük ortalamaya sahip maddeler ise sırasıyla, "Çalıştığım kurum etik davranış sergileyen çalışanları ödüllendirir" (2,38), "İlk amirim çalışanlar etik olmayan karar aldıklarında görmezden gelir" (2,43), "Çalıştığım kurumda etik hususlar hakkında ki çalışan kaygıları göz ardı edilir" (2,56), "Çalıştığım kurumda işimle ilgili etik kodlar konusunda eğitim aldım" (2,59), "Çalıştığım kurumdaki işe alma terfi gibi personele yönelik kararlar kurumun etik ilkelerini yansıtmaktadır" (2,77) şeklinde sahip oldukları görülmüştür.

Dolayısıyla kurumun etiğe ne kadar önem verdiği ve politikalarının net olduğu, hemşirelerden etik davranış açısından beklentilerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca kendilerini güvende hissetmeleri ve görevlerine vermeleri bakımından da kurumun etik konusunda hemşirelerle etkileşimde olduklarını görmekteyiz. Ancak çalışanların talebi ile, çalışanlara rehberlik edecek kılavuzun görülmediğini söyleyebiliriz. Buna ilaveten hemşirelerin eşitlik ve adalet konusunda bir takım sorunlar ve zaman/bütçe kısıtlarında da problemler yaşadıklarını söyleyebiliriz.

## Araştırma Sorularının Kontrol Edilmesi

### 1: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, cinsiyetler arasında farklılığı var mıdır?

Tablo 10. Hemşirelerin Etik Algı Hakkındaki Görüşlerin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi		
					t	Sd	p
Etik Algı	Kadın	222	3,63	,75	2,884	85,921	,005
	Erkek	64	3,25	,97			

Tablo 10 incelendiğinde, Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, cinsiyetler arasında farklılığı bulunduğu ortaya çıkmıştır ( $t[85,921]= 2,884$ ;  $p < ,05$ ). Kadın hemşirelerin etik algıya ilişkin görüşlerinin ortalaması ( $X=3,63$ ;  $SS= ,75$ ), erkek hemşirelerin etik algıya ilişkin görüşlerinin ortalamasından ( $X=3,25$ ;  $SS= ,97$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar itibarıyla kadın hemşirelerin, erkek hemşirelerden anlamlı düzeyde daha fazla etik algıya dikkat ettiğini ortaya çıkmıştır.

### 2: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılığı var mıdır?

Tablo 11. Hemşirelerin Etik Algı Hakkındaki Görüşlerin Yaş Gruplarına Göre Anova Testi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
18-25 (1)	12	3,01	1,02	G. Arası	5,142	4	1,286		

26-29 (2)	47	3,53	,77	G. içi	184,051	281	,655	1,963	,100
30-34 (3)	100	3,60	,85						
35-39 (4)	85	3,64	,77						
40+ (5)	42	3,42	,76						
Toplam	286	3,55	,81		189,194	285			

Tablo 11'deki bulgulara göre, Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılığı olmadığı tespit edilmiştir (F=1,963; p> 0,05). Başka bir ifadeyle farklı yaş gruplarındaki hemşirelerin etik algılama düzeylerinde farklılığa rastlanmamıştır.

### 3: Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, çalıştıkları birime göre farklılığı var mıdır?

Tablo 12. Hemşirelerin Etik Algı Hakkındaki Görüşlerin Çalıştıkları Birime Göre Anova Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Poliklinik Servisi	84	3,57	,65	G. Arası	,698	5	,140	,207	,959
İdari Birimler	44	3,53	,95	G. içi	188,496	280	,673		
Harici Birimler	39	3,60	,94						
Dahili Birimler	50	3,56	,85						
Cerrahi Birimler	43	3,44	,85						
Acil Servis	26	3,59	,77						
Toplam	286	3,55	,81		189,194	285			

Tablo 12'deki bulgulara göre, Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etiği algılama düzeyleri, çalıştıkları birime göre farklılığa rastlanmamıştır (F=,207; p>0,05). Başka bir ifadeyle farklı birimlerde hizmet veren hemşirelerin etik algılamada bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

## Tartışma

Hemşirelerin etik algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin orta düzey etik algı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Hemşirelerde etik algı düzeylerini belirlemek amacıyla çok sayıda bulunan çalışmalarda, hemşirelerin orta düzey etik algıya sahip olduğunun tespit edilmesi, çalışmayı destekler niteliktedir (Aksu ve Akyol, 2011; Alan vd., 2019; Başak vd., 2010; Borhani vd., 2016; Dülgerler vd., 2020; Ertuğ vd., 2014; Karaçar vd., 2020; Tosun 2018). Hemşirelerin büyük çoğunluğunun etik problemlerin farkında olması, tutum ve davranışların etik olarak yapılması bakımından etik algı düzeyinin orta seviye olmasının ciddi bir göstergesi olarak ifade edilebilir. Tazegün ve Çelebioğlu (2016) ayrıca Dursun ve arkadaşları (2022) tarafından yapılmış çalışmada ise elde edilen bulgulara göre hemşirelerin etik algı düzeylerinin düşük seviyede olduğu, ancak Dalcalı ve Şendir (2016) tarafından yapılmış çalışmada ise etik algı düzeylerinin iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Etik algı düzeylerinin farklı çıkmış olması, bölgesel ve kültürel farklılıklardan dolayı bireylerin etik algılamalarında da değişikliğe neden olmuş olabilir.

Hastanede çalışan hemşireler, iş yükünün ve stresin yoğun olduğu yerlerde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla hemşirelerin etik algı düzeylerinin olumsuz etkilenmesi muhtemeldir. Başak ve arkadaşları (2010) tarafından yapılmış bir çalışmada, hemşirelerin yoğunluktan dolayı tükenmişlik yaşadıkları ve duyarsız kaldıkları tespit edilmiş, ayrıca hemşirelerin problemlerle başa çıkmada zorlandıkları görülmüştür. Bu çalışmada ise, hemşirelerin büyük çoğunluğu, ikileme kaldıklarını belirterek bu durumu destekledikleri ortaya çıkmıştır. Başka bir şekilde açıklamak gerekirse bireylerin çevresel etkenlerden dolayı süreç içerisinde baskılar sebebiyle özerk karar verebilme de yetersiz kaldıklarından ötürü aldıkları kararlarda emin olamamakta ve değişkenlik göstermektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin %77,3'nün etik ikilem yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aksu ve Akyol (2011) tarafından yapılan çalışmada ise etik ikilem yaşama durumu %39,9 olarak tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada hemşireler çoğunlukla ilaç uygulamalarında etik ikileme kaldıklarını belirtmişlerken, çalışmamızda hemşireler şahsi çıkarları için yalan söyleme durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmalardan elde edilen bulgular bize gösteriyor ki, etik ikilem yaşamalarının sebeplerinden bazıları olarak hemşirelerin ahlaki olarak ne kadar gelişmiş oldukları ve etik olarak kıyaslama yapabilme yeteneği olarak gösterilebilir. Ayrıca katılımcılara yaşanan etik ikilemlerin sonrasında etik dışı davranışların sebebi nedir diye sorulduğunda katılımcıların %47,2' si (135) kişisel nedenler, %25,9' u (4) sistemsel sorunlardan kaynaklandığını, %23,8' i (68) aşırı iş yoğunluğundan, %3,1'i (9) ise zaman baskısından kaynaklandığını ifade etmişler. Burada özellikle iş gücü yetersizliği, hastanenin teknolojik altyapı sorunları, iş süreçleri ve yönetim sorunları, hasta akışı sorunları, ekip işbirliği sorunları, veri ve bilgi yönetimdeki sorunlar gibi durumlar sistemsel sorunları ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışmamıza katılan sağlık personelinin yaklaşık olarak %26'sı günümüzde sağlık hizmetlerinin karmaşılaşmasının yeni etik sorunları beraberinde getirdiğine ve kendilerinin bu sorunlarla karşılaşarak etik kararlar almak zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Bu etik kararlar, bazen idari veya yönetsel prosedürlerle, bazen de uygulama kaynaklı karmaşık sorunlarla ilişkili olduğunu söyleyebiliriz.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin etik algılaması, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özellikle kadın hemşirelerin erkek hemşirelere oranla çalışmaları sırasında etik algıya daha çok dikkat ettiği ve kurumunda bu anlamda personel seçimlerinde üzerinde durduğu bir konu olarak söyleyebiliriz. Ancak Tazegün ve Çelebioğlu (2016) tarafından yapılmış çalışmada, çalışmamızdan farklı olarak, hemşirelerin etik algılamalarında, cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamız daha önce yapılmış bu çalışma tarafından desteklenmemektedir. Bunun sebebi olarak çalışmanın tek bir alanla hizmet veriyor olması ile birlikte hem kadın hem de erkek hemşirelerin buldukları bölgenin farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Yaş gruplarına göre hemşirelerin etik algı düzeyleri arasında bu çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmamızdan elde edilen bulgulardan özellikle 30-39 yaş aralığının puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olmasının sebebi, etik duyarlılığın daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. İleri yaşta bireylerin edinmiş oldukları tecrübeler ve artan bilgileri sayesinde profesyonel hayatlarında ağırlıklı olarak mesleki norm ve değerlere daha çok önem verdiklerini söyleyebiliriz. Benzer çalışmalara bakıldığında ise, hemşirelerin etik algılamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmaması, çalışmamızı desteklemektedir (Başak vd., 2010; Pekcan, 2007; Savaşkan, 2006; Aydoğan ve Ceyhan, 2019). Ancak Karaçar ve arkadaşlarının (2020) yapmış oldukları çalışmada etik algı düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Araştırmamızda hemşirelerin çalışma birimlerinin etik algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Harici Birimler olarak ifade ettiğimiz laboratuvarlar, radyoloji ve görüntüleme merkezleri veya rehabilitasyon merkezleri gibi birimler ile acil servislerin etik algı puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu birimlerde çalışan hemşirelerin, birime gelen hastaların kendi içlerinde yaşadıkları bir umudun olması sebebiyle kaygının ve stresin daha az olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iletişimin daha rahat bir ortamda gerçekleşiyor olması etik algılamaya dikkat ettiği düşünülmektedir. Fakat Aksu ve Akyol (2011) tarafından yapılmış çalışmada ise hemşirelerin çalışma birimlerindeki iş yüklerinin ve streslerinin yüksek olması sebebiyle etik duyarlılığın olumsuz etkilenacağı ortaya konmuş ve hemşire çalıştığı klinik ile etik duyarlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Görülmüştür ki, hemşireler, görevlerini yerine getirirken, tutum ve davranışları konusunda sınırları belirleyen ilke veya kuralların net olmaması sonucunda, hemşirelerin etik ikilem ile karşı karşıya kalabileceği tespit edilmiştir. Yani birey, kendi çıkarlarına göre hareket ediyorsa çıkarıcı, başkalarının çıkarlarına göre eylemde bulunuyorsa fedakar ancak örgüt çıkarına göre öncelik verirse, seçenekler arasında etik açıdan en uygun olanı tercih etmek durumunda kalacaktır. Ancak çıkarıcılığın ve fedakarlığın ortadan kaldırılarak bireylerin tutum ve davranışlarının insanların ve toplumun yararına olacak şekilde optimize edilmesi, etik açıdan yaşanan sorunların azalmasına veya ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle yaşanan etik problemlerin giderilmesi için atılacak adımlar ve belirlenecek kurallar, bir eylem için olmamalı, süreci



temsil etmelidir. Dolayısıyla etiğin algılanma şeklinin, zamana ve bölgeye göre değişim gösterebileceği dikkate alınırsa, etik ikilemler, çözülmesi gereken bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hastane yönetimi için önerilerimiz; Zaman baskısını azaltmak için hemşire sayısının artırılması sağlanmalı, hemşirelerin görev tanımları net olmalı, hemşireler için hizmet içi etik eğitimler artırılmalı (örnek olaylı), yönetim ile sağlıklı iletişim kurulması için örgütsel iletişim iyileştirilmeli, etik ihlaller ile ilgili bildirim mekanizmaları geliştirilmeli ve zenginleştirilmelidir. Ayrıca etik olmayan davranışların yaşanmaması için hemşirelerde etik farkındalığının da artırılması gerekmektedir.

Diğer araştırmacılar için önerilerimiz ise; Çalışmanın daha geniş örnekleme farklı hastanelerde uygulanarak, karşılaştırılmalı olarak yapılmalıdır. Dolayısıyla etik durumların, farklı bölgelerde veya zamanlarda, çeşitli kurumlardan elde edilecek verilere daha ileri araştırma yöntemleri yoluyla analizler yapılabilir ve ortaya çıkan sonuçlar, daha önceki sonuçlar ile kıyaslanabilir. Ortaya çıkacak sonuçlar, öngörülen veya öngörülemeyen problemlerin önüne geçilmesi bakımından önemlidir.

## Kaynakça

- Aksu, T. ve Akyol, A. (2011). İzmir'deki hemşirelerin etik duyarlılıklarının incelenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics Law and History*, 19(1), 16-24.
- Arslantaş, H. (2015). Ruh sağlığı ve psikiyatri hemşireliğinde etik konular, kodlar ve standartlar. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 47-56.
- Alan, S., Gökıldız Sürücü, Ş. G., Şenoğlu, A. ve Akça, E. (2019). Examining the ethical sensitivity of midwifery and nursing students. *Midwifery and Health Sci.*, 2(2), 38-44.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 113-128.
- Atıksoy, İ. (2019). *Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarında etik algı ölçülmesine yönelik bir araştırma: 5174 sayılı kanunla kurulmuş odalar ve borsalar örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Giresun Üniversitesi.
- Giresun Aydoğan, A. ve Ceyhan, Ö. (2019). Acilde çalışan sağlık personelinin etik duyarlılıkları. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2, 182-189.
- Basar, Z. ve Çilingir, D. (2019). Evaluating ethical sensitivity in surgical intensive care nurses. *Nurs Ethics*, 26(7-8), 2384-2397.
- Başak, T., Uzun, Ş. ve Arslan, F. (2010). Investigation of the moral sensibility of intensive care nurses. *Gülhane Med J*, 52(2), 76-81.
- Blijswijk, A. M. J., Breukelen, R. C. J., Franklin, A. L., Raadschelders C. N. J. ve Slump, P. (2004). Beyond ethical codes: The management of integrity in the Netherlands tax and customs administration. *Public Administration Review*, 64(6), 718-727.
- Borhani, F., Abbaszadeh, A. ve Hoseinabadi-Farahani, M. J. (2016). Moral sensitivity and its dimensions in Iranian nursing students. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 9(19), 1-7.
- Craft, J. L. (2018). Common thread: The impact of mission on ethical business culture, A case study. *Journal of Business Ethics*, 149, 127-145.
- Capurro, R. (2018). Why information ethics?. *International Journal of Applied Research on Information Technology and Computing*, 9(1), 50-52.
- Daşbilek, F., ve Avşar, G. (2019). Hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 45-53.
- Dalcalı, B. K. ve Şendir, M. (2016). Hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 24(1), 1-9.
- Dilek Turan, F. (2022). Hemşirelikte etik dersini alan hemşirelik öğrencilerinin etik kavramına ilişkin algıları: Bir metafor çalışması. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 403-412.
- Dönmez, A., Yeygel, Ç. ve Kılınc, D. (2022). Sağlık hizmet uygulamalarında etik karar verme süreci sağlık ve etik karar. *İZTÜ Tıp ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 65-74.
- Dursun, Y., Atamtürk, E. ve Aslantürk, H. (2022). Sosyal hizmet uzmanlarının etik ikilemler karşısındaki tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 19, 1-16.
- Dülgerler, Ş., Durgu, N. ve Güler, C. (2020). Çalışan ve öğrenci hemşirelerde etik duyarlılık düzeyi ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*, 28(3), 345-353.
- Ertuğ, N., Aktaş, D. ve Faydali, S. Y. O. (2014). Ethical sensitivity and related factors of nurses working in the hospital settings. *Acta Bioethica*, 20(2), 265-270.
- Efendi, M. ve Karakaş Tandoğan, G. (2019). Yerli turistlerin paket turlarda yaptıkları etik dışı davranışlar üzerine turist rehberleri gözüyle bir değerlendirme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(1), 21-33.
- Elçigil, A., Bahar, Z., Beşer, A., Mızrak, B., Bahçelioğlu, D., Demirtaş, D., Özdemir, D., Özgün, E. ve Yavuz, H. (2011). Hemşirelerin karşılaştıkları etik ikilemlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(2), 52-60.
- Elgin, T. (2006). *Meslek etiği ve etik kodu: Jandarma teşkilatı için etik kodu önerisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Fearnside, M. R. (1994). A code of ethics for the college. *RACS*, 64(4), 226-226.
- Ferrell, O. C., Gresham, L. G. ve Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9(2), 55-64.
- Fırat, B., Karataş, G., Barut, A., Metin, G. ve Sarı, D. (2017). Acil servis hemşirelerinin etik duyarlılıklarının incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(4), 229-235.
- Figar, N. ve Dordevic, B. (2016). Managing an ethical dilemma. *Economic Themes*, 54(3), 345-362.
- Gökçe, O. ve Örselli, E. (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış algısı. *İş Ahlak Dergisi*, 4(7), 47-63.
- Güner, S. (2002). Avukatlık meslek etiği-ethics of legal profession. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 19-31.
- Ho, J. A. (2010). Ethical perception: Are differences between ethnic groups situation dependent?. *Business Ethics: A European Review*, 19(2), 154-182.
- Hunt, S. D. ve Vitell, S. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6(1), 5-16.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Karaçar, Y., Bademli, K. ve Özgönül, M. L. (2020). Hemşirelerde kişisel değer ile etik duyarlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Türkiye Biyotik Dergisi*, 4(2), 47-58.
- Karande, K., Shankarmahes, M. N., Rao, C. P. ve Rashid, Z. (2000). Perceived moral intensity, ethical perception and ethical intention of American and Malaysian manager: A comparative study. *International Business Review*, 9(2000), 37-59.
- King, M. T. (2008). Framing an interdisciplinary ethical leadership model built on character, civility and community. *The leadership center at Morehouse College*, 1-33.
- Köprü, B. (2007). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetmelik Yollaşma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Lewis, P. V. (1985). Defining 'business ethics': Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383.
- Mert Boğa, S., Aydın Sayılan, A., Kersu, Ö. ve Baydemir, C. (2020). Perception of care quality and ethical sensitivity in surgical nurses. *Nurs Ethics*, 27(3), 673-685.
- Nurata, Z. C. (2022). The concept of professional ethics and debates on professional ethics in the legal profession: The case of Ankara. *Siyasal: Journal of Political Sciences*, 31(1), 173-193.
- O'Fallon, M. J. ve Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375-413.
- Osorio, F. B. (2017). Environmental ethics and science: Resilience as a moral boundary. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 30, 121-134.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Özpinar, A., Kazaskeroğlu, E., ve Öz, Ö. (2010). Bilgiye erişim, paylaşım ve bilgi teknolojileri alanında etik olmayan davranışlar ve sebepleri. *Ağ ve Bilgi Güvenliği Sempozyumu*, 3-6, Ankara, Türkiye.

- Pekcan, H. S. (2007). Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerin Etik Duyarlılıkları [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Pelletier, K. L. ve Bligh, M. C. (2006). Rebounding from corruption: Perceptions of ethics program effectiveness in a public sector organization. *Journal of Business Ethics*, 67, 359-374.
- Gürbüz, S ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz (Beşinci Baskı). Ankara: Seçkin.
- Savaşkan, F. (2006). KKTC'deki Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Hekimlerin Hasta Haklarına Duyarlılığının Belirlenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Shafritz, J. M., ve Russell, E. W. Introducing public administration. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.
- Şen, M. L. (2005). *Kamu görevlilerini yoldan çıkaran bubü tuzakları*. Siyasette ve yönetimde etik sempozyumu. Sakarya, Türkiye.
- Taylan, S. ve Arslan, S. (2017). Hastane öncesi alanda ve hastane acil servislerinde çalışan sağlık ekibinin etik duyarlılıklarının belirlenmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 100-112.
- Tazegün, A. ve Çelebioğlu, A. (2016). Çocuk hemşirelerinin etik duyarlılık düzeyleri ve etkileyen faktörler. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi*, 6(2), 97-102.
- Tengiz, D. (2001). Meslekler Sosyolojisi Açısından Mühendislik Mesleği ve Mühendisler Diyarbakır Türk Mimar ve Mühendisler Odası Birliğine Kayıtlı Mühendisler Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2006). Meslek etiği, mesleki eğitimi ve öğretimi güçlendirilmesi projesi, Ankara, 14-16.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th Eds.). Pearson, Allyn and Bacon, Boston.
- Temiz, Z., Öztürk, D., Ünver, S., Tohumat, Ş. G., Akyolcu, N., Kanan, N. ve Fethiye, N. (2017). Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin etik duyarlılıklarının belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2), 83-89.
- Thomas, T., Schermerhorn, J. R., ve Dienhart, J. W. (2004). Strategic leadership of ethical behavior in business. *The Academy of Management Executive*, 18(2), 56-66.
- Thompson, D. F. (1985). The possibility of administrative ethics. *Public Administration Review*, September-October, 555-561.
- Tiyek, R., ve Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 113-136.
- Tonus, H. Z., ve Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Tosun, H. (2018). Moral sensitivity questionnaire (MSQ): Turkish adaptation of the validity and reliability. *Contemp Med.*, 8(4), 316-320.
- Tosun, H. (2021). Sağlık bakım uygulamalarında etik duyarlılık. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 3(1), 101-104.
- Varinli, İ. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışanların etik olmayan davranışlara ilişkin değerlendirmeleri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 4(1- 2), 44-53.
- Wittmer, D. P. (2000). Ethical sensitivity in management decisions: Developing and testing a perceptual measure among management and professional student groups. *Teaching Business Ethics*, 4(2), 181-205.
- Yanmıyan, S. (2021). Yeni medya ve iletişim çalışmalarının etik teoriler ve yönetim bağlamında değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 871-888.
- Yıldırım, A. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Yılmaz, A. (2009). Felsefenin sunduğu bir imkan olarak uygulamalı etik. *The Journal of Conservative Thought*, 5(19-20), 67-78.
- Zeren, H. E., Yılmaz, E. A. ve Yardımcıoğlu, M. (2016). Kamu yönetiminde etik algısı: Aydın Büyükşehir Belediyesi uygulaması. *Journal of Social and Sciences Research*, 3(4), 32,46.