

# Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının iş doyumunu üzerine etkisinin belirlenmesi



Determining the effects of nurses' hospital ethical climate perceptions on job satisfaction

## Öz

**Amaç:** Kamu hastanelerindeki hemşirelerin çalıştıkları hastanelerdeki hastane etik iklimi algılarının iş doyumunu üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

**Yöntemler:** Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 273 hemşireden tanıtıcı bilgi formu, Hastane Etik İklim Ölçeği (HEİÖ) ve İş Doyumu Ölçeği ile veriler toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi, Durbin Watson testi, Lineer Regresyon analizi, t Testi, Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA), Dunnet T3 Post Hoc testi, Kurskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin %96'sı kadın, %53,8' i evli, %46,5' i hemşirelik lisans mezunu, %7'si hemşirelik yüksek lisans mezunudur. Katılımcılara uygulanan HEİÖ'nin toplam puan ortalaması 92,44±18,05, ve İş Doyumu Ölçeğinin toplam ortalaması ise 3,38±67 olup aralarında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ,  $r=0.539$ ). Katılımcılardan mesleğini severek yapan ve hizmet içi eğitim alanların toplam Hastane Etik İklimi ve İş Doyumu puanları arasında istatistikî açıdan anlamlı fark vardır ( $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının ve iş doyumunu genel puan ortalamalarının yüksek olduğu, etik iklim algısının arttıkça iş doyumunu düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** etik; etik iklim; hastane etik iklimi; hemşirelik; iş doyumunu

## Abstract

**Aim:** The study was conducted to determine the effect of the hospital ethical climate perceptions of nurses in the hospitals on job satisfaction.

**Methods:** Data were collected from 273 nurses working in university and state hospitals, who agreed to participate by using personnel information form, Hospital Ethical Climate Scale (HECS), and Job Satisfaction Scale in the study Pearson Product-Moment correlation analysis, Durbin Watson test, Linear Regression analysis, t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Dunnet T3 Post Hoc test, Kurskal Wallis H test, Mann Whitney U test were used to evaluate the data.

**Results:** %96 of the nurses who participated are women, 53,8% are married, 46,5% are nursing graduates, and 7% are nursing graduates. The total mean score of the HECS applied to the participants was 92.44±18.05, and the total mean of the Job Satisfaction Scale was 3.38±67, and there was a positive correlation between them ( $p<0.05$ ,  $r=.539$ ). There is a statistically significant difference between the total Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction scores of the participants who enjoy their profession and receive in-service training ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** It was determined that nurses' hospital ethical climate perceptions and job satisfaction general score averages were high, and as the ethical climate perception increased, their job satisfaction levels increased.

**Keywords:** ethics; ethical climate; hospital ethical climate; job satisfaction; nursing

Mukadder Gün<sup>1</sup>, Gülay Yıldırım<sup>2</sup>, Safiye Ağapınar Şahin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ufuk Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı

<sup>2</sup> Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı

<sup>3</sup> Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü

Geliş/Received : 09.12.2021

Kabul/Accepted: 12.03.2022

DOI: 10.21673/anadoluklin.1034792

Yazışma yazarı/Corresponding author

Mukadder Gün

Ufuk Üniversitesi Tıp Fakültesi, Mevlana Bulvarı (Konya yolu), No:86-88, Balgat, Ankara, Türkiye

E-posta: mukadder.gun@ufuk.edu.tr

ORCID

Mukadder Gün: 0000-0003-4851-5786

Gülay Yıldırım: 0000-0002-9589-7134

Safiye A. Şahin: 0000-0002-4688-5540

## GİRİŞ

Sağlık hizmeti veren kurumların kaliteli, maliyet etkin ve memnuniyet odaklı hizmet sunabilmesi, hasta ve çalışan güvenliğini sağlayabilmesi, kurumda karşılaşılan etik sorunların farkına varılabilmesi ve uygun yaklaşımların sürdürülebilmesinde kurumdaki etik iklim önemlidir (1,2). Victor ve Cullen etik iklimi örgütün belirlediği kurumsallaşmış değerlere göre doğru ve yanlışlara ilişkin genel algı olarak tanımlamaktadır (3,4). Etik iklim, kurumdaki kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlara ilişkin ortak algıları yansıtmaktadır (3). Bu tanıma göre etik iklimde önemli olanın, etik sorunlara yönelik yaklaşımlarda çalışanların bireysel tutum ve düşünceleri değil kuruma ilişkin genel gözlem ve fikirlerin önemli olduğudur (5). Sağlık kurumlarında etik iklim; sağlık çalışanların etik konuların kurumlarında nasıl ele alındığına yönelik algıları ile ilişkilidir (6). Çalışma ortamında etik davranış ve değerlerle oluşturulan etik iklim, kaliteli sağlık hizmetinin sunulmasına, en doğru ve etkin uygulamaların belirlenmesine, tıbbi hataların önlenmesine, hasta güvenliğinin sağlanmasına, bilgi ve uzmanlığa dayalı karar verilmesine, hemşireler arası iletişim, iş birliği ve bilgi paylaşımının sağlanmasına katkı vermektedir (7). Sağlık sektöründe teknolojinin hızla gelişmesi, tıbbi uygulamaların çeşitlenmesi ve karmaşık hale gelmesi, tıbbi bilgilerin artması, hasta bakımında teknolojik ve farmakolojik müdahalenin artması, hızlı ve doğru karar verme gerekliliği, yoğun çalışma koşulları, örgütün sağladığı çalışma ortamı etik iklimi zorunlu hale getirmektedir (6).

Bununla birlikte etik iklimin iş doyumunu, tükenmişlik, örgütsel güven, işe bağlılık gibi çalışma şartları ile ilişkili birçok durumdan etkilendiği bilinmektedir (8-11). Hemşireler arasındaki tükenmişlik, hasta güvenliğini tehdit edebilecek veya hasta memnuniyetini azaltabilecek, hasta bakımının kalitesi üzerinde önemli olumsuz etkisi olabilecek bir faktördür (12). Öztürk ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada etik iklimi ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (13).

Literatürde hemşirelerin etik iklim algısını inceleyen pek çok çalışma bulunmakla birlikte hemşirelerin hastane etik iklimi algısını belirlemeye yönelik daha sınırlı sayıda çalışma vardır (5,6,9,13-15). İş doyumunu, “iş görenin” (çalışanın) halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun işine karşı gös-

terdiği duygusal bir tepki” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile “iş görenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur (16). Hemşirelerle yapılan çalışmalarda etik iklim ile etik liderlik ve iş doyumun arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (17,18). Hemşirelerin etik iklim algısı ve iş doyumunu üzerine yapılan başka bir çalışmada ise profesyonellik, özen, kurallar, bağımsızlık iklimi ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir (19).

Etik iklim algısıyla ilgili yapılan çalışmalarda hastaneye yönelik olumlu etik iklim algısının hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma eğilimlerini azalttığı, hemşirelerin genel olarak pozitif etik iklim algısına sahip oldukları, yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısının daha pozitif olduğu vurgulanmıştır (5). Sonuç olarak hastane etik iklim algısı iş doyumunu ilişkisi hakkında daha güvenilir sonuçlara ulaşmak için dünyanın farklı yerlerinden elde edilen çok daha fazla çalışma bulgusuna gereksinim duyulmaktadır. Bu araştırma farklı hastanelerde görev yapan hemşirelerin etik iklim algılarını değerlendirmek ve bu algının iş doyumunu ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla planlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışmaya başlamadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay (Karar no: 2012-03/37, tarih: 27.03.2012), ilgili kurumdan izin ve çalışmaya katılan gönüllülerin bilgilendirildiği onam alınmıştır.

## Araştırmanın Örneklemi

Tanımlayıcı tipteki bu çalışmada standart sapma 14.6, yanılma düzeyi 0.01, sapma miktarı  $\pm 2$  birim olarak alındığında bu çalışmaya 273 bireyin alınmasına karar verilmiştir. Çalışmaya 580 hemşirenin çalıştığı A hastanesinden 134, 450 hemşirenin çalıştığı B Hastanesinden 104 ve 149 hemşirenin çalıştığı C Hastanesinden 35 hemşire alınmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından tüm hemşireler ile yüzyüze görüşülerek toplanmıştır.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, tanıtıcı özellikler formu, Hastane Etik İklim Ölçeği (HEİÖ) ve İş Doyum Ölçeği olmak üzere toplam üç ayrı form ile toplanmıştır.

1. **Tanıttıcı özellikler formu:** Bu form hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam hizmet süresi, kliniğinde çalışma süresi, etik ile ilgili eğitim durumu gibi soruları içeren 14 sorudan oluşmaktadır.
2. **Hastane Etik İklim Ölçeği (The Hospital Ethical Climate Survey-HECS):** Linda Olson tarafından 1995 yılında Amerikada geliştirilmiş, 2001 yılında Bahçecik ve Öztürk tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 26 maddeden ve meslektaşlar, hastalar, yöneticiler, hastane ve hekimlerin etik iklim olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Likert tipi hazırlanmış ölçeğin tüm maddeleri olumlu olup 1-5 arasında "hiç doğru değil", "nadiren doğru", "arasıra doğru", "genellikle doğru", "her zaman doğru" şeklinde sıralanmaktadır. HEİÖ'den alınacak en düşük puan 26, en yüksek puan ise 130'dur. Ölçeğin toplamı hastane etik iklim tutum puanını vermektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe hastane etik iklim tutum düzeyinin yükseldiği şeklinde değerlendirilir. Özgün çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,89 bulunmuştur. Bizim çalışmamızda HEİÖ'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.
3. **İş Doyum Ölçeği-Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ):** Bu ölçek hemşirelerin iş doyumunu düzeyini belirlemek için kullanılmıştır. MSQ Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçeğin Türkiye'deki geçerlik ve güvenilirliği Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada cronbach's alpha katsayısı 0,77 olarak belirlenmiştir. Ölçek 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi [1'den (hiç memnun değil) 5'e (çok memnunum) kadar değişen puanlanmaktadır. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. Buna göre en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür.  
Çalışmamızda İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum, Meslektaşlar Boyutu, Hastalar Boyutu, Yöneticiler Boyutu, Hastane Boyutu, Doktorlar Boyutu, Hastane Etik İklimi ölçeğinin içyapı tutarlılığının bulunması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,88 bulunmuştur (Tablo 1).

## İstatistiksel Analiz

Verilerin analizinde Statistical Package for the Social Sciences package program version 20.00 (SPSS inc., Chigaco, IL, USA) istatistik paket programı ile yapılmıştır. Frekans, yüzde, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi, Durbin Watson testi, Lineer Regresyon analizi, t Testi, Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA), Dunnet T3 Post Hoc testi, Kurskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

## BULGULAR

Hemşirelerin tanıttıcı özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya alınan hemşirelerin %96'sı kadın, %53,8'i evli, %46,5'i hemşirelik lisans mezunu, %49,1'i A hastanesinde, %61,2'si psikiyatri bölümünde, %89,4'ü klinik hemşiresi olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %53,8'i şu an çalıştığı bölüm kendi tercih ettiği, %84,2'i mesleğini severek yaptığı, %75,5'i etik ile ilgili eğitim aldığı, %36,6'sının çalıştığı kurumlarda etik komisyonunun olmadığı ve %36,6'sının çalıştığı kurumlarda etik komisyonunun olup olmadığını bilmediği saptanmıştır. Hemşirelerin yaş aralığı 19-50 arasında ve aritmetik ortalaması 29,50±6,25, meslekteki toplam hizmet süresi aralığı 1-29 arasında ve aritmetik ortalaması 7,63±6,27, çalışılan toplam hizmet süresi aralığı 1-25 arasında ve aritmetik ortalaması 3,98±4,46 olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo incelendiğinde İş Doyumu Ölçeğinin "İçsel Doyum" boyutunun puan ortalamasının 3,52±6,4, "Dışsal Doyum" boyutunun puan ortalamasının 3,19±8,6, Genel Doyum puan ortalamasının 3,38±6,7, Hastane Etik İklim Ölçeğinin "Meslektaşlar" boyutunun puan ortalamasının 15,63±3,17, "Hastalar" boyutunun puan ortalamasının 15,27±2,60, "Yöneticiler" boyutunun puan ortalamasının 21,99±6,22, "Hastane" boyutunun puan ortalamasının 20,21±4,70, "Doktorlar" boyutunun puan ortalamasının 19,33±5,04, Hastane Etik İklim Ölçeği Toplam puan ortalamasının 92,44±18,05 olduğu görülmektedir.

İş Doyumu ile Hastane Etik İklimi arasında ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla Pearson korelasyon

**Tablo 1.** Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı

Ölçekler	Cronbach Alfa katsayısı	Madde sayısı
İçsel Doyum	0.864	12
Dışsal Doyum	0.749	8
Genel Doyum ölçeği	0.888	20
Meslektaşlar Boyutu	0.779	4
Hastalar Boyutu	0.595	4
Yöneticiler Boyutu	0.932	6
Hastane Boyutu	0.799	6
Doktorlar Boyutu	0.826	6
Hastane Etik İklimi ölçeği	0.938	26

analizi uygulanmıştır (Tablo 4). Tablo 4'te İş Doyumu ile Hastane Etik İklimi arasındaki korelasyon değerlerinin tümü doğru yönde anlamlı bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanları açısından farklar Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5. incelendiğinde bekar hemşirelerin evli olanlara Hastane Etik İklimi puan ortalamaları açısından aralarındaki farklara ait t değerleri  $p < 0,05$  önem düzeyinde anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Tablo da hemşirelerin eğitim durumlarına göre Hastane Etik İklimi puanları açısından aralarındaki farklara ait tüm KW değerleri  $p < 0,05$  önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Hangi eğitim seviyesindeki hemşireler arasında fark olduğunu anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmıştır. Dunnet T3 Hoc testi sonucu, ön lisans mezunu olan hemşirelerin diğer hemşirelerden Hastane Etik İklimi puanları daha yüksek olarak saptanmıştır. Tablonun incelenmesine devam edildiğinde şu an çalıştığı bölümün kendi tercihi olanların kendi tercihi olmayanlara Genel Doyum puan ortalamalarının t değerleri  $p < 0,05$  önem düzeyinde anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Aynı tabloda hemşirelerin mesleğini severek yapanların sevmeden yapanlara göre Genel Doyum ve Hastane Etik İklimi puanları istatistiki açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur Tablo incelendiğinde hemşirelerin etikle ilgili eğitimi nerden aldıklarına göre Genel Doyum, Hastane Etik İklimi puanları açısından aralarındaki farklara ait tüm KW değerleri  $p < 0,05$  önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Etikle ilgili eğitimi nerden aldıklarına göre hemşireler arasında fark olup olmadığını anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmıştır. Dunnet T3 Hoc testi sonucu, etikle ilgili eğitimi hizmet içi eğitimle alan hemşirelerin diğer

alınan yerlere göre Genel Doyum ve Hastane Etik İklimi puanları daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştığı kurumda etik komisyonu olma durumlarına göre Hastane Etik İklimi puanları açısından aralarındaki farklara ait tüm KW değerleri  $p < 0,05$  önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Dunnet T3 Hoc testi sonucu çalıştığı kurumda etik komisyonu olan hemşirelerin etikle ilgili komisyon olmayan hemşirelere ve bu konuda bilgisi olmayan hemşirelere göre Hastane Etik İklimi puanları daha yüksek bulunmuştur.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık sisteminde yaşanan dönüşümler, bilginin ve teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesiyle birlikte kurumlarda etik sorunlar yaşanabilmektedir (20). Yaşanan bu sorunlarla ilgili yaklaşımlar hakkında sorunun yaşandığı kurumların kurumsal etik iklimi, kurumun işleyişi ve çalışan bireylerin davranışları hakkında önemli ipuçları verebilmektedir (17). Yapılan araştırmalar sağlık kurumunda oluşan etik iklimin çalışanların profesyonel davranışlarını olumlu ya da olumsuz etkilediğini ve mesleki eylemlerini yönlendirdiğini göstermektedir (21). Bu bağlamda hemşirelerin hastane etik iklim algılamalarının iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışma hemşirelerin etik iklim algı düzeylerinin ve iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum etik sorunlarda kurumun, etik karar verme sürecini etkin kullandığı, hemşirelerin objektif ölçütlere göre eylemde bulunduğu ve buna bağlı iş doyumunun arttığı ifade edilebilir. Bu nedenle hemşirelerin hastane etik iklimini olumlu algılamalarının iş doyumunu artırmada doğrudan ve önemli bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz (19-22). Faramarzpour ve arkadaşlarının çalışması da çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir (22). Benzer çalışmaların sonuçları da çalışanların

Tablo 2. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile ilgili bulgular (n=273)

	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	262	96
Erkek	11	4
<b>Medeni durum</b>		
Evli	147	53.8
Bekar	126	46.2
<b>Eğitim durumu</b>		
Sağlık meslek lisesi	73	26.7
Hemşirelik ön lisans	54	19.8
Hemşirelik lisans	127	46.5
Hemşirelik yüksek lisans	19	7
<b>Hastane</b>		
A Hastanesi	134	49.1
B Hastanesi	35	12.8
C Hastanesi	104	38.1
<b>Şu an çalıştığı bölüm</b>		
Fizik Tedavi	106	38.8
Psikiyatri	167	61.2
<b>Çalışma pozisyonu</b>		
Servis Sorumlusu	29	10.6
Klinik Hemşiresi	244	89.4
<b>Şu an çalıştığı bölüm kendi tercihi mi?</b>		
Evet	147	53.8
Hayır	126	46.2
<b>Mesleği severek yapma</b>		
Evet	230	84.2
Hayır	43	15.8
<b>Etikle ilgili eğitim alma</b>		
Evet	206	75.5
Hayır	67	24.5
<b>Etik eğitimini nereden aldığı</b>		
Lisans eğitiminde	134	64.4
Hizmet içi eğitimde	67	32.2
Bilimsel faaliyetlerde	3	1.4
İnternet-kitap-dergi v.b.	1	0.5
Diğer	3	1.4
<b>Etikle ilgili eğitim almayı isteme</b>		
Evet	181	66.3
Hayır	92	33.7
<b>Çalıştığı kurumda etik komisyonu olma durumu</b>		
Evet	16	5.9
Hayır	100	36.6
Bilgim yok	157	57.5
<b>Yaş</b>		
Min	19	
Maks	50	
Ort±SS	29.50±6.25	
<b>Meslekte toplam hizmet süresi</b>		
Min	1	
Maks	29	
Ort±SS	7.63±6.27	
<b>Çalışılan bölümde hizmet süresi</b>		
Min	1	
Maks	25	
Ort±SS	3.98±4.46	

Min: Minimum, Maks: maksimum, n: kişi sayısı, Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

**Tablo 3.** Hemşirelerin Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	n	Min	Maks	Ort	SS
İçsel Doyum	273	1	5	3.52	0.64
Dışsal Doyum	273	1	9	3.19	0.86
Genel Doyum	273	1	6	3.38	0.67
Meslektaşlar Boyutu	273	5	20	15.63	3.17
Hastalar Boyutu	273	6	20	15.27	2.6
Yöneticiler Boyutu	273	6	30	21.99	6.22
Hastane Boyutu	273	7	30	20.21	4.7
Doktorlar Boyutu	273	7	30	19.33	5.04
Hastane Etik İklim Ölçeği Toplam	273	38	128	92.44	18.1

Min: Minimum, Maks: maksimum, n: kişi sayısı, Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

**Tablo 4.** İş Doyumu ile Hastane Etik İklimi Arasındaki İlişki ile İlgili korelasyon değerleri

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
<b>Meslektaşlar Boyutu</b>	r	0.302**	0.251**	0.300**
	p	0	0	0
<b>Hastalar Boyutu</b>	r	0.357**	0.299**	0.355**
	p	0	0	0
<b>Yöneticiler Boyutu</b>	r	0.421**	0.487**	0.487**
	p	0	0	0
<b>Hastane Boyutu</b>	r	0.484**	0.455**	0.507**
	p	0	0	0
<b>Doktorlar Boyutu</b>	r	0.426**	0.475**	0.484**
	p	0	0	0
<b>Hastane Etik İklim Ölçeği Toplam</b>	r	0.495**	0.506**	0.539**
	p	0	0	0

(\*) p<0.05,(\*\*) p<0.001

algıladıkları etik örgüt iklimi çalışanın kuruma yönelik algılarını etkileyerek iş doyumunu üzerinde olumlu etkilere neden olabileceğini saptamıştır. Çalışmamızın sonuçları Sodabah ve arkadaşlarının çalışmasının sonuçlarıyla da uyumludur (23-25). Benzer biçimde Özden ve arkadaşlarının yaptıkları bir çalışmada da HEİÖ puan ortalaması 92.62±.67, iş doyumunu puan ortalaması ise 62,12±13,46 olarak orta düzeyde saptanmıştır (17). Bizim çalışmamızdaki sonucun yüksek olmasının nedeni araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin eğitim hastanesi ve üniversite hastanesi gibi karmaşık hastaneler olmasına ve hemşirelerin çalıştığı birimlerin özelliklerine bağlanabilir. Etiyopya'da yapılan başka bir çalışmada ise HEİÖ ve iş doyumunu puan ortalaması orta düzeyde saptanmıştır (24). İranlı hemşirelerle yapılan bir çalışmada HEİÖ puan ortalaması orta düzeyde olup bu sonuçlar Corley ve ark. ve Ulrich ve arkadaşlarının çalışmasında ise daha düşük orandadır (26-28). Etik iklim algı pu-

anlarının düşük olması çalışmanın yapıldığı ülkelerin kültürel dinamikleri ve hastanelerin özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmamızda bekar olan ve eğitimi ön lisans ve lise düzeyindeki katılımcıların hastane ve doktorlara ilişkin HEİÖ puanları yüksek bulunmuş olup, bu durum hemşirelerin hastane ortamındaki olumlu atmosfer ve hekimlerle profesyonel ilişkilerinin ve iş birliğinin olumlu olduğunu düşündürmektedir. İranda ameliyathane hemşireleriyle yapılan bir araştırma, hastane ve hekimler boyutunda etik iklimin olumsuz algılandığını ortaya koymuştur (29). Literatürde meslektaşlar arası iş birliği ve iletişimin etkili olmasının etik iklim algısını arttırdığı saptanmıştır (29). Çalışma ortamında hemşireler arasındaki iş birliği ve iletişimin yüksek olmasının iyi sağlık bakım çıktıları için önkoşuldur. İranda yapılan araştırma hastane ve doktorlar boyutunda negatif algılarına karşın etik iklim algıları-

Tablo 5. Hemşirelerinin tanıtıcı özelliklerine göre Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanları açısından farklar

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Meslektaşlar Boyutu	Hastalar Boyutu	Yöneticiler Boyutu	Hastane Boyutu	Doktorlar Boyutu	Hastane Etik İklimi
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cinsiyet	Kadın	3.52±0.64	3.19±0.86	3.39±0.68	15.69±3.14	15.29±2.60	22.07±6.21	20.29±4.70	19.41±5.00	92.75±17.95
	Erkek	3.51±0.57	3.10±0.87	3.35±0.67	14.36±3.78	14.82±2.82	20.09±6.40	18.27±4.50	17.45±5.73	85.00±19.82
	TEST	U=1385.500	U=1392.500	U=1404.000	U=1122.500	U=1328.000	U=1140.000	U=1107.000	U=1164.500	U=1092.500
		p=0.829	p=0.850	p=0.885	p=0.212	p=0.657	p=0.240	p=0.192	p=0.280	p=0.174
Medeni durum	Evli	3.49±0.61	3.10±0.75	3.33±0.63	15.41±3.39	15.01±2.84	21.35±6.64	19.67±4.72	18.55±5.38	89.99±19.31
	Bekar	3.55±0.67	3.29±0.96	3.45±0.72	15.89±2.88	15.57±2.27	22.75±5.64	20.85±4.61	20.25±4.46	95.30±16.06
	TEST	t=-.833	t=-1.872	t=-1.424	t=-1.234	t=-1.795	t=-1.884	t=-2.091	t=-2.846	t=-2.448
		p=0.406	p=0.062	p=0.156	p=0.218	p=0.074	p=0.061	p=0.038	p=0.005	p=0.015
Eğitim durumu	Sağlık meslek lisesi	3.63±0.64	3.38±0.75	3.53±0.65	15.73±3.80	15.40±2.77	22.71±5.83	20.90±5.00	20.16±5.34	94.90±20.17
	Hemşirelik ön lisans	3.56±0.61	3.32±1.13	3.46±0.74	15.91±2.72	15.91±2.43	22.83±5.81	21.63±4.32	20.93±4.56	97.20±15.87
	Hemşirelik lisans	3.45±0.65	3.06±0.77	3.30±0.66	15.72±2.85	15.15±2.34	21.51±6.56	19.44±4.54	18.45±4.82	90.27±17.01
	Hemşirelik yüksek lisans	3.44±0.61	2.89±0.69	3.22±0.60	13.95±3.44	13.74±3.48	20.05±6.22	18.68±4.41	17.53±5.15	83.95±18.10
	TEST	KW=3.330	KW=10.463	KW=6.289	KW=6.728	KW=6.694	KW=4.203	KW=14.006	KW=16.691	KW=14.278
		p=0.343	p=0.015	p=0.098	p=0.081	p=0.082	p=0.240	p=0.003	p=0.001	p=0.003
	Fark	-	1>3-4	-	-	-	-	1-2>3-4	1-2>3-4	1-2>4

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

Tablo 5. Hemşirelerinin tanıtıcı özelliklerine göre Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanları açısından farklar (devamı)

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Meslektaşlar Boyutu	Hastalar Boyutu	Yöneticiler Boyutu	Hastane Boyutu	Doktorlar Boyutu	Hastane Etik İklimi
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hastane	Bölge Eğitim	3.46±0.63	3.14±0.92	3.33±0.69	16.01±2.67	15.34±2.11	22.25±5.98	20.14±4.29	19.35±4.46	93.09±15.64
	Palandöken	3.55±0.59	3.11±0.62	3.38±0.54	16.20±2.60	15.74±1.88	21.57±5.08	19.91±3.84	19.71±4.01	93.14±11.73
	Yakutiye	3.59±0.67	3.27±0.84	3.46±0.70	14.96±3.79	15.02±3.29	21.80±6.88	20.40±5.44	19.18±6.00	91.37±22.30
	TEST	F=1.281	F=.866	F=1.123	F=3.918	F=1.105	F=.248	F=.171	F=.146	F=.296
		p=0.279	p=0.422	p=0.327	p=0.021	p=0.333	p=0.781	p=0.843	p=0.864	p=0.744
	Fark	-	-	-	1-2>3	-	-	-	-	-
Şu an çalıştığı bölüm	Fizik Tedavi	3.49±0.63	3.15±1.01	3.35±0.72	15.48±3.64	15.15±2.73	21.26±6.74	19.98±4.79	18.75±5.14	90.62±19.30
	Psikiyatri	3.53±0.65	3.21±0.74	3.40±0.64	15.73±2.83	15.34±2.52	22.46±5.84	20.36±4.64	19.71±4.95	93.59±17.17
	TEST	t=-.487	t=-.580	t=-.592	t=-.600	t=-.588	t=-1.497	t=-.648	t=-1.540	t=-1.327
		p=0.627	p=0.562	p=0.554	p=0.549	p=0.557	p=0.136	p=0.518	p=0.125	p=0.186
Çalışma pozisyonu	Servis Sorumlusu	3.43±0.61	2.91±0.72	3.22±0.60	16.00±2.73	15.48±2.52	20.69±6.84	21.21±4.30	19.21±4.74	92.59±15.75
	Klinik Hemşiresi	3.53±0.64	3.22±0.87	3.40±0.68	15.59±3.22	15.24±2.62	22.15±6.14	20.09±4.74	19.35±5.08	92.42±18.33
	TEST	t=-.794	t=-1.874	t=-1.403	t=.658	t=.471	t=-1.194	t=1.207	t=-.143	t=.046
		p=0.428	p=0.062	p=0.162	p=0.511	p=0.638	p=0.234	p=0.228	p=0.887	p=0.963
Şu an çalıştığı bölüm kendi tercihi mi?	Evet	3.61±0.60	3.34±0.87	3.50±0.65	15.66±3.06	15.34±2.64	22.66±5.79	20.55±4.63	19.81±4.84	94.02±17.44
	Hayır	3.41±0.67	3.00±0.80	3.25±0.68	15.60±3.30	15.18±2.56	21.21±6.63	19.82±4.77	18.78±5.22	90.60±18.63
	TEST	t=2.561	t=3.303	t=3.141	t=.147	t=.498	t=1.923	t=1.288	t=1.693	t=1.567
		p=0.011	p=0.001	p=0.002	p=0.883	p=0.619	p=0.056	p=0.199	p=0.092	p=0.118

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

**Tablo 5.** Hemşirelerinin tanıtıcı özelliklerine göre Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumunu Ölçeği puanları açısından farklar (devamı)

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Meslektaşlar Boyutu	Hastalar Boyutu	Yöneticiler Boyutu	Hastane Boyutu	Doktorlar Boyutu	Hastane Etik İklimi
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Mesleği severek yapma	Evet	3.62±0.60	3.29±0.85	3.49±0.65	15.63±3.30	15.36±2.62	22.42±6.04	20.72±4.56	19.90±4.91	94.03±18.09
	Hayır	2.97±0.56	2.63±0.66	2.84±0.55	15.67±2.34	14.79±2.47	19.72±6.73	17.49±4.54	16.28±4.65	83.95±15.42
	TEST	t=6.504 p<0.001	t=4.789 p<0.001	t=6.173 p<0.001	t=-.116 p=0.908	t=1.311 p=0.191	t=2.637 p=0.009	t=4.273 p<0.001	t=4.480 p<0.001	t=3.424 p<0.001
Etikle ilgili eğitim alma	Evet	3.54±0.62	3.20±0.86	3.40±0.66	15.77±3.02	15.34±2.52	21.96±6.18	20.33±4.63	19.25±4.92	92.65±17.54
	Hayır	3.46±0.69	3.14±0.83	3.33±0.71	15.22±3.57	15.03±2.85	22.10±6.40	19.85±4.91	19.60±5.42	91.81±19.68
	TEST	t=.861 p=0.390	t=.501 p=0.617	t=.744 p=0.457	t=1.221 p=0.223	t=.860 p=0.391	t=-.169 p=0.866	t=.725 p=0.469	t=-.492 p=0.623	t=.330 p=0.741
Etik eğitimini nereden aldığı	Lisans eğitiminde	3.41±0.65	3.01±0.76	3.25±0.65	15.46±2.97	14.93±2.53	21.07±0.71	19.27±2.34	18.25±1.23	88.98±3.65
	Hizmet içi eğitimde	3.73±0.52	3.48±0.71	3.63±0.55	16.25±3.00	16.01±2.32	23.42±0.63	22.07±0.87	20.94±0.67	98.70±3.01
	Diğer	3.77±0.71	3.89±2.34	3.82±1.23	16.57±3.65	16.71±0.65	23.00±0.76	23.14±0.65	21.86±2.97	101.29±2.53
	TEST	KW=12.001 p=.0002	KW=16.346 p<0.001	KW=15.013 p=0.001	KW=4.862 p=0.088	KW=9.343 p=0.009	KW=5.783 p=0.056	KW=19.451 p<0.001	KW=15.713 p<0.001	KW=16.792 p<0.001
	Fark	2>1	2-3>1	2-3>1	-	2>1	-	2-3>1	2>1	2>1
Etikle ilgili eğitim almayı isteme	Evet	3.56±.616	3.18±.905	3.41±.677	15.45±3.263	15.25±2.689	21.88±6.385	20.08±4.712	19.05±5.206	91.71±18.473
	Hayır	3.43±.678	3.20±.754	3.34±.668	15.99±2.952	15.30±2.435	22.22±5.915	20.47±4.682	19.89±4.668	93.87±17.196
	TEST	t=1.643 p=0.101	t=-.140 p=0.888	t=.861 p=0.390	t=-1.324 p=0.187	t=-.167 p=0.868	t=-.425 p=0.671	t=-.639 p=0.524	t=-1.306 p=0.193	t=-.933 p=0.352

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

**Tablo 5.** Hemşirelerinin tanıtıcı özelliklerine göre Hastane Etik İklim Ölçeği ve İş Doyumunu Ölçeği puanları açısından farklar (devamı)

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Meslektaşlar Boyutu	Hastalar Boyutu	Yöneticiler Boyutu	Hastane Boyutu	Doktorlar Boyutu	Hastane Etik İklimi
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Çalıştığı kurumda etik komisyonu olma durumu	Evet	3.52±0.53	3.53±1.53	3.53±0.85	15.50±2.94	15.13±2.92	23.94±4.42	21.94±3.92	22.25±3.87	98.75±16.35
	Hayır	3.43±0.60	3.01±0.75	3.26±0.62	15.72±3.17	15.27±2.49	20.59±6.13	19.69±4.56	18.85±4.56	90.12±16.65
	Bilgim yok	3.57±0.67	3.26±0.81	3.45±0.68	15.59±3.21	15.28±2.66	22.69±6.30	20.37±4.83	19.34±5.35	93.27±18.92
	TEST	KW=3.388 p=0.184	KW=7.049 p=0.029	KW=5.473 p=0.065	KW=.131 p=0.936	KW=.102 p=0.950	KW=10.264 p=0.006	KW=5.581 p=0.061	KW=8.099 p=0.017	KW=6.461 p=0.040
	Fark	-	1-3>2	-	-	-	1-3>2	-	1>2-3	1>2-3

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

nın hemşirelerin meslektaşlar boyutu açısından iş birliği ve iletişimin pozitif olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda bizim çalışmamızın sonuçlarında eğitim hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışan katılımcıların meslektaşlar HEİÖ puanlarının yüksek olması

çalıştıkları kurumun daha karmaşık olmasına karşın meslektaşlarla iş birliği ve iletişimin güçlü olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Kurumsal etik değerlerin güçlendirilmesi algılanan iş doyumunu arttıran etmenlerdendir (23,30).



Araştırmamızın sonuçları, tercih ettiği birimlerde çalışan ve mesleklerini severek yapan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları sinerji yaratarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Aynı biçimde mesleğini severek yapan ve mesleki gelişim sırasında hizmet içi etik eğitim alan hemşirelerin hekimler, hastalar ve hastane boyutunda hastane etik iklimi alguları ile genel iş doyumlarının yüksek olması etik eğitimin etik karar vermede etkin olması ile değerleri önceleyen hasta bakımı için uygun hastane ortamının yaratılmasından kaynaklandığını düşündürebilir. Çalışma ortamında etik ile ilgili eğitimi hizmet içi eğitim kapsamında alan hemşirelerin genel iş doyumları ve hastane etik iklimi puanlarının yüksek çıkmış olması hastanedeki olumlu ortama ilişkin farkındalığını artırdığı ve iş doyumunu olumlu etkilediğini düşündürmektedir. Kurumda etik kurulun olması ve çalışanlar tarafından bu durumun bilinmesi yöneticiler boyutunda çalışma ortamının olumlu yönde etkilendiğini ve iş doyumunu arttırdığını açıklamaktadır. Kurumda etik kurulun varlığı katılımcıların hekimlerle olan iletişim, iş birliği ve koordinasyon açısından olumlu bir atmosfer yaratmakta ve iş doyumunu arttırmakta olduğu düşünülebilir. Mesleğini severek yapma mesleki kimlik oluşumunda, ekip çalışmasını kolaylaştırmada ve hasta güvenliğinin sağlanmasında hasta bakım kalitesini arttırmada etkin rol oynamaktadır. Çalışmamızda hemşirelerin hastanedeki etik ortamı olumlu algılamaları ve bu durumun iş doyumunu arttırmasına ilişkin bulgularımız Faramarzpour ve Asgari'nin çalışmasından elde edilen sonuçlarla uyumludur (18,22). Faramarzpour ve arkadaşları ile Jolae ve arkadaşlarının Bohani ve arkadaşlarının araştırma sonuçlarının aksine bizim çalışmamızda olumlu hastane etik iklimi yaratıldığında hekimlerle ilişkilerin de pozitif gerçekleştiği saptanmıştır (18,19,22). Bu durum hasta bakım kararlarında hemşirelerin de söz sahibi olduğunun ve hekim merkezli hasta bakımı yerine hemşirelerin karar verme mekanizmalarında yer alarak profesyonel hemşirelik hizmetleri yoluyla hemşirelerin hasta bakımında, bakım stratejilerinin planlanmasında ve kaliteli bakım çıktılarında etkileyici rol oynadıklarını göstermesi açısından önemlidir. Faramarzpour ve Asgari'nin çalışmasında olduğu gibi yöneticiler boyutunda yaratılan olumlu etik iklim çalışmamızla uyumlu olup, hemşire

yöneticilerin yarattığı olumlu çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumunu arttırması ve bakım çıktılarının iyileştirmesinin önemini ortaya koymaktadır (18,22). Hemşirelerin mesleğini severek yapmalarının ve çalıştıkları kurumda etik kurulun varlığının, hastanede yaratılan olumlu çalışma ortamının, hekimlerle iş birliği ve tedavi kararlarında söz sahibi olmalarının ve yönetici hemşireleri tarafından desteklenmelerinin iş doyumunu arttırdığını göstermesi çalışmamızın dikkat çekici sonuçlarındandır.

Sonuç olarak, çalışmamızın sonuçları hastane etik iklim algısının hemşirelerin çalışma ortamındaki yaşantılarını ve iş doyumlarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Evli olma durumu hastane ve hekimler boyutunda iş doyumunu arttırmakta ancak hekimler boyutunda etik iklim algısı eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin iş doyumunu azaltmaktadır. Mesleğini severek yapan hemşirelerin de iş doyumunu arttırmaktadır. Kurumda etik kurulun bulunması da hemşirelerin etik iklim algularıyla birlikte iş doyumlarını yükseltmektedir. Hastanelerde oluşturulan etik iklim ve sağlanan çalışma koşulları, sağlık bakım personelinin performanslarını, hemşirelerin sağladıkları hasta bakımının düzeyini ve kalitesini arttıran etmenlerdendir. Yöneticilerin yarattığı iletişim ortamı sağlık profesyonellerinin hasta bakımı adına olumlu etkileşimde bulunma ve ortak kararlarda iş birliği yapmalarını kolaylaştırmaktadır. Hastane etik ikliminin güçlendirilmesi hemşirelerin iş doyumunun arttırılmasında önemli rol oynamaktadır. Bu doğrultuda sağlık kurumlarının etik iklimlerinin ve sağlık profesyonellerinin etik iklim algılarının geliştirilmesine yönelik kurumsal stratejiler belirlenmeli ve kurum içinde sağlık çalışanlarının pozitif etik davranışları desteklenmelidir. Yöneticilerin hemşirelerde etik iklim algısının iş doyumuna üzerine olan etkili olduğuna yönelik farkındalıklarının arttırılması önerilir.

### Çıkar çatışması ve finansman bildirimi

Yazarlar bildirecek bir çıkar çatışmaları olmadığını beyan eder. Yazarlar bu çalışma için hiçbir finansal destek almadıklarını da beyan eder.

## KAYNAKLAR

1. Wang YD, Hsieh HH. Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *J Bus Ethics*. 2012;105:535-45.
2. Ruggiero J. The bridge between an ethical climate and job satisfaction. *Journal of US-China Public Administration*. 2011;8(5): 571-6.
3. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Adm Sci Q*. 1988;33(1):101-25.
4. Parboteeah KP, Cullen JB, Victor B, Sakano T. National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms. *MIR Management International Review*. 2005;23(4):459-81.
5. Karagözoğlu Ş, Özden D, Yıldırım G. Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 2014;16(1):34-45.
6. Lanes TC, Magnago AC, Schutz TC, Carneiro AS, Morais BX, Dalmolin GL. Evaluation of ethical climate in health services: a systematic review. *Revista Bioética*. 2020;28(4):718-29.
7. Türe Yılmaz A, Yıldırım A. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Elektron sos bilim derg*. 2019;18(69):162-76.
8. Huang CC, You CS, Tsai MT. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nurs Ethics*. 2012;19(4):513-29.
9. Özgönül ML, Bademli K, Kırca N, Alimoğlu MK. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve Etik İklim Algıları Arasındaki İlişki. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 2020;7(1):2-11.
10. Büte M. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2011;25(1):171-92.
11. Yener, M., Yıldırım, M., & Ergun, S. The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia Soc Behav Sci*. 2012;58:724-33.
12. Salyers MP, Bonfils KA, Luther L, Firmin RL, White DA, Adams EL, Rollins AL. The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *J Gen Intern Med*. 2017;32(4):475-82.
13. Öztürk M, Bedük A, Eryeşil K. Çalışanların etik iklim algılamalarının iş tatmini üzerindeki etkisi: tükenmişliğin aracılık rolü. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*. 2019;14(3): 935-47.
14. Hwang JJ, Park HA. Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nurs Ethics*. 2014; 21(1):28-42.
15. Bahçecik N, Öztürk H. The hospital ethical climate survey in Turkey. *JONAS Healthc Law Ethics Regul*. 2003;5(4):94-9.
16. Yüksel ÖF, Düşükcan M. Etik İklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge Yöneticiliklerinde Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 2019;22(1):53-65.
17. Özden D, Arslan GG, Ertuğrul B, Karakaya S. The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nurs Ethics*. 2019;26(4):1211-25.
18. Asgari S, Shafipour V, Taraghi Z, Yazdani-Charati J. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nurs Ethics*. 2019;26(2):346-56.
19. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost AA, Amiresmaili M. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *J Med Ethics Hist Med*. 2012;5:6.
20. Arslan S, Türer Öztik S, Kuzu Kurban N. Do moral development levels of the nurses affect their ethical decision making? A descriptive correlational study. *Clin Ethics*. 2021;16(1):9-16.
21. Zhang N, Li J, Bu X, Gong ZX. The relationship between ethical climate and nursing service behavior in public and private hospitals: a cross-sectional study in China. *BMC Nurs*. 2021;20(1):136.
22. Faramarzpour M, Farokhzadian J, Tirgari B, Shahrabaki PM, Borhani F, Rafati F. Nurses Perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics Med Public Health*. 2021;18:1-8.
23. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran. *Indian J Med Ethics*. 2013;10(4):238-42.
24. Abadiga M, Nemera G, Hailu E, Mosisa G. Relationship between nurses' perception of ethical climates and job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital, Oromia region, south west Ethiopia. *BMC Nurs*. 2019;18:39.
25. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. The relationship between the work moral climate with Iranian nurses' job satisfaction. *Medical Ethics*. 2011;5(15):11-24.
26. Shafipour, V, Yagdobian M, Shafipour L, Heidari MR. Nurses' perception of the ethical climate in the Iranian hospital environment. *J Nurs Midwifery Sci* 2016;3(4):37-43.
27. Corley MC, Minicik P, Elswick RK, Jacobs M. Nurse moral distress and ethical work environment. *Nursing Ethics*. 2005;12(4):381-90.
28. Ulrich C, O'Donnel P, Taylor C, Farrar, A. Danis M, Grady C. Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Soc Sci Med*. 2007;65(8):1708-19.
29. Asl EZ, Abbaszadeh F, Lotfi M, Attari AAM, Asghari E. The relationship of ethical climate and Nurses's job satisfaction in the operating room: A cross-sectional study. *Nurs Midwifery Stud*. 2017;6(3):137-9.
30. Taraz Z, Loghmani L, Abbaszadeh A, Ahmedi F, Safaviat Z, Borhani F. The relationship between ethical climate of hospital and moral courage of nursing staff. *Elec. J. Gen. Med*. 2019;16(2):1-6.