

## HEMŞİRELİKTE ETİK ÇALIŞMA ORTAMI

### *ETHICAL WORKING ENVIRONMENT IN NURSING*

**Prof.Dr. Leyla KHORSHID**

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları AD.

---

### ÖZET

Etik iklim, sağlık bakım ortamını iyileştirmek ve etik karar verme bağlamını sağlamak için manipüle edilebilir bir kurumsal değişken olarak algılanır. Etik iklim hem etik ikilem konusunda karar vermeyi hem de etik ikileme karşı yanıt olan davranışı etkiler. Profesyonel hemşirelik uygulamasını destekleyen bir sağlık bakım kurumu, etik bir çalışma ortamı sağlar. Etik bir çalışma ortamı hastalarla ilgili etik sorunların çözülmesini sağlar, aynı zamanda kurumun çalışanlara nasıl davrandığını, kurumsal hedefleri nasıl belirlediğini ve çatışmayı nasıl yönettiğini de yansıtır. Hemşirelik, hastaların fiziksel ve duygusal gereksinimlerine duyarlı olma ve bakım yapma yükümlülüğüne odaklanmıştır. Ahlaki karar vermede en önemli konulardan biri etik açıdan hassas bir çevredir. Etik duyarlılık ve sorumluluk, kendi ahlaki değerlerine göre bakım sağlayan hemşireler için önemlidir. Kötü bir etik iklimin artan etik duyarlılıkla birleşmesi "bir bireyin etik bir karar verirken bu kararın gerektirdiği ahlaki davranışa uyamadığı zaman deneyimlediği psikolojik dengesizlik ve olumsuz duyguları ifade etmesi" olarak tanımlanan ahlaki sıkıntıya neden olabilir. Günümüzde hemşirelik bakımının sağlanması, giderek daha karmaşık olan ve etik sorular ve ikilemlerle dolu olan, fiziksel açıdan zorlayıcı ve zihinsel olarak zorlu bir süreçtir. Hasta sonuçlarının belirsiz olduğu durumlarda, hasta bakımında artan teknolojik ve farmakolojik girişimler, akut bakım ortamlarında sağlık hizmeti sunanlar tarafından yaşanan ahlaki ve etik ikilemlerin artması ile bağlantılı hale gelmiştir. Hastane politikasıyla etik çatışma ve kurumun onu cezalandırmasından korktuğu için hastayı savunmama hemşire için ahlaki sıkıntı kaynağıdır. Sağlık kurumu, hastalar ve aile üyeleri arasında veya hastaların tedavi kararlarında hemşireler arasında ortaya çıkan çatışmaları yönetmek için stratejiler geliştirmediyse, hastaları etkili bir şekilde savunmayan hemşireler ahlaki sıkıntı yaşarlar. Bu makalede, hemşirelikte etik

uygulamayı arttıran ve hasta bakımının iyileştirilmesine katkıda bulunan etik çalışma ortamı tanımlanmıştır.

**Anahtar sözcükler:** etik iklim, hemşirelik, kurum iklimi,

### **ABSTRACT**

*Ethical climate is perceived as an organizational variable that can be manipulated in order to improve the health care environment, and provide the context for ethical decision making. An health care organization that supports professional nursing practice provides an ethical work environment. An ethical environment address ethical problems involving patients, also is reflected in how the organization treats the staff, sets institutional goals and manages conflict. Nursing centres around the obligation to care and being sensitive to the physical and emotional needs of patients. One of the most important issues in moral decision making is an ethically sensitive environment. Ethical sensitivity and responsibility is important to nurses who provide care according to their own moral values. A poor ethical climate coupled with increased ethical sensitivity may result in moral distress. An organization that supports professional nursing practice provides an ethical work environment. Today, providing nursing care is a physically demanding and intellectually challenging process delivered in contexts that are increasingly complex and fraught with ethical questions and dilemmas. Increased technological and pharmacological interventions in patient care when patient outcomes are uncertain have been linked to the escalation in moral and ethical dilemmas experienced by health care providers in care settings. Ethical conflict with hospital policy, do not advocate for patients because they fear reprisals from the institution's administration are sources of moral distress for nurses. If the organization has not developed strategies for managing conflict that arises between patients and family members, or among nurses over treatment decisions, nurses who do not advocate effectively for patients experience moral distress. In this article was described the ethical working environment in nursing that enhance ethical practice and contribute to improved patient care.*

**Key words:** ethical climate, nursing, organisational climate

### **GİRİŞ**

Çalışma etiği, yasal bir çerçevede çalışanlarda aynı tür davranışların yerleştirildiği ve kurumun topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlayan ilkeler dizisidir (Gök 2008, Baykal ve ark. 2012). Çalışma ortamı için en yaygın kullanılan iki tanımlayıcı, kurum iklimi ve kurum kültürüdür (Sleutel 2000). Kültür, bir toplumun yaşamını biçimlendiren ve etkileyen değerler ve bunları ölçümleyen normlar örüntüsüdür (Üste 2003). Her toplumun olduğu gibi her kurumun da bir kültürü vardır.

#### **Kurum kültürü**

Kurum kültürü, bir kurumda çalışan kişilerin davranışlarını yönlendiren normlar, kalıplar, inançlar, tutumlar ve davranışların oluşturduğu bir bütündür (Sağır 2011) ve

farklı inanç ve tutumlara sahip bireylerin bir arada çalışmasını sağlar (Gül ve Gökçe 2008). Bir kurumun kültürü ne kadar güçlüyse yani çalışanlar tarafından ne kadar çok benimsenmişse, kurumda çalışanlarının davranışlarını yönlendirmek için o kadar az resmi kural ve yönetmeliklere ihtiyaç duyulur (Tiyek ve Peker 2015). Çalışanların çoğunun kurumun kültürünü benimsememesi halinde kurum ikliminin zayıf ya da kötü olduğunu söylenebilir (Karcioğlu 2001). Toplumdaki kültür aktarımı gibi, kurum kültürü de nesilden nesile aktarılır (Üste 2003). Kurum iklimi; kurum kültürüyle yakından ilgilidir (Karcioğlu 2001).

### **Kurum iklimi**

Kurum iklimi, bir kurumda çalışanların davranışlarını etkileyen zaman içinde oluşan ve her kuruma göre değişiklik gösteren çalışanların doğrudan ve dolaylı olarak iş çevrelerini algılayışlarıdır (Sleutel 2000, Caricati ve ark. 2014). Kurum iklimi bireylerin kurum içindeki çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havadır (Gün ve Söyük 2017) ve çevresel güçlerin birleşmesinden meydana gelen coğrafi bölgeler iklimine ya da hava tanımlamalarına benzetilebilir (Akbulut ve Kutlu 2016). Çalışanlar, kurum iklimi hakkındaki kendi değerlendirmeleri vasıtasıyla öncelikleri ve yönergeleri geliştirirler ve bu sonuçlarla uyumlu biçimde davranırlar (Frag et al. 2009). Her kurumun kendine özgü bir kurum iklimi vardır (Gün ve Söyük 2017). Kurum iklimi, çalışanların çalıştıkları birimdeki günlük etkileşimlerinden ve kurumdaki uygulamalardan doğar ve devam eder (Frag ve ark. 2009, Sleutel 2000). Kurum iklimini etkileyen faktörler; yönetsel değerler, liderin özellikleri, kurumsal amaçlar, kurumsal yapı, örgütsel iletişim, kişisel özellikler, örgütün coğrafi konumu, fiziki yerleşimi vb. faktörlerdir (Akbulut ve Kutlu 2016). Genel çalışma koşulları ve iş güvenliği kurum ikliminin bir parçasıdır ve çalışanların iş doyumunu etkiler. İş doyumunu, kurum ikliminin olumlu ya da olumsuz değerlendirilmesini etkiler. Yapılan bir çalışmada (n=396) çalışanların eğitim düzeyinin, çalışma süresinin, gelir düzeyinin, mesleğini isteyerek seçmesinin kurum iklimini etkilediği bulunmuştur. İyi bir kurum iklimi çalışanları motive eder, kurumsal bağlılığı artırır (Gün ve Söyük 2017). Kurumsal bağlılık duygusu, kurumsal performansı olumlu yönde etkiler, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azaltır, verimliliğe, ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunur (Hwang ve Chang 2009, Hwang ve Park 2013). Sistematik bir review'da hastane kültürünün bazı olumsuz yönleri ile hemşirelerde olumsuz sağlık sonuçları arasında zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Gershon ve ark. 2007).

Kurum iklimi ve kurum kültürü arasındaki farka bakıldığında, kurum kültürü tüm kurumun normlarını, değerlerini ve inançlarını yansıtmaktadır, oysaki kurum iklimi çalışanların kurum içindeki farklı uygulamalar, işlemler ve ödüllendirmeler hakkında neler hissettiği ve bunları nasıl algıladığıdır (Frag ve ark. 2009). Kurum iklimi, kurum kültürüne göre daha kısa sürelidir, genellikle geçicidir ve nispeten kısa zaman aralıkları içinde farklılıklar gösterebilir (Karcioğlu 2001). Kurum iklimi nicel olarak ölçülebilir, kurum kültürü ise daha soyuttur ve nitel olarak ölçülür (Frag ve ark. 2009). Aynı kurumda birden fazla iklim türü (Etik iklim, güvenlik iklimi ve hizmet iklimi

gibi) olabilir (Sleutel 2000). Davranış bilimcilerinin taraftar oldukları kurum iklimi, açık ya da katılmayı teşvik eden iklimdir ve özellikleri astlara güven, iletişimde açıklık, anlayışlı ve destekleyici liderlik, çalışanların özerkliği, yüksek verim amaçlarına sahip değildir. Kapalı ve tehdit edici iklimlerde kurumsal faaliyetlerde demokratik süreçlere izin verilmez (Yumuşak 2007). Hastaneler farklı meslek ve uzmanlık alanlarından çalışanların olduğu ve hastalar aracılığıyla toplumla sürekli etkileşimde olduklarından (Casida ve Pinti-Zipp 2008, Akbulut ve Kutlu 2016) hastanelerde var olan kurum iklimi kurumun performansı ve kaliteli hizmet sunumunu etkiler (Gershon ve ark. 2007, Hofmann ve Mark 2006).

### **Mesleki Etik ve İş etiği**

Mesleki etik, belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerini belli bir şekilde davranmaya zorlayan, mesleki ilkeler bütünüdür (Sökmen ve Ekmekçioğlu 2013). İş etiği, yasal bir çerçevede çalışanlarda aynı tür davranışların yerleştirildiği ve kurumun topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlayan ilkeler dizisidir (Gök 2008, Baykal ve ark. 2012). İş etiğinin özellikleri; öğrenilebilir ve kazanılır olması, paylaşılması ve kapsamı, içselleştirilmesi, davranış kalıpları içermesi, performans değerlendirme ve otokontrol olanağı vermesidir (Gül ve Gökçe 2008).

### **Etik iklim**

Kurum ikliminin bir türü olan (Hart 2005, Olson 1998, Huang et al. 2012) etik iklim, kurumdaki grupların etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında olaya nasıl baktıkları ve çözüm önerileri ile ilgili çalışanların bireysel tutum ve düşünceleri değil, kuruma ilişkin genel gözlem ve fikirleri ile kurumlarda beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranışların algılanmasıdır (Akkoç 2012, Demirdağ ve Ekmekçioğlu 2015). Etik iklim, çalışanların "ahlaki bir ikileme" yüzleştğinde ne yapması gerektiği konusunda yardımcı olur (Akkoç 2012, Baykal ve ark. 2012, Karagözoğlu ve ark. 2014, Demirdağ ve Ekmekçioğlu 2015). Hemşirelikte etik iklimin, güvenli olmayan bakım gibi etik olmayan niyetlerin ve davranışların önemli bir engelleyicisi olduğu düşünülmektedir (Hwang ve Park 2013).

### **Hemşirelikte Etik İklim**

Hemşirelikte etik iklim, kurum içindeki güç, güven ve insan etkileşimleri dahil etik karar verme ve bunu yansıtırma hakkındaki kurumsal uygulamaların (Goldman ve Tabak 2010) bireylerin kendi kurumlarında etik konuların nasıl ele alındığının (Hwang&Park 2013) ve zor hasta bakımı sorunlarının etik sonuçlar doğuracak şekilde tartışılmasına etki eden kurumsal koşullar ve uygulamaların algılanmasıdır (Hart 2005, Huang ve ark. 2012). Etik iklim, hem etik karar vermeyi hem de, etik ikileme yanıt olan, bunu izleyen davranışı etkiler (Goldman ve Tabak 2010). McDaniel hemşirelikte etik bir çalışma ortamını "bir hastanın etik tedavisini sağlayacak önceliklerin belirlenmesini de kapsayan, davranışlara etik değerlerin rehberlik ettiği bir çevre" olarak tanımlamıştır (Corley ve ark. 2005). Her sağlık bakım kurumunun amacı, kurumun etkililiğini, özellikle kaliteli hasta bakımını arttıran kurumsal stratejileri, yapıları ve süreçleri sistematik olarak geliştirmektir (Kramer ve Schmalenberg 2008). Çalışma

ortamının iyileştirilmesi, kaliteli hasta bakımının sağlanması, en iyi uygulamaların belirlenmesi ve tıbbi hataların azaltılması için hemşirelikte etik bir çalışma ortamı yaratılmalıdır (Kramer ve Schmalenberg 2008, Schluter ve ark. 2008, Hwang ve Park 2013). İstendik ve doğru davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı da etik iklimin kurumda ne derecede kabul edilebilir ve uygulanabilir olduğunu ifade eder. Sağlık profesyonellerinin özellikle de hemşirelerin etik iklime ilişkin negatif algıları bakım ve tedavinin istendik düzeyde verilememesine yol açabilmektedir (Karagözoğlu ve ark. 2014). Hemşirelerin etik iklimi algılayışları ahlaki sıkıntı ile ters ilişkilidir. Psikologlar, ahlâkî meselelere ilişkin tutumları, en güçlü davranış yönlendiricisi olarak gördüklerinden, bireylerin ahlâk ile ilgili örgütsel değerle ve uygulamalara ilişkin algıları, kuruma yönelik duygusal tepkileri etkilemesi beklenebilir (Hwang ve Park 2013). Kurumun etik iklimi, çalışanların etik davranışları üzerinde etkilidir (Demirdağ ve Ekmekçiöğlü 2015). Eğer hemşireler kendi iş çevresindeki etik iklimini, kendilerinin hastalara karşı olan temel yükümlülüklerinin tehlikeye gireceği şeklinde algılasa, bu durum iş doyumunun azalmasına ve işe giriş çıkış oranının artmasına yol açabilir (Goldman ve Tabak 2010). Günümüzün karmaşık, hızlı tempolu sağlık bakım ortamında, hemşireler düşünme gücünü nedeniyle hastaların sorunlarını erken belirleyemediğinde, kurumun onu cezalandırmasında korktukları için hastalarını savunmadıklarında, hastane politikasıyla etik çatışma ve biyoetik sorunların yönetimi için etkin olmayan yasal ve politik yapıları nedeniyle ahlaki sıkıntı yaşarlar. Örneğin kurum maliyetlerinin azaltılmasını istediğinde çatışma ortaya çıkar; oysaki hastaların gereksinimleri, maliyetin yanısıra hemşirenin hastalara yeterli zaman ayırmasını gerektirir. Kurum, hastalar ve aile üyeleri arasında veya hastaların tedavi kararlarında hasta bakım personeli arasında ortaya çıkan çatışmaları yönetmek için stratejiler geliştirmediyse, hastaları etkili bir şekilde savunmayan hemşireler ahlaki sıkıntı yaşarlar (Corley ve ark. 2005). Bir kurum için, etik iklimin tutarlı ve açıkça anlaşılır olması önemlidir (Şahin ve Dündar 2011). Bir kurum için en uygun etik iklimin ne olduğu değil, etkinlik için onun tutarlılığı ve açıkça anlaşılır olması önemlidir. Yönetimin hangi değerlerin savunuculuğunu yapacağını belirlemesi ve bu değerleri desteklemek için hangi karar mekanizmalarını kullanacağına karar vermesi gerekir (Akbaş 2010).

### **Etik iklim türleri**

Victor ve Cullen ilk olarak 1987 yılında etik çalışma iklimini tanıtmıştır. Victor ve Cullen tarafından tanımlanan beş ahlaki iklim çeşidi; bakım, bağımsız, yasa ve kod, kurallar ve aletsel'dir. *Bakım etik iklim türü*, "yardımseverlik" etik kriterine odaklanır ve başkaları için endişelenmeye dayanır. Bu atmosferde çalışanlar, onların etik kararlarını etkileyebilecek kurum içindeki ve dışındaki bireylere olduğu kadar, birbirlerinin refahı ile de içten ilgilienirler. *Bağımsız etik iklim türü*, ilkelilik kriterine dayanır, çalışanlar iyi düşünülmüş bir dizi etik ilkeye dayalı olarak kendi kişisel ahlaki inançlarına göre davranır. *Yasa ve kod* etik iklim türü kurumsal ahlak kuralları ile ilişkilidir ve çalışanların mesleki kodlarına ve düzenlemelerine uymalarını gerektirir. Kurallar etik iklim türü, kişisel ahlak kuralları ile kurum tarafından belirlenen davranış kurallarıyla ilişkilidir. Aletsel etik iklim türü, egoizm kriterleri içerir ve öncelikle kişisel çıkarların en yüksek

düzeğe çıkarılmasına dayanır. Bireyler kurumun çıkarlarına hizmet eden veya kişisel çıkarlar sağlayan kararlar verdiklerine inanırlar (Huang ve ark. 2012). İran'da yapılan bir çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları hastanede çeşitli iklim türleri olduğunu, en fazla bildirilen etik iklim türünün "profesyonellik" olduğu, bunu "kurallar" izlediği, çalıştıkları hastanede bakım verici bir iklim olduğuna inanan hemşirelerin işlerinden daha memnun oldukları saptanmıştır (Borhani ve ark. 2012). İsrail'de (n=95) yapılan bir çalışmada, demografik özelliklerin ideal etik iklim algısını kısmen etkilediği, "bakım" ve "bağımsız" iklim türlerinin algılarında uyumsuzluğun, hemşirelerin iş doyumunda azalmaya neden olduğu, oysaki gerçek "bakım" ve "hizmet" iklim türlerinin algılanışının, iş memnuniyetinin tüm kriterlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Goldman ve Tabak 2010). Ülkemizdeki toplam 71 okulda çalışan 644 hemşire akademisyen ile yapılan çalışmada, onların bireysellikten çok evrensel, kurumsal ve ilkelilik etik iklim boyutlarını daha sık gözettiği bulunmuştur (Baykal ve ark. 2012). Kore'de yapılan çalışmada, etik iklimin "hasta" boyutunu daha olumlu algılayan hemşirelerin, tıbbi hata yapma eğilimlerinin daha düşük olduğu, etik iklimin "hasta", "yönetici" , "hastane" ve "hekim" boyutunu daha olumlu algılayan hemşirelerin, işten ayrılma niyeti eğilimlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır (Hwang ve Park 2013).

İyi ve kabul edilebilir bir etik iklim çalışanların "ahlaki bir ikileme yüzleştğinde ne yapması gerektiği konusunda yardımcı olur (Cullen ve ark. 2003) ve kurum için değerli olan çalışanların kurumda kalmasını sağlar (Hwang ve Chang 2009, Suhonen ve ark. 2011). Hemşirelerin ve diğer meslek mensuplarının çalışma ortamını etik yönden nasıl algıladıkları onların, etik sorunlar ortaya çıktığında üstlendikleri rolleri, etik konulardaki tutumlarını ve onların etik karar vermelerini etkiler (Olson 1998, Goldman ve Tabak 2010). Etik iklim; çalışanların moralini yükseltir (Suhonen ve ark. 2011), stresle başetmesi için bir araçtır, sosyal destek ve amaçların paylaşılmasını sağlar, motivasyonu ve dolayısıyla performansı artırır (Caricati ve ark. 2014), akademik performansı (Luo et al 2007), iş doyumunu (Martin ve Cullen 2006, Ulrich ve ark. 2007, Elçi ve Alpkın 2009), yaratma performansını (Hwang ve Chang 2009, Suhonen ve ark. 2011) ve işbirliğini (Schulte 2003) artırır, işten ayrılma niyetini azaltır (Hart 2005, Ulrich ve ark. 2007). Yapılan çalışmalarda etik iklimin hemşirelerde ahlaki sıkıntıyı, iş memnuniyetini, işe giriş çıkış oranlarını (Hwang ve Park 2013) kuruma bağlılığı, üretkenliği, performansı, güvenli davranışı, delici kesici alet yaralanmasını, hata yapmak üzere olmayı, iş tutumunu, motivasyonu (Frag et al. 2009), iş stresini ve hasta memnuniyetini (Kramer ve Schmalenberg 2008) etkilediği bulunmuştur.

### **Etik iklimi etkileyen etmenler**

Bireysel ve kurumsal özellikler etik iklimi etkiler. Örneğin, hemşirelerin yaşı, çalıştıkları bakım birimi, çalıştıkları hastanenin öğretim hastanesi olup olmaması ve hastanenin bulunduğu coğrafi bölge hemşirelerin etik iklimi algılayışlarını etkiler (Hwang ve Park 2013). Toplam 664 hemşire ve 4045 hasta ile 34 hastanede yapılan bir çalışmada, hemşirelerin iş çevresi ile ilgili değerlendirmelerinin hemşirelerin iş memnuniyetini, hasta memnuniyetinde, hasta ve hemşirelerde istenmeyen olayların gelişmesinde en önemli etmenler olduğu saptanmıştır (Tervo-Heikkinen ve ark. 2008).

Diğer bir çalışmada (n=475) farklı yaş grubundaki hemşirelerin kurum iklimini algılamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu, 1965–80 yıllar arasında doğanların kurum iklimine yönelik sıcaklık, aidiyet ve yönetsel desteği daha az olumlu olarak algıladıkları saptanmıştır (Farak ve ark. 2009).

### **Hemşirelerin Çalışma Ortamı**

Günümüzde hemşireler özellikle acil hastaların bakımını üstlenen bir meslek grubudur, onların niteliği ve işlevi tıbbi hizmetleri etkiler. Hemşireler farklı vardiyalarda çalışırlar, muazzam bir iş yükleri vardır, gece vardiyasında çalışmaya uyum sağlamak zorundadırlar, “yaşamın” ve “ölüm kalımın” baskısını omuzlarında taşırlar (Huang ve ark. 2012) ve günümüzde birçok ülke hemşire sayısı azlığı yaşamaktadır (Schluter ve ark. 2008). Birleşik Devletlerde toplam 100 kurumda çalışan 656 hemşire ile yapılan bir çalışmada, kurumun etik ikliminin işten ayrılma niyetinin ana belirleyicilerinden biri olduğu saptanmıştır (Filipova 2011). Hemşirelerin çalışma ortamı, “profesyonel hemşirelik uygulamasını kolaylaştıran veya sınırlayan ve hemşireler tarafından algılanan, işin özelliklerini, özerkliğini, standartlarını değerleri ile karşılaştıran bir dizi somut ya da soyut psikolojik özelliktir (Sleutel 2000, Corley ve ark. 2005) ve çalıştıkları kurumun kültürü ve iklimi tarafından büyük ölçüde etkilenmektedir (Hart 2005). Çalışanlar, kurum iklimi veya kurum kültürü tarafından beslenen ortak algıları geliştirir ve korurlar. Bu nedenle, işe yeni başlayan hemşirelerin hastane uygulamalarını değiştirme olasılığı, hastanenin onların algılarını değiştirme olasılığından daha düşüktür (Sleutel 2000). Çalışan hemşirelerin iş çevresinin niteliği ile güvenli hasta bakımı arasında pozitif yönde bir ilişkili vardır (Kramer ve Schmalenberg 2008). Amerikan Hemşireler Birliği tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %75’inin güvenli olmayan çalışma koşullarının hasta bakımını vermeyi engellediğini belirtmiştir (Lin ve Liang 2007). Çalışma ortamı, hemşirelerin bireysel motivasyonel gereksinimlerini karşılama yeteneğini ya teşvik eder, dolayısıyla hemşirenin iş doyumunu artırır, merhamet memnuniyeti’ni sağlar, ya da azaltır ve strese, tükenmişlik duygusuna ve şevkat yorgunluğuna yol açar (Burtson ve Stichler 2010).

### **Hemşirelerin Çalışma Ortamı İle İlgili Sorunlar**

Sağlık bakım kuruluşları genellikle profesyonel hemşirelik uygulamasını desteklememektedir (Corley ve ark. 2005). Politik ve yönetim otoriteleri, özellikle sağlık bakım sisteminde hemşirelerin daha az zamanda daha çok iş yapmalarını istemektedir. Yoğun çalışma, stres ve memnuniyetsizlik nedeniyle hemşirelik “stresli bir iş olarak” nitelendirilmektedir. Çalışan hemşire sayısındaki hızlı değişim, üretkenliğini ve etkililiğini olumsuz yönde etkilemiştir (Begat 2005). Hemşirelerin hastaların fiziksel ve duygusal gereksinimlerine duyarlı olma ve bakım yapma yükümlülüğü olduğundan, etik duyarlılık ve sorumluluk, kendi ahlaki değerlerine göre bakım veren hemşireler için büyük önem taşımaktadır (Schluter ve ark. 2008). Çalışma ortamındaki kötü bir etik iklimin artan etik duyarlılıkla birleşmesi “bir bireyin moral bir karar verirken bu kararın gerektirdiği ahlaki davranışa uyamadığı zaman deneyimlediği psikolojik dengesizlik ve olumsuz duyguların ifade etmesi” olarak tanımlanan ahlaki sıkıntıya neden olabilir (Corley ve ark. 2005, Schluter ve ark. 2008). Ahlaki sıkıntı,

ahlaken uygun olan bir eylemin bilincinde olmaya rağmen kurumsal veya diğer engeller nedeniyle bunu gerçekleştirememenin bir sonucu olarak, acı verici bir duygu ve bununla ilişkili duygusal ve zihinsel ızdıraptır. Başlangıçtaki ahlaki sıkıntı, etik yönden duyarlı olan bir hemşire, kötü bir etik iklimin olduğu bir çalışma ortamında etik bir durumla karşılaştığında deneyimlediği anksiyete ve suçluluk ile karakterize bir duygudur. Kararı seçme konusundaki zihinsel karmaşa veya klinisyenlerin birlikte hareket edememesi nedeniyle bu duyguları eyleme dökmedeki başarısızlık sıklıkla hemşirelerde tepkisel ahlaki sıkıntıya neden olur. Dolayısıyla ahlaki sıkıntı, bir durumun ahlaki karmaşıklığı bir çözümle sonuçlanmadığı, dolayısıyla hemşireye zarar verme potansiyeline sahip olduğu zaman ifade edilen bir duygudur (Schluter et al.2008). Yapılan bir çalışmada hemşirelerin orta düzeyde ahlaki sıkıntı yoğunluğu deneyimledikleri ve ahlaki sıkıntı yoğunluğu ve sıklığının etik iklim algılamalarıyla ters orantılı olduğu saptanmıştır (Pauly et al. 2009).

Son yıllarda tüm dünyada sağlık bakım sistemlerindeki yeniden yapılandırma, hastanede yatan hasta kapasitesinde azalma, hasta haklarındaki farkındalıkta artma, sağlık bakım sisteminde üretkenliği artırıcı reformlar, tedavi edici teknolojilerde ve farmakolojik girişimlerdeki hızlı ilerlemeler, hemşirelik bakımının yürütülmesini giderek daha karmaşık hale getirmiş, hemşirelerin deneyimlediği ahlaki sıkıntılarını ve etik ikilemlerin artmasına yol açmıştır (Schluter ve ark. 2008, Suhonen ve ark. 2011) Bunun yanısıra günümüzde bakım ortamındaki hızlı işleyiş hemşirelerin etik sorunları zamanında tespit etmede yetersiz kalmasına neden olmuştur (Schluter et al. 2008). Tüm bu nedenlerden dolayı sağlık bakımında etik sorunların sayısı ve karmaşıklığı artmaktadır ve muhtemelen gelecekte de artmaya devam edecektir (Olson 1998, Hwang ve Park 2013).

### **Etik ilişkili stres**

Eğitimi sırasında hemşireler etik uygulamasının, hastanın savunuculuğunu yapmanın önemini öğrenirler (Begat 2005). Hemşireler hasta bakımını yürütürken ciddi etik sorunlarla karşılaşır (Ulrich ve ark. 2007). Uygulama alanındaki bu etik sorunlar, sağlık bakım mensuplarında etik-ilişkili strese yol açabilir (Ulrich ve ark. 2007, Corley ve ark. 2005). Etik ilişkili stres mesleki bir strestir, yani ahlaki olarak doğru eylemin ne olduğunu bilme fakat bu doğru eylemi gerçekleştirememedir. Kurum etik-ilişkili stresi tetikler. Etik ilişkili stres; hayal kırıklığına, kişilerarası çatışmaya, işten memnuniyetsizliğe, fiziksel hastalığa ve meslekten ayrılmaya neden olabilir. Etik ilişkili stresi çözmek için etik iklimi geliştirmek gerekebilir (Ulrich ve ark. 2007).

### **Etik kurum iklimini oluşturma**

Etik bir çalışma ortamı, hastalarla ilgili etik sorunların ele alınarak çözülmesini sağlar, aynı zamanda kurumun çalışanlara nasıl davrandığını, kurumsal hedefleri nasıl belirlendiğini ve çatışmayı nasıl yönettiğini de yansıtır. Profesyonel hemşirelik uygulamasını destekleyen bir kurum, etik bir iş çevresini sağlar (Corley ve ark. 2005). Kurumda etik bir iklimin oluşturulabilmesi için liderin etik davranışlar sergilemesi ve örgüt üyelerine etik açıdan iyi bir örnek olması gereklidir (Acar ve Kaya 2012, Erdem 2015). Etik liderler, astlarını destekleyici, adil ve ilkelidir, güvenilir, çalışanlarını



dinler, çalışanlarının etik ilkelere uyup uymadığını kontrol eder, özel hayatında etik ilkelere uygun davranır, çalışanların çıkarlarını düşünür, kararlarında adildir ve etik ilkelere uygun ve doğru işin nasıl yapıldığı konusunda çalışanlarına örnek olur (Demirdağ ve Ekmekçioğlu 2015). Yöneticinin, iletişim süreci içerisindeki etik ilişki biçimi, kurum ortamının güçlü birleştiricisi olarak değer görür (Uğurlu 2012). Etik liderliği tanımlayan altı temel özellik; ahlak ve dürüstlük, etik farkındalık, insan/toplum odaklılık, motivasyon, cesaretlendirme ve güçlendirme ile etik hesap verilebilirliktir (Demirdağ ve Ekmekçioğlu 2015). Farklı yaş grubundaki hemşirelerin kendi yöneticilerinin liderlik tarzını algılamalarını belirlemek amacıyla 475 hemşire ile yapılan bir çalışmada, farklı yaş grubundaki (1946-1964 ile 1965-1980 yıllarında doğan) hemşirelerin, kendi yöneticilerinin liderlik tarzını algılamalarının değişmediği, ancak 1965-1980 yılları arasında doğan hemşirelerin kurum iklimine yönelik sıcaklık, aidiyet ve yönetsel desteği daha az olumlu algıladıkları saptanmıştır (Frag ve ark. 2009).

Hemşire yöneticilerin hem hastalara de hemşirelere karşı etik sorumluluğu vardır. Hemşire yöneticiler, onların sağlığını koruma ve kaliteli sağlık bakımı sunma ilkesine dayalı olarak hastaları, aileleri ve hemşireleri koruma görevi vardır. Yönetici hemşireler, hastaların hakları ile çalışanların haklarını nasıl dengeleyecekleri konusunda etik ikilem yaşayabilirler. Bu etik ikilemler çalışmak isteyen, buna gereksinimi olan, fakat potansiyel olarak kendi sağlığından veya hastaların sağlığından ödün verebilecek olan hemşireler ya da yaşça büyük bir hemşirenin artık iyi bakım yapamaması nedeniyle ortaya çıkabilir. İlaç kullanan veya hastalığı olan hemşirelerdeki davranışsal sorunlar, hasta güvenliği için de bir tehdit oluşturabilir veya yetersiz mesleki bilgi ve beceri nedeniyle bir hemşirenin performansı tatmin edici olmayabilir (Toren ve Wagner 2010). Özellikle sağlık kurumlarında olmak üzere tüm kurumlarda etik kodlar oluşturulmalı, çalışanların etik değerleri içselleştirmeleri sağlanmalı, onların sık sık yüz yüze iletişim kurabilecekleri ortam yaratılmalıdır (Ray 2006). Tayvan'da patent sahibi olan 100 kurumda yapılan çalışmada, iletişim ve yetkilendirme ile kurumun etik iklimi arasında ilişki olduğu bulunmuştur (Parboteeah ve ark. 2010). Kurumlar açısından etik dışı, yasalara aykırı olan eylemler ile kurumlara zarar verecek davranışları ortaya çıkaran ve çeşitli konularda da düzeltici önlemler alınmasına olanak sağlayan mekanizmalardan biri, olumsuz durumları ifşa etme mekanizmasıdır (Ray 2006, Demirtaş 2014). Çalışma ortamında olumsuz durumları ifşa etme niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır (Demirtaş 2014). Bartels'e göre bir kurumda çalışanların ahlâkî duyarlılığını ve tepkilerini geliştirmek için, etik ikliminin eğitim yoluyla, ahlâk kodlarıyla, ödül sistemleriyle vb. yollarla değiştirilmesine odaklanılmalıdır (Akbaş 2010).

## SONUÇ

Etik duyarlılık ve sorumluluk hemşireler için önemlidir. Etik açıdan hassas bir sağlık kurumunda çalışan hemşireler daha nitelikli bir hasta bakımını yürüteceklerdir. Kurumda etik bir iklimin oluşturulabilmesi için lider etik davranış sergilemeli ve örgüt üyelerine etik açıdan iyi bir örnek olmalı, hemşirelerin çalışma ortamını iyileştirmeye

yönelik düzenlemeler yapılmalı, hemşirelere çalıştığı kurumlarda hemşirelik uygulamalarının etik yönünü vurgulayan sürekli hizmet-içi eğitim programları yürütülmeli, etik ikileme ile ilgili hemşirelere yönelik etik rehber oluşturulmalıdır ve hemşire istihdamını sağlayacak olan kaynaklarda bir artış sağlanarak, hemşirelerin karşılaştığı ahlaki sıkıntı hafifletilmelidir.

### KAYNAKLAR

- Acar G, Kaya M. Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi 2012; 14 (1): 95-102.
- Akbulut Y, Kutlu G. Örgüt İkliminin Belirlenmesi: Kamu Hastanesi Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2016; 19(3): 255-70.
- Akbaş TT. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. KMÜ Sosyal ve EkonomiK Araştırmalar Dergisi 2010; 12(19): 121-137.
- Akkoç İ. Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 2012; 4(3): 45-60.
- Baykal Ü, Altuntaş S, Öztürk H ve ark. Hemşirelik Eğitimi Veren Kurumlarda Etik Çalışma İklimi. I.Ü.F.N. hem. derg 2012; 20(1): 26-34.
- Begat I, Ellefsen B, Severinsson E. Nurses' Satisfaction With Their Work Environment And The Outcomes Of Clinical Nursing Supervision On Nurses' Experiences of Well-being – a Norwegian Study. Journal of Nursing Management 2005; 13: 221–30.
- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A & et al. Nurses' Perception Of Ethical Climate And Job Satisfaction. J med ethics hist med 2012; 5(6):1-6. Published online 2012 Oct 8. [https:// www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3714120/](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3714120/)
- Burtson PL& Stichler JF. Nursing Work Environment And Nurse Caring: Relationship Among Motivational Factors. Journal of Advanced Nursing 2010, 66(8), 1819–31.
- Casida J, Pinto-Zipp G. Leadership – Organizational Culture Relationship in Nursing Units of Acute Care Hospitals. Nurs Econom 2008; 26: 7-15.
- Caricati L, La Sala R, Marletta G & et al. Work Climate, Work Values And Professional Commitment As Predictors Of Job Satisfaction İn Nurses. Journal of Nursing Management 2014; 22: 984–94.
- Corley MC, Minick P, Elswick RK & et al. Nurse Moral Distress and Ethical Work Environment. Nursing ethics 2005; 12(4): 381-90.
- Cullen JB, Parboteeah K P, Victor B. The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, Journal of Business Ethics 2003; 46(2):127–41.
- Demirdağ GE, Ekmekçioglu EB. Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2015; 17(1): 197-216.
- Demirtaş Ö. İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. İstanbul üniversitesi işletme fakültesi dergisi 2014; 43(1): 136-56.
- Elçi M, Alpkan L. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, Journal of business ethics 2009; 84 (3): 297–311.

- Erdem AR. Eğitim Yönetimi Etiği Ve Eğitim Yönetiminde Etik Liderliğin Kritiği. Akademik sosyal araştırmalar dergisi 2015; 3(10): 1-15.
- Farag AA, Tullai-McGuinness S. and Anthony MK. Nurses' Perception Of Their Manager's Leadership Style And Unit Climate: Are There Generational Differences?. Journal of nursing management 2009; 17: 26-34.
- Filipova AA. Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, and Intent-to-Leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. Journal of applied gerontology 2011; 30(1): 44-66.
- Gershon RRM, Stoen PW, Zeltser M & et al. Organizational Climate and Nurse Health Outcomes in the United States: A Systematic Review. Industrial health 2007; 45: 622-36.
- Goldman A & Tabak N. Perception of Ethical Climate And Its Relationship To Nurses' Demographic Characteristics and Job Satisfaction. Nursing Ethics 2010; 17(2): 233-246.
- Gök S. İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki Ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2008; 5(1): 1-19. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
- Gül H, Gökçe H. Örgütsel Etik ve Bileşenleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2008; 13(1): 377-89.
- Gün İ, Söyük S. Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Sağlık Yönetimi. ACU sağlık bil derg 2017; 1(1): 40-8.
- Hart SE. Hospital Ethical Climates and Registered Nurses' Turnover Intentions. Journal of Nursing Scholarship 2005; 37(2): 173-77.
- Hofmann DA, Mark B. An Investigation Of The Relationship Between Safety Climate And Medication Errors As Well As Other Nurse And Patient Outcomes. Personnel psychology 2006; 59(4): 847-69.
- Hwang J.-I. & Park H.-A. Nurses' Perception Of Ethical Climate, Medical Error Experience And Intent-to-Leave. Nursing Ethics 2014; 21(1): 28-42.
- Hwang J.-I. & Chang H. Work Climate Perception And Turnover İntention Among Korean Hospital staff. International Nursing review 2009; 56: 73-80.
- Huang CC. You CS. Tsai MT. A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship, Behaviors. Nursing ethics 2012; 19(4): 513-529.
- Karagözöglü Ş, Özden D, Yıldırım G. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastane Etik İklim Algısı. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 2014; 16(1): 34-45.
- Karacioğlu F. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2001; 5(1-2): 265-283.
- Kramer M, Schmalenberg C. Confirmation of a Healthy Work Environment. Crit care nurse 2008; 28(2): 56-63.
- Luo M, Huang W, Najjar L. The Relationship Between Perceptions Of A Chinese High School's Ethical Climate And Students' School Performance. Journal of moral education 2007; 36(1): 93-111.
- Lin L, Liang BA. Addressing the Nursing Work Environment to Promote Patient Safety. Nursing forum 2007; 42(1): 20-30.
- Martin KD, Cullen JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. Journal of business ethics 2006; 69:175-94.

- Olson LL. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. *Journal of nursing schoarship* 1998; 30(4): 345-49.
- Pauly B, Varcoe C, Storch J and Newton L. Registered Nurses' Perceptions of Moral Distress and Ethical Climate. *Nursing Ethics* 2009; 16(5): 561-573.
- Parboteeah KP, ChenHC, Lin Y-T & et al. Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics* 2010, 97:599-611.
- Ray SL. Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics* 2006; 13(4): 438-45.
- Sağır M. Kurum Kültürü Kavramı Ve İşletmelerde Kurum Kültürünün Önemi. *Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi* 2011; 1(1):113-26.
- Schluter J, Winch S, Holzhauser K & et al. Nurses' Moral Sensitivity And Hospital Ethical Climate: A Literature Review. *Nursing Ethics* 2008; 15(3): 304-21.
- Sleutel MR. Climate, Culture, Context, or Work Environment?: Organizational Factors That Influence Nursing Practice. *JONA: The Journal of Nursing Administration* 2000; 30(2): 53-8.
- Stolt M, Virtanen H, Leino-Kilpi H. Organizational Ethics: A literature Review. *Nursing ethics* 2011; 18(3): 285-303.
- Sökmen A, Ekmekçioğlu EB. Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma. *İşletme araştırmaları dergisi* 2013; 5(4): 87-104.
- Suhonen R, Stolt M, Virtanen H & et al. Organizational ethics: A Literature Review. *Nursing Ethics* 2011; 18(3): 285-303.
- Şahin B, Dündar T. Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi sbf dergisi* 2011; 66(1):129-59.
- Tervo-Heikkinen T, Partanen P, Aalto P & et al. Nurses' Work Environment And Nursing outcomes: A survey study among Finnish University Hospital Registered Nurses. *International Journal of nursing practice* 2008; 14: 357-65
- Tiyek R, Peker K. Örgütsel Etik Davranışlar. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2015; 6(1): 113-136.
- Toren O, Wagner N. Applying an Ethical Decision-Making Tool To A Nurse Management Dilemma. *Nursing Ethics* 2010; 17(3): 393-402.
- Uğurlu CT. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetici Etik Liderlik Davranışına İlişkin Algıları. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 2012; 36 (2): 203-213.
- Ulrich C, O'Donnell P, Taylor C & et al. Ethical Climate, Ethics Stress, And The Job Satisfaction Of Nurses And Social Workers In The United States, *Social science & medicine* 2007; 65: 1708-19.
- Üste RB. Üniversite Rektörlük Seçimine Alternatif Yaklaşım Ve Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Ege Akademik Bakış* 2003; 1(3): 39-46.
- Yumuşak S. İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2007; 5(1): 101-112.