



## Hemşirelikte Etik İklim Algısı Ethical Climate Perception in Nursing

Melek Karatuzla<sup>1</sup>, Tuğba Uluocak Köse<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye.

<sup>2</sup>İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

### Özet

Etik iklim hem etik karar vermeyi hem de etik ikileme cevabı olarak sunulan davranış etkilere. Sağlık hizmetlerinde özellikle en büyük profesyonel grup olarak hemşirelerin günlük çalışmalarında çeşitli etik meselelerle karşılaşma, uygulama ve farkındalık gereksinimi etik iklim çalışmalarına artan bir ilgi oluşturmuş ve geçtiğimiz yirmi yılda etik iklim kavramı ile ilişkili çalışmalar artmıştır. Bu derleme; hemşire ve yönetici hemşirelere, çalışma ortamlarında olumlu etik iklim algısının oluşturulması/sürdürülmesinde rehberlik edebilecek ana noktalara ve yönetim aracı olarak kullanılmasının önemine vurgu yapmak amacıyla yapılmıştır.

Etik iklimin hemşirelik ve hemşirelik yönetimi ile ilgili olan 48 ulusal ve uluslararası çalışmaya ulaşılmış ve incelenmiştir. Çalışmalara google scholar, dergipark, hemarge.org.tr, selçuk.edu.tr, trdizin.gov.tr, EBSCOhost, PubMed veri tabanları aracılığıyla ulaşılmıştır.

Etkin ve nitelikli bir sağlık bakım hizmeti sunabilme noktasında hemşirelikte etik çalışma ortamının oluşturulması son derece önemlidir. Hemşirelerin çalışma ortamı yaşam kalitelerinin yükseltilmesi, hemşirelerin etik ve etik duyarlılığa yönelik farkındalıklarının artırılması açısından mezuniyet öncesi-sonrası üst yönetimden başlayarak tüm çalışanlara eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu eğitimlerin sürekliliğinin sağlanmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak sağlık profesyonellerinin büyük bir çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin ve hemşire yöneticilerin olumlu etik iklim algısının kurumlardaki etik atmosferi etkilediği söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Etik İklim, Hemşire, Algı, Hastane.

### Abstract

Ethical climate affects both ethical decision making and behavior presented in response to ethical dilemma. In health care, especially as the largest professional group, the need to meet various ethical issues in the daily work of nurses, the need for implementation and awareness has created an increasing interest in ethical climate studies and increased the studies related to the concept of ethical climate in the last two decades. This compilation; The aim of the study is to emphasize the main points that can guide the nurses and management nurses in creating / maintaining positive ethical climate perception in working environments and the importance of using them as a management tool.

48 national and international studies related to nursing and nursing management of ethical climate have been reached and examined. The studies were accessed through google scholar, dergipark hemarge.org.tr, Selçuk.edu.tr, trdizin.gov.tr, EBSCOhost, PubMed databases.

In order to provide an effective and qualified health care service, it is very important to create an ethical working environment in nursing. It can be stated that it is important to organize training programs for all employees starting from pre-graduation to post-graduation management and to ensure continuity of these trainings in order to improve the quality of life of nurses' working environment, and increase awareness of nurses on ethical and ethical sensitivity. In conclusion, it can be said that the positive ethical climate perception of nurses and nurses managers, which make up the majority of health professionals, affects the ethical atmosphere in institutions.

**Keywords:** Ethical climate, Nurse, Perception, Hospital.

### Giriş

Etik, ilişkilerde toplumsal ve ahlaki değerlerin sahip olması gereken kriterlerin ve bu kriterlere öncülük edecek davranış kurallarının neler olması gerektiğini inceler. İklim ise, çalışanların kurumun nasıl çalıştığına ilişkin ortak algılarıdır ve örgütsel kültürün bir sonucudur (1). Kavram olarak etik iklim ise örgütsel iş ikliminin bir türüdür. Etik iş iklimine, örgütsel davranış çalışmalarıyla beraber sosyoloji ve uygulamalı psikolojide de çokça rastlanmaktadır (2).

Etik iklimi Victor ve Cullen 1980'lerin sonlarında tanıttıkları

etik iklim teorilerinde; 'etik sorunlarla nasıl baş edileceği ve etik olarak doğru davranışın ne olduğu noktasında ortak algılamalar' olarak tanımlar ve etik olarak doğru olan davranışların ve etik sorunların nasıl ele alınması gerektiği konusunda ortak bir paydada sınıflandırır (3). Victor ve Cullen'in çalışması; örgütün sahip olduğu etik çalışma ortamının, etik açıdan donanımlı prosedürler ve örgüte özgü uygulamalar tarafından belirlendiğini göstermiştir (4). Victor ve Cullen etik iklim çalışmalarına öncülük etmişler ve beş faktörden oluşan Etik İklim Ölçeğini (ECQ-1988) geliştirmişlerdir. Bu iklim tipleri Martin ve Cullen'in (2006)

çalışmasında da 5 boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Etik iklimin beş boyutunu; araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar, kanun ve kodlar olarak sınıflamışlardır. Değerlendirilen beş boyutunda, organizasyonların bu değerlere odaklandığını göstermesi açısından, örgütün benimsediği ahlaki değerleri içermesi, örgüt üyelerine örgütün iş süreçlerini etik değerler etrafında sürdürdüğünü göstermesi, karar süreçlerinde yol gösterici olması ve çalışanların performans değerlendirmesinde dikkate alınması şeklinde önemli işlevleri vardır (1, 2, 5). Bununla birlikte Victor ve Cullen'in (1988) yaptıkları düzenleme, diğer yazarların orijinal sınıflandırmasından farklılık gösterse de literatür incelendiğinde yardımseverlik, bağımsızlık, yasalar ve kodlar, araçsallık ve kurallar etik iklim türlerinin alan yazında yoğun bir şekilde öne çıktığı görülmektedir (6). Küreselleşmeyle birlikte, etik problemlerin çoğalması, etik problemlere yeni ve değişik görüşleri de beraberinde getirmektedir. Günümüz örgüt yöneticileri, örgütlerinin çalışma etiği kalitelerini de kontrol etmeye gerek duymaktadır. Bu gereklilik, örgütün sahip olduğu etik iklimin iş görenlerin kurumsal bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatminleri, örgütsel adalet algıları, işi bırakma niyetleri gibi farklı değişkenlerle ilişkili olmasından doğmaktadır (7, 8).

#### **Sağlık Hizmetlerinde Etik İklim**

Hastane gibi sağlık hizmetinden sorumlu organizasyonlar çok yönlü ve karmaşık yapıya sahip birimlerdir. Tüm işletmeler gibi topluma sağlık hizmeti sunan kurumlar da aynı şekilde teknolojinin artışı ve küreselleşmeden etkilenmiştir. Sağlık hizmetlerinde yaşanan değerler dizisi dönüşümünün sonucu olarak hastalık yapıları ve tedavi şekilleri değişmektedir. Bu örgütlerin varlığını devam ettirmesi, toplumun bakım ve tedavi ihtiyaçlarına yönelik kaliteli ve maliyet etkin hizmet sunabilmesi, hasta ve iş gören güvenliğini temin edebilmesi, hizmet sunucuları ve hizmet alıcıların memnuniyet düzeylerini artırabilmesi için hızlı ve çağdaş değişimlerle uyumlu bir yapıda olması gerekir. Bu örgütler aynı zamanda kendi iş alanlarında uzman ve yetkin olan profesyonel çalışanları kuruma yönlendirebilmeli, iş görenini de örgütte tutma yöntemlerini geliştirebilmelidir. Bununla birlikte, sağlık kuruluşları da sundukları mal veya hizmetlerin yanı sıra, müşterilere ve çalışanlarına karşı olan sorumluluklarıyla da değerlendirilmektedir. Sağlık kurumları devamlılığını ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek için hem hastalarla hem de iş görenlerle ortaya çıkabilecek etik ve ahlaki problemleri belirleyebilmeli, bu problemlere yönelik gerekli önlemleri almalı ve gerekli olan etik iklim ortamını oluşturmalıdırlar (9, 10). Sağlık bakım alanında etik iklim, sağlık bakım hizmetlerini iyileştirmek ve etik karar verme bağlamını sağlamak için manipüle edilebilir bir kurumsal değişken olarak algılanır (11). Bu nedenle bu süreçte etik sorunların çözümünü belirleyecek doğru davranışları tanımlayabilme ve devam ettirilmesinde kurumdaki etik iklim gittikçe önem kazanan bir kavram olmaktadır (12-14).

Sağlık sisteminin önemli parçalarından birisi de insan kaynaklarıdır. Sağlık çalışanlarının iş arkadaşları ve hizmet sundukları kişilerle sürekli etkileşim içinde olmaları, çoğu zaman yoğun ortamlarda çalışmaları ve çoğu kez hızlı karar

almak durumunda kalmaları, etik davranışları ve doğal olarak hizmet kalitesini etkileyebilmektedir. Sağlık çalışanları hastaların en hassas döneminde hizmet veriyor oluşu ile birlikte hata payının da sıfır olması gereken bir ortamda etik sorunlarla sık karşılaşabilmektedirler. Sağlık sektörünün kendine has özelliklerinin olmasının yanı sıra, teknolojinin gelişmesi, tıbbi uygulamaların çeşitlenmesi ve karmaşık hale gelmesi, tıbbi bilgilerin artması gibi gelişmeler sağlık çalışanlarının hastalara zarar vermeyecek ve faydalı olacak uygulamaları gerçekleştirmeleri için büyük bir özeni gerekli kılmaktadır (15).

#### **Hemşirelikte Etik İklim**

Sağlık hizmetlerinde özellikle en büyük profesyonel grup olarak hemşirelerin günlük çalışmalarında çeşitli etik meselelerle karşılaşma, uygulama ve farkındalık gereksinimi etik iklim çalışmalarına artan bir ilgi oluşturmuş ve geçtiğimiz yirmi yılda etik iklim kavramı ile ilişkili çalışmaları artırmıştır. Hemşirelikte etik iklim; kurum içindeki güç, güven ve insan etkileşimleri dâhil etik karar verme ve kurumsal uygulamalarda algılanmasıdır. Etik iklim hem etik karar vermeyi hem de etik ikileme cevap olarak sunulan davranış etkiler. Bu nedenle çalışma ortamının iyileştirilmesi, kaliteli hasta bakımının sağlanması, en etkin uygulamaların belirlenmesi, tıbbi hataların azaltılması ve etik rehberlerin eşlik ettiği hemşirelikte etik bir çalışma ortamı yaratılmalıdır (16). Yapılan çalışmalar incelendiğinde pozitif etik iklimin etkin olduğu çalışma alanlarında iş tatmini, örgütsel bağlılık, bakım kalitesi ve örgüt kalitesi gibi kavramlarla arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (17, 18). Hwang ve Park (2014) ise etik iklimi sağlamanın tıbbi hataları ve hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltabileceğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, etik iklim sağlık kurumları, hemşireler ve yönetici hemşireler için büyük bir öneme sahiptir.

Ancak teknolojik gelişmeler, yoğun rekabet ortamı, ekonomik krizler, örgütlerin yeniden yapılanmaları gibi zorlayıcı çevresel faktörler nedeniyle örgütlerin etik davranması zorlaşmaktadır. Yönetici hemşirelerin hem hasta hem çalışan hemşirelere karşı sağlığını ve haklarını koruma noktasında da etik sorumlulukları olduğu ve bu noktada etik ikilem yaşayabilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Hatta güçlü etik iklimlere sahip olan örgütlerde bile çalışanların tutum ve davranışları geliştirilmesine ihtiyaç duyulabilir. Çalışmalar yöneticilerin örgütlerdeki etik iklimleri değiştirerek etik davranışları teşvik etmelerinin mümkün görüldüğünü, örgütlerin etik iklimini oluşturmada ve çalışanların davranış ve tutumlarını değiştirmede en iyi örneğin yöneticinin kendisi olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlar, yöneticilerinin etik kuralların gereklerini ne kadar yerine getirdiklerini görme ihtiyacı duyabilirler. Yöneticiler, örgütlerde ortak değerlerin ve inançların paylaşılmasını sağlayarak, etik değerlere bağlı insan kaynakları istihdam ederek, çalışanların performans değerlendirmesinde ve kariyer planlamasında etik değerlere bağlı kalarak, iletişim yönetimini kullanarak, eğitim ve geliştirme programlarında etik kurallara uyma, dürüstlük ve açıklığın yararlarını vurgulayarak etik iklim algısının artmasını sağlayabilirler (9, 11, 19-21). Arslan ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında hemşirelerin çalışma ortamı, yaşam kalitesi ile etik duyarlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu

belirlenmiş, hemşireliğin etik açıdan duyarlı ortamlarda uygulanmayı hak eden bir meslek olduğu ifade edilmiştir (22). Bu çerçevede, bu çalışmanın amacı; hemşire ve yönetici hemşirelere, çalışma ortamlarında olumlu etik iklim algısının oluşturulması/sürdürülmesinde rehberlik edebilecek ana noktalara ve yönetim aracı olarak kullanılmasının önemine vurgu yapmak amaçlanmıştır.

Etik iklimin hemşirelik ve hemşirelik yönetimi ile ilgili olan 48 ulusal ve uluslararası çalışmaya ulaşılmış ve incelenmiştir. Etik iklim kavramının en güncel ve vurgu yapılan ana noktalarına ulaşabilmek adına 2004-2019 tarih aralığındaki son 15 yılı içeren çalışmalardan yararlanılmıştır. Çalışmalara google scholar, dergipark hemarge.org.tr, Selçuk.edu.tr, trdizin.gov.tr, EBSCOhost, PubMed veri tabanları aracılığıyla ve Etik İklim, Hemşire, Algı, Hastane anahtar kelimeleri girilerek ulaşılmıştır.

Ulusal literatürde yapılan çalışmalar ve derlemeler incelendiğinde etik iklim algısının bazı kişisel, örgütsel ve yönetsel faktörlerle arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalar yapıldığı görülmüştür (Tablo 1).

**Tablo 1.** Ulusal literatürde etik iklim ile çalışılan faktörler

- Demografik Özellikler (12, 18, 19, 21)
- İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti (6, 30, 34, 35)
- Örgütsel Bağlılık ve Güven (1, 11, 22, 23, 36, 37, 38)
- Yıldırma/Mobbing (30, 31, 32, 34, 36, 39)
- Hasta Bakımı / Güvenliği ve Kalite Sonuçları (9, 11, 12, 16, 17, 18, 40)
- Çalışma Ortamı (8, 9, 20)
- Örgütsel Sessizlik (28)
- Ahlaki Sıkıntı (24, 26, 27)

Karagözoğlu ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin etik iklim algılarının daha düşük olduğu sonucuna erişilmiştir. Bununla birlikte yöneticilere saygı gösterme, güvenli hasta bakımı ve hastanın beklentilerine saygı gösterilmesine yönelik maddelerde diğer maddelere göre daha yüksek düzeyde katılım sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır (12). Yılmaz ve Yıldırım (2019)'ın etik iklim ölçeği kullanılarak bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısının araştırdıkları çalışmada ölçek toplam puan ortalamalarının demografik özelliklerle karşılaştırılmasında, sadece eğitim durumu ve çalıştığı klinik değişkenleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile yardımseverlik/ilkelik iklim alt boyutlarında, pozitif yönde farklılık saptanmıştır (18).

Etik iklim koşullarının etkin olduğu bir organizasyonda iş görenlerin, örgüte karşı duydukları güven düzeyi arasındaki ilişkinin kuvvetli ve pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Bir başka konu olan örgütsel güvenin alt faktörleri olan yöneticiye güven, işletmeye güven ve çalışma arkadaşlarına güven gibi alt faktörlerin de etik iklimle olumlu yönde sıkı ilişkili olduğu saptanmıştır (21-23).

Günümüzde ahlaki sıkıntı, sağlık kurumlarında gündemde olan, bakım ve tedavinin kalitesini, niceliğini ve maliyetini etkileyen ve sağlık bakım sunucularının sık sık karşılaştığı bir sorundur. Kurumsal faktörlerin içerisinde ekip üyeleri arasında profesyonellerin etik sorunlara yönelik değişik bakış açıları, etik duyarlılıkta artma, yönetsel destek eksikliği, kurum ve sağlık politikaları arasındaki farklılıklar ve negatif etik iklim algısı gibi faktörlerin ahlaki sıkıntıya sebep olabildiği görülmektedir (24-27).

Örgütsel sessizliğin çalışanların iş performansını etkilediği, bu etkinin bazı değişkenler rolüyle de çıktı değişkenlere yansıtıldığı düşünülmüştür. Bu bağlamda ulaşılan bulgulardan örgütsel sessizliğin üç boyutundan biri olan korumacı sessizliğin iş performansına etkisinde etik iklimin kısmen aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (28).

Gönüllülüğün gerekli olduğu sağlık sektöründe iş tatmini önem arz etmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda iş tatmini azalan çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri arttığı, etik iklim algılarının ise azaldığı görülmüştür (29, 30).

Şahin ve Dündar'ın (2011) çalışmasında yıldırma ile etik iklim arasındaki bağlantı irdelendiğinde olumsuz bir ilişkinin olduğu ve etik iklim ölçeğinin yıldırma davranışıyla karşılaşan ve karşılaşmayan iki grubu ayırt etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Erdirençelebi ve Filizöz'ün (2016) çalışmasında ise etik iklim algısının kurumlarda çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğidir. Böylelikle iş görenin etik iklim algısı çoğaldıkça istihdam edildiği işletmeden ayrılma isteği azalacaktır. İş görenlerin psikolojik şiddet algısının (mobbing) işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği yönünde ulaşılan sonuçlar, kurumlarda çalışanlara uygulanan mobbingin işi bırakma niyetini de olumlu etkilediği yönündedir. Psikolojik şiddet algısının (mobbing) etik iklim algısını olumsuz etkilediği ve çalışanların mobbinge maruz kaldıkça etik iklim algısının olumsuzlaştığı ifade edilmiştir (30-32).

Yapılan bu çalışmaların sonucunda; hemşire yöneticiler ve araştırmacılar ile işbirliği konularına vurgu yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur (Tablo 2).

Uluslararası literatürde incelenen çalışmaların hemşirelerin etik iklim bakış açısı ile yaklaşmış ve etik iklimi pozitif duruma getirme noktasında hangi faktörlerin etkili olduğu üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmüştür (Tablo 3).

Çalışma sonuçlarına göre genel olarak hemşirelerin etik iklim algısının pozitif olduğunu; kamu ve özel hastane arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (16, 42, 43, 49). Çalışmalar araştırmanın amacına ulaşabilmek adına etik iklimin organizasyonel, çalışan ve hasta yararlı sonuçları ile ilişkilendirilmiştir. Güçlendirilmiş hemşire niteliklerinin etik iklim yaratmada daha etkin olabildiği, olumlu etik iklim algısının olduğu örgütlerde örgütsel bağlılık/iş tatmininin olumlu yönde olduğu ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu (47), hasta bakım sonuçlarının istendik düzeye gelmesine katkı sağlayarak kalite değerlendirmelerinin maliyet etkin olmasını sağlama ile tıbbi hataların oluşmamasında olumlu sonuçlar yaratabileceği ifade edilmiştir (3, 16, 45, 46). Olumlu etik davranışların olduğu örgütlerde hemşirelerin iş birliği, takım çalışması ve etkin liderlik

**Tablo 2.** Ulusal literatürün çıkarımları

Hemşire yöneticiler için öneriler	Araştırmacılar için tavsiyeler
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yöneticilerin üyelerinin iş tatminini artırıcı şekilde davranışlar sergilemesi, ahlaki sıkıntı konusunda hassas olmaları ve önlemeye dair stratejiler ve iş görenlerle beraber işletme politikalarının geliştirilmesi (27, 29)</li> <li>• Enformel iletişimin olumlu yönde kullanıldığı çalışma ortamı yaratılmasına olanak sağlanması (23, 40)</li> <li>• Örgütte güçlü bir etik iklim sağlamak için üst yönetimden başlayarak ekip ruhuna dayalı bir kurum kültürü, sorumluluk bilincine sahip insan kaynakları yönetimi, etik açıdan açık bir iletişim gerekliliği (20)</li> <li>• Hemşirelerin çalışma ortamı yaşam kalitelerinin yükseltilmesi, hemşirelerin etik ve etik duyarlılığa yönelik farkındalıklarının artırılması açısından mezuniyet öncesi-sonrası eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması (21)</li> <li>• Etik davranışa uygun olmayan psikolojik şiddet algısı (mobbing) ile etik iklim bağlantısının açıklığa kavuşturulması, bu davranışların azaltılması ve örgütün etik iklimine dair olumlu algı oluşturulmaya çalışılması (30-32)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etik ilkelere uygun yapılan tüm kalite çalışmaları ve uygulamaları, bir yaşam felsefesi olarak görüldüğü ve yönetim aracı olarak uygulandığı sürece hastalara, çalışanlara ve kuruma daha fazla katkı sağlayacağına farkında olunarak çalışmaların planlanması ve daha geniş örneklem gruplarında yapılması (10)</li> <li>• Daha sonraki araştırmalarda etik iklimin egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik temelli iklim türleri ve parametrelerle farklı kapsamları çerçevesinde de ele alınarak konuya yeni bakış açıları kazandırılmaya çalışılması (12, 40)</li> </ul>

**Tablo 3.** Uluslararası literatürde etik iklim ile çalışılan faktörler

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografik Özellikler (41, 42, 44)</li> <li>• İş Tatmini (47, 49)</li> <li>• Ayrılma Niyeti (16, 47, 49)</li> <li>• Örgütsel Bağlılık (3, 43, 44)</li> <li>• Etik Davranışlar (45, 48)</li> <li>• Güçlendirilmiş Hemşire Nitelikleri ve Yeni Liderlik Modelleri (3, 5, 33, 48)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tıbbi Hatalar (16)</li> <li>• İş Yükü (25)</li> <li>• Hasta Bakımı (16, 46)</li> <li>• Kalite Sonuçları (3, 46)</li> <li>• Ahlaki Sıkıntı / Duyarlılık (25, 26, 43, 50)</li> </ul>
--	---

**Tablo 4.** Uluslararası literatürün çıkarımları

Hemşire yöneticiler için öneriler	Araştırmacılar için tavsiyeler
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etik iklimin yaratılmasında ve korunmasında kilit rol oynadıklarını fark etmek, etik iklimi yönetmek, değiştirmek ve iyileştirmek için mekanizmaları belirleme ve uygulama yeteneğine sahip olduklarını fark etmek (13, 45)</li> <li>• Etik liderlikteki katkılarını anlamak (3, 5)</li> <li>• Değer odaklı çalışmanın öncelik verdiği yönetim ortamı yaratmak</li> <li>• Etik çatışmaları önlemek ve etik karar vermede hemşirelere yardımcı olmak için etik desteği ve eğitimi geliştirmek (14, 41, 51)</li> <li>• Etik davranış örnek olarak kendi davranışlarıyla teşvik etmek (3, 5)</li> <li>• Özerkliği teşvik etmek (52)</li> <li>• Hemşirelerin savunuculuk rolünü kabul etmek (50)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daha büyük örneklem boyutlarına vurgu yapmak (3, 5)</li> <li>• Sağlık hizmeti sağlayıcılarının etik uygulamalarını daha destekleyici kılmak için onları analiz edip yeniden şekillendirmek suretiyle sağlık politikasının ahlaki temelini geliştirilmesi gerekmektedir (50, 52)</li> </ul>

özellikleri gösterebildiği ve bu durumun çalışma ortamında ki ahlaki duyarlılığın artarak ahlaki sıkıntıyı düşürebildiği gösterilmiştir (25, 43, 46, 48). Hasta odaklı yararlarının incelendiği çalışmalarda ise bakım kalitesini olumlu yönde etkileyerek hasta memnuniyet oranlarını arttırabildiği ve olumlu hasta çıktılarına katkı sağlayabildiği ifade edilmiştir (2, 3, 14, 25).

İncelenen uluslararası çalışmalar mevcut çalışmanın diğer hedefi olan yöneticilerin yönetim aracı olarak etik iklimi kullanabileceklerini göstermiş ve konu ile ilgili önerilerde bulunulmuştur (Tablo 4).

## Sonuç

Etik ilkeler ve davranışlar bütününden oluşan etik iklim, iş görenlerden sergilemesi beklenen tavır ve davranışları gösterir. Bu tavır ve davranışların çalışanlardan sergilenme oranı etik iklimin ne kadar benimsendiğini ifade eder. Organizasyon içinde meydana gelen çatışmaları azaltan, iş doyumunu sağlayan etik iklim, ahlaki standartlara uyumlu davranışların arkasında duran, etik değerlere gerekli önem ve önceliği veren kurum kültürünün bir boyutudur. Etik iklim, sağlık hizmeti sunucularında özellikle hemşirelik açısından, etik problemlerin çözümü ve kaliteli hasta bakımı sunulmasını sağlar (3, 18). Hemşirelerin çalışma ortamı yaşam kalitelerinin yükseltilmesi, hemşirelerin etik ve etik duyarlılığa yönelik farkındalıklarının artırılması açısından mezuniyet öncesi-sonrası eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması önerilebilir (21). Yöneticilerin etik iklimi destekleyici davranışlar sergilemesi, üyelerin iyiliğini gözetmesi, yeni ve etik kurallara uygun davranması gerekmektedir. Ayrıca işe yabancılaşmanın azaltılabilmesi için örgüt yöneticilerinin üyelerin iş tatminini artırıcı şekilde davranışlar sergilemesi önemlidir (29). Olumsuz etik iklim gibi faktörlerin ahlaki sıkıntıya sebep olabildiği, hemşirelerin hekimlere kıyasla ahlaki sıkıntı seviyesinin daha yüksek düzeyde olduğu göz önünde bulundurulursa meslek örgütleri ve örgüt yöneticilerinin profesyonellerde yaşanan ahlaki sıkıntıya önem vermeleri ve bu ahlaki sıkıntıları önlemeye ilişkin planlar ve iş görenlerle beraber kurum politikalarının geliştirilmesi önerilebilir (27, 50). Hedeflenen amaç doğrultusunda hemşire ve yönetici hemşirelerin olumlu etik iklim algısı sağlama/sürdürmenin hem kurum hem çalışan, hem de hizmet alıcılar açısından ne kadar önemli olduğu sergilenmiş olmaktadır.

Mesleki değerler ilk ikisi adalet ve güvendir (20). Hemşirelerin çalışma ortamlarında örgüte güven duymalarını sağlamak için öncelikle örgütte güçlü bir etik iklim sağlanmalıdır. Etik iklim, üst yönetimden itibaren etik davranışa bağlılığı ve tüm iş görenler için zorunlu etik eğitimini kapsamalıdır. Yöneticiler tarafından çalışanların etik davranış sergileyebilecekleri ortam sağlanmalıdır. Etik değerleri olan bir örgüt oluşturabilmek için örgütün hedefleri ile bireysel hedeflerin birbiriyle örtüştüğü, ekip ruhuna dayalı bir kurum kültürü, sorumluluk bilincine sahip insan kaynakları yönetimi, etik açıdan açık bir iletişim gerekmektedir (11, 20).

Etik iklimi teşvik çalışmaları ile etik davranışları ve değerleri beslemek, sağlık bakım alanında kaliteli bakımı sağlamak adına önemlidir. Stratejileri desteklemek noktasında yeni liderlik yaklaşımlarının da etkili olabileceği göz önüne alınması yararlı olabilir. Öneriler doğrultusunda yöneticilere geliştirilecek stratejiler ve müdahaleler ile etik iklimi geliştirmek, sürdürmek ve olumlu etik iklimlere devam etmek için, gelecekteki etik iklim araştırmalarının, sağlık politikalarına, sağlık hizmetlerine bakış açısını değiştirmesi öncelikli olacak şekilde planlama yapmaları önerilebilir. Sağlık ve hemşirelik alanında metodolojik olarak etik iklimleri ölçmek için yeni araçların geliştirilmesine katkıda bulunabilecek, etik iklimi oluşturma ve bu faktörlerin birbirleriyle olan ilişkisinin genelleştirilebilirliğini kuvvetle etkileyen konulara daha fazla dikkat sarf edilmesi, sebep-sonuç tahmini, ihtiyaç duyulan alanlarda hedeflenen kalkınma projeleri için önemli olabilir.

Bu çalışma poster olarak Türk Hemşireler Derneği İstanbul Şubesi, "Sağlıklı Toplum, Nitelikli Hemşirelik" temalı Hemşirelik Haftası Sempozyumu'nda 04.05.2019 tarihinde sergilenmiştir.

### Kaynaklar

1. Tarakçıoğlu S, Çubukçu K. Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2010;2(4):57-78.
2. Martin, KD, Cullen, JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics* 2006;69: 175-94.
3. Koskenvuori J, Numminen O, Suhonen R. Ethical Climate in Nursing Environment: A Scoping Review. *Nursing ethics* 2019;26(2):327-45.
4. Victor B, Cullen JB. The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Adm Sci Q*; 1988;33: 101-25.
5. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, et al. Ethical Climate And Nurse Competence Newly Graduated Nurses' perceptions. *Nurs Ethics* 2015; 22: 845-59.
6. Tuna M, Yeşiltaş M. Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 2014;25(1):105-17.
7. Akbaş TT. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Denizli KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010;12 (19): 121-37.
8. Demirdağ G, 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.
9. Aydan S, Kaya S. Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2018;21(2): 199-216.
10. Güngören M, Orhan F, Kurutkan N. Mikro Rekabetçilikte Yeni Yaklaşımlar Hastanelerde Oluşan Etik İklimin Kalite ve Akreditasyon Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 2013;18 (1): 221-41.
11. Khorshid L. Hemşirelikte Etik Çalışma Ortamı. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2017;33(3):126-37.
12. Karagözoğlu Ş, Özden D, Yıldırım G. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastane Etik İklim Algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 2014;16(1): 34-45.
13. Olson L. Ethical Climate in Healthcare Organizations. *Int Nurs Rev* 1995; 42: 85-90.
14. Sökmen A, Mete ES. Bezdininin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 2015; 17(3):271-95.
15. Gül H. Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi* 2006; 10 (9): 65-79.
16. Hwang JI and Park H A. Nurses' Perception of Ethical Climate, Medical Error Experience and Intent-To-Leave. *Nursing Ethics* 2014; 21 (1): 28-42.
17. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A and Amiresmaili M. Nurses' Perception of Ethical Climate and Job Satisfaction. *Journal of Medical Ethics History of Medicine* 2012;5 (6): 1-6.
18. Yılmaz AT, Yıldırım A. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2019;18(69):162-76. ([www.esosder.org](http://www.esosder.org) Electronic Journal of Social Sciences ISSN:1304-0278).
19. Bahcecik N, Öztürk N. The Hospital Ethical Climate Survey in Turkey. *JONAS Health Law Ethics Regul* 2003;5: 94-9.
20. Tiryaki HŞ, Bahcecik AN. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2014:1-15.
21. Özel AF. Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Örgütsel Güven ve Bireysel Performansa Etkisi. *Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Edirne. 2017.*
22. Arslan Ş, Taylan S, Gözüyeşil E. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Yaşam Kaliteleri ve Etik Duyarlılıkları, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2017; 2(2): 21-6.
23. Erdoğan M, Kırılmaz H, Arslanoğlu A. Enformel İletişimin Etik İklim Algısı Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi* 2018; 5(2):109-15.
24. Atabay G, Cangarlı BG and Penbek S. Impact Of Ethical Climate On Moral Distress Revisited: Multidimensional View. *Nurs Ethics* 2015;22: 103-16.
25. Hamric BL, Blackhall LJ. Nurse-physician perspectives on the care of dying patients in intensive care units: Collaboration, moral distress, and ethical climate. *Crit Care Med* 2007;35: 422-29.
26. Wiegand DL, Funk M. Consequences Of Clinical Situations That Cause Critical Care Nurses To Experience

- Moral Distress. *Nursing Ethics* 2012;19: 479-87.
27. Yıldırım G, Özden D, Karagözoğlu Ş. Ahlaki Sıkıntı: Türkiye 'de Sağlık Alanında Gündeme Gelmeyen Bir Boyut. *Derleme. Cumhuriyet Tıp Dergisi* 2013;35:318-25.
28. Çalışkan A, Pekkan NÜ. Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü, Çukurova Üniversitesi 4. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı 2016;4-8, Adana.
29. Naktiyok S, Yıldırım F. Etik İklimin İş Tatmini Ve İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED)* 2018;6(3): 57-71.
30. Songur C, Özer Ö, Şahin Say D. Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2017;20(4): 445-56.
31. Demirtaş Ö. İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2014;43(1):136-56.
32. Erdirençelebi M, Filizöz B. Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2016;(35): 127-139.
33. Shirey M. Ethical Climate In Nursing Practice: The Leader's Role. *JONAS Healthc Law Ethics Regul* 2005; 7: 59-67.
34. Taner B, Elgün RF. Çalışanların Etik İklim Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2015;24(1):99-114.
35. Yılmaz AT, Yıldırım A. Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ve Etkileyen Faktörler. *The Journal of Academic Social Science* 2018;6(66):108-20.
36. Bağcı Z, Akbaş T T, Etik Liderlik Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi . Ç. E. Şahin ve A. Özsoy Özmen(ed.) *Current Debates in Labour Economics & Industrial Relations*. (S.125-36). İstanbul; Türkiye; Ijopac publication, 2017(Erişim Adresi: <https://books.google.com.tr/books>, Erişim Tarihi: 17.03.2019).
37. Bozkurt Ö, Torun MK. Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi: Devlet Üniversitelerinde Bir Çalışma. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2014;(2)1:82-105.
38. Şahin B, Dündar T. Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2011;66(1):130-5.
39. Bayram Ş, Dündar T. Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2011;133-7.
40. Emül E, Demirel ET. Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Elazığ Örneği 2018;13(7):83-122.
41. Falco-Pegueroles A, Lluch-Canut MT, Martinez-Estalella G, et al. Levels of exposure to ethical conflict in the ICU: correlation between sociodemographic variables and the clinical environment. *Intensive Crit Care Nurs* 2016;33:12-20.
42. Ghorbani AA, Hesamzadeh A, Khademloo M, et al. Public and private hospital nurses' perceptions of the ethical climate in their work settings. *Nurs Midwifery Stud* 2014;3: e12867.
43. Dinc MS, Huric A. The Impacts Of Ethical Climate Types On Nurses' Behaviors In Bosnia And Herzegovina. *Nurs Ethics* 2017;24(8): 922-35.
44. Goldman A, Tabak N. Perception Of Ethical Climate And Its Relationship To Nurses' Demographic Characteristics And Job Satisfaction. *Nurs Ethics* 2010;17: 233-46.
45. Filipova AA. Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, And Intent-To-Leave For Licensed Nurses In Skilled Nursing Facilities. *J Appl Ger* 2011;30: 44-66.
46. Ulrich C, O'Donnell P, Taylor C, et al. Ethical Climate, Ethics Stress, And The Job Satisfaction Of Nurses And Socialworkers In The United States. *Soc Sci Med* 2007;65: 1708-19.
47. Joolae S, Jalili HR, Raffi F, Et Al. The Relationship Between Ethical Climate At Work And Job Satisfaction Among Nurses In Tehran, *Indian J Med Ethics* 2013;10(4): 238-42.
48. Suhonen R, Stolt M, Katajisto J, et al. Review Of Sampling, Sample And Data Collection Procedures In Nursing Research; An Example Of Research On Ethical Climate As Perceived By Nurses. *Scand J Caring Sci* 2015;29: 843-58.
49. Abou Hashish EA. Relationship Between Ethical Work Climate And Nurses' Perception Of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intent. *Nurs Ethics* Aug 2017; 24: 151-66.
50. Russell AC. Moral Distress in Neuroscience Nursing: An Evolutionary Concept Analysis. *J Neurosci Nurs* 2012; 44: 15-24.
51. Bell SE. Ethical Climate in Managed Care Organizations. *Nurs Adm Q* 2003; 27: 133-9.
52. Rathert C, May D, Chung HS. Nurse Moral Distress: A Survey Identifying Predictors And Potential Interventions. *Int J Nurs Stud* 2016; 53: 39-49.