

## **KURUMSAL DEMOKRASİ ALGISININ ETİK DEĞERLERE YATKINLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

### **THE EFFECT OF PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY ON SUSCEPTIBILITY TO ETHICAL VALUES: A RESEARCH ON HEALTH EMPLOYEES**

**Guzel SADYKOVA**

*Kastamonu Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü*  
*(gfsadykova@gmail.com)*  
ORCID: 0000-0002-9996-5835

**Sefa ÇETİN**

*Maltepe Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü*  
*(sefacetin@maltepe.edu.tr)*  
ORCID: 0000-0003-0935-5097

**Serpil ŞAHİN**

*Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*  
*(serpil.sahin6@saglik.gov.tr)*  
ORCID: 0000-0003-4154-9932

**Badenur EFLANLİ**

*Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*  
*(badek fla956@gmail.com)*  
ORCID: 0000-0003-4812-2843

## **ÖZ**

Çalışma kurumsal demokrasi algısının etik değerlere yatkınlık üzerine olan etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Kurumsal demokrasi algısı, kurum içerisinde çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı, yönetimin adil tutumu, kişisel haklara saygı, şeffaflık gibi etkenleri ifade eder. Araştırma kapsamında kurumsal demokrasi algısı, kişisel değerlere saygı, demokratik tutum, demokratik yönetim, demokratik davranış ve otorite algısıyla ölçülmüştür. Etik değerlere yatkınlık, ahlaki kararlar alırken davranışların sonuç ve nihai değerleri açısından anlamlılığını belirleyen kalıpları içerir. Çalışmada etik değerlere yatkınlık sevgi/saygı, adalet/dürüstlük ve işbirliği boyutlarıyla irdelenmiştir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda kişisel değerlere saygı ve otorite algısı boyutlarının etik değerlere yatkınlık üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kurumsal Demokrasi Algısı, Etik Değerlere Yatkınlık, Kişisel Değerlere Saygı, Otorite Algısı, Sağlık Çalışanları

## **ABSTRACT**

The study aims to determine the effect of perception of organizational democracy on susceptibility to ethical values. The perception of organizational democracy refers to factors such as participation of employees within the organization in decisions concerning them, fair attitude of management, respect for personal rights, transparency. The perception of organizational democracy was measured with respect for personal values, democratic attitude, democratic governance, democratic behavior

Gönderim Tarihi: 28.12.2019

Kabul Tarihi: 13.04.2021

and perception of authority. Susceptibility to ethical values includes patterns which determine the significance of behavior in terms of outcome and final values when making moral decisions. Susceptibility to ethical values was examined with love/respect, justice/honesty and cooperation dimensions. As a result of the research on health employees, it was found that respect for personal values and perception of authority had positive and significant effects on susceptibility to ethical values.

**Keywords:** Perception of Organizational Democracy, Susceptibility to Ethical Values, Respect for Personal Values, Perception of Authority, Health Employees.

## 1. Giriş

Çalışanların kurumsal amaçlar doğrultusunda etkin bir biçimde yönlendirilmeleri onların faaliyet ortamlarında hissettikleri pozitif iletişim, değer, şeffaflık, yeterlilik, emniyet algılarıyla ilişkilidir. Bu bağlamda işyerinde oluşturulan profesyonel iklimin kurumsal kararlara dahilîyet ve yönetim (kurumsal demokrasi) ile ahlaki çözümleme (etik değerlere yakınlık) çerçevesinde kurgulanması önemlidir.

İlgili alanyazında kurumsal demokrasi, örgütsel politika (Greenberg, 1986; Bowles ve Gintis, 1993; Butcher ve Clarke, 2002), örgütsel vatandaşlık davranışı (Geçkil ve Tikici, 2016; Tokay ve Eyupoglu, 2018; Wang, 2018), iletişim (Russell, 1997; Stohl ve Cheney, 2001; Holtzhausen, 2002), iş tatmini (Kesen, 2015; Geçkil vd., 2017), liderlik (Gastil, 1994; Clarke, 2011; McKeown ve Carey, 2015), sorumluluk (Ellerman, 2000) vb. bağlamlarda incelenmiştir.

Etik değerlere yakınlık ise ahlaki farkındalık (Reynolds, 2006; VanSandt vd., 2006; Shobana ve Kanakarathinam, 2017), kurumsal sosyal sorumluluk (Donaldson ve Fafaliou, 2003; Harto ve Prastiwı, 2015; Sroka ve Szántó, 2018), örgüt kültürü (Lozano, 1998; Militaru ve Zafir, 2012; DeBode vd., 2013) vb. bağlamlar çerçevesinde irdelenmiştir.

Kurumsal demokrasi ve etik değerlere yakınlık kurumun ve tüm çalışanların istek ve beklentilerinin şeffaflık, karşılıklı saygı, eşitlik, uzmanlık ilkeleri kapsamında performans temelli uyumlaştırılmasını öngörür. Özellikle yüksek profesyonel yeterlilik, evrensel düzeyde insanların iyiliğini gözetme ve duygusal emek yoğunluğuyla ön plana çıkan sağlık sektöründe öncelikli olan yararlılık, kötü davranmama, hastaya zarar vermeme, adalet, yaşama, gizliliğe ve özerkliğe saygı, aydınlatılmış onam ilkelerinin (Bayık, 2000) uygulanabilirlikleri kurumsal destek ve katılımcılıkla mümkün olmakta, gönüllü bilgi paylaşımı, ahlaki bilinçlilik ve dayanışma mantığıyla sürdürülmektedir. Dolayısıyla, çalışmada kurumsal demokrasinin etik değerlere yakınlık üzerindeki etkisi araştırılmış olup, söz konusu olguların özdeşlik potansiyelini kavrama, çalışanların değerlerinin ahlaki belirleyiciliğinin öncüllüğünü ortaya koyma amaçlanmıştır.

## 2. Kurumsal Demokrasi: Tanımı ve İçeriği

Yunanca 'demos' (halk) ve 'kratos' (egemenlik, üstünlük, iktidar) kelimelerinin birleşiminden ortaya çıkan demokrasi kelimesi, "halkın iktidarı (üstünlüğü, egemenliği)" anlamına gelmektedir (Mathebula, 2013; Nwogu, 2015). Demokrasi, bir topluluğun üyelerinin kendilerini etkileyen kararların alınmasına katıldığı yönetim sistemidir (Cohen, 1971; Bosnjak vd., 2008). Bu bağlamda demokrasi aşağıdaki üç temel hususu vurgulamaktadır (Nwogbaga ve Nwankwo, 2014): (1) demokrasi halka liderlerini seçme ve onlara sorumluluk verme hakkını tanır; başka bir ifadeyle,

otorite pozisyonlarına getirilecek olanları belirleme gücü doğrudan veya dolaylı olarak insanlara aittir; (2) demokrasi uygun olan tüm vatandaşların karar alma sürecine aktif olarak katılmasını gerektirir; (3) demokrasi öncelikle vatandaşların refah ve güvenlik ihtiyaçlarına hizmet eder.

Kurumsal demokrasi bir kurumun üyelerinin işyerlerinde idari ve uygulanabilir süreçlere katılımı (Harrison ve Freeman, 2004); yönetilen kişiye karşı sorumluluk, katılımımda eşit haklar, bilgilerin serbest dolaşımı ve yönetilen kişinin temsili (Kerr, 2004; Geçkil, 2017) şeklinde tanımlanmaktadır.

Kurumsal demokrasinin önkoşulları arasında karşılıklı yapıcı eleştirinin gelişebileceği kurum kültürü, değerler bakımından homojenlik, kurumun yenilik ve fikir üretme kapasitesini arttırıcı dinamik ve belirsiz bir ortamda faaliyet göstermesi, çalışanların birbirine güvendiği ve güvenin kurumun liderliğinden kaynaklandığı iç ortam vb. bulunmaktadır (Yazdani, 2010).

Kurumsal demokrasinin katılım (çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi), eleştiri (kurum içerisindeki işlemleri değerlendirme özgürlüğü), şeffaflık (alınan kararların herkes tarafından öğrenilebilmesi ve izlenebilmesi), adalet (kazanımların paylaşılması konusunda algılanan hakkaniyet), eşitlik (sahip olunan haklardan herkesin yararlanmasını sağlama), hesap verebilirlik (alınan karar ve gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin sorgulama yeterliliği), güç paylaşımı (davranışları etkileme ve etkilenme kapasitesi) gibi ilkeleri içerdiği varsayılmaktadır (Geçkil ve Tikici, 2015).

Kurumsal demokrasinin temel karakteristikleri arasında iletişime açıklık; açık yönetim; bireysel seçim ve ifade özgürlüğü; anlamlı iş; cinsiyet ve etnik yapı eşitliği; daha az yönetim; çalışanların kendilerini etkileyen fonksiyonlar üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmaları; geliştirilmiş güven ve daha az korku; şeffaf bilgi akışı; işin tasarımında, gereksinimlerinde ve kalitesinde çalışanın söz hakkı; takım çalışmasına dayalı kurum yapısı ve hiyerarşik olmayan kontrol gösterilmektedir (Hatcher, 2007).

Çalışmada kurumsal demokrasi Tutar ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin temelini oluşturan kişisel değerlere saygı, demokratik tutum, demokratik yönetim, demokratik davranış ve otorite algısıyla ölçülmüş, ilgili faktörler toplam varyansın %73,85'ini açıklamıştır. Kişisel değerlere saygı, çalışanın kurum içerisinde hem bir birey, hem de kurumun bir üyesi olarak değerli görüldüğünü, hak ve özgürlüklerine saygı duyulduğunu ifade etmektedir. Demokratik tutum, kurum içerisinde adalet ve eşitlik ilkelerinin uygulandığı, demokratik katılım ve dayanışmanın teşvik edildiği, yapıcı eleştiri ve çok yönlü sorumluluğun geliştirildiği bir çalışma ortamını öngörmektedir. Demokratik yönetim, yaratıcı düşünmenin, işbirliğinin, inisiyatif geliştirmenin teşvik edildiği, değişime açık, katılımlı bir yönetim anlayışıdır. Demokratik davranış, kurum içi imkânların adaletli bir biçimde paylaşıldığı, eşit gelişme olanaklarının ve karar sürecine etkin katılımın sağlandığı, farklılıkların takdir edildiği bir etkinlik tarzıdır. Otorite algısı, tutucu, itaat ve denetim temelli, kesin yetki sınırına sahip, resmiyete dayalı bir etkileşim anlayışını tanımlamaktadır.

### **3. Etik Değerlere Yatkınlık: Kavramsal Çerçeve**

Yunanca'daki 'ethos/ethikos' kelimesinden türetilmiş olan etik, "töre, gelenek, insan davranışı, ahlak sistemi" anlamlarını barındırmaktadır (Aktaş, 2014; Emmerich, 2016; Baumlin ve Meyer, 2018). Ahlak, bireyin doğruyu ve yanlışı değerlendirme konusundaki tutumunu, ilke ve değerlerini ifade ederken; etik, sosyal topluluğun norm ve değerleri, mesleki davranış kodları, dini ilkeler vb.

gibi bireye dışarıdan aşıl原因an kural, ilke, norm ve değerleri içermektedir (Fransson, 2017). Etik, insanların refah algısı ve etkileşimleri çerçevesinde doğru ve yanlış, iyi ve kötü, olumlu ve olumsuz gibi anlayış biçimlerini kavrama, analiz etme ve ayırt etmeye yönelik geliştirilen sistematik bir yaklaşımdır (Rich, 2016). Uygulamada etik, ahlaki ikileme karşı karşıya kalan bireylerin karar vermelerine olanak sağlayan ahlaki öğrenim yöntemidir (Frost, 2013).

Bir davranışın etik olarak değerlendirilmesinin üç temel aşaması bulunmaktadır. İlki, bireyin tutumunun, ilgili etkinliğe sürükleyen nedenlerin incelenmesi sonucunda davranışın doğru bir biçimde tanımlanmasıdır. İkincisi, davranışın mevcut koşullarda diğer davranış seçenekleri bakımından değerinin fark edilmesidir. Üçüncüsü ise elde edilen davranış değeri bilgisinin birey açısından anlamının, değerinin, doğru ya da yanlış olduğunun belirlenmesidir. Dolayısıyla, davranışın değerliliği, onun birey için ifade ettiği anlama karşılık gelmektedir (Kuçuradi, 2006; Mahmutoğlu, 2009).

Temel etik değerlerin arasında başlıca dürüstlük ve doğruluk, güvenilirlik, adalet, sadakat, saygınlık, hoşgörü, sorumluluk, hesap verebilirlik, hümanizm, özerklik, profesyonellik, dayanışma, kalite, takım çalışması, liderlik, kurumsal vatandaşlık vb. gösterilebilmektedir (Aslan vd., 2003; Singh ve Singh, 2012; Frunza ve Sandu, 2017; Onoyeyan, 2018).

Etik değerlere yakınlık, bireylerin ahlaki karar vermede tercih ettikleri bilişsel çerçeveleri ifade etmektedir (Brady ve Wheeler, 1996; Reynolds, 2006). Literatürde ilgili yönelim teleolojik ve deontolojik olmak üzere iki çerçevede ele alınmaktadır. Teleolojik yaklaşım, bir eylemin sonuçlarının ahlak kurallarına uygunluk derecesini ölçmeye yönelik olup, doğru olanın en iyi çıktılar sağlayan sonuçlara sahip karar ve davranışlar olduğunu savunmaktadır (Sayım, 2011; Svensson ve Wood, 2011; Baumane-Vitolina vd., 2016). Deontolojik yaklaşım, bir davranışın sonuçlarından bağımsız olarak asli değerinin ve arkasındaki iyi iradenin onun doğru olarak tercih edilmesindeki temel kriter olduğunu ileri sürer (Hogan, 2010; Koçan, 2015; Kim ve Kim, 2017).

Çalışmada etik değerlere yakınlık sevgi/saygı, adalet/dürüstlük ve işbirliği boyutlarıyla temsil edilmiştir. Kaya'nın (2015) geliştirdiği etik değerlere yakınlık ölçeğinde ilgili boyutlar öncelikli olarak belirlenmiş ve etik değerlere yakınlığın temelini oluşturan etkenler (toplam varyansın %61,93'ü) şeklinde tespit edilmiştir. Ölçekteki maddelerin içeriği boyutların kavramsal açıklamalarına zemin oluşturmaktadır. Sevgi/saygı; bireyin başlıca diğer insanlara yönelik saygı duyma, şeffaf etkileşim kurma, başkalarının güvenini kazanma ve sürdürme gibi eğilimlerini tanımlamaktadır. Adalet/dürüstlük; ayrımcılıktan sakınma, diğer insanlara karşı dürüst, adil, tarafsız ve eşit davranmadır. İşbirliği; yenilik, girişimcilik, işbirliği arayışı ve başkalarına rol model oluşturma isteğini ifade etmektedir.

## 4. Yöntem

Araştırmanın amacı, önemi, evren ve örnekleme, yöntemi, kapsamı, modeli ve hipotezleri yöntem bölümü kapsamında irdelenmiştir.

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma kurumsal demokrasi algısının etik değerlere yakınlık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Adalet, saygınlık, hesap verebilirlik, şeffaflık, sorumluluk, eşitlik, hoşgörü gibi etkenlerle birbirleriyle özdeşleşen kurumsal demokrasi ve etik değerlere yakınlık olgularının etkileşimsel niteliğinin araştırılması, çalışanların kurum ortamında bireysel potansiyellerini,

yenilikçi tutum ve fikir üretme kabiliyetlerini ortaya koyma olanaklarını; aktif bilgi paylaşımı ve yönetişimin iş/görev temelli işbirliği içerisinde bulunan tarafların karşılıklı güven, saygı, dürüstlük, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine dayalı faaliyet sürdürme olasılıkları açısından kritikliğini belirleme yönünden önem taşımaktadır.

## 4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma 5 - 20 Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, Yozgat İli Sağlık Müdürlüğü ve Yozgat Şehir Hastanesi personelidir. Evrenden kolayda örnekleme yoluyla seçilen 421 sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

## 4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Veri edinme yöntemi olarak 67 maddeden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çalışma pozisyonu gibi demografik özellikleri (5 madde), kurumsal demokrasi algısı (46 madde) ve etik değerlere yakınlık (16 madde) olmak üzere üç yapısal bölümden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan kurumsal demokrasi algısı ölçeği, Tutar ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilmiş olup, kişisel değerlere saygı (KDS - 12 madde), demokratik tutum (DT - 7 madde), demokratik yönetim (DY - 13 madde), demokratik davranış (DD - 7 madde), otorite algısı (OA - 7 madde) olmak üzere 5 boyutlu bir olguyu betimlemektedir. Kurumsal demokrasi algısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi bulguları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Kurumsal Demokrasi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

	Ölçeği Oluşturan Faktörler				
	KDS	DT	DY	DD	OA
M1	,771				
M2	,729				
M3	,803				
M4	,802				
M5	,808				
M6	,818				
M7	,799				
M8	,741				
M9	,740				
M10	,762				
M11	,736				
M12	,776				
M13		,804			
M14		,727			
M15		,735			
M16		,778			
M17		,767			
M18		,710			
M19		,734			

**Tablo 1.** Kurumsal Demokrasi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları (Devamı)

	Ölçeği Oluşturan Faktörler				
	KDS	DT	DY	DD	OA
M20			,686		
M21			,767		
M22			,719		
M23			,692		
M24			,770		
M25			,760		
M26			,796		
M27			,797		
M28			,778		
M29			,486		
M30			,754		
M31			,730		
M32			,618		
M33				,759	
M34				,747	
M35				,744	
M36				,776	
M37				,759	
M38				,691	
M39				,674	
M40					,508
M41					,705
M42					,505
M43					,679
M44					,741
M45					,490
M46					,476
<b>Faktörün Cronbach's Alpha Katsayısı</b>	<b>,968</b>	<b>,956</b>	<b>,952</b>	<b>,958</b>	<b>,683</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>	73,853				
<b>Ölçeğin Cronbach's Alpha Katsayısı</b>	,978				
<b>Örnekleme Ölçüm Değer Yeterliliği (KMO)</b>	,975				
<b>Barlett Testi</b>	<b>Ki-Kare</b>		21553,195		
	<b>Sd</b>		1035		
	<b>Sig.</b>		,000		

Kurumsal demokrasi algısı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, 0,978'dir. Ölçeğin faktör yükleri 0,476 ile 0,818 aralığındadır. KMO analizi değeri, 0,975 olup, Barlett testi anlamlı ( $p=,000$ ) olarak saptanmıştır. Kişisel değerlere saygı, demokratik tutum, demokratik yönetim, demokratik davranış ve otorite algısı olmak üzere 5 faktör toplam varyansı %74 oranında açıklamaktadır.

Etik değerlere yakınlık ölçeği Kaya (2015) tarafından geliştirilmiş olup, sevgi/saygı (SS - 8 madde), adalet/dürüşlük (AD - 5 madde) ve işbirliği (İ - 3 madde) boyutlarını içermektedir. Etik değerlere yakınlık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları Tablo 2’de aktarılmıştır.

**Tablo 2.** Etik Değerlere Yakınlık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

	Ölçeği Oluşturan Faktörler		
	SS	AD	İ
M1	,705		
M2	,587		
M3	,782		
M4	,742		
M5	,745		
M6	,752		
M7	,436		
M8	,721		
M9		,748	
M10		,702	
M11		,786	
M12		,717	
M13		,798	
M14			,518
M15			,502
M16			,611
<b>Faktörün Cronbach’s Alpha Katsayısı</b>	<b>,944</b>	<b>,959</b>	<b>,858</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>	<b>79,513</b>		
<b>Ölçeğin Cronbach’s Alpha Katsayısı</b>	<b>,966</b>		
<b>Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği (KMO)</b>	<b>,958</b>		
<b>Barlett Testi</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>7321,680</b>	
	<b>Sd</b>	<b>120</b>	
	<b>Sig.</b>	<b>,000</b>	

Etik değerlere yakınlık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, 0,966’dır. Faktör yükleri 0,436 ile 0,798 arasında değişmektedir. KMO analizi sonucu 0,958 olup, Barlett testi anlamlı ( $p=,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Sevgi/saygı, adalet/dürüşlük ve işbirliği faktörleri toplam varyansı %79,5 oranında açıklamaktadır.

Anket formunun kurumsal demokrasi ve etik değerlere yakınlık maddeleri 5 dereceli Likert ölçeğine (1 - “kesinlikle katılmıyorum”, 2 - “katılmıyorum”, 3 - “kararsızım”, 4 - “katılıyorum”, 5 - “kesinlikle katılıyorum”) göre düzenlenmiştir. Veriler SPSS 25.0 programıyla analiz edilmiş olup, yüzde, frekans, korelasyon ve regresyon analizlerinden istifade edilmiştir.

#### 4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Model kurumsal demokrasi algısının etik değerlere yakınlık üzerinde pozitif bir etkisi olduğu varsayımına dayanmaktadır.



Şekil 1. Kurumsal Demokrasi Algısının Etik Değerlere Yakınlık Üzerindeki Etkisi Modeli

Kurumsal demokrasi algısı, etik değerlere yakınlık ve olguların etkileşimine yönelik kurumsal irdelemenin sonucunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Kurumsal demokrasi algısı ile etik değerlere yakınlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır;

H2: Kurumsal demokrasi algısının etik değerlere yakınlık üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

#### 5. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Bayan	262	62,2	Evli	297	70,5
Erkek	159	37,8	Bekâr	112	26,6
			Boşanmış	9	2,1
			Dul	3	0,7
Yaş	f	%	Eğitim Düzeyi	f	%
20-25	79	18,8	Lise	54	12,8
26-30	83	19,7	Meslek Yüksekokulu	85	20,2
31-35	82	19,5	Lisans	223	53
36-40	90	21,4	Yüksek Lisans	41	9,7
41-45	51	12,1	Doktora/Tıpta Uzmanlık	18	4,3
46 <	36	8,6			



**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Özellikleri (Devamı)

	<b>Çalışma Pozisyonu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
	Hekim	44	10,5
	Hemşire	156	37,1
	Sağlık Memuru	112	26,6
	Yönetici	25	5,9
	Ebe	42	10
	Diğer	42	10

Tablo 3'teki bulgular katılımcıların ağırlıklı olarak bayan (%62,2), evli (%70,5), lisans mezunu (%53); çoğunluğunun hemşire (%37,1) ve 36-40 (%21,4) yaş aralığında olduklarını ifade etmektedir.

Kurumsal demokrasi algısı ile etik değerlere yatkınlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizinin bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Kurumsal Demokrasi Algısı ile Etik Değerlere Yatkınlık Boyutlarının Korelasyon Matrisi

		<b>KDS</b>	<b>DT</b>	<b>DY</b>	<b>DD</b>	<b>OA</b>	<b>SS</b>	<b>AD</b>	<b>İ</b>
<b>KDS</b>	<b>r</b>	1							
<b>DT</b>	<b>r</b>	,843**	1						
<b>DY</b>	<b>r</b>	,758**	,870**	1					
<b>DD</b>	<b>r</b>	,784**	,863**	,901**	1				
<b>OA</b>	<b>r</b>	,292**	,358**	,396**	,375**	1			
<b>SS</b>	<b>r</b>	,281**	,263**	,239**	,246**	,302**	1		
<b>AD</b>	<b>r</b>	,301**	,287**	,259**	,257**	,268**	,826**	1	
<b>İ</b>	<b>r</b>	,255**	,241**	,222**	,209**	,252**	,742**	,719**	1

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

Tablo 4'te belirtilen bulgulardan kurumsal demokrasi algısının demokratik yönetim ve demokratik davranış boyutlarıyla etik değerlere yatkınlığın sevgi/saygı ve işbirliği boyutları arasında, ayrıca demokratik tutumla işbirliği arasında çok zayıf düzeyde ( $r < 0,25$ ); olguların diğer boyutları arasında ise zayıf düzeyde ( $r > 0,25$ ) anlamlı ve pozitif ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Korelasyon katsayıları "0,00-0,25 – çok zayıf, 0,26-0,49 – zayıf, 0,50-0,69 – orta, 0,70-0,89 – yüksek, 0,90-1,00 – çok yüksek" ilişki gruplandırması çerçevesinde yorumlanmıştır (Kalaycı, 2005: 116). Dolayısıyla, Tablo 4'teki bulgular H1'in doğrulandığını göstermektedir.

Kurumsal demokrasi boyutlarının etik değerlere yatkınlık üzerindeki etkisini ölçme amaçlı regresyon analizi uygulanmıştır. Kurumsal demokrasi boyutları ile etik değerlere yatkınlığın sevgi/saygı boyutu arasındaki regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Kurumsal Demokrasi Boyutları ile Etik Değerlere Yatkinlığın Sevgi/Saygı Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken:	Bağımlı Değişken: Sevgi/Saygı				
	B	Std. Hata	Beta	T	p
Kişisel Değerlere Saygı	,167	,066	,221	2,537	,012
Demokratik Tutum	,031	,080	,044	,383	,702
Demokratik Yönetim	-,051	,089	-,067	-,572	,567
Demokratik Davranış	,002	,079	,002	<b>,020</b>	<b>,984</b>
Otorite Algısı	,252	,051	,247	<b>4,949</b>	<b>,000</b>
<b>Modelin özet değerleri</b>	R=,364 R <sup>2</sup> =,133 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =,122 F=12,706 p=,000				

Tablo 5'teki bulgulardan hareketle kişisel değerlere saygının sevgi/saygı üzerinde %22,1 oranında, otorite algısının ise %24,7 oranında pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Kurumsal demokrasi boyutları sevgi/saygı modeline yönelik toplam varyansın %13,3'ünü açıklamaktadır.

Kurumsal demokrasi boyutlarının adalet/dürüstlük üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Kurumsal Demokrasi Boyutları ile Etik Değerlere Yatkinlığın Adalet/Dürüstlük Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken:	Bağımlı Değişken: Adalet/Dürüstlük				
	B	Std. Hata	Beta	T	p
Kişisel Değerlere Saygı	,187	,073	,223	2,550	<b>,011</b>
Demokratik Tutum	,069	,090	,089	,770	,442
Demokratik Yönetim	-,019	,100	-,023	-,191	,848
Demokratik Davranış	-,037	,087	-,049	-,419	,676
Otorite Algısı	,225	,057	,199	3,967	<b>,000</b>
<b>Modelin özet değerleri</b>	R=,357 R <sup>2</sup> =,127 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =,117 F=12,128 p=,000				

Tablo 6'daki bulgular kişisel değerlere saygının (%22,3 oranında) ve otorite algısının (%19,9 oranında) adalet/dürüstlük üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kurumsal demokrasi boyutları adalet/dürüstlük modelinin toplam varyansını %12,7 oranında açıklamaktadır.

Kurumsal demokrasi boyutlarının işbirliği üzerine olan etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** Kurumsal Demokrasi Boyutları ile Etik Değerlere Yatkılığın İşbirliği Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken:	Bağımlı Değişken: İşbirliği				
	B	Std. Hata	Beta	T	p
Kişisel Değerlere Saygı	,180	,077	,206	2,328	<b>,020</b>
Demokratik Tutum	,052	,094	,065	,550	,582
Demokratik Yönetim	,026	,105	,029	,246	,806
Demokratik Davranış	-,085	,092	-,109	-,925	,356
Otorite Algısı	,233	,060	,198	3,900	<b>,000</b>
<b>Modelin özet değerleri</b>	R=,319 R <sup>2</sup> =,102 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =,091 F=9,420 p=,000				

Tablo 7’de aktarılan bulgular kişisel değerlere saygı (%20,6 oranında) ve otorite algısı (%19,8 oranında) boyutlarının işbirliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğunu ifade etmektedir. Bağımsız değişkenler işbirliği modelinin toplam varyansını %10,2 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla, kurumsal demokrasinin kişisel değerlere saygı ve otorite algısı boyutlarının etik değerlere yakınlık boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H2’nin kısmen doğrulandığı görülmektedir.

## 5. Sonuç

Kurum içerisinde akıcı bilgi ve duygu paylaşımının gerçekleştiği etkileşim mekanizması, bireysel istek, niyet ve davranışların kurumsal değerler çerçevesinde yeniden şekillenmesi, karşılıklı güven, yönetim anlayışı, sosyal iyilik, kararların ahlaki standartlar kapsamında alınması sağlıklı bir çalışma ikliminin ön koşullarını oluşturur.

Araştırmanın bulguları kurumsal demokrasi ile etik değerlere yakınlık arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu, kurumsal demokrasinin kişisel değerlere saygı ve otorite algısı boyutlarının etik değerlere yakınlık boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Kişisel değerlere saygı, çalışanların kişiliklerine, hak ve özgürlüklerine, yaşam biçimlerine, inanç ve düşüncelerine duyulan saygıyı ifade eder. Çalışanların kendilerine yönelik hissettikleri çok yönlü değer algıları, mesleki görevlerini yerine getirme, örgütsel amaçları benimseme, profesyonel kaliteyi yükseltme, inisiyatif alma gönüllülüğü konusunda sorumluluk almaya, dayanışma, sadakat, dürüstlük, güven ve şeffaflık sergilemeye sevk eder. Otorite algısı kurum üyelerinin onlara aşılana kurallara, davranış standartlarına, değerlere uymalarını, ahlak bilincini içselleştirmelerini, kararları kurumsal öncelikler ve mesleki farkındalık çerçevesinde almalarını zorunlu kılar.

İlgili alanyazında etik değerlere yakınlığın öğrenme hevesi (Kırca vd., 2020), yaş ve mesleki deneyim (Başak vd., 2010; Yılmaz vd., 2018; Zengin ve Hasgöl, 2019), empati becerisi (Ağaçdiken ve Aydoğan, 2017; Yuguero vd., 2019), mesleki özdeşleşme (Loui, 2005; Akın ve Özdaşlı, 2014), örgütsel bağlılık (Fritz, 1999; Erkol Bayram, 2018), kariyer gelişimi (Namagembe ve Ntayi, 2012; Dinç, 2020), yönetsel kararların niteliği (Wittmer, 1992), etik davranış (Muliana ve Hidayat, 2019), doğruluk (Paslı Gürdoğan vd., 2018) ile ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, etik değerlere yakınlık iş ortamında yapıcı tutumu, karşılıklı güvenin güçlendirilmesini, sürekli gelişim mantığını ve ortak amaç bilincini savunmaktadır. Kurumsal demokrasi ve etik değerlere yakınlığın yönetsel değerler, etik liderlik, çalışan refahı, iş doyumunu, karar verme stilleri, kişisel

erdemler, iletişim yeterliliği vb. ile etkileşimleri bağlamında incelenmeleri, ilgili olguların çalışan verimliliğini pekiştirme açısından önemini kavrama yönünden fayda sağlayacaktır.

Araştırma esnasında sağlık çalışanlarında etik ikilem yaratan durumların başında hasta sayısının ve buna bağlı iş yükünün fazlalığı, yetki ve sorumluluk karmaşası, etkin iletişim eksikliği, empati yoksunluğu vb. (Deshpande vd., 2006; Nora vd., 2015; Bilgin ve Küçükhasar, 2018) olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının etik dışı davranışlarının önlenmesi için hastane bünyelerinde bağımsız etik komitelerin kurulması, mesleki dayanışma ve hedef birlikteliği zihniyetini aşılama, yetkinlik/uzmanlık bilgisine saygı gösterme, empati yeteneğini geliştirme, toplumsal iyiliği gözetme bilincini benimsetme, çalışanların mesleki eğitiminde etik değerlere ağırlık verme, adaletli bir iş yükü dağılımını sağlama vb. önerilebilir.

## Etik Beyanı

Bu makalede hiçbir insan çalışması sunulmamıştır.

## Yazar Katkıları

Yazarlar bu çalışmaya katkıları olduğunu beyan etmişler ve yayın için onaylamışlardır.

## Çıkar çatışması

Yazarlar, araştırmanın potansiyel bir çıkar çatışması olarak yorumlanabilecek ticari veya finansal ilişkilerin yokluğunda yürütüldüğünü beyan etmektedirler.

## Kaynakça

- AĞAÇDİKEN, S., & AYDOĞAN, A. (2017), Hemşirelerde Empatik Beceri ve Etik Duyarlılık İlişkisi, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi (GÜSBD), 6(2), 122-129.
- AKIN, O., & ÖZDAŞLI, K. (2014), Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Uymaları Gereken Etik İlkelere Uyma Düzeyine Yönelik Meslek Mensupları ile Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Algıları, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 63, 59-74.
- AKTAŞ, K. (2014), Etik-Ahlak İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci, Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 22-32.
- ASLAN, Ö., VURAL, H., & AVCI, P. Y. (2003), Ameliyathane Hemşirelerinin Etik Sorunlara Yönelik Yaklaşımlarının Belirlenmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 45(2), 147-152.
- BAŞAK, T., UZUN, Ş., & ARSLAN, F. (2010), Yoğun Bakım Hemşirelerinin Etik Duyarlılıklarının İncelenmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 52(2), 76-81.
- BAYIK, A. (2000), Hasta Hakları, Etik ve Hemşirelik, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 16(1), 57-72.
- BAUMANE-VITOLINA, I., CALS, I., & SUMILO, E. (2016), Is Ethics Rational? Teleological, Deontological and Virtue Ethics Theories Reconciled in the Context of Traditional Economic Decision Making, Procedia Economics And Finance, 39, 108-114.
- BAUMLIN, J. S., & MEYER, C. A. (2018), Positioning Ethos in/for the Twenty-first Century: An Introduction to Histories of Ethos, Humanities, 7(3), 78.
- BİLGİN, R., & KÜÇÜKHAZAR, M. (2018), Türkiye'de Kamu Sağlık Kuruluşlarında Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Uygulamaların Genel Görünümü, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (MÜSBİD), 7(13), 119-140.
- BOSNJAK, M., GALEŠIĆ, M., & KLICEK, B. (2008), Determinants of Online Political Participation in Croatia, Društvena Istraživanja (Social Research), 17(4-5), 747-769.

- BOWLES, S., & GINTIS, H. (1993), A Political and Economic Case for the Democratic Enterprise, *Economics and Philosophy*, 9, 75-100.
- BRADY, F. N., & WHEELER, G. E. (1996), An Empirical Study of Ethical Predispositions, *Journal of Business Ethics*, 16, 927-940.
- BUTCHER, D., & CLARKE, M. (2002), Organizational Politics: The Cornerstone for Organizational Democracy, *Organizational Dynamics*, 31(1), 35-46.
- CLARKE, M. (2011), Organizational Democracy, Ethics and Leadership: The Mediating Role of Organizational Politics, *Leadership*, 7(4), 415-433.
- COHEN, C. (1971), *Democracy*, Athens: University of Georgia Press.
- DEBODE, J. D., ARMENAKIS, A. A., FEILD, H. S., & WALKER, A. G. (2013), Assessing Ethical Organizational Culture: Refinement of A Scale, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(4), 460-484.
- DESHPANDE, S. P., JOSEPH, J., & PRASAD, R. (2006), Factors Impacting Ethical Behavior in Hospitals, *Journal of Business Ethics*, 69(2), 207-216.
- DİNÇ, A. (2020), Investigating the Relationship Between Ethical Values and Career Awareness of İğdir University Sports Science Students, *African Educational Research Journal*, 8(2), 137-141.
- DONALDSON, J., & FAFALIOU, I. (2003), Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Corporate Governance: A Review and Summary Critique, *European Research Studies*, VI(1-2), 90-110.
- ELLERMAN, D. (2000), Responsibility and Workplace Democracy, *Peace Review: A Journal of Social Justice*, 12(2), 189-195.
- EMMERICH, N. (2016), Ethos, Eidos, Habitus: A Social Theoretical Contribution to Morality and Ethics, In BRAND, C. (Eds.), *Dual-Process Theories in Moral Psychology: Interdisciplinary Approaches to Theoretical, Empirical and Practical Considerations* (pp. 271-295), Wiesbaden, Germany: Springer VS.
- ERKOL BAYRAM, G. (2018), Etik Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine İşletmeleri Örneğinde Bir Araştırma, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 228-259.
- FRANSSON, G. (2017), Understanding Morality and Ethics: Maneuvering Ethical Dilemmas in Digital Educational Context, In DREON, O., POLLY, D. (Eds.), *Teacher Education for Ethical Professional Practice in the 21st Century* (pp. 72-97), Hershey, PA: IGI Global.
- FRITZ, J. M. H., ARNETT, R. C., & CONKEL, M. (1999), Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment, *Journal of Business Ethics*, 20, 289-299.
- FROST, C. (2013), *Journalism Ethics and Regulation*, 3rd Edition, New York: Routledge.
- FRUNZA, A., & SANDU, A. (2017), Ethical Values in Social Work Practice: A Qualitative Study, *Journal of Social Work Values and Ethics*, 14(1), 40-58.
- GASTIL, J. (1994), A Definition and Illustration of Democratic Leadership, *Human Relations*, 47(8), 953-975.
- GEÇKİL, T., & TİKİCİ, M. (2015), Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 41-78.
- GEÇKİL, T., & TİKİCİ, M. (2016), Hospital Employees'Organizational Democracy Perceptions and Its Effects on Organizational Citizenship Behaviors, *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(2), 123-136.
- GEÇKİL, T. (2017), Örgütsel Demokrasi: Örgüte Neler Kazandırabilir? *Researcher: Social Science Studies*, 5(IV), 747-755.
- GEÇKİL, T., AKPINAR, A. T., & TAŞ, Y. (2017), The Effect of Organizational Democracy on Job Satisfaction: A Field Study, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 649-674.
- GREENBERG, E. S. (1986), *Workplace Democracy: The Political Effects of Participation*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- HARRISON, J. S., & FREEMAN, R. E. (2004), Is Organizational Democracy Worth the Effort? *Academy of Management Executive*, 18(3), 49-53.

- HARTO, P., & PRASTIWI, A. (2015), The Relationship of Students' Corporate Social Responsibility Orientation and Ethical Preferences, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 12(1), 1-16.
- HATCHER, T. (2007), *Workplace Democracy: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development*, North Carolina State University, 30 Ekim 2019 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504672.pdf> adresinden alındı.
- HOGAN, B. (2010), Deontology, Rationality, and Agent-centered Restrictions, *Florida Philosophical Review*, X(1), 75-87.
- HOLTZHAUSEN, D. (2002), The Effects of Workplace Democracy on Employee Communication Behavior: Implications for Competitive Advantage, *Competitiveness Review*, 12(2), 30-48.
- KALAYCI, Ş. (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KAYA, İ. (2015), Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 968-974.
- KERR, J. L. (2004), The Limits of Organizational Democracy, *Academy of Management Executive*, 18(3), 81-96.
- KESEN, M. (2015), Investigating the Effects of Organizational Democracy and Organizational Identification on Job Satisfaction: A Field Study on Retail Industry, *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 6(19), 61-89.
- KIM, J., & KIM, C. (2017), Three Perspectives About Ethical Value in Advertising Business, *International Journal of Journalism & Mass Communication*, 4(124), 1-6.
- KIRCA, N., BADEMLİ, K., & ÖZGÖNÜL, M. L. (2020), Öğrenci Hemşirelerin Etik Değerlere Yatkinlık Durumlarının Belirlenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(3), 410-417.
- KOÇAN, G. (2015), Etik Değerler ve Mühendislik, *GİDB Dergi*, 4, 33-42.
- KUÇURADI, İ. (2006), *Etik*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- LOUI, M. C. (2005), Ethics and the Development of Professional Identities of Engineering Students, *Journal of Engineering Education*, 94(4), 383-390.
- LOZANO, J. M. (1998), Ethics and Corporate Culture, *Ethical Perspectives*, 5(1), 53-70.
- MAHMUTOĞLU, A. (2009), Etik ve Ahlak: Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler, *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- MATHEBULA, T. (2013), People's Education (For People's Power) – A Promise Unfulfilled, *South African Journal of Education*, 33(1), 1-12.
- MCKEOWN, M., & CAREY, L. (2015), Democratic Leadership: A Charming Solution for Nursing's Legitimacy Crisis, *Journal of Clinical Nursing*, 24(3-4), 315-317.
- MILITARU, C., & ZANFIR, A. (2012), The influence of Organizational Culture Over the Ethical Principles in International Businesses, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2(1), 26-33.
- MULIANA, D., & HIDAYAT, H. (2019), The Effect of Moral Reasoning, Ethical Sensitivity, and Ethical Climate on the Accounting Student's Ethical Behavior, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 377, 51-56.
- NAMAGEMBE, Sh., & NTAYI, J. M. (2012), Ethical Sensitivity, Academic Dishonesty and Career Growth of Academic Staff in Institutions of Higherlearning in Uganda, *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), 56-63.
- NORA, C. R. D., ZOBOLI, E. L. C. P., & VIEIRA, M. (2015), Ethical Problems Experienced by Nurses in Primary Health Care: Integrative Literature Review, *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 36(1), 112-121.
- NWOGBAGA, D. M. E., & NWANKWO, O. U. (2014), Reflection on Conditions for Effective Democracy, *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(12), 13-16.
- NWOGU, G. A. I. (2015), Democracy: Its Meaning and Dissenting Opinions of the Political Class in Nigeria: A

- Philosophical Approach, *Journal of Education and Practice*, 6(4), 131-142.
- ONOYEYAN, G. (2018), An Appraisal of Ethical Values in Librarians' Code of Ethics in Nigeria, *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 1-15, 28 Ekim 2019 tarihinde [https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2171/?utm\\_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F2171&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2171/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F2171&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages) adresinden alındı.
- PASLI GÜRDOĞAN, E., AKSOY, B., & KINICI, E. (2018), Hemşirelik Öğrencilerinin Etik Duyarlılık Düzeyleri ve Mesleki Değerler ile İlişkisi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(3), 147-154.
- REYNOLDS, S. J. (2006), Moral Awareness and Ethical Predispositions: Investigating the Role of Individual Differences in the Recognition of Moral Issues, *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 233-243.
- RICH, K. L. (2016), Introduction to Ethics, In BUTTS, J. B., RICH, K. L. (Eds.), *Nursing Ethics: Across the Curriculum and into Practice*, 4th Edition (pp. 3-30), Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- RUSSELL, R. (1997), Workplace Democracy and Organizational Communication, *Communications Studies*, 48(4), 279-284.
- SAYIM, F. (2011), *Sağlık Piyasası ve Etik*, Bursa: MKM Yayıncılık.
- SHOBANA, S., & KANAKARATHINAM, R. (2017), Awareness and Need of Ethics and Values in Education for Students: A Study Among College Teachers in Pollachi Region, *International Journal of Current Research and Review*, 9(9), 26-31.
- SINGH, H., & SINGH, B. P. (2012), Ethical Values and Business Ethics in Multinational Companies in India in Context of Globalization: An Empirical Study, *International Proceedings of Economics Development & Research*, 51(47), 222-230.
- SROKA, W., & SZANTO, R. (2018), Corporate Social Responsibility and Business Ethics in Controversial Sectors: Analysis of Research Results, *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 14(3), 111-126.
- STOHL, C., & CHENEY, G. (2001), Participatory Processes/Paradoxical Practices: Communication and the Dilemmas of Organizational Democracy, *Management Communication Quarterly*, 14(3), 349-407.
- SVENSSON, G., & WOOD, G. (2011), Teleological Business Ethics: Formative, Rationalist and Transformative – Illustrations and Analogies, *EsicMarket*, 138, 35-61.
- TOKAY, Ö., & EYUPOĞLU, S. Z. (2018), Employee Perceptions of Organisational Democracy and Its Influence on Organisational Citizenship Behaviour, *South African Journal of Business Management*, 49(1), 1-9.
- TUTAR, H., TUZCUOĞLU, F., & ALTINÖZ, M. (2009), Kurumsal Demokrasinin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi Uluslararası Davraz Kongresi, 24-27 Eylül 2009, Isparta, 1948-1961.
- WANG, F. (2018), The Perceived Effectiveness of Democratic Management, Job Performance, and Citizenship Behavior: Evidence from a Large Chinese State-owned Petrochemical Company, *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1-25.
- WITTMER, D. (1992), Ethical Sensitivity and Managerial Decisionmaking: An Experiment, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2(4), 443-462.
- VANSANDT, C. V., SHEPARD, J. M., & ZAPPE, S. M. (2006), An Examination of the Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness, *Journal of Business Ethics*, 68(4), 409-432.
- YAZDANI, N. (2010), Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty, *IBA Business Review*, 5(2), 51-74.
- YILMAZ, D., DÜZGÜN, F., UZELLI YILMAZ, D., AKIN KORHAN, E., & DİKMEN, Y. (2018), Dahili Kliniklerde Görev Yapan Hemşirelerin Etik Duyarlılıklarının ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi (DEUHFED)*, 11(2), 157-163.

- YUGUERO, O., ESQUERDA, M., VINAS, J., SOLER-GONZALEZ, J., & PIFARRE, J. (2019), Ethics and Empathy: The Relationship Between Moral Reasoning, Ethical Sensitivity and Empathy in Medical Students, *Revista Clínica Española (English Edition)*, 219(2), 73-78.
- ZENGİN, O., & HASGÜL, E. (2019), Evde Hasta Bakım Programı Öğrencilerinin Etik Duyarlılıkları ve Hasta Hakları Bilgi Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 19(1), 43-53.