

Hemşirelerde Etik İklim Algısı, Örgütsel Güven ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki

The Relationship Between Ethical Climate Perception, Organizational Trust and Psychological Resilience in Nurses

Seda Değirmenci Öz¹, Cennet Çiriş Yıldız², Ayşe Karadaş³

¹Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Zonguldak, Türkiye

²İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

³Balikesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir, Türkiye

Cite as: Değirmenci Öz S, Çiriş Yıldız C, Karadaş A. Hemşirelerde etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(3):533-540.

DOI: 10.54304/SHYD.2024.73693

Öz

Amaç: Araştırmanın amacı, hemşirelerde etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte olup araştırma verileri, Nisan-Temmuz 2023 tarihleri arasında web tabanlı (Google Forms) veri toplama yöntemiyle toplanmıştır. Örneklemi, araştırmaya katılmayı kabul eden 442 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri "Kişisel bilgi formu", "Etik İklim Ölçeği", "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Kısa Psikolojik Sağlamlılık Ölçeği" ile toplanmıştır.

Bulgular: Etik İklim Ölçeği puan ortalaması 3,06±0,62, Kısa Psikolojik Sağlamlılık Ölçeği 3,31±0,69 ve Örgütsel Güven Ölçeği 3,29±0,67 puan olarak saptanmıştır. Etik İklim Ölçeği ile Kısa Psikolojik Sağlamlılık Ölçeği arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0.05). Etik İklim Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (r=0.602; p<0.01). Kısa Psikolojik Sağlamlılık Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında ise olumlu yönlü zayıf düzeyde ilişki belirlenmiştir (r=0.176; p<0.05).

Sonuç: Hemşirelerin, etik iklim algısı arttıkça örgütsel güvenin arttığı ve örgütsel güveni yüksek olan hemşirelerin de psikolojik sağlamlıklarının arttığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, hemşirelik hizmetleri yönetiminin, çalışanlarının kurumlarına karşı hissettikleri güven ve etik iklim algılarına ilişkin ayrıntılı araştırmalar yapıp düzeltici ve önleyici faaliyetlerini başlatmaları önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık, hemşirelik, hemşirelik hizmetleri yönetimi.

Abstract

Aim: The aim of the study was to determine the relationship between ethical climate perception, organizational trust and psychological resilience in nurses.

Method: The study is descriptive and correlational. The data were collected between April and July 2023 using a web-based data collection method (Google Forms). The sample consisted of 442 nurses who agreed to participate in the study. The data were collected with the "Personal Information Form", "Ethical Climate Scale", "Organizational Trust Scale" and "Brief Psychological Resilience Scale".

Results: The mean score of the Ethical Climate Scale was 3.06±0.62, the Brief Psychological Resilience Scale was 3.31±0.69, and the Organizational Trust Scale was 3.29±0.67. There was no significant relationship between the Ethical Climate Scale and the Brief Psychological Resilience Scale (p>0.05). There was a moderate positive relationship between the Ethical Climate Scale and the Organizational Trust Scale (r=0.602; p<0.01). A weak positive relationship was found between the Brief Psychological Resilience Scale and organizational Trust Scale level (r=0.176; p<0.05).

Conclusion: It was determined that as nurses' perception of ethical climate increased, organizational trust increased and psychological resilience increased in nurses with high organizational trust. In this context, it is recommended that nursing services management should conduct detailed research on the trust and ethical climate perceptions of their employees towards their organizations and initiate corrective and preventive activities.

Keywords: Ethical climate perception, organizational trust and psychological resilience, nursing, nursing management.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Seda Değirmenci Öz • seda.degirmenci@beun.edu.tr

Received / Geliş: 18.03.2024 • **Accepted / Kabul:** 27.12.2024 • **Published Online / Online Yayın:** 31.12.2024

Giriş

Sağlık hizmetleri değişimin yoğun olarak yaşandığı, dinamik ve karmaşık bir sektördür. Sağlık hizmetlerinde hemşireler pek çok etik sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Hemşirelerin karşı karşıya kaldığı bu sorunlar etik iklimi gündeme getirmiştir (Lanes ve ark., 2023). Etik iklim, örgütlerin yönetim politikaları ve uygulamalarından etkilenen ve tüm yönetim süreçlerini etkileme yeteneğine sahip bir özelliğini oluşturmaktadır (Dalmolin ve ark., 2022). Etik iklim, etik normların örgüt içindeki ortak algısını belirtmekte ve ekipler içinde etik olan ve kabul edilebilir davranışların kapsamını belirlemektedir (Essex ve ark., 2023).

Etik iklim, hemşirelik uygulamalarının dayandığı temel ilke ve uygulamalar olup yöneticiler, meslektaşlar, hastalar ve sağlık meslek üyeleri arasındaki ilişkilerde etik davranışların nasıl algılandığının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Dalmolin ve ark., 2022). Etik iklim, hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik, bağlılık, işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Barr, 2020; Gün ve ark., 2022; Özgönül ve ark., 2020). Etik iklim, çalışan sağlığı ve iyi oluşu üzerindeki etkilerinin yanı sıra sağlık hizmetlerinin sunumu ve hasta güvenliğiyle de ilişkilendirilmektedir (Aly ve ark., 2020; Jiang ve ark., 2021). Ayrıca etik iklim, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını destekleyerek maliyet etkin sağlık bakımının sunulmasına, kurum imgesi ve tercih gücünün artmasına katkı sağlamaktadır (Koskenvuori ve ark., 2019; Öztaş ve ark., 2021). Hemşirelerde olumlu etik iklim algısı, özellikle örgütsel güven ile yakından ilişkili olmaktadır (Bilen ve ark., 2023).

Örgütsel güven, bir örgüt içindeki birimler, meslek üyeleri ve işlevler arasında önemli bir eşgüdüm sağlama mekanizması ve aynı zamanda örgütsel başarı için önemli bir ön koşul olmaktadır. Ayrıca güven, ilişkide olan tarafların beklentileri ile bu beklentilerin kabul edilmesi ve karşılansını içeren psikolojik bir durum ve süreç olarak da tanımlanmaktadır (Alghamdi, 2018). Örgütte güçlü bir etik iklim, hemşirelerin kurumlarına güven duymasında önemli bir rol oynamaktadır (Karatzula ve Uluocak Köze, 2019). Ancak hemşirelerin etik değerleri ile hastanenin etik iklimi uyumunda, kuruma olan güvenleri olumsuz etkilenmektedir. Etik iklim olumsuz olarak algılandığında, hemşirelerde ahlaki sıkıntıya yol açarak hemşirelerin iyi oluş düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu noktada hemşirelerde dayanıklılık, hemşirelerin kendi değerlerine ve inançlarına bağlı kalarak karşılaştıkları etik zorlukları güvenle ele almalarını destekleyici rol oynamaktadır (Dalmolin ve ark., 2022).

Dayanıklılık, hemşirelerin iş yerindeki ruhsal gerilim etmenlerine olumlu bir şekilde uyum sağlamasını, psikolojik zarardan kaçınmasını ve güvenli, yüksek kalitede hasta bakımı sağlamaya devam etmesini sağlayan karmaşık ve devingen bir süreçtir (Cooper ve ark., 2020). Dayanıklılığın desteklenmesi ve sürdürülmesi, hemşirelerin klinik uygulamalara uyum sağlaması ve başarılı olması için çok önemli olmaktadır. Hemşire dayanıklılığını sağlama ve sürdürmeye yönelik adımlar atılmadığında, hemşire iş gücü eksikliğinin daha da artması ve olumsuz hemşirelik bakımı sonuçlarıyla karşılaşılması kaçınılmazdır (Cooper ve ark., 2022).

Hemşirelerin etkin ve nitelikli bir bakım hizmeti sunabilmeleri için güçlü bir etik iklimin oluşturulması son derece önemli olmaktadır (Lanes ve ark., 2023; Karatzula ve Uluocak Köze, 2019). Bu amaca ulaşmak için örgütlerde işlerin nasıl yürüdüğünün anlaşılması, tutarsızlıkların ve iyileştirmesi gereken yetersizliklerin kontrol edilmesi gerekmektedir (Dalmolin ve ark., 2022). Alan yazında etik iklim, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiye yönelik yürütülen bir araştırmaya rastlanamamış olması nedeniyle araştırmada, hemşirelerde etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki belirlemeye çalışılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Araştırma, hemşirelerde etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları: Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin etik iklim algısı, örgütsel güven ve dayanıklılık düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerde etik iklim algısı, örgütsel güven ve dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Türkiye genelindeki kamu, özel, vakıf hastanelerinde ve aile sağlığı merkezlerinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemi ile kendilerine ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 442 hemşire oluşturmıştır. Araştırmaya kabul edilme ölçütleri; araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde hemşire olarak görev yapıyor olmak, en az 3 aydır görev yapıyor olmak, bilgilendirilmiş gönüllü olur formunu onaylamak ve veri toplama formunu eksiksiz doldurmak olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Etik İklim Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği” ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel bilgi formu, araştırmacılar tarafından oluşturulmuş olup formda, hemşirelerin kişisel (yaş, cinsiyet vb.) ve mesleki (çalıştığı birim, çalışma şekli vb.) özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soru yer almaktadır.

Etik İklim Ölçeği: Cullen ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen 36 maddeden oluşan Etik İklim Ölçeği, Eser (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Eser (2007) çalışmasında, 12 madde kapsam dışı bırakılmış ve ölçek 24 maddeden ve “yasalar, kodlar ve kurallar”, “önemseme”, “sorumluluk ve verimlilik” ve “kişisel çıkar” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi ve 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerde etik iklim algısı artmaktadır. Uyarlama çalışmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçek toplamı için 0,89 olarak belirlenirken, bu çalışmada Cronbach alfa güvenirlik katsayısı toplamda 0,92, yasalar alt boyutu için 0,84, sorumluluk ve verimlilik alt boyutu için 0,81, önemseme alt boyutu için 0,85 ve kişisel çıkar alt boyutu için 0,65 bulunmuştur.

Örgütsel Güven Ölçeği: Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen ölçek üç alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Güven Ölçeği, “çalışma arkadaşlarına duyulan güven (madde 1-7)”, “yöneticiye duyulan güven (8-12)” ve “kuruma duyulan güveni (13-17)” içeren üç boyutlu yapısı ile 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek, toplam ve alt boyut puan ortalamaları yükseldikçe, hemşirelerin güven düzeyinin yükseldiği şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçek toplamı için 0,90, alt boyutlar için 0,88-0,90 arasında değişmektedir (Çalışkan, 2021). Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçek toplamı için 0,92 olup alt boyutları için 0,88-0,90 arasında bulunmuştur.

Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği (KPSÖ): Hemşirelerin psikolojik sağlıklarını belirlemek amacıyla Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen KPSÖ kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılmıştır. KPSÖ, 6 maddeden oluşan tek boyutlu 5’li Likert tipi bir ölçek olup 1-5 arası puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması hemşirelerin psikolojik sağlıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Hem bu çalışma için hem de Doğan’ın (2015) çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılığı 0,83 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması: Araştırma verileri, Nisan-Temmuz 2023 tarihleri arasında çevrim içi ortamda (Google Forms) oluşturulan veri toplama formu ile toplanmıştır. Elektronik ortamda oluşturulan form, hemşirelere e-posta ve sosyal medya hesapları aracılığıyla gönderilmiştir. Hemşirelerin, veri toplama araçlarını doldurmaları ortalama 10 dakika sürmüştür.

Verilerin Değerlendirilmesi: Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Katılımcılara ilişkin kişisel ve mesleki özellikler tanımlayıcı olarak incelenmiştir. 442 kişilik örneklem grubuyla yapılan çalışmada, regresyon analizi ile belirlenen modellerin hipotezleri test edilmiştir. Modeller üzerinden doğrusallık testi ile modellerin artık değerlerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür ($p>0.05$). Sonuçlar %95, %99 güven aralığında, $p<0.05$, $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yürütülebilmesi için bir üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik kurulundan (2023/2 sayılı 02/03/2023 tarih) onay alınmıştır. Çevrimiçi veri toplama aracının ilk sayfasında bilgilendirilmiş onam formuna yer verilmiştir. Veri toplama aracının diğer sayfalarına geçmeden önce formu okumaları ve gönüllü katılımlarını onaylamaları istenmiştir. Gönüllü katıldığını belirten hemşireler araştırmaya kabul edilmiş olup yanıt vermeme hatasını azaltmak için çevrimiçi anket formülüne “kaydet/daha sonra devam et” seçenekleri eklenmiştir. Araştırmanın tüm aşamalarında Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uyulmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma çevrim içi ortamda yürütülmüş olup yanıtlar hemşirelerin bildirimlerine dayalı olduğundan, araştırma sonuçları genellenemez. Farklı kurumlarda çalışan farklı kişisel ve mesleki özelliklerde olan tüm hemşireleri yansıtacak şekilde daha kapsamlı ve daha büyük örneklem grubuna sahip ileri araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 31.25±7.50 olup çoğunluğu kadın (%85.29), evli (%50), lisans mezunu (%64.48) ve cerrahi birimlerde çalışmaktadır (%23.98). Örneklemin yarısına yakın kadrolu çalışan hemşirelerin (%48.42), mesleki deneyim süresi 9.29±7.99 bulunurken, 1-3 yıldır aynı birimde görev yaptığı (%55.20), vardiyalı çalıştığı (%59.05) ve haftalık çalışma saatinin 46.57 (SD=14.87) olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Kısa Psikolojik Sağlamlılık, Örgütsel Güven, Etik İklim Ölçeklerinin korelasyon katsayıları (N:442)

| Değişkenler | N | Ort | S.s | Spearman's rho | Çalışma arkadaşlarına Duyulan Güven | Yöneticiye Duyulan Güven | Kuruma Duyulan Güven | Kısa Psikolojik Sağlamlılık | Yasalar | Sorumluluk ve Verimlilik | Önemseme | Kişisel çıkar | Örgütsel Güven | Etik İklim |
|-------------------------------------|-----|------|------|----------------|-------------------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------------|---------|--------------------------|----------|---------------|----------------|------------|
| Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven | 442 | 3.48 | 0.70 | r | 0,473 | 0,458 | 0,199 | 0,272 | 0,308 | 0,356 | 0,332 | 0,771 | 0,375 | |
| | | | | p | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Yöneticiye Duyulan Güven | 442 | 3.41 | 0.89 | r | | 0,627 | 0,101 | 0,394 | 0,402 | 0,434 | 0,317 | 0,835 | 0,488 | |
| | | | | p | | <0,001 | 0,033* | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Kuruma Duyulan Güven | 442 | 2.90 | 0.91 | r | | | 0,143 | 0,475 | 0,490 | 0,604 | 0,383 | 0,845 | 0,612 | |
| | | | | p | | | 0,003** | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Kısa Psikolojik Sağlamlılık | 442 | 3.31 | 0.69 | r | | | | 0,082 | 0,033 | 0,008 | 0,131 | 0,176 | 0,068 | |
| | | | | p | | | | 0,083 | 0,488 | 0,863 | 0,006** | <0,001 | 0,156 | |
| Yasalar | 442 | 3.26 | 0.72 | r | | | | | 0,755 | 0,577 | 0,214 | 0,472 | 0,879 | |
| | | | | p | | | | | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Sorumluluk ve Verimlilik | 442 | 3.17 | 0.68 | r | | | | | | 0,671 | 0,207 | 0,489 | 0,896 | |
| | | | | p | | | | | | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Önemseme | 442 | 2.75 | 0.82 | r | | | | | | | 0,308 | 0,565 | 0,837 | |
| | | | | p | | | | | | | <0,001 | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Kişisel çıkar | 442 | 2.73 | 0.91 | r | | | | | | | | 0,412 | 0,382 | |
| | | | | p | | | | | | | | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| Örgütsel Güven | 442 | 3.29 | 0.67 | r | | | | | | | | | 0,602 | |
| | | | | p | | | | | | | | | <0,001 | <0,001 |
| Etik İklim | 442 | 3.06 | 0.62 | r | | | | | | | | | | 0,602 |
| | | | | p | | | | | | | | | | <0,001 |

*p<0,05; **p<0,01

Etik İklim Ölçeği puan ortalaması 3,06 (SD=0,62), Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği puan ortalaması 3,31 (SD=0,69), Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalaması 3,29 (SD=0,67) olarak saptanmıştır (Tablo 1).

Örgütsel güven, kısa psikolojik sağlamlık ve etik iklim arasındaki ilişkiler Tablo 1'de gösterilmiştir. Analiz sonucuna göre Etik İklim Ölçeği ile Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05). Etik İklim Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında olumlu yönlü orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,602; p<0,01). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçeği arasında ise olumlu yönlü ve zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur (r=0,176; p<0,05).

Tablo 2. Kısa psikolojik sağlamlılık, yasalar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkar değişkenlerinin örgütsel güven üzerindeki etkisinin incelenmesi (N:442)

| | Standartlaştırılmamış Katsayılar | | Standartlaştırılmış Katsayılar | | ANOVA | | | |
|--|----------------------------------|---------------|--------------------------------|-------|--------|--------|--------|----------------|
| | B | Standard Hata | Beta | t | p | F | p | R ² |
| (Constant) → Örgütsel Güven | 0,981 | 0,168 | | 5,852 | <0,001 | | | |
| Kısa Psikolojik Sağlamlık → Örgütsel Güven | 0,115 | 0,036 | 0,118 | 3,229 | 0,001* | | | |
| Yasalar → Örgütsel Güven | 0,083 | 0,054 | 0,089 | 1,547 | 0,123 | 66,811 | <0,001 | 0,454 |
| Sorumluluk ve Verimlilik → Örgütsel Güven | 0,093 | 0,064 | 0,094 | 1,460 | 0,145 | | | |
| Önemseme → Örgütsel Güven | 0,321 | 0,043 | 0,391 | 7,514 | <0,001 | | | |
| Kişisel Çıkar → Örgütsel Güven | 0,176 | 0,029 | 0,237 | 6,159 | <0,001 | | | |
| Durbin-watson:1.938, VIF değerleri <5 | | | | | | | | |

*p<0,01

Tablo 2’de kısa psikolojik sağlamlık, yasalar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkar değişkenlerinin örgütsel güven üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde model 1’in anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=66,811; p<0,01). Modele ilişkin t testi değerleri incelendiğinde, yasalar ile sorumluluk ve verimliliğin örgütsel güven üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

Kısa psikolojik sağlamlığın, örgütsel güven üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,118$; p<0,05). Bu durumda kısa psikolojik sağlamlık değerlerinde 1 birimlik bir artışın, örgütsel güvende 0,115 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. Önemsemenin, örgütsel güven üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,391$; p<0,05). Bu durumda önemseme değerlerinde 1 birimlik bir artışın, örgütsel güvende 0,321 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. Kişisel çıkarın, örgütsel güven üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,237$; p<0,05). Bu durumda kişisel çıkar değerlerinde 1 birimlik bir artışın, örgütsel güvende 0,176 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca R²=0,454 olduğu için kısa psikolojik sağlamlık, önemseme ve kişisel çıkarın, örgütsel güveni %45,4 oranında açıkladığı söylenebilir. VIF ve Tolerance değerlerinin 5’ten küçük olması, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını ve Durbin-Watson istatistik değerinin 1,938 olması ve bu değerin ikiye yakın olmasından dolayı gözlemler arasında öz ilintinin (otokorelasyonun) olmadığı %95 güvenle söylenebilir.

Tablo 3. Yasalar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkar değişkenlerinin kısa psikolojik sağlamlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi (N:442)

| | Standartlaştırılmamış Katsayılar | | Standartlaştırılmış Katsayılar | | ANOVA | | | |
|--|----------------------------------|---------------|--------------------------------|--------|---------|-------|--------|----------------|
| | B | Standard Hata | Beta | t | p | F | p | R ² |
| (Constant) → Kısa Psikolojik Sağlamlık | 2,939 | 0,176 | | 16,652 | <0,001 | | | |
| Yasalar → Kısa Psikolojik Sağlamlık | 0,102 | 0,072 | 0,106 | 1,413 | 0,158 | | | |
| Sorumluluk ve Verimlilik → Kısa Psikolojik Sağlamlık | -0,026 | 0,086 | -0,025 | -0,299 | 0,765 | 2,701 | 0,030* | 0,024 |
| Önemseme → Kısa Psikolojik Sağlamlık | -0,062 | 0,057 | -0,073 | -1,074 | 0,283 | | | |
| Kişisel Çıkar → Kısa Psikolojik Sağlamlık | 0,107 | 0,038 | 0,141 | 2,816 | 0,005** | | | |
| Durbin-watson:1.849, VIF değerleri <5 | | | | | | | | |

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 3’te yasalar, sorumluluk ve verimlilik, önemseme ve kişisel çıkar değişkenlerinin kısa psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Tablo 3 incelendiğinde model 2’nin anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=2,701; p<0,05). Modele ilişkin t testi değerleri incelendiğinde, yasalar, sorumluluk ve verimlilik ve önemsemenin kısa psikolojik sağlamlık üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Kişisel çıkarın kısa psikolojik sağlamlık üzerinde etkisinin

istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,141, p < 0,05$). Bu durumda kişisel çıkar değerlerinde 1 birimlik bir artışın, kısa psikolojik sağlamlıkta 0,107 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca $R^2=0,024$ olduğu için kişisel çıkarın, kısa psikolojik sağlamlığı %2,4 oranında açıkladığı söylenebilir. VIF ve Tolerance değerlerinin 5'ten küçük olması, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı ve Durbin-Watson istatistik değerinin 1,849 olması ve bu değer ikiye yakın olmasından dolayı gözlemler arasında öz ilintinin (otokorelasyonun) olmadığı %95 güvenle söylenebilir.

Tartışma

Sağlık hizmetleri grubunda sayısal olarak en büyük grubu oluşturan hemşirelerin, çalışma ortamında algıladıkları etik iklim, örgütlerine duydukları güven ve yaşadıkları psikolojik dayanıklılıklarına ilişkin farklı çalışmalar günümüzde artış göstermektedir. Ancak Türkiye'de hemşirelerin etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanamaması ve çalışmanın, hemşirelerin çalışma ortamına ve kaliteli hasta bakımına yönelik iyileştirmelere ışık tutması ve çalışmanın özgünlüğü açısından oldukça önemli olmaktadır.

Çalışmada, hemşirelerin algıladıkları etik iklim orta düzeyde (Tablo 1) olup diğer çalışmalarla benzer (Asadi ve ark., 2023; Simha ve Pandey, 2021; Yu ve ark. 2024; Zhang ve ark. 2021) bulunmuştur. Türe Yılmaz ve Yıldırım'ın (2019) çalışmasında ise etik iklim ortalamasının üzerinde çıkmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda etik iklimin olumlu olması, hemşirelik hizmetleri müdürlüğünün ve sağlık çalışanlarının etik davranışlara karşı duyarlı olduklarını düşündürmektedir.

Hemşirelerin, psikolojik sağlamlıkları orta düzeyde (Tablo 1) ve diğer çalışmalarda benzer olup (Tabakakis ve ark., 2019; Meng ve ark., 2023) farklı çalışmalarda, hemşirelerin psikolojik sağlamlıklarının yüksek düzeyde olduğu (Alonazi, 2023; Asadi, 2023) belirtilmiştir. Hemşirelerin, yaşadıkları olumsuz durumlarda zorluklarla başa çıkma konusunda olumlu tutum sergiledikleri, kendine güvendikleri ve bu zorlukları yönetme konusunda hedeflerine ulaşabildikleri söylenebilir. Ayrıca hemşirelerin sahip oldukları bireysel, ailesel, sosyal ve meslekle ilgili etmenler, hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde farklılık göstereceği şeklinde düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin, örgütsel güveni orta düzeyde saptanıp (Tablo 1) bilimsel yazında sağlık kuruluşlarında yapılan benzer sonuçlu çalışmalar (Afşar Doğrusöz, 2023; Türe ve Akkoç, 2020) bulunmaktadır. Hemşirelerin, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve kurumuna duydukları güvenin olumlu olması etkili ve başarılı bir hemşirelik hizmetleri yönetimi için gerekli bir durum olarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, etik iklim ile örgütsel güven arasında orta düzeyde ilişki saptanırken, diğer çalışmalarda yüksek düzeyde (Amine, 2020; Aydan ve Kaya, 2018; Büte, 2011; Simha ve Pandey, 2021), farklı bir çalışmada ise düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir (Gerçek, 2017). Ayrıca etik iklim alt boyutlarından olan önemseme ve kişisel çıkar alt boyutlarının hemşirelerin örgütsel güvenini artırdığı saptanmıştır (Tablo 2). Olumlu etik iklimlere sahip kurumlarda çalışan hemşirelerin güven duygusunun daha fazla olması ve etik iklimin olumlu yönde olması amaçlanarak iyileştirme çalışmalarının yapılması gerektiği söylenebilir.

Bu çalışmada, örgütsel güven ile psikolojik dayanıklılık arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki saptanmıştır (Tablo 1). Erbir (2021)'in sağlık kurumlarındaki çalışanlarla yaptığı araştırmasında örgütsel güven ile psikolojik dayanıklılık arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Hemşirelerin, kurumlarında algıladıkları güveninin olumlu olması, yaşadıkları olumsuz duygu durumlarıyla daha etkili baş etme yöntemleri geliştirmeleri açısından oldukça önemlidir.

Çalışmada, etik iklim ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken (Tablo 1) İran'da hemşirelerle yapılan bir çalışmada hemşirelerin etik iklim ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı ters bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Asadi, 2023). Ayrıca etik iklim alt boyutlarından biri olan kişisel çıkarın hemşirelerin psikolojik dayanıklılığını artırdığı (Tablo 3) belirlenmiştir. Hemşirelerin, kişisel çıkarları arttıkça iş yaşamlarında yaşadıkları psikolojik sorunlara karşı daha dirençli olacağı ve olumsuz durumlarla baş etme yöntemlerinde daha başarılı olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, hemşirelerin etik iklim algısı, örgütsel güveni ve psikolojik sağlıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Hemşirelik hizmetleri yönetiminin, çalışanlarının orta düzeyde olan etik iklim algısı, örgütsel güven ve psikolojik sağlıklarını artırmaya yönelik çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekliliği sonucu ortaya konmuştur. Bu bağlamda, hemşirelik hizmetleri yönetiminin, örgütsel güveni artırıcı politikalar ve ilkeler belirlemesi, örgütün amacı doğrultusunda etik ilkelere dayalı kurallar oluşturularak hemşirelerin ve örgütün etik iklim algısını yükseltecek uygulamalarda bulunması gerekmektedir.

Hemşirelerin, etik iklim algısı arttıkça örgütsel güvenin arttığı ve örgütsel güveni yüksek olan hemşirelerin de psikolojik sağlıklarının arttığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda hemşirelik hizmetleri yönetiminin, çalışanlarının kurumlarına karşı hissettikleri güven ve etik iklim algılarına ilişkin ayrıntılı araştırmalar yaparak, düzeltici ve önleyici eylemleri başlatmaları gerekmekte olup ayrıca hemşirelerin psikolojik sağlıklarını artırmaya yönelik bireysel ve örgütsel iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: SDÖ, CÇY, AK veri toplama: SDÖ, CÇY, AK sonuçların analizi ve yorumlanması: CÇY, SDÖ, AK aday makalenin hazırlaması: SDÖ, CÇY, AK. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 02.03.2023 - Karar No: 2023/2).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Finansal Destek: Yazarlar çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors acknowledge their contribution to the article as follows; study conception and design: SDS, CCD, EC Data collection: SDS, CCD, EC Analysis and interpretation of results: CÇY, SDS, AK drafting of the manuscript: SDS, CÇY, AK. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: Istanbul Aydın University Social and Human Sciences Ethics Committee approval was obtained (Date: 02.03.2023 - Number: 2023/2).

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Afşar Doğrusöz, L. (2023). Relation of organizational trust and organizational silence: An example of a university hospital. *Black Sea Journal of Health Science*, 6(3), 336-342. <https://doi.org/10.19127/bshealthscience.1239784>

Alghamdi, F. (2018) Investigating the influence of ethical climate on trust in organization and trust in supervisor in Albaha Province, Saudi Arabia, Using Victor and Cullen's framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(4), 383-398. <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.114027>

Alonazi, O., Alshowkan, A. & Shdaifat, E. (2023). The relationship between psychological resilience and professional quality of life among mental health nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22, 184. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01346-1>

Aly, N. A. E. F. M., El-Shanawany, S. M. & Ghazala, A. M. A. (2020). Ethico-legal aspects and ethical climate: Managing safe patient care and medical errors in nursing work. *Clinical Ethics*, 15(3), 132-140. <https://doi.org/10.1177/1477750920920559>

Amine, M. E. (2020). Ethical climate and organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational trust. *European Journal of Business and Management*, 12, 33-41. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-3-0>

Asadi, Y., Molazem, Z., Mohebbi, Z. & Ghaemmaghami, P. (2023). Investigating the relationship between resilience and professional ethics in nurses: A cross-sectional study in southern Iran. *BMC Nursing*, 22, 409. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01578-1>

Aydan, S. & Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.

Barr, P. (2020). Moral distress and considering leaving in NICU nurses: Direct effects and indirect effects mediated by Burnout and the Hospital ethical climate. *Neonatology*, 117(5), 646-649. <https://doi.org/10.1159/000509311>

Bilen, Gül, Yıkılmaz, İ. & Sürücü, L (2023). Examining the mediating role of organizational trust on the effect of ethical climate on employee voice in the health sector. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 2117-2136. <https://doi.org/10.17755/esosder.1314376>

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

- Cooper, A. L., Brown, J. A., Rees, C. S. & Leslie, G. D. (2020). Nurse resilience: A concept analysis. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(4), 553-575. <https://doi.org/10.1111/inm.12721>
- Cooper, A. L., Leslie, G. D. & Brown, J. A. (2022). Defining the influence of external factors on nurse resilience. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(6), 1523-1533. <https://doi.org/10.1111/inm.13059>
- Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J. W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- Dalmolin, G. L., Lanes, T. C., Bernardi, C. M. S. & Ramos, F. R. S. (2022). Conceptual framework for the ethical climate in health professionals. *Nursing Ethics*, 29(5), 1174-1185. <https://doi.org/10.1177/09697330221075741>
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Erbir, M. (2021). Covid-19 sürecinde sağlık kurumlarında algılanan örgütsel güvenin çalışanın psikolojik dayanıklılık seviyesine etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 813-828.
- Essex, R., Thompson, T., Evans, T. R., Fortune, V., Kalocsányiová, E., Miller, D., Markowski, M. & Elliott, H. (2023). Ethical climate in healthcare: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Ethics*, 30(7-8), 9697330231177419. <https://doi.org/10.1177/09697330231177419>
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Gerçek, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 952-963. <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1829>
- Gün, M., Yıldırım, G. & Ağapınar Şahin, S. (2022). Hemşirelerin hastane etik iklim algılamalarının iş doyumuna üzerine etkisinin belirlenmesi. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 27(2), 184-193. <https://doi.org/10.21673/anadoluklin.1034792>
- Jiang, W., Zhao, X., Jiang, J., Zhou, Q., Yang, J., Chen, Y., ... & Li, X. (2021). Hospital ethical climate associated with the professional quality of life among nurses during the early stage of COVID-19 pandemic in Wuhan, China: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Science*, 8(3), 310-317. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.002>
- Karatuzla, M. & Uluocak Köse, T. (2019). Hemşirelikte etik iklim algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 465-470. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.596981>
- Koskenvuori, J., Numminen, O. & Suhonen, R. (2019). Ethical climate in nursing environment: A scoping review. *Nursing Ethics*, 26(2), 327-345. <https://doi.org/10.1177/0969733017712081>
- Lanes, T. C., Dalmolin, G. L., Silva, A. M., Bernardi, C. M. S., Schutz, T. C. & Tiguman, G. M. B. (2023). Influence of the ethical climate on workers' health among healthcare professionals: A systematic review. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 44, e20220247. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220247.en>
- Meng, Z., Zhang, L., Zan, H. & Wang, J. (2023). Psychological resilience and work engagement of Chinese nurses: a chain mediating model of career identity and quality of work life. *Frontiers in Psychology*, 14, 1275511. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1275511>
- Özgönül, M. L., Bademli, K., Kırca, N. & Alimoğlu, M. K. (2020). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve etik iklim algıları arasındaki ilişki. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 7(1), 2-11.
- Öztaş, B., Kurt, G. & Uğurlu, M. (2021). Hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 81-92.
- Simha, A. & Pandey, J. (2021). Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing Ethics*, 28(5), 714-722. <https://doi.org/10.1177/0969733020964855>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Society of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Tabakakis, C. K., McAllister, M., Bradshaw, J. & To, Q. G. (2019). Psychological resilience in New Zealand registered nurses: The role of workplace characteristics. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1351-1358. <https://doi.org/10.1111/jonm.12815>
- Türe, A. & Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumuna düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 136-152.
- Türe Yılmaz, A. & Yıldırım, A. (2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 162-176. <https://doi.org/10.17755/esosder.418182>
- Yu, Q., Huang, C., Yan, J., Yue, L., Tian, Y., Yang, J., ... & Qin, Y. (2024). Ethical climate, moral resilience, and ethical competence of head nurses. *Nursing Ethics*, 9697330241230526. <https://doi.org/10.1177/09697330241230526>
- Zhang, J., Ul-Durar, S., Akhtar, M. N., Zhang, Y. & Lu, L. (2021). How does responsible leadership affect employees' voluntary workplace green behaviors? A multilevel dual process model of voluntary workplace green behaviors. *Journal of Environmental Management*, 296, 113205. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113205>