

Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Etik Davranışlar Oluşturma

Creating Ethical Behaviors in Nursing Management

Arzu Hakko , Meral Madenoğlu Kıvanç 

¹Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Yapılan literatür incelemesinde, öncelikle hemşirelik hizmetleri yönetimi ve etiğin kavramsal çerçevesi ve hemşirelik hizmetleri yönetiminde etik davranış oluşturma'nın önemi irdelenmiştir. Hemşirelikte etik ilkelere ilişkin yapılan çalışmalar ışığında; insana saygı, özerklik, yararlılık, kötü davranmama, doğruluk, adalet ve sadakat ilkelerinin önemine dikkat çekilmiştir. Ayrıca hemşirelik hizmetleri yöneticisinin personel seçimi, eğitimi, geliştirilmesi, oryantasyonu ve motivasyonu gibi konularda etik kodları nasıl yöneteceğiyle ilgili yol gösterilmeye çalışılmıştır. Hemşirelerin temel amacı, hasta bireyin en iyi biçimde bakım ve tedavisini uygulamaktır. Hemşirelik hizmetleri yöneticisinin amacı ise hizmet kalitesi ve verimlilik hedeflerini eşzamanlı gerçekleştirmektir. Hemşirelerin etik ilkeler doğrultusunda bakım vermeleri kendi profesyonelleşmelerini de sağlamaktadır. Temel etik ilkelerle, insana saygı çerçevesinde bakım verilebilmesi için hemşirelerin işe alınma, eğitim, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi süreçlerde etik kodlarla yönetilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak, bütün yönetim sistemlerinde olması gerektiği gibi hemşirelik hizmetleri yönetiminde de yöneticilerin etik kodlar çerçevesinde standartlar belirleyerek yetkilerini kullanmaları, hem kurumların hedefine ulaşmasını hem de çalışanların, hastaların ve toplumun yararına çıktılarının oluşmasını sağlayacaktır.

Anahtar kelimeler: Etik, etik ilkeler, yönetici hemşirelerde etik

ABSTRACT

In this literature review, primarily, nursing management and the frame of ethical concept and the importance of creating ethical behaviours in nursing management were investigated. In the light of previous studies, concerning ethical principles in nursing, this study would like to draw attention to the principles. of importance of respecting human beings, autonomy, utilitarianism, not behaving badly, justice and loyalty. Therefore, it has aimed to guide nursing managers about management of ethical codes about the subjects on selection of staff members, and their training, development, orientation and motivation. The main objective of nurses is to realize treatment and care of the patients perfectly. The objective of nursing managers should be realizing quality of professional service and productivity targets simultaneously. By caring patients by the ethical principles also ensures their professionalization in their field. In order to be able to provide healthcare services within the frame of respect to ethical principles, the processes of employment, training, performance evaluation and awarding of nurses should be managed in obedience with ethical codes. In conclusion, as it should be in all management systems, nursing managers also should use their authority by determining standards within the context of ethical codes. This would ensure institutions to achieve their goals and also it would yield beneficial outcomes in favour of the workers, patients and the community.

Keywords: Ethics, ethical principles, ethics in nursing managers

GİRİŞ

Ahlak ve etik kavramları yakın ilişkisi olan kavramlar olmakla birlikte, birbirinden farklı anlamları içermektedir. Ahlak kabul edilebilen davranışlar için bireyin kendi koyduğu kurullarla ilgili bir kavram iken, etik genellikle davranışlara

Geliş Tarihi / Arrival Date: 11.01.2018

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 28.06.2018

İletişim / Corresponding author: Meral Madenoğlu Kıvanç, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

E-posta / E-mail: mmkvanc@yahoo.com

Yazarların ORCID bilgileri:

M.M.K. 0000-0001-5787-2764, A.H. 0000-0003-0244-9082

rehber olan standart hale getirilen kurallarla bağlantılı bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sağlık alanında yaşanan sorunlarda sağlık ekibinin diğer üyelerinin yanı sıra hemşirelik hizmetleri yönetiminin de etik davranış göstermesi büyük önem taşımaktadır.

Sağlık sisteminde etik ikilemlerle en fazla karşılaşan sağlık ekip üyesi olan hemşireler ve yöneticilerin etik sorunlar karşısında oluşturacakları etik davranış, etik kural ve ilkelere dayanmaktadır. Sağlık hizmetinin kalitesi, büyük oranda sağlık insan gücüne bağlı olduğundan personel yönetimi büyük önem taşımaktadır. Özellikle hemşire yöneticilerin personel seçimi, eğitimi, geliştirilmesi, oryantasyonu ve motivasyonu gibi konulara etik davranışlar sergilemeye önem vermesi gerekmektedir. Bu çalışmada, etik kavramı, etik davranış üzerinde durularak, sağlık ve hemşirelik hizmetleri yönetimi açısından önem taşıyan personel yönetim sürecindeki etik davranışlara yönelik bilginin aktarılması amaçlanmıştır.

Etik Kavramı ve Etik Davranış Alanları

Hemşireler için etik, anlaşılması ve kritik edilmesi önemli bir kavramdır. Günümüzde hemşireler, diğer sağlık ekip üyeleri tarafından belirlenmiş etik davranış ve kararları uygulamak yerine hemşirelik uygulamalarında bağımsız kararlar için sorumluluk almaktadırlar (Burkhardt ve Nathaniel, 2013; Fry ve ark., 2010). Mesleki etik kod, etik ilkelere bağlı kalarak hizmet verebilme, mesleğin değerini aydınlatma ve davranışları kabul edilebilir değerler üzerine şekillendirmek amacıyla geliştirilmiş sistematik kurallar olarak tanımlanmaktadır (Milton, 2007). Etik ikilemlerin yaşandığı durumlarda çözüme ulaşabilmek için kullanılan ve evrensel olan etik kodlar sağlık profesyonellerinin hizmet odağını oluşturmaktadır (Tosun, 2005). Hemşireliğin bağımsız bir sağlık disiplini olduğunu da vurgulayan hemşirelik etik kodları Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), Amerikan Hemşireler Birliği (ANA) ve İngiliz Hemşireler Merkez Konseyi (UKCC) tarafından düzenlenmiştir (Yıldırım, 2008). Sağlık alanında sık rastlanan etik ikilemler, karar verme süreci ve yasal sorumluluklar tüm sağlık ekibini ve özellikle bakım verici olan hemşire ve hemşirelik hizmetleri yönetimini yakından ilgilendirmektedir. Bu aşamada yönetici hemşirelerin etik davranış geliştirme süresince önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Sağlık sistemi içerisinde etik ikilemlerle en fazla karşılaşan sağlık ekip üyesi olan hemşirelerin, etik sorunlar karşısında oluşturacakları etik davranış, bireysel özellikler, değer ve tutumlarına göre şekillenmektedir. Hemşireler, etik ikilemler karşısında etik davranışları önemsemektedir (Cerit, 2010; Schneider ve Ramos, 2012). Hemşirelik bakım uygulamaları ve yönetime ilişkin yaşanan etik ikilemlerde hemşireler, karar vermeyi yönetebilmeli, sorun çözmeye odaklanabilmeli ve soruna/duruma sistematik bir şekilde yaklaşabilmelidir (Öztürk, 2010; Numminen ve ark., 2011; Topdal, 2012). Günümüzün değişen ve gelişen koşullarında hemşirelik alanındaki yönetim yaklaşımı, kaliteli ve nitelikli hemşirelik bakımının sağlanıp sürdürülmesinde rekabete dayalı yeni stratejiler üretmeyi gerekli kılmıştır. Sağlık bakım hizmeti alan bireylerin hizmet alacağı kurumları seçme özgürlükleri, sağlık bakım hizmetlerinde kalite ve nitelik konusunu da öne çıkartmıştır. Bu açıdan da hemşirelik hizmetleri yöneticileri, sağlık bakım hizmetinin sunumu sırasında hemşirelerin profesyonel yaklaşımlar göstermelerini sağlamalıdır. Böylece hemşirelikte dengeli, kaliteli ve nitelikli bir yönetim tarzı benimsenmiş olacaktır.

Hemşirelik yönetiminde hemşirelik bakım ortamına ve bu bakımın optimize edilmesine yönelik alınan bütün kararlar, yönetsel kararlardır. Hemşirelik hizmetlerinde etkin bakım verilebilmesi için hemşire yöneticilerinin liderlik, planlama, organizasyon, insan kaynakları yönetimi, denetim gibi özelliklerinin yanında yönetsel kararlar verme ve politika saptama sürecinde de aktif rol alması gerekmektedir (Yürümezoğlu, 2012). Yönetici hemşireler bu faaliyetleri yerine getirirken, ülkenin sağlık alanındaki yasa ve politikalarından, mevzuattan, çalıştıkları kurumların yönetim tarzından, maddi ve insani kaynaklardaki kısıtlılıklardan, birlikte çalıştığı sağlık ekibinden ve diğer çalışanlardan kaynaklanan sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle yukarıda sayılan bu zor görev ve sorumlulukların üst kademe yöneticilerinin yanı sıra orta ve alt kademelerdeki yönetici hemşireler tarafından da üstlenilmesi gerekmektedir (Ocak ve ark., 2004).

Yapılan birçok çalışmada, ahlak ve etik arasında yakın anlam ilişkisi olmasına karşın birbirinden farklı kavramlar olduğuna dikkat çekilmektedir. Ahlak kabul edilebilir davranışlar için bireyin kendi koymuş olduğu kurallarla ilgilenebilir. Etik ise genellikle davranışlara bir rehber olarak standart hale getirilmiş kurallarla bağlantılıdır (Öztürk, 2010).

Etik Davranış Alanları

Etik davranışların kaynağı, kullanıldığı alana göre dört ana başlık halinde irdelenebilir (Beyaztepe, 2016):

- **Bireysel Etik:** Bireysel olarak etik, bireyin davranışlarının temelini incelenmesiyle ilgilenebilir. Bireysel etik değerler, bireyin kişilik oluşumu ve davranışlarının bilinçli bir hareket noktası haline gelmesini içermektedir. Bu nedenle bireyin ahlaki konusu, bireysel etikte öne çıkmaktadır (Beyaztepe, 2016).
- **Örgütsel Etik:** Örgütsel etik, sorunların çözümü için kuralların belirlenmesi şeklinde oluşan kurum içi davranış kültürü olarak belirtilmektedir. Bu kurallar, örgütün genel değer sistemini belirten, üyeler arasındaki iletişime örgüt-

sel işleyişin ne şekilde olacağını ortaya koyan sözlü ya da yazılı kurallardır. Çalışanların, kurallar çerçevesinde ödül ve ceza alması çalışanların davranışlarına etki etmektedir (Beyaztepe, 2016). Örgütsel etik, bireylerin davranışlarını doğru ve doğru olmayan davranışlar olarak ayırabilen ilkeleri sunmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008).

• **Mesleki Etik:** Mesleki etikte önemli olan dünyanın her yerinde aynı mesleği yapan çalışanların, toplumsal yarar gözeterek uygulamış oldukları davranışların kurallarına uyma gerekliliğidir. Bir mesleğe ilişkin kuralların tüm dünyada geçerliliğinin olması, mesleki etiğin en önemli özelliğini oluşturmaktadır. Mesleki eğitimine aykırı davranan çalışanlar, kendi itibarlarına ve mesleğe de zarar vermektedir. Örneğin, bir hemşirenin bakım verdiği hastaya kötü davranışta bulunarak meslek etiğine aykırı davranması, hastalar ve toplumun gözünde sadece kendisinin değil tüm hemşirelerin kötü bir imaj oluşturmalarına neden olabilmektedir.

Bu nedenle çalışanların mesleki etik ilkelere uyması, hem kendi hem de mesleğin gelişimi açısından oldukça önemlidir. Temelinde insan olan bütün işler, kendi mesleki değerlerini oluşturmaktadır. Bu değerler, meslek üyesinin davranışlarına etik nitelik katarak, toplumun mesleğe güven duymasını sağlamaktadır.

• **Yönetmelik Etik:** Yönetmelik etik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, yönetmelik etiğin 1970'lerden itibaren üzerinde durulan ve incelenen bir konu olduğu, 1990'lardan sonra bu konuya ilişkin çalışmaların arttığı görülmektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Yönetmelik süreçlerde, verimli bir hizmet sunma arayışı yönetim işlevlerine etik bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Yönetmelik etiğin altyapısının oluşturulmasında; yöneticilerin desteği, etkili bir yasal çerçeve, etkin hesap verebilirlik mekanizmaları, hizmet içi eğitim gibi profesyonelleşme çalışmaları ve etik kurulların oluşturulması önem taşımaktadır. Ayrıca, etik dışı davranışlar için kurumlarda; etik kurulların belirlenmesi, servet bildirim yasalari, çıkar çatışması yasalari ve ihbar etme gibi önlemlerin geliştirilmesi gerekmektedir (Keskin ve Madenoğlu Kıvanç, 2009).

Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Etik Davranışlar Oluşturma

Yöneticilerin yetkilerini kullanırken yönetmelik etik ilkelere uygun davranmaları gerekmektedir. Adalet, eşitlik, dürüstlük, sorumluluk, şeffaflık vb. yönetmelik etik ilkeler, kurumların hedeflerine ulaşmasında yöneticilere yardımcı olmaktadır (THD, 2009; Covey, 2002).

Sağlık sektöründe, hem ileri teknoloji kullanımı hem de yoğun emek üretimi söz konusu olmaktadır. Sağlık kurumlarındaki toplam maliyetin yarısından fazlasını insan kaynaklarının oluşturduğu belirtilmektedir (Yerebakan, 2000). Hizmet sektöründe verilen hizmetin kalitesi, insan unsuruna bağlı olduğundan personel yönetimi büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla personel seçimi, eğitimi, geliştirilmesi, oryantasyonu ve motivasyonu gibi konulara etik davranışlar açısından önem verilmesi gerekmektedir (Nas, 2006).

• **İşe Alım Süreci ve Etik Davranışlar Oluşturma:** Bu süreç, çalışma ortamında istenilen etik davranışlara uygun davranılması için yönlendirici olmaktadır (Vickers, 2005). İnsan kaynağının seçim sürecinde belirsizlik varsa bunu giderilmesi gerekmekte olup, bunun gerçekleşmediği durumlarda yeni çalışanlara etkili fakat istenmeyen mesajlar gidebilmektedir (Weaver ve Trevino, 2001). Uygun adayların mesleki gelişimlerine destek sağlanabilmesi için bir değerlendirme yöntemi olarak psikometrik testler kullanılabilir. İşe kabul edilen adaylara sonra çeşitli kontrol teknikleri uygulanabilmektedir (Kirel, 2000). Bu nedenle her pozisyon için daha önceden titizlikle belirlenmiş ölçütler yardımıyla istihdam edilecek bireyin seçilmesi ve işe alım aşamasında sözleşme yapılarak her iki tarafın beklentilerinin de şekillendirilmesi önemli olmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Yapılan bir çalışmada, işletmeye yeni alınacak personele verilecek eğitime etik davranış ilkelerinin de eklenmesinin ve işe kabul edilecek çalışanlara etik ilkelere uyacağını açıklayan bir sözleşmenin imzalanmasının önemine değinilmektedir (Arslan ve Berkman, 2009).

• **Eğitim/Gelişim Süreci ve Etik Davranışlar Oluşturma:** Kurumun etik değerlerinin yeni çalışmaya başlayanlara öğretilmesi profesyonelleşmeleri açısından çok önemli olmaktadır (Karaöz,2000). Çalışanların, bu kural ve ilkeler doğrultusunda eğitilmeleri gerekmektedir. Kurumlarda yapılan oryantasyon programıyla, çalışanların kurumsal kültür, politika, değerler, düzenlemeler ve raporlama ilkeleri hakkında eğitilmeleri sağlanmaktadır. Bu tür programlar, tüm kademedeki çalışanları ve yöneticileri kapsmalıdır. Çalışanlara etik konusunda da eğitim verilmesi, kurum içinde oluşabilecek etik dışı davranışların önlenmesi açısından yarar sağlayacaktır. Etik eğitimi, çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu değişikliklere yol açmasının yanı sıra aynı zamanda kurumu da olumlu yönde etkilemektedir. Politika oluşturucular olarak yöneticilerin etik konusunda eğitilmeleri, yöneticilerin etik davranışlarıyla diğer çalışanlara rol modeli olmaları açısından oldukça önemli olmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

• **Performans Değerlendirme ve Etik Davranışlar Oluşturma:** Çalışanların, belli bir zaman dilimi içerisinde görevlerini ne kadar iyi yaptığı ve etik davranışlar içinde bulunduğunu belirlemenin yolu onun performansının değerlendirilmesinden geçmektedir. Performans değerlendirme, kurumun hedef ve misyonu doğrultusunda verimliliğini arttırdığı kadar yönetici ve çalışan açısından da önemli yararlar sağlamaktadır. Bu durum, doğru bir yönetim yaklaşımı

ve çalışanların gelişmesi, önceden belirtilen standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla eşit, adil ve zamanında yapılacak performans değerlendirme sistemiyle gerçekleşmektedir. Performans değerlendirme; ilgili kişileri ödüllendirmek, cezalandırmak, eğitmek, farklı alanlarda geliştirmek gibi konularda açık ve net karar alabilmenin tek unsuru- nu oluşturmaktadır (Kocabay, 2014). Aynı zamanda maaş-ücret yönetimi politikasının yanı sıra kurumda çalışan bireylerin eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, kariyer yollarının planlanması, ödüllendirme sisteminin oluşturulması ve hatta işten çıkarma kararlarının verilmesi gibi konularda da stratejik olarak önem taşımaktadır. Yönetici; doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, şeffaflık, profesyonellik, müşteri odaklılık, verimlilik ve karşılıklı saygı gibi etik değerleri anlamış olmalı ve bu değerleri önemsemelidir (Çelik, 2016).

• **Ödüllendirme ve Etik Davranışlar Oluşturma:** Ödüllendirme, yöneticilerin çalışanları değerlendirmesi ve kurum amaçları doğrultusunda yönlendirmesi için kullandıkları bir araç olmaktadır. Ödüllendirmenin amacı, birey ya da ekip çalışmasının verimliliğini artırma ve diğer ekip çalışanlarının da bundan etkilenecek yaptıkları işte daha çok performans sergilemesini sağlamaktır (Altındağ ve Akgün, 2015). İyi ve kötü, doğru ve yanlış uygulamalar arasında bir seçim yapılabilmesi için ödül kriterlerinin önceden belirlenmiş olması gerekmektedir. Etik davranışların ödüllendirilmesi, çalışanların daha verimli ve etik kurallara bağlı çalışmalarını sağlayacaktır (Barlett ve Preston, 2000). Ödüllendirme ile çalışanların motivasyonu, işe ve kuruma olan bağlılıkları artacak, çatışma, devamsızlık, geç kalma ve iş yavaşlatma gibi olumsuz davranışlar en aza inecek ya da ortadan kalkacaktır. Çalışanlarda motivasyonu sağlamak için farklı ödüllendirme sistemleri kullanılmakta, uzun dönemli olarak parasal ödüller yerine promosyonlar veya sembolik hediyeler verilmesi, etik davranışın şekillenmesini sağlayabilmektedir (Kirel, 2000; Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Ödüllendirmede, kurumsal adalet ilkesi çok önemli olup, eşitsizliğin olması durumunda ödül adaletinin bozulması söz konusu olmakta ve bunun sonucunda çalışan kurumdan ayrılabilir (Eren, 2003). Yöneticinin, ödülün çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlaması ve çalışanların kurumun etik değerleri hakkında doğru bilgi sahibi olmasına yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık alanında sık karşılaşılan sorunlarda karar verme süreci ve yasal sorumluluklar, sağlık ekibi kapsamında hemşirelik hizmetleri yönetimini de yakından ilgilendirmektedir. Yönetici hemşireler sorumluluklarını yerine getirirken bireysel özellikleri, değer ve tutumlarının yanı sıra mesleki etik ilkelere uygun davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Etkin bir hemşirelik bakımının verilebilmesi için personelin işe alım sürecinden başlayarak, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi hemşirelerin çalışma yaşamındaki tüm süreçlerde yöneticilerin etik davranışları önem taşımaktadır.

Hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin yönetsel işlevleri yerine getirirken standartlar belirlemesinin yanı sıra hastanelerde etik komitelerin oluşturulması ve hemşirelerin bu etik komitelerde etkin rol almaları, karşılaşılan etik sorunların çözümü için çaba göstermeleri önerilebilir.

KAYNAKLAR

Altındağ, E., Akgün, B. (2015). Örgütlerde ödüllendirmenin işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12:30, 281-297.

Arslan, M., Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi. *TUSİAD Yayını*, İstanbul. 492.

Bartlett, A., Preston, D. (2000). Can ethical behaviour really exist in business? *Journal of Business Ethics*, 23:2, 199-209.
<https://doi.org/10.1023/A:1006037107565>

Beyaztepe, N. (2016). Sağlık Sektöründe İş Etiği: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İş Etiği Algısının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Burkhardt, A. M., Nathaniel, K. A. (2013). Çağdaş Hemşirelikte Etik: Etik İlkeler Çeviren: Alpar, 3. Baskı, Ş.E. Tıp Kitabevi, İstanbul, 52-80.

Cerit, B. (2010). Hemşirelerin Profesyonellik Davranışları ile Etik Karar Verebilme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Covey, S. R. (2002). Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı. Çeviri: Suveren G, Deniztekin O, 18. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.

- Çelik, S. (2016).** Performans Değerlendirme Sistemlerinin Kurumsal ve Bireysel Getirileri. <http://fusunozulke.com/iletisim> (Erişim 11.06.2018)
- Eren, E. (2003).** Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Fry, S. T., Veatch, R. M., Taylor, C. (2010).** Case Studies in Nursing Ethics. 4. Edition, Jones & Bartlett Learning, LLC.
- Gül, H., Gökçe, H. (2008).** Örgütsel Etik ve Bileşenleri. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta.
- Karaöz, S. (2000).** Cerrahi hemşireliği ve etik. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 4:1, 1-7.
- Keskin, G., Madenoğlu Kıvanç, M. (2009).** Yönetimde etik yaklaşım. VII. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongre Bildirisi Kitabı. Kıbrıs, 287-288.
- Kirel, Ç. (2000).** Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.
- Kocabey, M. Y. (2014).** Hemşirelerin Performans Değerlendirme Sistemi Hakkındaki Farkındalıklarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Milton, L. C. (2007).** Professional values in nursing ethics: Essential or optional in the global university, Nursing Science Quarterly, 20:3, 212-215.
<https://doi.org/10.1177/0894318407303103>
- Nas, T. (2006).** Sağlık Örgütlerinde Ödüllendirme Sistemlerinin Performans Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Arend, A., Katajisto, J. (2011).** Comparison of nurse educators' and nursing students' descriptions of teaching codes of ethics. Nursing Ethics, 18:5, 710-724.
<https://doi.org/10.1177/0969733011408054>
- Ocak, S., Gider, Ö., Top, M., Şahin, B., Tarcan, M. (2004).** Muğla Devlet Hastanesi'nde hemşirelerde rol belirsizliğine ilişkin bir çalışma. Modern Hastane Yönetimi, 8:1, 54-62.
- Öztürk, H. (2010).** Yönetici Hemşirelerin Etik Davranışları ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Saylı, H., Kızıldağ, D. (2007).** Yönetimsel etik ve yönetimsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9:1, 231-249.
- Schneider, D. G., Ramos., R. S. (2012).** Moral deliberation and nursing elements of methodological proposal. Nursing Ethics, 19:6, 764-778.
<https://doi.org/10.1177/0969733011420096>
- Türk Hemşireler Derneği (THD). (2009).** Hemşireler İçin Etik İlke ve Sorumluluklar. info@turkhemsirelerderneği.org.tr Erişim tarihi: 28.03.2018
- Topdal, B. (2012).** Yönetici Hemşirelerde Etik Davranışlar. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tosun, H. (2005).** Sağlık Bakım Uygulamalarında Deneyimlenen Etik İkilemlere Karşı Hekim ve Hemşirelerin Duyarlılıklarının Belirlenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yerebakan, M. (2000).** İstanbul Ticaret Odası Özel Hastaneler Araştırması. Yayın No:26, Mega Ajans, İstanbul.
- Yıldırım, G. (2008).** Sağlık Profesyonellerinin Etik Kavramından Anladıkları ve Kuramsal Etik Çalışması Yapanlardan Bekledikleri. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Yürümezoğlu, H. A. (2012). Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Vickers, M. (2005). Business ethics and the HR role: Past, present and future. *Human Resource Planning Journal*, 28:1, 26-32.

Weaver, G. R., Trevino, L. K. (2001). The role of human resources in ethics/compliance management: A fairness perspective. *Human Resources Management Review Journal*, 11:1-2, 113-134.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00043-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00043-7)