

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN ETİK DEĞERLER İLE ÖZ
DİSİPLİN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ:
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS

İsmail GÜL

MART-2025
GÜMÜŞHANE



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN ETİK DEĞERLER İLE ÖZ
DİSİPLİN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ:
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HEALTH
MANAGEMENT STUDENTS' ETHICAL VALUES AND SELF-DISCIPLINE
PERCEPTIONS: GUMUSHANE UNIVERSITY CASE**

YÜKSEK LİSANS

İsmail GÜL

**MART-2025
GÜMÜŞHANE**



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN ETİK DEĞERLER İLE ÖZ
DİSİPLİN ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ:
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HEALTH
MANAGEMENT STUDENTS' ETHICAL VALUES AND SELF-DISCIPLINE
PERCEPTIONS: GUMUSHANE UNIVERSITY CASE**

YÜKSEK LİSANS

İsmail GÜL

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özcan KOÇ

**MART-2025
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler İle Öz Disiplin Algıları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi Örneği**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğum intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

25/03/2025

.....
İsmail GÜL

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın yürütülmesi ve tamamlanması sürecinde değerli bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, her danışma talebimde kıymetli zamanını ayırarak desteğini esirgemeyen, karşılaştığım güçlüklerde yönlendirici katkılarıyla gelişimime önemli ölçüde katkı sağlayan saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Özcan KOÇ' a en içten teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Maddi manevi desteğini esirgemeyen bugünlere gelmemde emeği geçen ve hep yanımda olan aileme her şey için teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimimde tanışmış olduğum ve tez sürecimde yardımlarını eksik etmeyen, bilgilerini benimle paylaşan, her konuda fikirlerini açıkça dile getiren Dr. Öğr. Üyesi Adem ARSLAN' a teşekkür ederim.

.....
İsmail GÜL
GÜMÜŞHANE-2025

ÖZET

Sağlık yönetimi öğrencileri sağlık kurumlarının yönetimi ve planlamasında gerekli bilgi ve becerileri edinerek mesleki yeterlilik kazanmayı hedefleyen bir eğitim sürecinden geçerler. Bu süreç çalışma koşullarına uyum sağlama, disiplinli çalışma ve öz disiplin geliştirme gibi önemli becerilerin gözlendiği bir dönemdir. Öz disiplin öğrencilerin görevlerini etkili ve zamanında yapmalarını sağlar ve bu becerilerin mesleki yaşamlarına olumlu yansımaya katkıda bulunur. Etik değerler ise öğrencilerin doğru ile yanlış arasında seçim yapmalarını, toplumsal kurallara saygı göstermelerini ve bu değerlerin eğitim yaşamlarını nasıl etkilediğini anlamalarını sağlar.

Bu çalışmada Gümüşhane Üniversitesi sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki karşılıklı ilişkiler nicel araştırma yöntemleri ile analiz edilmiştir. Katılımcılardan anketler yoluyla etik değerler ve öz disiplin algılarına ilişkin veri sağlanmış ve bu veriler istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ile öz disiplin algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve bu iki kavramın birbirini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Ayrıca bu bulgular sağlık yönetimi eğitim programlarının iyileştirilmesine katkıda bulunmayı ve öğrencilerin etik değer ve öz disiplin düzeylerinin artırılmasına yönelik somut öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın analizinde T-testi, ANOVA ve korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öz disiplin ile etik değerler arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma etik değerler ile öz disiplinin bağımsız faktörler olarak değerlendirilemeyeceğini, aksine birbirini tamamlayan ve güçlendiren iki kavram olarak ele alınabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Duyarlılık, Etik değerler, Öz disiplin, Tutum ve davranış, Sağlık yönetimi

SUMMARY

Health management students go through an educational process that aims to gain professional competence by acquiring the necessary knowledge and skills in the management and planning of health institutions. This is a period in which important skills such as adaptation to working conditions, disciplined work and self-discipline development are observed. Self-discipline enables students to perform their tasks effectively and on time and contributes to the positive reflection of these skills on their professional lives. Ethical values, on the other hand, enable students to choose between right and wrong, respect social rules and understand how these values affect their educational lives.

This study aims to examine the relationship between ethical values and self-discipline perceptions of healthcare management students at Gümüşhane University. In the study, the interrelationships between ethical values and self-discipline perceptions of healthcare management students were analyzed using quantitative research methods. Participants provided data on ethical values and self-discipline perceptions through surveys, and these data were analyzed using statistical methods. The findings of the study aim to reveal whether there is a significant relationship between ethical values and self-discipline perceptions of healthcare management students and how these two concepts affect each other.

In addition, these findings aim to contribute to the improvement of health management education programs and to offer concrete suggestions for increasing the ethical values and self-discipline levels of students. T-test, ANOVA and correlation analysis methods were used in the analysis of the study. As a result of the research, it was determined that there is a significant relationship between self-discipline and ethical values. This study shows that ethical values and self-discipline cannot be considered as independent factors, but rather as two concepts that complement and strengthen each other.

Keywords: Sensitivity, Ethical Values, Self-Discipline, Attitude and Behavior, Health Management

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	X
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
EKLER DİZİNİ.....	1
1. GİRİŞ	2
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Kavramlar ve Tanımlar	4
2.2. Sağlık Yönetiminin Önemi ve Amacı	4
2.3. Sağlık Yönetimi Eğitimi	6
2.4. Sağlık Yönetiminin Tarihçesi	8
2.5. Etik	9
2.6. Etik Değerler	11
2.7. Etik Değerler ve Eğitimi	12
2.8. Etik Türleri	14
2.9. Etik ve Ahlak	18
2.10. Etik Değerlerin Toplumsal Nedenleri	20
2.11. Sağlık Hizmetlerinde Etik Değer	23
2.12. Öz disiplin Kavramı ve Önemi	24
2.13. Öz disipline Yönelik Kavramlar	27
2.14. Öz Disiplini Etkileyen Faktörler	32
2.15. Öz Disiplinli Bireylerin Özellikleri.....	32
2.16. Öz Disiplinin Geliştirilmesi	33
3. MATERYAL VE YÖNTEM	34
3.1 Araştırma Yöntemi ve Modeli	34
3.2 Araştırmanın Amacı	34
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	35
3.4. Veri Toplama Süreci ve Araçları	36
3.5. Araştırmacının Rolü	38

3.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik	39
3.7. Verilerin Analizi	44
3.8 Varsayımlar.....	46
3.9. Etik Değer	47
4. BULGULAR.....	48
4.1 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin alt boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	48
4.2 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	49
4.3 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	49
4.4 Sağlık yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Anne Eğitim düzeyine göre Karşılaştırılması	50
4.5 Sağlık yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Baba Eğitim düzeyine göre Karşılaştırılması	51
4.6 Sağlık yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyine göre Karşılaştırılması	52
4.7. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Anne Baba Birliktelik Durumuna Göre Karşılaştırılması	53
4.8. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Puanlarının Yaşadığı Bölgeye Göre Karşılaştırılması.....	54
4.9. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik değerler ve Öz disiplin Arasındaki İlişkinin Analizi.....	55
5. LİTERATÜRDEKİ İLGİLİ ÇALIŞMALAR	56
6. SONUÇ	65
7. ÖNERİLER	68
KAYNAKÇA.....	69
EKLER.....	88
ETİK KURUL KARARI	91
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Tüm öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri.....	34
Tablo 3.2. Yapısal Eşitlik Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	42
Tablo 3.3. Yapısal Eşitlik Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	44
Tablo 3.4. Ölçeklerin normallik dağılımı analizi.....	45
Tablo 4.1. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri.....	40
Tablo 4.2. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması.....	41
Tablo 4.3. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının yaşa göre karşılaştırılması.....	41
Tablo 4.4. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının anne eğitim düzeyine göre karşılaştırılması.....	42
Tablo 4.5. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının baba eğitim düzeyine göre karşılaştırılması.....	43
Tablo 4.6. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının algılanan gelir düzeyine göre karşılaştırılması.....	44
Tablo 4.7. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının anne baba birliktelik durumuna göre karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.8. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin puanlarının yaşadığı bölgeye göre karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.9. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin arasındaki ilişkinin analizi.....	47

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Öz Disiplin Ölçeği DFA Analizi Bulguları.....	41
Şekil 3.2. Etik değerleri Ölçeği DFA Analizi Bulguları.....	43



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

%	: Yüzde
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Df	: Degree of Freedom
F	: Frekans
GSYİH	: Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
IQ	: Intelligence Quotient
M.Ö.	: Milattan Önce
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
N	: Sayı
PIE	: Perception of Organizational Ethics
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SS	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vd.	: Ve diğerleri
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
$\bar{X}$	: Ortalama
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

EKLER DİZİNİ

Ek 1 . Anket.....	83
Ek 2 . Sağlık bilimlerinde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği.....	84
Ek 3 . Öz-disiplin ölçeği (ÖDÖ).....	85
Ek 4 . Etik kurul kararı.....	86



1. GİRİŞ

Sağlık hizmeti, bireylerin yaşam kalitesini doğrudan etkileyen ve toplum sağlığını korumada kritik rol oynayan bir alandır. Bu alanda etkili yönetim hem sağlık profesyonellerinin hem de hizmet sağlayıcıların etik değerlere uymasını ve öz disiplini algılamasını gerektirir. Etik değerler, sağlık hizmetlerinin sağlanmasında adalet, saygı ve güvenilirlik gibi temel ilkeleri temsil eder (Beauchamp ve Childress, 2013). Bu değerleri içselleştirmek, sağlık yönetimi öğrencilerinin gelecekteki mesleki yaşamlarında etik kararlar almalarına yardımcı olacaktır. Öz disiplin, bireylerin hedeflerine ulaşmak için gereken motivasyonu ve kararlılığı sürdürebilme yeteneği olarak tanımlanır. Duckworth ve meslektaşları (2007), öz disiplinin uzun vadeli başarı üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Sağlık yönetimi alanında, öz disiplin, öğrencilerin eğitim süreçlerinde ve gelecekteki mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmede önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Etik değerler kavramı, bireylerin hedeflerine yönelik bilinçli tutumları, ne yapmaları veya yapmamaları gerektiği, bir şeyi isteyip istemedikleri ve gerçekten sahip olmak isteyip istemedikleridir. Kişinin neyi, nasıl yapması gerektiği sorusuna aradığı cevaptır. Sağlık yönetimi öğrencileri etik sorumluluk bilincini benimsemeli, akademisyenlerine ve meslektaşlarına karşı sorumluluk bilinci, adalet, saygı ve sevgi ile davranmalıdır (Yılmaz ve Bahadır, 2011). Etik değerler, bireylerin doğru ile yanlış ayırt edebilme yeteneklerini ve bu bilinç doğrultusunda karar alma süreçlerini şekillendirir. Sağlık yönetimi alanında etik değerler, mesleki etik, hasta hakları, adalet, dürüstlük ve gizlilik gibi önemli unsurları içerir (Beauchamp ve Childress, 2013). Sağlık yöneticileri bu değerleri benimseyerek sağlık hizmetlerinin kalitesini ve güvenliğini sağlamada kritik bir rol oynarlar. Etik değerlerin eksikliği hem bireylerin hem de örgütlerin mesleki etik standartlarını ihlal etmesine neden olabilir, bu da düşük hizmet kalitesine ve toplumsal güven kaybına yol açabilir (Yılmaz ve Bahadır, 2011).

Öz disiplin, bireylerin kendi davranışlarını kontrol edebilme ve koydukları hedeflere ulaşabilme yeteneklerini ifade eder. Sağlık yönetimi öğrencilerinde öz disiplin, mesleki sorumluluklarını yerine getirirken zaman yönetimi, karar alma, stresle başa çıkma ve ekip içinde etkili iletişim gibi önemli beceriler kazandırmaktadır. Öz disiplin ayrıca bireylerin mesleki gelişiminde sürekliliği sağlayarak sağlık yönetimi alanında mesleki standartların korunmasına da katkıda bulunmaktadır (Duckworth vd., 2007).

Bu çalışmanın amacı, Gümüşhane Üniversitesi sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değer algıları ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sağlık yönetimi öğrencilerinin sahip olduğu etik değerleri belirlemek ve bu değerlerin genel özellikleri hakkında bilgi vermek amaçlanmaktadır. Öğrencilerin öz disiplin algılarının ölçülüp ölçülmediği ve bu algının farklı demografik faktörlere göre değişip değişmediği değerlendirilecektir. Etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi analiz ederek bu iki kavram arasındaki potansiyel bağlantıları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Sağlık yönetimi programlarında etik değerlerin öğretilmesi ve öğrencilerin öz disiplin algılarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar sınırlıdır. Bu nedenle, öğrencilerin etik değerleri ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, eğitim politikalarının geliştirilmesi açısından önemli bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışma, sağlık yönetimi öğrencilerinin bu iki kavramı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Sağlık yönetimi öğrencilerinin mesleki yaşamlarına hazırlıklarını güçlendirmek için etik değerler ve öz disiplinin eğitim programlarında nasıl birlikte geliştirilebileceği konusunda öğretim üyelerine ve politika yapıcılara önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca araştırma, etik değerler ve öz disiplinin işlevsel bir şekilde birlikte geliştirilmesi gerektiğini savunarak, bu iki kavramın sağlık yönetimi eğitiminin pedagojik stratejilerine etkili bir şekilde entegre edilebileceği hususunda önemli bir bakış açısı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kavramlar ve Tanımlar

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 1948 yılında sağlığı yalnızca hastalık ve sakatlıkların yokluğu olarak tanımlamakla kalmamış, aynı zamanda sağlığın, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olduğunu belirtmiştir. WHO'ya göre sağlık, vazgeçilmez bir varlık olarak kabul edilmeli ve bu özellik, sağlığın temel özelliğini oluşturur (WHO, 1981). Sağlık yönetimi ise, sağlık alanında düzenli ve planlı hizmetlerin sunulabilmesi için gerekli koşulları oluşturan, işleten ve yöneten idari bir süreçtir. Sağlık hizmeti sunan kuruluşlar, tıbbi kurumlar ile ekonomik ve sosyal amaç güden yapıları bir arada barındıran organizasyonlardır. Bu kuruluşların bilimsel ilkelere dayalı olarak etkin bir şekilde yönetilmesi, sağlık hizmeti alan, sunan ve finanse eden bireyler ve kurumlar açısından büyük önem taşır (Çimen, 2010).

Sağlık hizmetleri yönetimi, kişilere, topluluklara veya kurumlara sağlık ve tıbbi bakım sağlama ve yaşam ortamını iyileştirme amacını taşır. Bu amaca yönelik olarak, ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda yapılacak işlerin, kullanılacak kaynakların planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, denetlenmesi ve koordine edilmesi gerekmektedir (Hayran, 2009). Bugün sağlık yönetimi, bilgi teknolojilerinin etkin şekilde kullanıldığı, verimliliği artırmayı hedefleyen ve bilimsel yöntemlere dayalı karmaşık yapılarla şekillenen bir alandır. Literatürde 1910'lu yıllarda ABD'de hastane yöneticiliğiyle başlayan sağlık yönetimi uygulamaları, 1920'li ve 1930'lu yıllarda modern bilimsel yönetim yaklaşımları ile dönüşüme uğramıştır (Çimen, 2010).

Sağlık yönetimi, toplum sağlığını koruma, hastalıkların tedavi edilmesi, sağlık kurumları ve tesislerinin inşa edilmesi, gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, sağlıkla ilgili plan ve programların geliştirilmesi, hizmet türlerine yönelik araştırmalar gerçekleştirilmesi ve ihtiyaçlara uygun personel yetiştirilmesi gibi geniş bir faaliyet yelpazesini kapsar (Kitapçı, 1993). Bu süreç, bireylerin, toplumların veya kurumların sağlık ve tıbbi bakım ihtiyaçlarını karşılamak ve daha sağlıklı bir çevre sağlamak amacıyla, işlerin ve kaynakların etkili bir biçimde yönetilmesidir (Ceylan, 2017).

2.2. Sağlık Yönetiminin Önemi ve Amacı

Sağlık sektöründe teknolojinin yoğun bir şekilde kullanılması, çok sayıda farklı meslek grubunun istihdam edilmesi ve mevcut kaynakların sınırlı olması, sağlık yöneticiliği mesleğini dünyadaki en zorlu mesleklerden biri haline getirmektedir

(Yorulmaz, 2018). Sağlık hizmetleri yönetimi hem yönetim alanı olarak hem de tıbbi bakım sektörü içinde kendine özgü bir konumda bulunmakta ve bu nedenle diğer yönetim disiplinlerinden farklılık arz etmektedir (Austin, 1978). Sağlık yöneticilerinin doğru kararlar alması ve etkin yorumlar yapması, sağlık kurumlarının verimli bir şekilde yönetilmesine olanak tanır (Biçer vd., 2018). Etkili yönetimin önemi, sağlık hizmetlerinin profesyonel bir şekilde sunulabilmesi, sağlık çalışanlarının verimli çalışması ve tüm hizmet sürecinin etkin bir şekilde işleyebilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Toplumdaki ihtiyaç sahiplerine sağlık hizmeti ulaştırabilmek için sağlık yönetimi ekibinin sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmesi gereklidir. Hem dünya genelinde hem de Türkiye'de nüfusun artışı, sağlık hizmetlerine erişimin yaygınlaşması ile sağlık yönetiminin rolü giderek daha kritik hale gelmektedir. Sağlık yönetimine duyulan ilginin artması, sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesini de beraberinde getirmektedir (Ceylan, 2017).

Yönetim, sağlık çalışanlarını destekleme ve performanslarını izleyerek iyileştirme sorumluluğunu üstlenmektedir. Sağlık çalışanlarının performans değerlendirmesi, stratejik bir yaklaşım gerektirir ve bu değerlendirme, etkili bir performans değerlendirme sistemi ile yapılabilir. Bu sürecin başarısı, yönetimin etkinliğine bağlıdır (Ürün, 2019). Sağlık yönetiminde kritik faktörler arasında kalite, hizmetlerin sürdürülebilirliği, bilgi akışı, hastane gelişimi ve tıbbi maliyetlerin kontrolü yer almaktadır (Luo ve Gao, 2017). Sağlık hizmetlerine ilişkin örgütsel yapılar, yönetim yöntemleriyle uyumlu olmalıdır (Ginter vd., 2018). Modern toplumlarda sağlık yönetimi, önemli bir disiplin olarak kabul edilmektedir. Bu disiplin, klinik ve hizmet kalitesini iyileştirmek, sağlık hizmetlerine hızlı erişimi sağlamak, hastalıkların tespitinde ileri teknoloji kullanımı ve kritik süreçlerin yönetimi gibi unsurları içeren bir yönetim yaklaşımını gerektirir. Profesyonel sağlık yönetimi anlayışı, sağlık yöneticilerinin sahip olması gereken nitelikleri de etkileyen bir faktördür (Akdaş vd., 2008). Ayrıca, sağlık yönetiminde karar destek sistemlerinin entegrasyonu, yönetimin etkinliğini artırmakta ve elektronik sağlık kayıtlarındaki iyileştirmeler bu süreçte büyük katkı sağlamaktadır (Stacy ve Adam, 2019).

Dünya genelinde ve Türkiye'de sağlık sorunlarının çözülmesinde sağlık yönetiminin rolü son derece önemlidir. Olumsuz sağlık göstergelerinin temel nedenleri arasında, yetersiz sağlık personeli, tıbbi teknolojik donanım eksiklikleri ve kötü sağlık yönetimi yer almaktadır. Bu faktörler, sağlık sigortası kullanımının artması, sağlık talebinin yükselmesi ve sağlık harcamalarındaki artışla daha belirgin hale gelmektedir. Sağlık sektöründe kaynakların etkin kullanımı ve verimliliği artırmaya yönelik çabalar,

sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesini hedeflemektedir. Sağlık hizmetlerinin hızlı bir şekilde sunulabilmesi ve erişilebilir olması, bu hedefin gerçekleştirilmesi için büyük önem taşımaktadır. Tüm bu süreçlerin etkin bir şekilde yönetilmesi, sağlık yönetiminin kritik rolünü vurgulamaktadır. Sağlık yönetimi, gelişmiş toplumlarda en zorlu yönetim alanlarından biri olarak kabul edilse de sağlık kurumlarında profesyonel yöneticilerin bulunması zorunludur. Sağlık yönetiminde karar alma süreci, yalnızca yönetici statüsündeki kişilerle sınırlı kalmamalıdır; tüm sağlık çalışanlarının sürece dahil edilmesi, kararların uygulanabilirliğini artıracaktır (Yorulmaz, 2015).

Sağlık sektöründe artan rekabet, küresel ölçekte sağlık yönetiminin önemini daha da artırmıştır. Ekonomik büyümenin temel unsurlarından biri olarak sağlık, kurumları kaliteli ve ulaşılabilir hizmet sunmaya yönlendirmektedir (Kara, 2018). Sağlık personelinin hastalarla kurduğu iletişim ve sergilediği davranışlar, hizmetten alınan memnuniyeti doğrudan etkileyen faktörlerdendir. Geçmişte, hekim-hasta ilişkisi, hekimlerin mutlak hâkimiyetinde bir yapıdayken, zamanla bu ilişki daha yönlendirici bir hale gelmiştir. Bu ilişkinin en temel unsuru, tanı ve tedavi sürecinin etkinliğidir. Bu süreçte, hastanın şikayetleri, korkuları ve beklentileri dikkatle ele alınmalı ve hekim-hasta arasında güvene dayalı bir ilişki kurulmalıdır. Sağlık hizmetinin başarısı, hekim ve hasta arasındaki şeffaflık ve karşılıklı güvene dayanır (Gezergün vd., 2006). Hasta memnuniyeti, sağlık kurumlarının en önemli hedeflerinden biri olup, bu memnuniyet sağlık hizmetlerinin kalitesini ve sürdürülebilirliğini belirleyen önemli bir ölçüt olarak kabul edilir (Zavare, 2010; Faezipoura ve Ferreira, 2019).

2.3. Sağlık Yönetimi Eğitimi

Sağlık hizmetleri yöneticiliği, ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde bir meslek olarak kabul edilmiştir. 1910'lu yıllarda hastane yöneticiliğinin, yalnızca tıp eğitimi almış doktorlar tarafından değil, aynı zamanda yönetim eğitimi almış profesyoneller tarafından yapılması gerektiği görüşü ortaya çıkmaya başlamıştır. Michael Davis' in 1919 yılında yayımladığı "Hastane Yönetimi: Bir Kariyer" adlı kitabı ve bu eserdeki görüşlerin, Tıbbi Bakım Maliyeti Komitesi tarafından benimsenmesiyle, profesyonel sağlık hizmeti yöneticiliği alanı hızla kabul görmüştür. Bu dönemde, sağlık yönetimi alanında eğitim veren ilk kurum olan Chicago Üniversitesi, 1934'te lisansüstü düzeyde "Hastane Yönetimi Yüksek Lisansı" programını başlatmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında, birçok gelişmiş ülke, sağlık hizmetleri yöneticiliği alanında hem lisans hem de lisansüstü eğitim programları açarak, sağlık sistemlerinin etkinliğini artırmayı hedeflemiştir. Aynı dönemde, sağlık kurumlarında yönetim rollerinde bulunan

profesyonellere yönelik eğitimler verilmiş ve sağlık sistemlerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli reformlar gerçekleştirilmiştir. 1934'ten sonra, Northwestern Üniversitesi (1943), Columbia Üniversitesi (1946) ve Toronto, California ve Yale Üniversiteleri (1947) gibi saygın akademik kurumlar, sağlık yönetimi alanında bölümler açmış ve ABD'de bu tür programlar hızla yayılmıştır. Avrupa'da ise sağlık yönetimi eğitimi veren okullar 1950'li yıllarda ortaya çıkmış ve kısa sürede birçok ülkede bu alanın gelişimine katkı sağlanmıştır. Günümüz Amerika Birleşik Devletleri ülkesinde, sağlık yönetimi eğitimi veren üniversitelerin oranı %37' ye ulaşmış olup, bu yüksek oran, sağlık sektörünün Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'daki (GSYİH) %15'lik payından kaynaklanmaktadır. Sağlık hizmetleri sistemindeki bu büyük payın etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi, sağlık yöneticilerinin sorumluluğunda olup, hekim ve hemşirelerden sonra sağlık sistemindeki en önemli profesyonel meslek grubu olarak kabul edilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2009).

Sağlık yönetiminin Türkiye'ye gelişine bakıldığında, bu alan 1960'lı yıllarda önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Halk sağlığı alanında tanınmış bir akademisyen olan Nusret Fişek, gelişmeye adanmış ülkelerdeki sağlık hizmetlerinin yönetiminde ortaya çıkan en temel zorluğun, sağlık yöneticilerinin yönetimin bilimsel bir alan olduğunun farkında olmamaları veya bunu kabul etmekte isteksiz olmaları olduğunu ifade etmiştir. Fişek'in bu görüşü, o dönemde sağlık yönetimine duyulan ihtiyacın arttığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de sağlık hizmeti veren kuruluşların yönetim gereksinimlerini karşılamak maksadıyla tesis edilen ilk yükseköğretim kurumu, 1963 yılında Sağlık İdaresi Yüksekokulu olarak faaliyete geçmiş, bu okul Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak 3 yıllık bir meslek yüksekokulu şeklinde eğitim vermeye başlamıştır. 1969-70 öğretim yılından itibaren eğitim süresi 4 yıla yükseltilmiş ve bu okuldan mezun olan öğrenciler, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı yataklı tedavi kurumlarında yönetici ve müdür yardımcısı olarak görev almışlardır (Ak, 2022).

Hacettepe Üniversitesi, 1970 yılında 800 sayılı Senato kararıyla Hastane İşletmeciliği Yüksekokulu'nu kurmuş ve bu okul, 1975 yılına dek lisansüstü eğitim vermiştir. 1975'te, okulun ismi Hacettepe Üniversitesi Sağlık İşletmeciliği Yüksekokulu olarak düzenlenmiş ve hem lisansüstü hem de lisans düzeyinde eğitim verilmeye başlanmıştır. 1982 yılında ise, Hacettepe Üniversitesi bünyesinde iki ayrı lisans programı düzenleyen bu yüksekokullar, tek bir çatı altında birleştirilmiş ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık İşletmeciliği Yüksekokulu olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Aydın, 2009). 2006 yılında, Sağlık İşletmeciliği Bölümü İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesi'ne bağlanmış ve 16 Kasım 2016 tarihinde Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) almış olduğu kararla bölümün ismi “Sağlık Yönetimi” olarak değiştirilmiştir. Hacettepe Üniversitesi'ni takiben, Gazi, Başkent, Marmara, İstanbul ve Ankara Üniversiteleri de Sağlık Yönetimi bölümleri açmış ve 2008 yılından itibaren Türkiye genelinde birçok ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programı eğitim vermeye başlamıştır (Özata ve Karasu, 2022).

2.4. Sağlık Yönetiminin Tarihçesi

2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Sağlık Yönetimi

Orta Asya'dan Batı'ya göç eden atalarımız, yerleştikleri üç kıtada yüzyıllar boyunca pek çok imparatorluk kurmuş ve toplum yönetimi konusunda geniş bir deneyim elde etmiştir. Bu imparatorluklar, sağlık alanında da önemli yenilikler gerçekleştirmiş ve çeşitli sağlık tesisleri inşa etmiştir (Yüncü, 1992). Selçuklu tıbbi incelendiğinde, hekimler iki ana grupta toplanabilir: Birinci grup, Suriye, İran ve Mısır gibi bölgelerde ün kazanan ve davet edilen hekimlerden oluşurken; ikinci grup, Anadolu'daki sağlık kurumlarında eğitim gören yerli hekimlerden oluşmaktadır. Selçuklu dönemindeki hastaneler yalnızca tedavi amaçlı değil, aynı zamanda tıp eğitimi veren ve hekim yetiştiren kurumlardı. Bu hastaneler, medrese sistemiyle işleyen tıbbi eğitim merkezleriydi (Kitapçı, 1993). Selçuklular döneminde Şam, Bağdat, Musul ve Mardin gibi şehirlerde Darü's-Şifalar açılmıştır. Anadolu'daki ilk büyük hastane ise Artukoğulları'ndan Eminüddin tarafından 1108-1122 yılları arasında Mardin'de kurulmuştur (Şakar, 1999). Selçuklular, hastane yönetimi konusunda belirli ilkelere dayalı bir sistem geliştirmiştir ve her hastanenin kendine özgü bir yönetim tüzüğü bulunmaktaydı (Kitapçı, 1993).

II. Mahmud dönemi (1808-1839), sağlık alanında köklü reformların başlatıldığı bir döneme işaret eder. 1826'da vilayet, liva, mahalle ve bucak gibi idari kademelerin kurulmasıyla, sağlık teşkilatının yapısı da yeniden şekillendirilmiştir. Batı'daki modern tıpla alakası bulunmayan geleneksel tıp eğitimi veren medreseler yerine, 14 Mart 1827'de Tıbbiye Mektebi kurulmuş ve üç yıl sonra da ordunun hekim ihtiyacını karşılamak amacıyla Cerrahhane açılmıştır. 1837 yılında bu iki kurum birleşerek, yeni bir adla Mekteb-i Tıbbiye-i Adliye-i Şahane olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Eskin, 2002). Sağlık teşkilatının ülke genelinde yaygınlaştırılması ise Tanzimat dönemiyle (1839-1876) hız kazanmıştır (Ak, 1998). 1839'da Tıbbiye Mektebi ve Cerrahi Mektebi, Galatasaray'da birleştirilmiş ve Darül-ülumül Hekimiye-i Osmaniye ile Mekteb-i Tıbbiye-i Adliye-i Şahane adı altında, Viyana Tıbbiye Mektebi'ne benzer müfredat ve

modern laboratuvarlarla donatılmış bir okul kurulmuştur. Bu okul, Avrupa'dan getirilen akademik kadrolarla güçlendirilmiştir (Özalp vd., 1998).

Cumhuriyet öncesi sağlık politikaları incelendiğinde, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde, sağlık alanındaki sorunların, diğer toplumsal ve ekonomik sorunlarla paralel olarak derinleştiği görülmektedir. İmparatorluğun çöküş sürecinde etkin bir sağlık politikasının geliştirilmesi ve uygulanması oldukça zor bir hedef olmuştur (Şener, 2005).

2.4.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrası Sağlık Yönetimi

Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti'nin kurulması, sağlık hizmetlerinin modern ve Batı normlarına uygun biçimde bir devlet sorumluluğu olarak benimsenmesinin temelini oluşturmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde sağlık hizmetleri, İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir genel müdürlük tarafından yürütülmüştür (Aybaş vd., 1987). Ancak 23 Nisan 1920'de kurulan Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti, sağlık örgütünü İçişleri Bakanlığı'ndan ayırarak 3 Mayıs 1920'de Sağlık ve İctimai Muavenet Bakanlığı'nı kurmuştur (Şakar, 1999). O dönemde sağlık hizmetlerinin bağımsız bir bakanlık tarafından yürütülmesi dünyada nadir görülen bir uygulamaydı. Örneğin İngiltere'de sağlık hizmetleri için ayrı bir bakanlık ancak 1919'da kurulmuştur. Bu durum, Türkiye'de sağlığa verilen önemin ve ileriye dönük yaklaşımların bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Eskin, 2002).

Kurtuluş Savaşı sırasında Sağlık Bakanlığı diğer bakanlıklarla birlikte kesintisiz faaliyet göstermiş ve ihtiyaç duyulan bölgelerde büyük yetimhaneler açmıştır. İstanbul işgalden kurtarıldıktan sonra 2.500 kişilik kapasiteye sahip yetimhane bakanlığa bağlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2003). Sağlık Bakanlığı Kurtuluş Savaşı sırasında örgütlenme çalışmalarını sürdürürken, cephelelerden Ankara'ya nakledilen göçmenlerin ihtiyaçlarını karşılamak ve yaralıların tedavisini sağlamak için yoğun çaba sarf etmiştir (Eskin, 2002). Zaferden sonra hükümet, düşman işgalinden kurtarılan bölgelerde yaşayan halka destek olmayı öncelikli bir konu olarak değerlendirmiş ve bu kapsamda Kızılay aracılığıyla mal yardımı yapılmış, Sağlık Bakanlığı da gıda alımları için gerekli maddi desteği sağlamıştır (Ertaş, 1996).

2.5. Etik

Etik terimi, Yunanca "ethos" kelimesinden türetilmiştir ve "karakter" anlamına gelir. Bu kavram, ahlaki kuralların ve değerlerin incelenmesiyle ideal ve soyut bir boyutta şekillenir. Etik, toplumsal yapı içinde kabul gören genel ahlaki kurallardan daha

özel ve derin bir alanı kapsar ve genellikle felsefi bir temel üzerine inşa edilir (Büte, 2011). Etik, hukukun düzenlemediği, ya da düzenlese bile tam anlamıyla açıklığa kavuşturulmamış ya da uygulamada zorlayıcı olmayan alanlarda, bireylere karar verme ve hizmet sunma konusunda rehberlik eder. Etik, hukukun, yönetimin ve siyasetin daha etkili bir şekilde işlemlerini sağlar ve aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesini artırırken güçlü bir sorumluluk bilinci oluşturur (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011). Etik, bireylerin davranışlarının temelinde yatan ahlaki ilkelerin tümünü kapsar ve insanların işlerini nasıl yapmaları gerektiği konusunda yol gösteren ilke ve kuralları içerir (Aktaş, 2014).

Etik, hukuktan bağımsız bir biçimde, ancak insan davranışlarının sonuçlarına dayalı olarak örf ve âdet kurallarının temeline yerleşen bir kavramdır. Yasal zorunlulukların öngördüğü standartlardan daha yüksek seviyede davranışları zorunlu kılmakta ve kendine özgü kurallar geliştirmektedir (Doğan, 2009). Etiğin temeli, bireyin vicdanıdır. Bireyler vicdanlarının sesini dinleyerek, yaptıkları eylemleri, aldıkları kararları ve sergiledikleri davranışların doğru veya yanlış, iyi veya kötü olduğunu değerlendirir. Bu şekilde, insanlar arası ilişkilerde denge, kontrol ve düzen sağlanır (İşgüden ve Çabuk, 2006). Etik açıdan, bireyler, kişisel değerleri doğrultusunda kararlar alır ve bu kararları uygulamaya koyarlar. Bu süreçte, toplumsal baskılar ve vicdani değerler, bireylerin karar alma süreçlerinde etkili olabilir (Akbulut, 2013). Etik, bir pusula gibi, bireylere ne yapmaları gerektiğini doğrudan söylemez; ancak, bireylerin doğru eylemleri belirleyebilmeleri ve hangi yolu izlemeleri gerektiği konusunda onlara rehberlik eder (Doğan ve Karataş, 2011).

Etik, sosyal bir varlık olarak insanın, yaşadığı toplumsal çevrede ahlaki kararlar alabilmesini ve ahlaka uygun bir yaşam sürdürebilmesini hedefler. Aynı zamanda, bireylerin eylem ve davranışlarının ahlaki sınırlar içinde kalmasını sağlamak amacıyla norm ve ilkeler geliştirmeyi amaçlar. Etik, iyiyi ve kötüyü tanımlar, olgusal durumu ve olması gerekeni araştırarak, ahlakın doğası ve kökeni üzerine derinlemesine bir inceleme yapar (Önen ve Yıldırım, 2014). Etik, sadece arzulanan bir yaşamı araştırmakla kalmaz, aynı zamanda tüm eylem ve amaçların doğru bir şekilde yerleştirilmesini sağlar. Nelerin yapılması gerektiğini, neyin mümkün olduğunu ve hangi seçimlerin doğru olduğunu belirlemeye yönelik bir rehberlik sunar (Aydın, 2012).

Kısaca etik, insan davranışlarını iyi ve kötü, doğru ve yanlış bağlamında değerlendiren bir alandır. Yönetimsel açıdan bakıldığında, 3-E ilkesi olarak tanımlanan tutumluluk, verimlilik ve etkililik ilkelerine etiğin dahil edilmesi, sağlık ve kamu yönetimi gibi alanlarda daha etkili bir karar alma süreci sağlayacaktır (Eryılmaz, 2008).

Etik ilişki, bireylerin birbirleriyle oluşturdukları ve ahlaki değerlere dayanan ilişki türüdür. Bir grup içinde kurulan ilişkilerin temelinde de bir etik ilişki bulunmaktadır ya da bu ilişkiler, sonunda etik bir düzleme dönüşür (Kuçuradi, 2011). Gelecekte, etik, toplumsal yaşamda politik, yasal, toplumsal, bilimsel ve manevi sorunların çözülemediği durumlarda başvurulacak bir rehber olma işlevini sürdürecektir. Etik, ahlaki davranışlar ve yargılarla ilgilenen bir felsefe alanı olarak, insanın doğruyu ve yanlış, iyi ile kötüyü anlamasına yardımcı olur (Kutlu, 2013).

Bugün etik, iş yaşamının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmekte ve etik ilkeler ile prensiplerin uygulanması büyük önem taşımaktadır. Etik, genellikle “Nasıl bir yaşam sürülmelidir?” sorusuna cevap arayan bir felsefi yaklaşımdır. Bu sorunun özü ise “İyi bir yaşam nasıl olmalıdır? Doğru yaşam biçimi nedir? Hangi seçimler doğru bir yaşam için gereklidir?” gibi soruları araştırır. Bu şekilde etik, “iyinin doğası, özü ve kaynağını inceler (Bezirci ve Konuşkan Bayraktar, 2017). Etik, insanların “iyiye ulaşmak için uymakla yükümlü oldukları ahlaki görevler ve bu görevlerle ilgili kurallar olarak tanımlanabilir (Kutlu, 2011).

2.6. Etik Değerler

Değer, belirli nesne ve olguların bireyler için taşıdığı anlam ve önemi ifade eder. Bu anlam, özne ile nesne arasındaki etkileşim ve öznenin nesneye atfettiği nitelikler aracılığıyla şekillenir (Cevizci, 1996; Özlem, 2004). Toplumsal yapıda bireyler, kişisel, toplumsal ve mesleki alanlarda kendileri için önemli kabul ettikleri düşünce ve etkinliklere değer verirler. Etik değerler, genellikle "iyi-kötü" veya "doğru-yanlış" gibi yargılarla tanımlanır ve bireylerin gereksinimlerini karşılamak veya amaçlarını gerçekleştirmek için sergiledikleri davranışları anlamlandırmada kullanılır (Handelsman vd., 2005). Etik değerlerin temeli, erdem kavramına dayanır bu da normatif değerler alanında, ahlaki ve erdemli davranışların çıkar sağlama amacı gütmeksizin, kötü niyet taşımadan ve yalnızca yasalara uyma zorunluluğuyla değil, daha yüksek bir ahlaki sorumlulukla gerçekleştirilmesi gerektiği anlamına gelir (Dedeoğlu, 2004).

Etik değerler, kültürle sıkı bir ilişki içindedir ve etik olarak kabul edilen davranış biçimlerinin öğrenilmesi mümkündür. Bagnall (2002) yaptığı çalışmada, etik değerlere uygun davranışların başkalarının haklarına ve inançlarına saygı göstermek, bireyi çevreleyen toplum ve kültüre saygı duymak, empati yapabilmek ve başkalarını yargılamadan kabul etmek gibi tutumları içerdiğini belirtmiştir. Etik davranışlar, bireylerin yaşamlarında sergiledikleri tutumların ahlaki uygunluğunu belirten özellikler taşır ve bir bireyin etik bir şekilde davranması, o davranışın ahlaki olarak doğruluğunu

ve uygunluğunu gösterir (Pieper, 1999 Toplum açısından iyi, doğru ve elverişli kabul edilen düzen ve davranışlar, etik normlar ve kurallar çerçevesinde belirlenir. Bu kurallara uygun hareket eden bireyler, etik davranış sergileyen kişiler olarak kabul edilir (Çinkılınç, 2018).

Tarihsel olarak, etik teorileri genellikle iki ana yaklaşıma odaklanmıştır. İlki, belirli insan davranışlarının sorumluluklar ve karar alma gerekliliklerinden kaynaklandığını savunan deontolojik teoridir. Bu teori, insanlardaki davranışların, bu süreçte hem iyi hem de doğru olması gerektiğini savunur. Diğer yaklaşım ise teleolojik teoridir. Bu teoriye göre, bireylerin sorumlulukları, eylemlerinin sonuçlarından bağımsız değildir. Yani, bir davranışın iyi ve doğru olup olmadığı, sadece o davranışın sonuçlarına bağlıdır (De George, 1999; Cohen vd., 1998). Teoriler arasındaki temel farklılık, deontolojik yaklaşımın hem eylemin hem de sonucun doğru ve iyi olması gerektiğini savunması, teleolojik yaklaşımın ise sadece eylemin sonucunun iyi veya doğru olmasının önemli olduğunu ifade etmesidir (Cohen vd., 1998).

Etik davranış, her durumda ve her koşulda sergilenmesi gereken bir davranış türüdür. Bu davranış aynı zamanda ahlaki bir davranış olup, her durumda ve koşulda doğru kabul edilir. Örneğin, Alman filozof Immanuel Kant ahlaki davranışların belirli temel kurallara dayanmasını ve sonuçlar ne olursa olsun, bu davranışlar her ne olursa olsun insanlık için ahlaki yönden uygun ve gerekli olması gerektiğini savunur. Kant'a göre, soykırım, cinayet, tecavüz her zaman kötü ve ahlaksızdır. Kant'ın ahlak anlayışının temeli, herkes için geçerli olan değişmez bir ilke olmalıdır ve bu ilke, ahlaki davranışın her birey için aynı ve kabul edilebilir olmasını ifade eder. Bu yaklaşım, eylemin temelde doğru olması gerektiğini vurgulayan deontolojik teorinin bir örneğidir. Buna karşılık, teleolojik teoride, bir davranışın doğru ya da yanlış olduğu, yalnızca o davranışın çıktılarına bakılarak belirlenir. Bir eylemi iyi veya kötü yapan şey, o davranışın çıktılarıdır (Arslan, 2005).

2.7. Etik Değerler ve Eğitimi

Eğitim ve etik değerler, birbirini tamamlayan iki önemli kavram olarak, bireylerin ahlaki gelişimini ve toplumsal sorumluluklarını şekillendirmektedir. Eğitim, temel amacı değerlerine sadık, dürüst ve erdemli bireyler yetiştirmek olan bir süreçtir. Etik ise bireylerin eylemlerini iyi veya kötü açısından değerlendiren, ahlaki ölçütlerle şekillenen bir kavramdır. Bu iki kavram, bireylerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını ahlaki ilkelere uygun bir biçimde yönlendirme açısından önemli bir örtüşüm gösterir. Etik değerler ve eğitim arasında sürekli bir etkileşim bulunmaktadır ve bu etkileşim, kişilik

gelişiminden toplumsal yapıya kadar pek çok alanda ortak bir etkiye sahiptir. Uğurlu (2009) bu ilişkinin önemini şu şekilde vurgulamaktadır: Etik değerler çerçevesinde hareket etmek, eğitim kurumlarında sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda insani bir yükümlülüktür. Eğitimde etik değerlerin aktarılması noktasında, öğretmenler önemli bir role sahiptir. Özellikle mesleki etik, öğretmenlerin sınıf içinde toplumsal, ahlaki ve milli değerlere saygılı bir ortam yaratmalarını gerektirir. Yaşaroğlu (2007) bu bağlamda öğretmenlerin etik yükümlülüklerini şu şekilde özetlemiştir: toplumun ahlaki değerlerini sınıfta yaşatmak, öğrencilere bu değerleri aşlamak, öğrenci-öğretmen ilişkilerinde etik ilkelere sadık kalmak, belirli kurallara uymak ve meslektaşlar, yöneticiler ve velilerle insani ilişkiler kurmak. Aynı şekilde, öğretmenlerin adil ve dürüst olmaları, yolsuzluktan uzak durmaları, devlet kaynaklarını israf etmemeleri ve öğrencilerine eşit fırsatlar sunmaları beklenir.

Temel eğitim sürecindeki kırılğanlıklar göz önüne alındığında, öğretmenlerin dikkat etmesi gereken kurallar arasında, öğrenciler arasında ayırım yapmamak, eşit fırsat sağlamak ve öğrenci-öğretmen ilişkilerinde etik değerlere bağlı kalmak öne çıkmaktadır (Kılıç, 2005). İnsanların davranışlarının doğru ve makul olduğuna inandıkları ölçütler, bir değerler çerçevesine sahip olmayı gerektirir. Bu değerler, bireylerin kendi eylemlerini değerlendirmeleri ve doğruyu yanlıştan ayırt etmeleri için bir referans noktası sağlar (Yıldız vd., 2013). Etik değerler ile eğitim arasındaki ilişki, eğitim müfredatlarına da yansımaktadır. Eğitim programlarının amaçlarında sıkça vurgulanan etik değerler, öğrenme-öğretme sürecinde hem bağımsız hem de birbirleriyle bağlantılı bir biçimde ele alınır. Türkçe dersi öğretim programları (ilkokul ve ortaokul) da bu değerleri öğrencilerle buluşturmayı amaçlar. Örneğin, Türkçe öğretim programlarında yer alan temel değerler arasında "adalet, dürüstlük, saygı, sorumluluk, sevgi" gibi etik değerler bulunmaktadır (MEB, 2019).

Ayrıca, Sosyal Bilgiler dersi öğretim programı'nda da (İlkokul ve Ortaokul 4., 5., 6. ve 7. sınıflar) çeşitli etik ve ahlaki değerler sıralanmıştır. Özbay ve Karakuş Tayşi (2011) bu programda yer alan etik değer sayısının yirmiye kadar çıktığını belirtmişlerdir. Bu değerler arasında, adalet, dürüstlük, sevgi, saygı, sorumluluk, vatanseverlik gibi toplumsal değerler yer almaktadır. Bu bağlamda, eğitimde yer alan değerlerin en kritik dönemi, temel eğitim aşamasıdır. Okul öncesi dönemde ise bireysel ve toplumsal değerler, "dürüstlük, sorumluluk, sabır, iş birliği" gibi evrensel değerlerle birleşerek öğrencilere kazandırılmaktadır. Eğitim, öğretim ve değerler arasındaki ilişki, derslerde yer alan metinler aracılığıyla disiplinler arası bir bağlamda da gerçekleştirilebilir. 2005 Türkçe Dersi öğretim programı'nda, ulusal ve evrensel

değerlere yönelik kazanımlar şu şekilde ifade edilmiştir: "Türkçenin, ulusal birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olduğunu benimsemek, Türkçeyi doğru ve bilinçli kullanmak, ulusal ve evrensel değerleri kültürel ve sanatsal eserler aracılığıyla tanımak" (MEB, 2006). Bu kazanımlar, öğrencilerin bireysel ve toplumsal gelişiminde önemli bir rol oynar ve eğitim sisteminde yer alan ulusal ve evrensel değerlerin aktarılmasını amaçlar.

Sonuç olarak, eğitim faaliyetleri, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'na uygun olarak yürütülmekte olup, Türk Millî Eğitiminin genel amaçları arasında, Türk Milleti'nin ahlaki, kültürel ve toplumsal değerlerini benimseyen, bunları koruyan ve geliştiren bireyler yetiştirmek yer almaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda, eğitim programları, öğrencilere etik ve ahlaki değerleri aktarmak suretiyle toplumsal gelişimi hedeflemektedir.

2.8. Etik Türleri

Bireysel Etik

Bireysel etik, insanların doğru veya iyi olarak kabul ettikleri değerler ve inançlar doğrultusunda oluşturdukları kuralları ifade eder (Josephson, 1995; Karakaş, 2002). Kişinin kendisiyle olan ilişkisi de özgün bir etik boyut taşır (Kuçuradi, 2011). Bunun yanı sıra, çevresel faktörler de bireysel gelişim ve kişilik oluşumunu önemli ölçüde etkiler. Bir bireyin kişilik özellikleri, çevresiyle etkileşimi içinde şekillenir ve bu süreç, bireyin değer yargılarının gelişmesine olanak tanır. Birey, yaşadığı deneyimler doğrultusunda kazandığı değer yargıları ile çevresiyle olan iletişimini ve davranışsal gelişimini destekler (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Şimşek ve arkadaşları (2007) ise, bir bireyin toplum içindeki statüsünün, benliğinin, güvenilirliğinin ve genel olarak toplum tarafından kabul edilip edilmediğinin, bireyin etik değerleri tarafından şekillendiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, toplumda yaşayan bireyler, toplumun diğer üyelerinin kendileri hakkındaki değerlendirmelerini dikkate almalıdır. Etik ilkeler, başlangıçta toplumsal veya örgütsel yargı ve eylemleri düzenlemeye yönelik olsa da bireysellik hiçbir zaman göz ardı edilemez. Çünkü bir örgüt içerisindeki bireyler, örgütsel yapının özüyle doğrudan bağlantılıdır (Gül ve Gökçe, 2008). Bu bağlamda, Özgener (2009), Navran'ın (1998) açıklamalarına atıfta bulunarak, örgüt içindeki bireylerin kendi özgün değer sistemlerine sahip olduklarını ve bu değerlerin çoğu zaman örgüt değerlerinden farklılıklar arz ettiğini ifade etmektedir. Navran'a (1998) göre, örgüt çalışanları farklı kökenlerden gelen, farklı kültürleri ve normları temsil eden, çeşitli inanç sistemlerine sahip bireylerdir. Bu bağlamda, çalışanlar, birçok değer kümesini dengelemek zorunda

kalmaktadırlar ve örgütün değerlerini öğrenmek, ayrıca müşterilerin değerlerini göz önünde bulundurmak durumundadırlar.

Bireysel etik sisteminin önemli savunucularından Martin Buber, bireysel etiğin kaynağını bireyin içsel sesi olarak tanımladığı vicdan olarak açıklamaktadır (Pehlivan, 1998). En özgül düzeydeki bireysel etik, bireyin değerler, inançlar ve kişisel farklılıklar çerçevesinde şekillenen tutumları ile etiğe dair algılarını içerir (Kadic-Magljalic vd., 2019; Culiberg ve Mihelic, 2016). Bu düzey, bireyin etik sorumluluğunu algılayıp üstlenmesiyle ilişkilidir ve bireyin özgürlüğü içinde, bilinçli kararlar alıp eyleme geçmesini ifade eder (Enderle, 1997). Makro düzeydeki toplumsal eylemler, mikro düzeydeki bireylerin bir ürünü olarak görülebilir (Gül ve Gökçe, 2008). Ülgen ve Mirze (2018) bireysel etiği, bireyin vicdanı doğrultusunda şekillenen etik ilkeler olarak tanımlamaktadır. Bireysel etik üzerinde etkili olan faktörler arasında, bireyin kişilik özellikleri, demografik yapısı, mesleki rolü ve yaşadığı çevre önemli bir yer tutmaktadır. Saylı ve arkadaşları (2009) ise, yüksek etik değerlere sahip bireylerin, bulundukları örgütleri ve toplumu daha tutarlı bir şekilde yönlendireceğini belirtmektedir.

Örgütsel Etik

Örgüt, bir grup insanın ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere iş birliği içinde çalıştığı ve toplumsal gereksinimleri karşılamak için organize olmuş bir sistemdir. Örgütler, faaliyet gösterdikleri toplumun değerlerini ve kültürünü yansıtır, bu değerler zamanla örgüt içinde sistematik olarak organize edilir ve içselleştirilir. Bu değerler, örgütsel davranışları yönlendiren temel faktörlerdir (Saylı ve Kızıldağ, 2007). Örgütsel etik, bireylerin ihtiyaçlarının ve isteklerinin, örgütün genel çıkarlarıyla uyumlu olması gerektiğini savunur. Bu nedenle bireylerin, örgütün hedefleriyle uyumlu hareket etmeleri ve örgüt için en iyi olan davranışı sergilemeleri beklenir (Kırel, 2000). Her örgüt, kendine özgü bir kültür ve değerler kümesine sahiptir. Bu değerler arasında bir denge kurmak önemlidir, çünkü örgütsel değerlerle diğer değerler arasında bir çatışma olması durumunda karar alma süreçlerinde zorluklar yaşanabilir (Özgener, 2009). Gül ve Gökçe (2008) çalışmasında, örgüt içindeki etik ilkelerin, örgüt çalışanlarının değerlerini ve hedeflerini içermesi, paylaşılabilişliği artıracak ve güçlendireceğini belirtmiştir. Etik ilkelerin tüm bireyler tarafından paylaşılması, örgütün misyonuna ulaşmasında ivme kazandırır. Victor ve Cullen (1988) PIE (Organizasyonel Etik Algısı) kavramını, örgütsel prosedür ve uygulamaların geçerliliği ile ahlaki tatminin bir göstergesi olarak tanımlar. PIE, örgütte benimsenen etik değerler ve bu değerler

doğrultusunda ödüllendirilen davranışlar olarak ele alınabilir. Ayrıca, PIE, çalışanların karşılaştıkları etik sorunları nasıl değerlendireceklerini ve bu değerlendirmelere göre çözüm geliştirmelerini belirler (Martin ve Cullen, 2006). PIE, örgüt içindeki etik normların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını gösterir ve bu algılar, örgütün politikaları, ödüller ve prosedürlerden etkilenir. Çalışanların PIE'yi algılaması, onların iş yaşamında kabul edilebilir davranışları tanımlamalarına yardımcı olur ve etik karar alma süreçlerinde önemli bir rehber işlevi görür (Özyer, 2010).

Yönetmel Etik

Etik, son yıllarda çeşitli disiplinlerde giderek daha fazla ilgi gören bir konu haline gelmiştir. Özellikle yönetim alanında, yolsuzluk ve kayırmacılık gibi etik dışı davranışların önemli sorunlar olarak görülmeye başlanmasıyla, "yönetmel etik" konusu dikkat çeken başlıca alanlardan biri olmuştur (Uluğ, 2009). Yönetmel etik, bir örgüt içinde o örgütün belirlediği kurallar çerçevesinde ortaya çıkan ve göreceli bir kavram olarak tanımlanan ahlaki bir yaklaşımdır (Kılavuz, 2002). Petrisor (1998) yönetmel etiğin, işletme başarısını uzun vadede önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir. Ayrıca, yönetmel etik, deontolojik değerler ve sürekli performans gerektiren organizasyonların stratejik yönetimi açısından giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Yönetmel etiğin temel işlevi, yöneticiler ile çalışanlar arasında etkili iletişim sağlamak, etik gereksinimleri karşılamak ve toplumun değerlerine uygun davranışlar geliştirmeyi teşvik etmektir (Saylı ve Kızıldağ, 2007).

Yöneticiler, örgüt içinde rol model olarak kabul edilirler. Bir rol model olmanın, doğruyu yapmanın ötesinde daha fazla sorumluluk taşıdığı vurgulanmaktadır (Özgener, 2009). Can ve arkadaşları (2015) ise, etik değerlerle hareket eden liderlerin, adil davranan ve doğru bilgi veren liderlerin, astlarını daha fazla etkileyebileceğini ifade etmektedir. Etik liderler, örgütsel stratejileri belirlerken etik standartlara uygun davranma eğiliminde olacaklardır. Bu durumda liderlere duyulan güven artar ve bu güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi istenen davranışları olumlu şekilde etkileyerek, daha verimli ve etkili bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunur. Etik değerlerin ön planda olduğu bir çalışma ortamı oluşturulmasında, yöneticilerin kendi değerleriyle çalışanlarına örnek olmaları büyük önem taşır. Çünkü yöneticilerin tutumları, kararları, uygulamaları ve davranışları, çalışanlar üzerinde belirleyici bir etki yapar (Tierney, 1997).

Özgener (2009) Navran'dan (1998) aktardığına göre, çalışanlar yalnızca kendi kişisel değerlerini iş yaşamına taşımakla kalmaz, aynı zamanda yöneticilerinin

değerlerinden de etkilenirler. Örgütlerde etik bilincini artırmak, karmaşık bir süreçtir çünkü iş etiğine yönelik tek bir ideal yaklaşım bulunmamaktadır. Bu nedenle, yalnızca bir yapı oluşturmak yeterli olmayabilir, kurumsallaşmış bir yönetim süreci ile desteklenmediği takdirde bu yapı verimli olmayacaktır (Thompson vd., 1992, aktaran Özgener, 2009). Bir örgütte etkili bir yönetim, açık ve tutarlı beklentilere sahip olmalıdır. Çalışanların, başarı için neyin gerekli olduğunu ve kendilerinden ne beklendiğini net bir şekilde anlamaları gerekir. Çalışanlar, etik standartların tüm bireyler için eşit şekilde uygulandığından emin olmak isterler. Bu nedenle, yöneticiler bu standartları modellemeli, yani örnek olmalıdır. Liderlerin etik standartları modellemeleri, onların daha gerçekçi olmalarını sağlar (Özgener, 2009).

Şişman (2007) ise yöneticilerin, örgüt içinde geçerli olan değer ve normları anlamalarının, onlara çok yönlü avantajlar sağlayacağını belirtmektedir. Bu değerler ve normlar bilinirse, çalışanların davranışlarını yönlendirmek için etkili çözümler geliştirilebilir.

Mesleki Etik

Meslek, belirli bir alanda, diğer disiplinlerden farklı olarak edinilen bilgi ve deneyimler doğrultusunda, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla mal, hizmet veya fikir üretme yeterliliğine sahip olmayı ve bu yeterliliği düzenli olarak kullanarak ürün üretmeye devam etmeyi ifade eder (Başaran, 2008). Etik değerler, yaşamın farklı alanlarında "iyi" olarak kabul edilen standartlar, alışkanlıklar, ilkeler veya kurallar biçiminde kendini gösterir. Mesleklerini icra eden bireylerin, kendi meslek alanlarına özgü belirli etik ilkeleri benimsemeleri ve bu ilkelere uymaları gerektiği kabul edilir. Bu bağlamda, meslek etiği, genel etik anlayışından ayrı düşünülemez. Mesleki etik, bir meslekteki tüm uygulamaların ahlaki yönlerini belirleyen yazılı kuralları olan "etik kodlar" çerçevesinde şekillenir. Etik kodlar, meslek mensuplarının uyması gereken etik kuralları içeren, yazılı ve resmî belgelerdir (Aydın, 2002; Elgin, 2006). Etik kodlar, meslek mensuplarının veya örgütsel davranışları yönlendiren ahlaki standartları tanımlar (Aydınlık ve Dönmez, 2007).

Bireyin etik değerleriyle davranışları arasındaki tutarlılık, kişisel bütünlüğünü ve işine duyduğu saygıyı yansıtırken, mesleki etik de bireyin sorumluluğunu ve mesleğine olan bağlılığını gösterir (Başaran, 2008). "Mesleki etik" kavramı, profesyonel bilgi ve becerilere sahip bireylerin uyguladığı etik ilkeleri kapsar. "Profesyonel" terimi, belirli bir alanda kapsamlı eğitim ve öğretimle uzmanlaşmış, yetkinlik kazanmış bireyleri tanımlar. "Etik" ise, bir mesleğin üyelerinin uyması gereken ahlaki ilkeleri ve değerleri

ifade eder (Prakasha ve Jayamma, 2012). Bu iki kelimenin birleşimi, meslek mensuplarının belirli etik kurallar ve değerlerle, belirlenen mesleki sorumlulukları yerine getirmelerini ifade eder. Mesleki etik, sıklıkla etik kurallarla ilişkilendirilse de aslında daha geniş bir kavramdır çünkü sadece resmi olarak belirlenmiş davranış kurallarını değil, aynı zamanda tanımlanmamış, bireysel davranışları da kapsar (Blanuša vd., 2016).

Mesleki etik, genellikle uygulamalı bir etik alanı olarak, belirli bir mesleği icra edenlerin sahip olması gereken değerleri tanımlar, açıklar ve eleştirir. Bu bağlamda, mesleki etiğin amacı, mesleğin tipik değerlerini açıklamak ve bu değerlere dayalı kararların nasıl alınması gerektiğini belirlemektir (Airaksinen, 2009). Mesleki etik, yalnızca bir mesleğin üyeleri için değil, aynı zamanda bu üyelerin dünya görüşlerinden, kültürel arka planlarından, ideolojilerinden ve dinlerinden bağımsız olarak herkesin uygulaması gereken evrensel normları belirlemeye çalışır (Kuçuradi, 2003). Mesleki etik, yalnızca genel ilkelere veya kurallardan ibaret olmayıp, aynı zamanda bir mesleğin idealize edilmiş değerler bütünüyle, o mesleğin temsil ettiği "iyi" anlayışıyla da ilişkilidir (Airaksinen, 2009; Chadwick, 2005).

Mesleki etik, bir meslek grubunun doğru ve yanlış davranışlarını belirler; bu davranışlar dürüstlük, adalet, bireylere ve diğer canlılara saygı gibi temel insani değerleri içerir (Aydın, 2003). Meslek üyelerinin uyması gereken etik standartlar, ilgili grup ve dernekler tarafından da belirlenebilir (Özbek, 2003). Bu etik kurallar, yalnızca belirli bir ülkenin ya da bireyin sınırlarında geçerli değildir; dünya çapında, meslek mensuplarının bağlı oldukları etik kurallara uygun davranmaları beklenir (Kuçuradi, 1988).

2.9. Etik ve Ahlak

Ahlak, Arapça "hulk" ve "huy" kelimelerinden türetilen bir kavram olup, bireyin içsel yapısında yer alan ya da yaşamı boyunca edindiği tutum, davranış ve değerler bütünüdür. Bu davranışlar, bireyin ruhsal seviyesini ve karakterini yansıtan birer göstergedir (Sayım ve Usman, 2016). Ahlak, kişinin toplumsal kurallara ihtiyaç duymadan, kendi içsel denetimini sağlayarak doğruyu ve iyiyi seçme kapasitesidir. Bu kapasite, kişilik ve ahlakın etkileşimiyle şekillenir ve bireyin kendini kontrol etme yeteneğini geliştirir. Ahlak, bireyi iyiliğe yönlendiren ve içsel bir etken olarak işlev görür bu bağlamda ahlak, kişinin kabul ettiği ya da reddettiği her şeydir (Usta, 2011).

Etik ve ahlak, genellikle ayrı kavramlar olarak ele alınır. Ahlak, insan davranışlarını şekillendiren toplumsal bir yapı iken etik, bireylerin bu davranışları

inceleyen, düşünceye dayalı soyut bir disiplindir (Toprakçı vd., 2010). Ahlakın en belirgin unsuru, ahlaki eylemleri gerçekleştiren bireydir. İnsanlar, yaşamlarının her alanında çeşitli seçenekler arasında kararlar almak durumunda kalır ve bu seçimler bazen zorlayıcı olabilir. Ahlak, bireylerin bu seçenekler arasında birini seçmesini ve bu seçimi nedenler, sonuçlar, başkalarına olan etkiler ve değerlendirilen koşullar çerçevesinde yapmalarını sağlar (Karaköse, 2012). Ahlak, toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenen, alışkanlıklar, örfler, adetler ve geleneklerle desteklenen, kendiliğinden oluşan ve toplumda genel olarak kabul gören kurallar bütünüdür. Bu kurallar, topluma göre değişkenlik gösterebilir ve ahlak, yazılı olmayan bir davranış standardı olarak, etik ise bu davranışların düşünsel olarak ele alınmasıdır (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007).

Durkheim, toplumsal yapıların devamlılığını sağlayabilmesi için ahlaki temellere ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır. Ahlaki kuralların eksikliği, bireyler arasında çatışmalara yol açabilecektir. Ancak ahlaki bilinç, bireylerin birbirlerine saygı göstermesini sağlar ve bu da toplumsal düzenin korunmasına katkı sağlar (Karaköse, 2012). Ahlak ve etik kavramları, sıkça karıştırılmakta ve bazen birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasında belirgin bir fark vardır: Ahlak, tarihsel ve olgusal olarak deneyimlenen bir fenomenken, etik, bu olguyu inceleyen felsefi bir disiplindir (Delius, 1990). Ayrıca, etik, bir bireyin belirli bir durumda yapması gereken eylemleri belirleyen kuramsal bir çerçeve sunarken, ahlak bu eylemlerin yaşamda nasıl uygulandığını ifade eder (Billington, 2011). Etik, bir durumda yapılması gereken doğru eylemi daha geniş bir teorik perspektiften ele alırken, ahlak daha çok bireysel ve somut bir davranış alanıdır (Haynes, 2014). Ancak günlük yaşamda, bu farklılıkların tam olarak anlaşılmaması ya da dikkate alınmaması sonucu, kavramlar arasında karışıklıklar yaşanabilir. Ahlak, uygulamaya dayalı bir alan olduğunda "etik davranış" terimi; etik ise daha kuramsal bir düzeyde kullanıldığında "ahlaki ilkeler" terimi tercih edilir (Billington, 2011).

Toplumlar, zaman içinde gelişen ve yeniden şekillenen belirli kuralları ve değerleri, tüm bireylerine aktarır. Bu süreçte bireyler, kültürleşme sürecinde edilgen bir biçimde bu kuralları öğrenip pratiğe dökerler. Bu yönüyle ahlak, toplumsal bir özelliği yansıtırken, arka planda yer alan kuramsal boyut ise etikle ilgilidir (Cevizci, 2015).

2.10. Etik Değerlerin Toplumsal Nedenleri

Değerler

Değer kavramı, anlamı kişiden kişiye farklılık gösteren ve genellikle soyut bir içerik taşıyan bir terimdir. Bu nedenle yönetim literatüründe pek çok farklı değer tanımına rastlamak mümkündür (Özgener, 2009). Değerler, benimsenen, üstün tutulan, gerçekleştirilmesi ve elde edilmesi arzu edilen, önemli kabul edilen ve "iyi", "doğru", "güzel" gibi kavramlarla ifade edilen inançlardır (Şişman, 2007). Değerler, bağımsızlık, adalet, dürüstlük, sadakat, tarafsızlık, sorumluluk gibi kavramlara dair bireysel, topluluksal veya toplumsal düzeyde yapılan değerlendirmeleri içerir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Değerler, kişinin neyin "iyi" olduğuna dair görüşlerini yansıttığı için, ahlaki bir boyut taşır ve etik anlayışı bu değerler üzerinden şekillenir (Köktaş, 1998). Kuçuradi 'ye göre, değerler, insanın tür olarak varoluşa kattığı bilinçsel bir boyut olarak tanımlanabilir (Kuçuradi, 2011).

Değerler, bir kişinin davranışlarını şekillendiren ve ona yön veren kişisel standartlardır (Pekcan, 2007; Black ve Jacobs, 1997). Yelken (2009) değerleri, bir grup veya toplum üyelerinin uyması gereken ve dikkate alması beklenen evrensel ahlaki inançlar olarak tanımlar. Bu çerçevede etik, bir anlamda değerler dünyasının bir parçasıdır; çünkü etik yargılar, özellikle "iyi" ve "kötü" gibi yargılar, değerler üzerine kuruludur. Değerler, işlevsel (araçsal) değerler ve yüksek değerler olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Araçsal değerler, çıkar, menfaat, yarar gibi maddi değerler ile tutkular, güç, şöhret, hırs gibi öznel durumları belirleyen unsurları kapsar. Yüksek değerler ise idealler, dürüstlük, dostluk, sadakat, saygı, sevgi ve nefret gibi daha evrensel ve ahlaki ilkelerdir (Kılıçoğlu, 1998). Ayrıca temel değerler, bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren ölçütlerdir; kurumsal bağlamda ise örgütün ilke ve davranış kurallarını, yönetim biçimini ifade eder (Jones vd., 2006).

Değerler, bir eylemin, alınan kararın ya da önerilen bir seçeneğin sonuçlarını değerlendirmek için kullandığımız ilkeler olup, örgütün güvenli ve sürdürülebilir bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi için üyelerinin tutarlı davranışlar sergilemelerini sağlayan yol gösterici kurallardır (Sarp, 2014). Bu nedenle, değerler ancak amaçlı eylemler gerçekleştiren varlıklar için geçerli olabilir (Yılmaz, 2011). Özdayı'ya (2001) göre değerler, bireylerin yaşam biçimlerini belirleyen en önemli unsurlardır ve toplumlara anlam katan ölçütlerdir. Yaşam biçimini şekillendiren değerler, doğuştan edinilmez; aile, okul, dini kurumlar ve yaşam boyunca edinilen deneyimler, bu değerlerin oluşmasında kritik rol oynar. Değerler, örgüt içindeki standartları yönlendiren ve açıkça ifade edilen kurallar olduğundan (Seymen, 2008), aynı zamanda

örgüt içindeki sorunların çözülmesinde kanıtlanmış başarı yöntemleri olarak kabul edilir (Terzi, 2000).

Normlar

Normlar, bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini tanımlayan ve değerlerle şekillenen, yazılı olmayan kurallardır. Bu kurallar, toplumda yaygın olarak kabul edilen değerler tarafından yönlendirilir ve bu değerlerin somut bir ifadesi olarak ortaya çıkar. Normlar, günlük yaşamda insanların eylemlerini ve tercihlerini yönlendiren temel unsurlar olarak işlev görür (Şişman, 2007). Bir grup içindeki normlar, grup üyelerinin kişilik özellikleri, mevcut durum, görevler ve grup gelenekleri arasında bir uyum sağlanmasıyla şekillenir (Özkalp ve Kırel, 2013). Norm kavramı eylemleri, davranışları ve bu davranışların değerini belirlemeye yönelik her türlü öneriyi ve buna dayalı olarak herkes için geçerli olan kuralları, ilkeleri ve emirleri kapsar (Kuçuradi, 2011).

Bireyler, başkalarının davranışları hakkında çeşitli beklentiler geliştirirler. Bu beklentiler, başkalarının davranışlarını anlamlandırmak ve onlara karşı bir tavır geliştirmek için bir temel oluşturur; bu tavır, normların bir ifadesidir. Grup üyelerinin davranışları, belirli normlar oluşturulmadan anlam taşımayabilir. Normların grup içinde dört temel işlevi bulunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2013):

- Grubun sürekliliğini ve hayatta kalmasını destekler,
- Davranışları daha öngörülebilir ve anlaşılır hale getirir,
- Grup üyelerinin utandırıcı durumlardan kaçınmalarını sağlar,
- Grup üyelerinin, grubun temel değerlerini ifade etmelerine ve onları diğer gruplardan ayıran özellikleri tanımalarına yardımcı olur.

Normlar, toplumsal ilişkileri düzenleyen ve bireylerin eylemlerini yönlendiren kurallar bütünüdür. Her norm, kolektif bir özellik taşır ve uyulması gereken zorunlu kurallar olarak işlev görür. Yazılı normlar, kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler gibi resmi düzenlemelerle belirlenir ve uygulanır. Yazılı olmayan normlar ise gelenek, görenek ve sosyal alışkanlıklar gibi kurallardan oluşur. Toplumsal değerler, normlarla pekiştirilir ve onaylanır. Normlara uymayan davranışlar ise toplumsal düzeni bozabilir ve uyumsuzluk yaratabilir (Kutlu, 2013). Normlar, bireylerin davranışlarını kontrol eden ve bu davranışların düzenli bir şekilde gerçekleşmesini sağlayan unsurlardır. Ayrıca, uygulamaların geliştirilmesinde hem girdi hem de çıktı değişkenleri olarak rol oynarlar. Başlangıçta normlar birey üzerinde zorlayıcı bir etkiye sahiptir. Örneğin, dış fırçalamak bir normdur ve başlangıçta birey bu eylemi yerine getirmek için dışsal bir

baskıya ihtiyaç duyar. Ancak zamanla, dış fırçalama bir rutin haline gelir ve birey bu davranışı yapmadığında rahatsızlık hisseder (Frese, 2015).

Kashima (2015), normları bir grup içinde ortak olan ve bireyi düzenli bir düşünce, duygu ve eylem biçimine yönlendiren psikolojik bir yapı olarak tanımlar. Yazıcı (2014) ise normları, ahlaki ilkelerin nasıl ve hangi ölçüde uygulanması gerektiğini belirleyen toplumsal kurallar olarak ifade eder. Interis (2011), normları, belirli bir referans grubu içinde ortak olan gönüllü bir davranış biçimi olarak tanımlar ve bunun üç temel bileşeni olduğunu vurgular: gönüllülük, yaygınlık ve belirli bir referans grubu. Gül ve Gökçe (2008), normların temel özelliklerini, zaman içinde gelişme, kabul edilebilirlik, ortak davranışa odaklanma ve kapsayıcılık olarak sıralar. Normlar, etik ilkelerin oluşturulmasında ya da etik kararların alınmasında tamamlayıcı bir rol oynar. Esasen, normların temel işlevi, toplumsal işleyişi kolaylaştırmak ve grubun varlığını sağlıklı bir şekilde sürdürmesini temin etmektir.

Kültür

Kültür, toplumların yaşam biçimi ve düşünsel çerçevesini belirleyen dinamik bir olgudur. Kültürün maddi boyutu (örneğin binalar ve araç-gereçler) ile manevi boyutu (inançlar, gelenekler ve düşünsel yapı) arasında sıkı bir etkileşim bulunmaktadır. Bu iki boyut arasındaki değişimler, birbirini etkileme eğilimindedir. Toplumların duygu, düşünce ve davranış biçimleri, o toplumun kültürel yapısını oluşturur. Ayrıca, çevresel ve coğrafi koşullar da kültürün şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Doğu ve Batı arasındaki kültürel farklar, kültürlerin değişimden nasıl etkilendiğine dair bir örnek teşkil etmektedir. Kültür, aynı zamanda yaşamın algılanması ve bu algının bir nesilden diğerine aktarılması sürecidir. Her toplumun kültürel yapısı, o toplumun özgün dinamiklerinden beslenir ve zaman içinde farklılıklar gösterebilir. Etik değerler de kültürün etkisi altında şekillenir ve toplumların değer yargılarını yansıtır. Usta'nın eserinde Steinberg ve Austern'e atıfla, bireylerin değerlerinin, genel olarak toplumun kültürüyle iç içe olduğunu vurguladığı gibi, ahlaki davranışlar da bu kültürel çerçevede şekillenir. Ahlaki değerler hem toplumun kültürel yapısına hem de içinde bulunulan dönemin etkilerine tabidir (Usta, 2011). Kamusal etik de içerisinde bulunulan toplumsal kültürün bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Kültürel olarak güçlü olan örgütlerde, etik ilkelerin belirlenmesi ve bu ilkelerin örgüt üyeleri tarafından içselleştirilmesi daha kolaydır; çünkü bu tür örgütlerde üyeler, ortak kabul edilen kurallara göre yaşamaya alışkındır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

Hofstede'nin (1981) tanımına göre kültür, "bir insan grubunu diğerlerinden ayıran kolektif bir düşünme programıdır ve bu program, toplumların üyelerinin yaşam biçimlerini belirler. Kültürel değerler, aile, okul ve işyerindeki sosyal etkileşimlerle öğrenilir ve bireysel davranışları büyük ölçüde etkiler (Kavas vd., 1995). Birçok konuda, bireylerin öğrendikleri şeyler, çevrelerinden ve yakın sosyal çevrelerinden büyük ölçüde etkilenir. Bu çevre, bireylerin doğru ve yanlış anlayışlarını, motivasyonlarını ve toplumsal normları şekillendirir. Örneğin, "çok çalışma" normu, kültür tarafından bireylere öğretilen ve kişisel davranışlar üzerinde önemli bir etkisi olan bir değerdir (Özkalp ve Kirel, 2013). Bazı kültürel kurumlar, evrensel etik kurallarının varlığını reddeder ve bireylerin başkalarına kendi etik standartlarını dayatmamaları gerektiğini savunur. Bu görüş, "Roma'daysanız Romalılar gibi davran" söylemiyle özdeşleşmiştir ve yerel etik standartların, etik davranışın rehberi olması gerektiğini ifade eder (Ca vd., 2015). Ayrıca, Türk kültüründe, "gelir kaynağına ihanet etmemek" şeklinde ifade edilen işyeri sorumluluğu, kültürel bir değer olarak kabul edilir. İslam inancı çerçevesinde de "emanete ihanet etmeme" ilkesi, çalışanların kendilerine emanet edilen kaynakları, örgütün amaçları doğrultusunda kullanmalarını öğütler (Arslan, 2005). Kültürü oluşturan unsurlar arasında dil, din ve inançlar, değerler, normlar ve kurallar, gelenek ve görenekler, tutumlar, semboller, yasalar ve ahlaki kurallar yer almaktadır (Kavi, 2017).

2.11. Sağlık Hizmetlerinde Etik Değer

İlk çağlarda, özellikle Mezopotamya'da (M.Ö. 2700) yazılmış olan tabletlerde, haksız kazanç elde eden rahipler ile kusurlu hekimlerin cezalandırıldığına dair kayıtlara rastlanmaktadır. Mezopotamya'daki Babil Uygarlığına ait Hammurabi Kanunlarında (M.Ö. 1958-1916) hekimlere yönelik belirli hükümler yer almaktadır. Bu kanunlar, tıbbın kurumsallaşmaya başladığını, cerrahi müdahalelerin yapıldığını ve hekimlerin belirli etik kurallara uymak zorunda olduklarını göstermektedir (Sarı, 2007). Etik, tarihsel süreçte sürekli olarak tartışılan bir konu olmuştur ve her dönemde tıbbi değişim ve ilerlemelerle birlikte tıbbın önemli bir parçası olarak kalmıştır. Tıp etiği, ilk kez Yunan hekimi Hipokrat (M.Ö. 5. yüzyıl) tarafından temellendirilen, hekimlerin hastalarının çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutacaklarına dair verdiği söze dayanmaktadır (Williams, 2015). Tıbbın etik boyutu, Hipokrat'a kadar uzanırken, modern anlamda tıbbi etik kavramı ilk defa 19. yüzyılda İngiliz hekimi Thomas Percival tarafından ortaya konmuştur. Tıbbi etik, sağlık sektöründe tıp etiği kapsamında tıbbi değerler ve profesyonel uygulamalara dair tartışmaları içerir (Güngören vd., 2013).

Deontolojik etik anlayışına dayanan mesleki etik, bireysel vakalar ve durumlarla ilgili kuralları daha genel ve temel ilkeler çerçevesinde düzenler. Bu ilkeler, hekimlerin mesleki uygulamalarını ve kararlarını şekillendiren önemli rehberlerdir. Tıbbi etik yalnızca hekimlik uygulamalarıyla sınırlı olmayıp, hasta etiği ve toplumsal etik ile de iç içe geçmiş bir yapıya sahiptir (Cevizci, 2013). Sağlık etiğinin ortaya çıkışı, tıbbi bilginin düzensiz veya sorumsuzca kullanılmasının olumsuz sonuçlarına karşı bir tepki olarak gelişmiştir. Bu bağlamda, sağlık profesyonelleri için bilimsel sınırların çizilmesi ve etik normların belirlenmesi gerekliliği doğmuştur. Sağlık etiği, bu sınırları çizen normları sağlamakta ve profesyonellerin mesleklerini yerine getirirken karşılaştıkları etik sorunlara dair rehberlik etmektedir (Kuçuradi, 2009). Sağlık etiği, mesleki etik alanının bir alt kümesi olarak, sağlık hizmeti sunan profesyonellerin, hastalarına erdemli bir şekilde hizmet verebilmeleri için uymaları gereken etik kurallarla ilgilenir. Sağlık hizmetlerinin sunumu sürecinde karşılaşılan değer problemleri, sağlık etiğinin temel tartışmalarını oluşturur. Bu tartışmalar, “iyi” ve “kötü” değerlerinin hangi ölçütlere göre belirleneceği ve bu değerlerin toplumsal mı yoksa evrensel mi olduğu soruları etrafında şekillenir. Sağlık etiği, bu tür değer sorunlarına nasıl yaklaşılacağına dair bir “değer sistemi” oluşturmayı amaçlar (Arda, 2004).

Sağlık hizmetlerinde bilgi asimetrisi, sağlık hizmetlerinin kamu malı niteliği, hizmetin taşıdığı olumlu ve olumsuz dışsallıklar gibi faktörler, sağlık hizmeti sunumunda etik sorunları gündeme getiren başlıca unsurlar arasındadır. Kamu otoritelerinin sağlık hizmetlerinde adaleti sağlama çabası, bu sorunların kaynağını oluşturur (Tepecik ve Yazıcı, 2012). Bilgi asimetrisi ve sağlık hizmeti sunanların sahip olduğu tekelci konum, sağlık etiğinin önemini ortaya koyan diğer faktörlerdir. Sağlık etiği, genellikle hekim-hasta ya da uzman-uzman olmayan arasındaki bilgi ve güç dengesizliklerinden kaynaklanan sorunları ele alır. Bu dengesizlik, maddi düzenlemeler veya yasal düzenlemelerle tamamen ortadan kaldırılamaz. Bu nedenle, sağlık profesyonellerinin hastalarına karşı tutumları, hastaların bu profesyonellere duyduğu güven ve etik beklentilerle şekillenir. Ayrıca, sağlık hizmeti sağlayıcılarının, tedavi ve bakım sağlama konusunda sahip oldukları özerklik ve tekelci konumları, sağlık etiğinin temel gereksinimlerini artırmaktadır (Koslovski, 2009).

2.12. Öz disiplin Kavramı ve Önemi

Birçok kültürde ve dilde "disiplin" kavramı, ceza, itaat, otorite, gözetim ve kontrol gibi terimlerle eş anlamlı kullanılmaktadır. Ancak, bu kavramlar disiplinin kapsamını tam olarak yansıtmaz (Gordon, 2002; Durrant, 2010; Lungka, 2014). Disiplin, bireylerin

toplumda kabul edilen davranış kalıplarına uyması olarak tanımlanabilir. İdeal olarak, disiplin, bireyin sosyal olarak onaylanmış değerlere ve tutumlara yönelik kişisel bağlılığını ifade eder (Wayson, 1985). Durrant (2010) ise etkili disiplinin, zorlayıcı durumlarla karşılaşıldığında yapıcı çözümler üretme ve öğrenmeye yönelik bir davranış olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Disiplinin nihai hedefi, bireyin öz disiplin geliştirmesidir (Bear, 2010a; Bear, 2011; Rogus, 1985). Öz disiplin, kişinin içsel dürtülerini kontrol etme ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için anlık tatminlerden feragat etme yeteneği olarak açıklanabilir (Budak, 2009). Psikoloji literatüründe, öz düzenleme olarak da tanımlanan bu kavram, bireyin davranışlarını benimsediği ideallere uygun olarak yönetme ve kontrol etme becerisini ifade eder (Enç, 1990).

Kilpatrick (1960) ise öz disiplinin, kişinin hem içsel tatminini sürdürebilmesi hem de toplumsal beklentilere uygun hareket edebilmesi için kendi eylemlerini denetleme yeteneği olduğunu savunmuştur. Kelly'ye göre öz disiplin, bireyin arzu ettiği hedeflere ulaşabilmek için iradesini kullanarak, tatmini erteleme veya istenmeyen davranışları engelleme yeteneğidir. Öz disiplin, dışsal ödüller ya da cezalarla motive edilen bir davranış biçimi değildir; aksine içsel değerler ve sorumluluklar doğrultusunda şekillenen sosyal ve ahlaki bir tutumdur (Duckworth, 2009). Dreikurs ve Cassel (1972) ise herhangi bir dış otorite tarafından baskılanmayan, bireyin kendisi tarafından içselleştirilen bir disiplin türü olarak tanımlar. Diğer bir deyişle, öz disiplin, korku temelli bir itaat değil; bireyin kendi kendini kontrol etme becerisinin akıllıca geliştirilmesidir (Bear, 2009). Öz disiplin, bireyin evet ya da hayır diyebilme ve geçerli bir sebep olmaksızın fikir değiştirmeme yeteneği olarak da tanımlanabilir (Sasson, 2003). Öz disiplin, farklı disiplinler arası bir kavram olarak, sıklıkla öz düzenleme, öz motivasyon, öz kontrol, hedef gerçekleştirme, irade gücü ve düzenleyici davranışlar gibi terimlerle ifade edilmektedir (Tung, 2013). Duckworth ve Seligman (2006), öz disiplin ve öz kontrol terimlerini birbirinin yerine kullanmış ve bu kavramı, uzun vadeli hedeflere ulaşmak için güçlü dürtüleri kontrol etme ve bunun bilinçli çaba gerektiren bir süreç olduğunu vurgulamışlardır.

Öz disiplin, bireyin kendi iradesiyle gerçekleştirdiği eylemleri, dışsal ödüller veya ceza beklentisi olmaksızın, toplumsal ve ahlaki sorumlulukları gözeterek gerçekleştirmesidir. Bu kavram bazen, özerklik, öz düzenleme ve öz kontrol terimleriyle de örtüşmektedir (Bear and Duquette, 2008). Öz disiplin, olumsuz sonuçlara yol açabilecek sağlıklı davranışlardan kaçınabilme becerisi olarak tanımlanabilir (Sasson, 2018). Bu bağlamda, öz disiplinin temel özelliklerinden biri, kısa vadeli tatmin ve zevklere karşı koyarak, daha büyük kazanımlar veya tatmin edici sonuçlar elde etme

yeteneğidir. Öz disiplin, sebat etme, kısıtlama, dayanıklılık, düşünmeden harekete geçmeme, başlanan işleri bitirme, zorluklar karşısında kararlı kalma gibi çeşitli biçimlerde kendini gösterir (Sasson, 2018). Ayrıca, öz disiplin, kişinin hedeflerine ulaşmak için kendi düşüncelerini ve duygularını nasıl yöneteceğini ve davranışlarını nasıl organize edeceğini bilmesidir (Duckworth, 2009). Öz disiplin, öz kontrolün bir uzantısıdır ve fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal düzeyde kendini gösterir (Sasson, 2003).

Öz disiplinin gelişimi, bireylerin kendi kendilerine belirledikleri hedefler doğrultusunda çaba harcamasına dayanır. Birey, hedeflerine ulaşmak için kendisini adanmalı ve bu süreci başarıyla sürdürmek için sürekli bir çaba göstermelidir. Bu süreç, öz disiplin gerektiren bir mücadeleyi ifade eder (Duckworth vd., 2011). Öz disiplin, bireylerin hayatlarının sorumluluğunu almaları ve kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynamaktadır (Brooks and Goldstein, 2007). İnsanlar, fiziksel sağlık, kilo verme, mali yönetim gibi çeşitli alanlarda öz disiplin geliştirme ihtiyacı duyarlar (Tung, 2013). Öz disiplin, özellikle çocukların karakter gelişiminde kritik bir faktördür. Bu özellik, çocuğun aile, okul ve toplum içinde sağlıklı ilişkiler kurmasını, kendine güvenen bir birey olmasını ve toplumsal normlara uyum sağlamasını destekler (Kohn, 2008; Durrant, 2010). De Klerk ve Rens (2003) ise, öz disiplini değer olarak inceleyerek, gençlerin sağlıklı bir değer sistemine sahip olmalarının önemini vurgulamışlardır. Araştırmalar, öz disiplinin olumlu ilişkiler, olumlu bir okul iklimi, akademik başarı, öz saygı ve duygusal refah üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur (Bear, 2010a). Lungka (2014), öz disiplinin tüm yaş gruplarındaki öğrenciler için en önemli karakter özelliği olduğunu belirtmiş ve bu özelliğin öğrenme ve kişisel gelişim için kritik olduğunu ifade etmiştir. Özellikle, öz disipline yeteri kadar sahip olmayan çocuklar, akranları tarafından reddedilme, zorbalığa uğrama ve akademik başarı anlamında zayıflık gibi risklerle karşı karşıya kalabilirler (Tominey and McClelland, 2011). Bu nedenle, ebeveynler ve öğretmenler, çocukları günlük yaşamda ve eğitim sürecinde öz disiplin becerilerini geliştirmeye teşvik etmelidirler (Combs, 2001). Öz disiplin, öğrencilerin akademik başarılarını doğrudan etkileyen bir faktördür (Duckworth and Seligman, 2005; Duckworth and Seligman, 2006; Gong vd., 2009; Durrant, 2010; Zimmerman and Kitsantas, 2014; Zhao and Kuo, 2015; Mbaluka, 2017; Hagger and Hamilton, 2018). Öz disiplin, öğrencilerin okul ödevleri, not tutma, okuma gibi faaliyetlerini ve zaman yönetimini olumlu yönde etkiler (Fazal vd., 2012). Öz disiplinin yüksek olduğu öğrencilerin, düşük öz disipline sahip öğrencilere göre daha yüksek akademik başarıya sahip oldukları birçok çalışma ile gösterilmiştir (Mbaluka,

2017). Öz disiplin, öğrenme süreçlerinde de önemli bir role sahiptir ve başarı yalnızca öğrencinin yeteneklerine bağlı değildir; öz disiplin, hedeflere ulaşmada en önemli faktördür (Rogus, 1985; Gorbunovs vd., 2016). Uzaktan eğitim gibi teknolojiyle şekillenen eğitim süreçlerinde de öz disiplin, başarının temel belirleyeni haline gelmiştir (Gorbunovs vd., 2016).

Sasson (2003), öz disiplinin faydalarını şu şekilde sıralamıştır:

- Tembellik, utangaçlık, korku ve kötü alışkanlıklardan kurtulma,
- İçsel dirençleri aşma,
- Öfke kontrolü,
- Ayartmalara karşı koyma,
- Sigara içme gibi zararlı alışkanlıklardan kaçınma,
- Kilo verme,
- Spor aktivitelerine katılım,
- Erteleme alışkanlıklarını yıkma,
- Kararlara sadık kalma ve başarma,
- Girişimcilik,
- Hayal kurmak yerine harekete geçme,
- Yeni alışkanlıklar geliştirme,
- Yeme alışkanlıklarını kontrol etme.

2.13. Öz disipline Yönelik Kavramlar

İrade

Öz disiplin ve öz kontrol, irade ile yakından bağlantılı kavramlardır (Gorbunovs vd., 2016; Mens, 2016). Öz disiplin, bireyin toplumun beklediği hedeflere ulaşabilmek için iradesini kullanması olarak tanımlanırken, öz kontrol, bireyin istenmeyen davranışlardan kaçınmak ve tatminini erteleyebilmek için iradesini devreye sokması ile elde edilir (Kohn, 2008). Bu bağlamda, irade hem öz kontrolün hem de öz disiplinin temel yapı taşıdır. Psikoloji sözlüğünde irade, "bilinçli zihnin, özellikle de kasıtlı eylemlerini kontrol etme gücü; kişinin kendi eylemlerini özgürce seçme, kararlarını ve seçeneklerini belirleme yeteneği" olarak tanımlanır (Budak, 2009). İrade ve öz kontrol, kişilerin günlük yaşamlarında büyük önem taşır ve genellikle başarı, güç ve hırs ile ilişkilendirilir. İrade, zorlayıcı, hoş olmayan veya kişinin alışkanlıklarına ters olan eylemleri yerine getirme kapasitesidir. Eyleme dönüştüğünde, irade; kararlılık, azim ve ısrarla kendini gösterir (Sasson, 2003).

İrade, sadece mevcut seçenekler arasında karar vermekten çok daha fazlasıdır. Yüksek irade gücüne sahip bireyler, karşılaştıkları engellere rağmen belirledikleri görevleri başarıyla tamamlarlar. Bu kişiler, yürüttükleri projeyi sonlandırmaya kadar azim gösterirler (Fitch, 1998). Çok sayıda bilişsel sürecin etkisiyle ortaya çıkan bir tür zihinsel enerjidir ve bu enerji, birey kendini özgür ve bağımsız hissettiğinde en güçlü şekilde aktive olur. Kişi, bir eyleme dair herhangi bir isteğe sahip değilse, yani bir seçenek belirleme konusunda netlik yaşamadığında, iradesini kullanması mümkün olmayacaktır (Mens, 2016). İrade, içsel ve dışsal dirençlere, rahatsızlık veya zorluklara rağmen belirli bir hedefi gerçekleştirme, karar alma ve harekete geçme gücüdür. Bu güç; kararlılık, metanet, azim ve hedeflere doğru adım atma yeteneği olarak tanımlanabilir. İrade gücü, hoş olmayan, sıkıcı veya kişisel alışkanlıklara ters düşen eylemleri yerine getirme kapasitesine dayanmaktadır (Sasson, 2003). İrade, üç temel yapıdan oluşur: kontrol odağı, kontrol arzusu ve eyleme yönelik odaklanma. Yüksek irade gücüne sahip bireyler, içsel bir kontrol odağına sahip olup çevreleriyle aktif bir ilişki kurarlar ve olaylar üzerinde kontrol sahibi olduklarına inanırlar. Bu kişiler, plan yapmaktan ziyade harekete geçmeye eğilimlidirler ve niyetlerinin farkındadırlar, bu doğrultuda önceliklerini belirlerler. Aynı şekilde, bu bireylerde kontrol arzusu da yüksektir (Fitch, 1998). İrade, bir görevde başlama motivasyonu sağlarken, öz disiplin ise bu görevin tamamlanmasında ve başarıya ulaşılmasında belirleyici bir rol oynar. Bir kişi, bir hedefe ulaşmak için az ya da çok irade gereksinimi duyabilir, ancak başarının sürdürülebilirliği ve nihai hedefe ulaşmak için öz disiplin şarttır. İrade ve öz disiplin, birbirlerini tamamlayan ve güçlendiren faktörler olarak işlev görür (Sasson, 2003).

Öz-kontrol

Nebioğlu ve arkadaşlarına (2012) göre öz kontrol, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını düzenleme ve yönetme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kuzucu vd., 2015). Akbaba (2012) ise öz kontrolü, bireyin iş ortamına uyum sağlamak amacıyla duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol etme ve yönetme yeteneği olarak tanımlamaktadır (Pelenk vd., 2019). Benzer şekilde, Rosenbaum (1980) öz kontrolü, kişinin kendini kontrol etme, duygu ve düşüncelerini düzenleme, diğer insanlarla uyumlu ilişkiler kurma ve olumsuz duyguları bastırarak istenmeyen davranışları engelleme yeteneği olarak açıklamaktadır (Rosenbaum, 1980). Kara (2016) ise öz denetimi, bireylerin içsel süreçlerinin farkında olarak hareket edebilmeleri, istenmeyen eylemleri engelleyebilmeleri, içsel kontrol sağlayabilmeleri ve tepkilerini değiştirebilmeleri şeklinde tanımlamaktadır (Ekşi vd., 2019). Öz denetimin, toplumsal

düzen ve bireysel refah üzerindeki etkileri de gözlemlenmiştir (Wilcox and Stephen, 2012).

Öz denetim, arzularla irade arasındaki psikolojik mücadele olarak kavramsallaştırılmış ve bu bağlamda iki tür öz denetim stratejisi tanımlanmıştır: biri, arzuları azaltma çabası; diğeri ise irade gücüyle arzuları yenme stratejisidir (Hoch and Loewenstein, 1991). Öz denetim ölçeğinde yer alan olumlu maddeler, öz disiplini, diğeri maddeler ise dürtüsellik yansıtmaktadır (Nebioğlu vd., 2012). Literatürde öz disiplini, irade gücü olarak; dürtüsellik ise arzulara boyun eğme olarak tanımlamak mümkündür. Öz kontrol, bu iki kavramı birleştiren ve farklı disiplinleri bir araya getiren bir yapıdır. Moffitt ve arkadaşları (2011), öz kontrolü, bir şemsiye yapı olarak değerlendirirken, dürtüsellik, vicdan, öz düzenleme, hazzı erteleme, dikkatsizlik, hiperaktivite, yönetici işlevler, irade gücü ve zamanlar arası seçim gibi farklı ölçütler kullanarak bu kavramı sosyal ve davranışsal bilimler çerçevesinde ele almışlardır (Moffitt vd., 2011). Öz kontrol, bireyi yaşamda başarıya ve mutluluğa taşıyan temel bir özellik olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, duygularını, davranışlarını, performansını ve tepkilerini kontrol edebilen kişilerin çeşitli alanlarda daha yüksek başarılar elde ettiği gözlemlenmiştir. Özellikle, içsel öz kontrolü yüksek olan bireylerin, sonuçlara ulaşmak için tatminlerini erteleme yetenekleri nedeniyle başarılarını kalıcı kılabildikleri ifade edilmektedir (Muammar, 2015).

Yüksek öz kontrol seviyesine sahip bireylerin, düşük öz kontrol düzeyine sahip bireylere kıyasla daha mutlu oldukları ve ruh halleri arasındaki bu farkın, davranışsal farklılıkları açıklamada etkili olduğu bulunmuştur (Schmeichel and Zell, 2007). Tangney ve arkadaşları (2004), yüksek öz kontrol düzeyine sahip bireylerin daha fazla duygusal istikrar gösterdiklerini, depresyon, öfke ve içsel sıkıntıların ise daha az görüldüğünü belirtmişlerdir. Bu bulgular, öz kontrolün duygusal denge ve düzen üzerindeki önemini vurgulamaktadır (Pelenk vd., 2019). Öz kontrol düzeyi yüksek bireyler, kendilerini kabul eden, yüksek öz saygıya sahip, akademik başarı gösteren, iradelerini kontrol edebilen, düşünceli davranan, uyumlu ilişkiler kurabilen ve psikolojik olarak sağlıklı bireyler olarak tanımlanabilir (Ekşi vd., 2019).

Öz kontrol ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişki incelendiğinde, düşük öz kontrol düzeyine sahip bireylerin çevreleriyle olumsuz ilişkiler geliştirme olasılıklarının yüksek olduğu, eğitimde ve kariyer başarısında daha düşük başarılar elde ettikleri, düzensiz ortamlarda yaşama eğiliminde oldukları ve bazen suça yatkın olabildikleri görülmüştür (Evans vd., 1997). Rothbart ve Bates (2006), düşük öz kontrolü olan bireylerin tepkisel bir mizaca sahip olduklarını ve çevrelerinden gelen uyaranlara öfke ile ani tepkiler

verdiklerini gözlemlemişlerdir (Özdemir vd., 2019). Genel olarak, düşük öz kontrol seviyesine sahip bireyler, aileleri ve arkadaşları tarafından güvenilmeyen ve istenmeyen kişiler olarak tanımlandıkları için sosyal açıdan bazı sınırlamalar yaşayabilirler (Evans vd., 1997). Ayrıca, düşük öz kontrol düzeyinin suç davranışları üzerinde de etkili olduğu gösterilmiştir (Hay and Forrest, 2006).

Sorumluluk

Öz disiplin davranışının bir göstergesi, bireyin kendi eylemlerinden sorumlu olma durumudur (De Klerk ve Rens, 2003). Sıklıkla karşılaşılan bir terim olan "sorumluluk", tanımlanması güç bir terimdir. Bazı kaynaklar bu kavramı bir değer olarak tanımlarken, bazıları bunu bir tutum, toplumsal norm ya da fitratı ve kişilik özelliği olarak değerlendirmektedir (Abdi Golzar, 2006). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre sorumluluk, "kişinin kendi davranışlarının veya kendi yetki alanı, sorumluluğu ve hesap verebilirliği çerçevesindeki herhangi bir olayın sonuçlarından sorumlu olması" anlamına gelir. Başaran (1971), sorumluluk kavramını duygusal bir bağlamda ele almış ve bunu, bireyin kendisine verilen bir görevi tüm şartlarda tamamlamak ve gerektiğinde hesabını vermekle ilgili bir duygu olarak tanımlamıştır. Bu durum, toplumsal çevrenin gerçeklikleri ile bireyin akıl ve zekâsının ideal ilkeleri arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkar (Özen, 2015).

Bilimsel literatürde geçmişi olan sorumluluk kavramının temelleri, Aristoteles'in felsefi görüşlerine dayanır. Aristoteles, kişilerin eylemlerinin gönüllülüğünü vurgular ve eylemlerinin sonuçlarıyla ilgili duygu durumlarını, özellikle gurur ve pişmanlık hislerini tartışır. Ona göre, bir davranışın gönüllülüğü, bireyin o davranış üzerinde kontrol sahibi olup olmamasına bağlıdır. Gerçekten de bir kişinin etkisi olmadan gelişen bir davranışta gönüllülük aranması mümkün değildir. Bradley, sorumluluğun değerlendirilmesinde üç faktörün önemli olduğunu belirtir: kişinin sağlıklı bir kimliğe sahip olup olmaması, eylemin kişinin kendisine ait olup olmadığı ve bireyin eylemin ahlaki açıdan doğruluğunun farkında olup olmamasıdır (Glover, 1970).

Nelson-Jones (1984) ise sorumluluğun başlıca özelliklerini şöyle sıralar: İlk olarak, sorumluluk, sabit ve statik bir durum değil, dinamik bir süreçtir. Bu süreç, farklı koşullarda, zaman dilimlerinde ve çeşitli derecelerde ortaya çıkabilir. İkinci olarak, sorumluluk, bireyin kendisi tarafından yapılan bir seçimdir. İnsan yaşamı, sürekli tercihler ve seçimler üzerinden şekillenir ve sorumluluk, bu tercihler üzerinde etkili olan önemli bir süreçtir. Üçüncüsü, sorumluluk, içsel bir süreç olarak gelişir ve bu süreç, dışa doğru yansır. Başka bir deyişle, sorumluluk, ilk önce kişinin iç dünyasında ve

duygularında başlar. Bireyin kendini tanımlama biçimlerinden biri olan bu özellik, seçimlerinin sonuçlarını kabul etmeyi içerir (Taylı, 2013).

Öz-düzenleme

Öz düzenleme kavramı için genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Berger, 2011). Psikoanalitik kuramda, öz düzenleme, duygusal dürtüler doğrultusunda gelişen bir süreç olarak ele alınmaktadır. Davranışçılara göre ise, öz düzenleme, öğrenilmiş bir öz kontrol biçimidir (Bronson, 2019; aktaran Gümrükçü Bilgici ve Deniz, 2021). Öz düzenleme, bireylerin içinde bulundukları çevre ve duruma göre davranışlarını esnek bir şekilde uyarlama ve bu davranışları durumsal gerekliliklere göre yönlendirme becerisi olarak tanımlanabilir (Baumeister ve Vohs, 2007). Ayrıca, öz düzenleme, bireylerin zihinsel becerilerini kullanarak kendilerini yönlendirme ve bu becerileri çeşitli öğrenme süreçlerine aktarma yeteneği olarak da açıklanabilir (Zimmerman, 1998). Bu bağlamda, öz düzenleme sürecinde birey aktif bir rol üstlenir; uygun stratejileri seçer, hedeflerine ulaşmak için gerekli uygulamaları yapar, gelişimini izler ve nihayetinde kendi performansını değerlendirir (Haşlamam, 2005).

Öz düzenleme, davranışsal ve bilişsel birçok bileşeni içerir. Davranışsal düzeyde birey, öğrenme ortamını seçme, zamanı verimli kullanma gibi adımlar atarken; bilişsel düzeyde ise kendini izleme, değerlendirme, planlama ve hedef belirleme gibi süreçleri gerçekleştirir (Zimmerman, 2002). Bu süreç, bireylerin çeşitli dışsal ve içsel uyaranlara verdiği yanıtlarla şekillenir. Öz düzenleme, dikkati sürdürme, dürtüleri kontrol etme ve gerektiğinde bu dürtüleri engelleme veya değiştirme gibi becerilerle işlevsel hale gelir. Bunun yanı sıra, öz düzenleme, birçok farklı boyuta sahip bir yetenek olup, özellikle sosyal bağlamda dikkati odaklama veya engelleme gibi özelliklere vurgu yapan çalışmalar da bulunmaktadır (Eisenberg vd., 2009). Öz düzenleme, duygu, düşünce ve davranışları kontrol etme becerisi olarak tanımlanabilir ve bu beceriler çoğunlukla çevresel faktörler tarafından şekillendirilir. Bireyler duygusal durumlarını kontrol edebildiklerinde, bu kontrol psikomotor beceriler üzerinde de etkili olabilir. Öz düzenleme, duygusal yönetim ve düzenlemenin yanı sıra, bireyin kendini düzenleme yeteneğini de kapsar. Bu, bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerin bir arada işlediği bir yapıdır. Örneğin, hedefe odaklanma ve zihinsel aktiviteleri düzenleme bilişsel düzenlemeye; duygusal ifadeyi uygun bir şekilde yönetmek duygu düzenlemesine; uyumlu davranışlar sergilemek ise davranışsal düzenlemeye örnek olarak gösterilebilir (Widiastuti, 2016).

Öz düzenleme, bireyin içsel dünyasında yaptığı çeşitli düzenlemeleri ifade eder. Bu süreçlerden biri de duygusal düzenlemeyi içerir. Duygusal düzenleme, bireyin adaptasyon süreçlerinde önemli bir rol oynar ve insan gelişimiyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle ergenler üzerinde yapılan uzunlamasına araştırmalar, düşük olumlu ebeveynlik ile bozulmuş duygusal düzenleme arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, öğrencilerin akran zorbalığına maruz kalma ya da zorba olma risklerini artırabilir (Pirc vd., 2023). Ayrıca, bireylerin sosyal-duygusal öğrenme becerileri, içsel faktörlerin etkisini artıran önemli bir belirleyicidir. Bu beceriler, sosyal-duygusal öğrenme programları ile planlı bir şekilde geliştirilebilir (Coşkun, 2019). Sonuç olarak, öz düzenleme, daha etkili öğrenme süreçlerini ve daha sağlıklı sosyal etkileşimleri destekleyen bir yetkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Montroy vd., 2014).

2.14. Öz Disiplini Etkileyen Faktörler

Bear ve Duquette (2008), bireyde öz disiplinin olumlu bir şekilde gelişmesini sağlayan ve olumsuz etkilenmesini engelleyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Bireye saygı göstermek ve destekleyici bir yaklaşım sergilemek,
- Karar alma süreçlerine bireyi aktif olarak dahil etmek,
- Aile yapısının ve aile bireylerinin etkisi,
- Bireye gurur ve öfke gibi duygusal dürtüleri yönetme becerisi kazandırmak,
- Bireyin kendine özgü farklılıklarını tanımak ve bu farkındalığı artırmak,
- Bireyin sorumluluk duygusunu pekiştirecek şekilde destek sağlamak ve yönlendirici uyarılarda bulunmak,
- İletişimde tutarlılığı sağlamak ve açık bir iletişim ortamı oluşturmak,
- Bireye güvenli bir ortam sağlamak, ancak bu ortamın sınırlarını bilmesini temin etmek,
- Sabırlı olmak ve gerektiğinde müdahalede bulunarak rehberlik etmek.

2.15. Öz Disiplinli Bireylerin Özellikleri

Öz disiplin, bireyin her durumda yapmak istediği hedeflere ulaşabilmesi için kararsızlık, zayıflıklar ve tembellik gibi engelleri aşma yeteneği olarak tanımlanabilir (Sasson, 2003). Öz disiplinli bireyler, gerçekçi hedefler belirleyip, karşılaştıkları hayal kırıklıklarına rağmen bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf eden, gergin ve zorlayıcı durumlarla başa çıkabilen kişilerdir (Duckworth ve Seligman, 2006). Bu bireyler, yalnızca zeki olmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal çevreleri tarafından güvenilir kişiler olarak kabul edilir ve dikkatlerini yoğunlaştırma konusunda da başarılıdırlar (McCrea

ve Costa, 1987). Ayrıca, sorumluluk duyguları gelişmiştir ve toplumsal ilişkilerde uyumlu bir yaklaşım sergilerler (Judge ve Cable, 1997). Yapılan araştırmalara göre, öz disiplinli bireyler sahip oldukları sorumlulukları yerine getirme konusunda tutarlıdır (Buchanan ve Huczynski, 2013). Mete (2006) öz disiplinin belirgin özelliklerini, hedeflere yönelik planlama, yüksek motivasyon, hedeflere ulaşmada kararlılık gibi unsurlarla tanımlamaktadır. Bu bireylerin, başarıya yönelik güçlü bir istekleri olduğu ve disiplinli çalışma ile kararlılık özellikleriyle öne çıktıkları vurgulanmaktadır. Öz disiplinli bireyler, ayrıca ahlaki değerler ve sorumluluk bilinci ile uyumlu davranışlar sergilerler; sabırlı, titiz ve sorumluluk sahibi olurlar. Bu özellikler, bireyin genel disiplin ve kontrol düzeyini yansıtmaktadır.

Vasiloff (2003) ise, öz disipline sahip bireylerin sosyal beceriler geliştirme, iş birliği yapma, çözüm önerileri sunma, liderlik vasıflarına sahip olma, etkili iletişim kurma, görevlerini zamanında tamamlama, başkalarına zaman ayırma ve etkin bir şekilde dinleme gibi özelliklere sahip olduklarını vurgulamaktadır.

2.16. Öz Disiplinin Geliştirilmesi

Öz disiplin, büyük çaba ve fedakârlık gerektiren, aynı zamanda edinilmesinin zorluğu nedeniyle yanlış anlaşılmalara yol açan bir kavramdır. Ancak, yaygın olarak düşünülenin aksine, öz disiplin hem öğretici hem de keyifli bir süreçtir; önemli ölçüde çaba gerektirmez ve pek çok açıdan faydalıdır (Sasson, 2018). Öz disiplin, bireylerin adım adım, deneyimler yoluyla geliştirdiği bir beceridir (Kilpatrick, 1960; Comb, 1985). Bu deneyimler, bireylerin kendi bağımsızlık ihtiyaçları ile başkalarının hakları arasında bir denge kurmalarına yardımcı olur. Bu dengeyi kurma süreci, birey istenen hedeflere ulaşana kadar devam eder ve sonunda kişinin ruhsal bütünleşmesiyle sona erer. Bu süreç sonucunda, öz kontrol ve öz yönetim becerileri de gelişir (Kilpatrick, 1960).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve değerlendirilmesine ilişkin süreçler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1 Araştırma Yöntemi ve Modeli

Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, güncel olayların önceki olay ve koşullarla ilişkilerini ele alarak durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı amaçlamaktadır (Kaptan, 1998). Bu çalışmada tarama modelinin alt boyutu olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanılmasının amacı, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, yaşanılan bölge, eğitim durumu gibi değişkenleri etik değerlere göre inceleyerek öğrenciler ile öz disiplin arasındaki ilişkinin nasıl olacağını ortaya koymaktır. Bu düşünceden yola çıkarak Can (2014) ilişkisel tarama modelini, birden fazla özellik hakkında veri toplayarak bunlar arasındaki ilişkiyi sorgulamak olarak tanımlamıştır. İlişkisel tarama yöntemi, elde edilen verilerdeki görüşlerin kaynağından ziyade, örneklemdaki bireyler açısından değişkenlere göre nasıl dağıldığıyla ilgilenmektedir (Creswell, 2014). Ayrıca öğrencilerin etik değerlere yatkınlıkları ile öz disiplinleri arasında pozitif veya negatif bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılacaktır. Elde edilen veriler, SPSS yazılımı ile analiz edilerek, ilişkilerin belirlenmesi sağlanacaktır. Verilerin analizinde; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum-maksimum değerler gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılacaktır. Araştırma verilerinin analizi için T testi, Anova ve kolerasyon analizlerinin yapılması planlanmaktadır. Ankette yer alan kişisel bilgiler formu literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Ankette yer alan etik değerler ölçeği Karaman ve Barut (2022) tarafından ve öz disiplin ölçeği ise Şimşir ve Dilmaç (2021) tarafından geliştirilmiştir.

3.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Gümüşhane Üniversitesinde Sağlık Yönetimi programında eğitim gören lisans düzeyi öğrencilerinin etik değer algıları ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Sağlık yönetimi öğrencilerinin sahip olduğu etik değerlerin belirlenmesi ve bu değerlerin genel özellikleri hakkında bilgi

sağlanması hedeflenmektedir. Öğrencilerin öz disiplin algılarının ölçülmesi ve bu algının farklı demografik faktörlere göre değişip değişmediğinin değerlendirilmesi yapılacaktır. Etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkinin analiz edilerek, bu iki kavram arasındaki potansiyel bağlantıların ortaya koyulması amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bir araştırmada; “evren (popülasyon), soruların cevaplandırılması için gerekli verilerin temin edildiği, canlı veya cansız varlıklardan oluşan geniş topluluktur. Başka bir ifadeyle, çalışmada derlenecek verilerin çözümlenmesiyle oluşan çıktıların geçerli olacağı ve değerlendirileceği grup olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk vd., 2014). Araştırmanın hedef evreni, Gümüşhane Üniversitesi’nde öğrenim gören sağlık yönetimi öğrencileridir. Toplam 191 öğrenciye ulaşılmış ve ölçme araçları uygulanmıştır. Ölçme araçları yüz yüze uygulanmıştır. Ölçme araçlarının uygulanmasında gönüllülük ilkesi esas alınmıştır. Örneklem baktığımızda, evrenin özelliklerine yönelik veri edinmek için tercih edilen sınırlı bir parçasıdır (Büyüköztürk, 2014). Bu çalışmanın örnekleme ise Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü’nde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerinden oluşmaktadır. Krejcie ve Morgan (1970) tarafından örneklem büyüklüğü üzerine yapılan çalışmaya göre evren-örneklem oranı yaklaşık %23’e denk geldiğinde örneklem yeterliliğine ulaşılmıştır. Çalışma örnekleminde yer alan öğrencilere ilişkin demografik bilgilerin yüzde ve frekansları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre $\alpha=0,05$ için araştırma evreni 309 öğrenciden oluştuğu için katılımcı örneklem grubu için 176 yeterli kabul edilmiştir fakat değerlendirmenin doğruluğu için 191 kişiye uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Tüm öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	110	57.6
	Erkek	81	42.4
Yaş	18-24 yaş	168	88.0
	25 yaş ve üzeri	23	12.0
Yaşadığı Bölge	Akdeniz Bölgesi	13	6.8
	Doğu Anadolu Bölgesi	30	15.7
	Ege Bölgesi	9	4.7
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	27	14.1
	İç Anadolu Bölgesi	19	9.9
	Marmara Bölgesi	11	5.8
	Karadeniz Bölgesi	82	42.9
Algılanan Aile Gelir Düzeyi	Çok İyi	17	8.9
	İyi	39	20.4
	Orta	122	63.9
	Kötü	13	6.8

Tablo 3.1 devamı

Anne Baba Birliktelik Durumu	Berber	144	75.4
	Ayrı	31	16.2
	Anne veya Baba hayatta değil	16	8.4
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	12	6.3
	İlkokul	47	24.6
	Ortaokul	39	20.4
	Lise	52	27.2
	Üniversite	41	21.5
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	20	10.5
	İlkokul	71	37.2
	Ortaokul	35	18.3
	Lise	37	19.4
	Üniversite	28	14.7

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde %42.4'ünün erkek, %57.6'nın ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde %88.0'ı 18-24 yaş, %12.0'ı 25 yaş ve üzeridir. Katılımcıların yaşadığı bölgeye göre dağılımları incelendiğinde %6.8'i Akdeniz Bölgesi, %15.7'si Doğu Anadolu Bölgesi, %4.7'si Ege Bölgesi, %14.1'i Güneydoğu Anadolu Bölgesi, %9.9'u İç Anadolu Bölgesi, %5.8'i Marmara Bölgesi ve %42.9'u Karadeniz Bölgesi'dir. Katılımcıların algılanan aile gelir düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %8.9'u çok iyi, %20.4'ü iyi, %63.9'u orta, %6.8'i kötüdür. Katılımcıların anne baba birliktelik durumuna göre dağılımları incelendiğinde %75.4'ü Beraber, %16.2'si Ayrı, %8.4'ü baba veya anne hayatta değil şeklindedir. Katılımcıların baba eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %6.3'ü Okur-yazar değil, %24.6'sı İlkokul, %20.4'ü Ortaokul, %27.2'si Lise ve %21.5'i Üniversite şeklindedir. Katılımcıların anne eğitim düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %10.5'i Okur-yazar değil, %37.2'si İlkokul, %18.3'ü Ortaokul, %19.4'ü Lise ve %14.7'si Üniversite şeklindedir.

3.4. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmacı tarafından Bilimsel araştırma ve etik kurulu tarafından gerekli izinler alındıktan sonra 2024-2025 eğitim öğretim yılında öğrencilere ölçme araçları ulaştırılmıştır. Bu süreçte anket geri dönüş oranı ve anketörlerin anketleri cevaplama durumlarındaki hatayı asgari düzeye indirmek için anketlerin uygulanmasında birebir uygulama sürecine de gidilmiştir. Araştırmada veri toplamak için etik değerleri ölçęi ve öz disiplin ölçęi kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, yaşanılan bölge, ailenin aylık gelir durumu, anne-baba eğitim düzeyi, anne-baba birliktelik durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

Sağlık bilimlerinde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği

Araştırmada Karaman ve Barut (2022) tarafından geliştirilen etik değerler ölçeği kullanılmıştır. Karaman ve Barut (2022) ölçek geliştirme sürecinde şu yolları izlemiştir:

Çalışma süreci literatür taraması, madde geliştirme, ölçek maddelerinin içerik geçerliliği açısından uzmanlar tarafından incelenmesi ve gerekli revizyonların yapılması, pilot uygulamanın yapılması ve ana anketin uygulanması ve son olarak ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması olarak belirlenen beş ana aşamadan oluşmuştur.

Aşama I: İlk aşamada, konu ile ilgili literatür kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Pubmed ve Google Scholar gibi veri tabanları kullanılmıştır.

Aşama II: İkinci aşamada, yazarlar tarafından yapılan literatür taraması doğrultusunda bir madde havuzu hazırlanmıştır. Bu araç 5'li Likert ölçeği kullanılarak toplam 46 maddeden oluşmuştur.

Aşama III: Hazırlanan taslak ölçek maddeleri üç hemşirelik, üç tıp ve bir dilbilimci tarafından incelenmiştir. Ölçek maddelerinin uzmanlar tarafından değerlendirilmesinde Davis'in içerik geçerlik indeksi (CVI) yöntemi kullanılmıştır. Uzmanlar maddeleri 1- "Son derece uygun", 2- "Tamamen uygun", 3- "Biraz uygun" ve 4- "Uygun değil" şeklinde puanladılar. Bu değerlendirmeye göre ilk iki seçeneği işaretleyen uzman sayısı toplam uzman sayısına bölünerek kapsam geçerlilik indeksi (KGE) hesaplandı ve 0,90 ve üzeri bir sonuç elde edildi. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda herhangi bir değişiklik yapılmadı ve ölçek maddelerinin 46 olarak tutulmasına karar verildi.

Aşama IV: Geliştirilen ölçeğin pilot uygulaması, öğrencilerden geri bildirim almak ve ana anketin uygulanabilirliğini değerlendirmek amacıyla yapıldı. 30 öğrenciyle yapılan pilot uygulama sırasında herhangi bir sorunla karşılaşılmadı ve bu aşama başarıyla tamamlandı.

Aşama V: Ölçeğin geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelendi ve doğruluğu Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile değerlendirildi. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa katsayısı ve test-tekrar test yöntemi kullanılarak belirlendi.

Öz-disiplin ölçeği (ÖDÖ)

Araştırmada Şimşir ve Dilmaç (2021) tarafından geliştirilen Öz Disiplin Ölçeği kullanılmıştır. Şimşir ve Dilmaç (2021) ölçeği geliştirirken şu yolları izlemiştir:

Öz disiplin ölçeği Boateng, Neilands, Frongillo, Melgar-Quinonez ve Young (2018) tarafından önerilen adımlar doğrultusunda geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk geliştirme aşamasında öz disiplin, öz kontrol, irade, sorumluluk ve öz düzenleme kavramlarına ilişkin literatür taraması sonucunda bu kavramları ölçmeyi amaçlayan mevcut ölçekler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Daha sonra Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ve Türkçe Öğretmenliği bölümlerinde eğitim düzeyi farklı olan 74 öğrenciden öz disiplin kavramıyla ilişkili olarak bu kavramı yansıtan davranışları tanımlamalarını isteyen bir deneme yazmaları istenmiştir. Öğrencilerin yazdıkları metinler içerik analizi yöntemine tabi tutulmuş ve davranışlar üzerine bir liste oluşturulmuştur. Bu sürecin sonucunda 44 maddeden oluşan bir taslak form elde edilmiştir. Söz konusu taslak form 15 kişilik bir uzman grubuna sunulmuştur. Uzmanlar Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dallarında görev yapan akademisyenler arasından seçilmiştir. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kısa kuramsal bilgiler içeren değerlendirme formu uzmanlara gönderilmiş ve maddelerin uygunluğunu değerlendirebilmeleri için her bir maddeye karşılık gelen seçenekler (uygun, uygunsuz, düzeltilebilir, varsa önerileriniz) sunulmuştur. Uzmanların uygun gördükleri gerekli düzeltmeleri yapabilmesi için ölçek maddeleri üzerinde boşluklar bırakılmıştır. Uzmanlardan, bu maddeleri içerik, tekrarlayan unsurlar, açıklık ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri neticesinde ölçeğe son hali verilmiş ve son ölçeğe 16 maddeden oluşan bir yapı kazandırılmıştır. Bu son hali Türkçe Eğitimi Bölümünde görev yapan iki akademisyen tarafından dil ve anlatım açısından incelenmiş ve öğretim elemanlarının önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

3.5. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı uygulamaları bizzat kendi yapmıştır. Veri toplama sürecinde ve bulguların sunulmasında tarafsız bir tutum sergilemiştir. Araştırmacı;

- Öğrencilere uygulanacak anket formlarının hazırlanmasında,
- İçeriğin hazırlanmasında,
- Değerlendirme sürecinde,
- Öğrencilerle yapılan anket sürecinde,
- Verilerin analiz edilmesinde,
- Verilerin raporlaştırılmasında bizzat yer almıştır.

3.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmalarda değerlendirme yapılırken ve incelenirken veri setinin oluşturulmasına, analiz ve sonuçların geçerlilik ve güvenilirliklerinin yüksek olmasına büyük önem verilir (McMillan, 2000). Nitel çalışmalar nicel çalışmalardan teknik olarak farklı olduğu için geçerlik ve güvenilirlik bakımından da farklıdır (Büyüköztürk, 2019). Çalışmanın geçerliğini ve güvenilirliğini sağlamak adına toplanan veriler, ilk olarak araştırmacılar tarafından birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın nicel kısmının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, Maxwell (2018) tarafından hazırlanan “Geçerlilik Testleri: Bir Kontrol Listesi” çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın inandırıcılığını artırmaya yönelik olarak aşağıda belirtilen adımlar izlenmiştir.

Yoğun ve uzun süreli katılım: Araştırma kapsamında görüşülen bireylerle araştırma öncesi süreçte görüşülmüştür. Görüşme sırasındaki katılımcıya bir süre kısıtlamasında bulunulmamıştır. Görüşme öncesi ve sonrası iletişim devamlılığı için araştırmacının iletişim bilgileri katılımcılar ile paylaşılmıştır.

Müdahale: Araştırma sürecinde katılımcılara yönelik herhangi bir müdahalede bulunulmaktan kaçınılmıştır. Araştırmacı, katılımcıların yanıtları üzerinde olası etkisini en aza indirmek amacıyla yönlendirme ve yorum yapmaktan sakınmıştır.

Tutarsız veriler ve karışık durumların araştırılması: Araştırma sürecinde, tutarsız veya araştırmanın genel yönüyle çelişen veriler elde edilse dahi, bu veriler göz ardı edilmemiş; diğer verilerle eşit derecede incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Çeşitleme: Araştırma kapsamında, farklı yaş, cinsiyet ve eğitim düzeylerine sahip katılımcılarla görüşmeler yapılmaya özen gösterilmiştir.

Örneklem büyüklüğü: Çalışmada elde edilen veriler, daha önce belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşılması hedeflenerek toplanmıştır.

Karşılaştırma: Karşılaştırmalar, özellikle çoklu durum araştırmalarında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Cronbach Alfa Değeri Analizi Bulguları

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.925	39

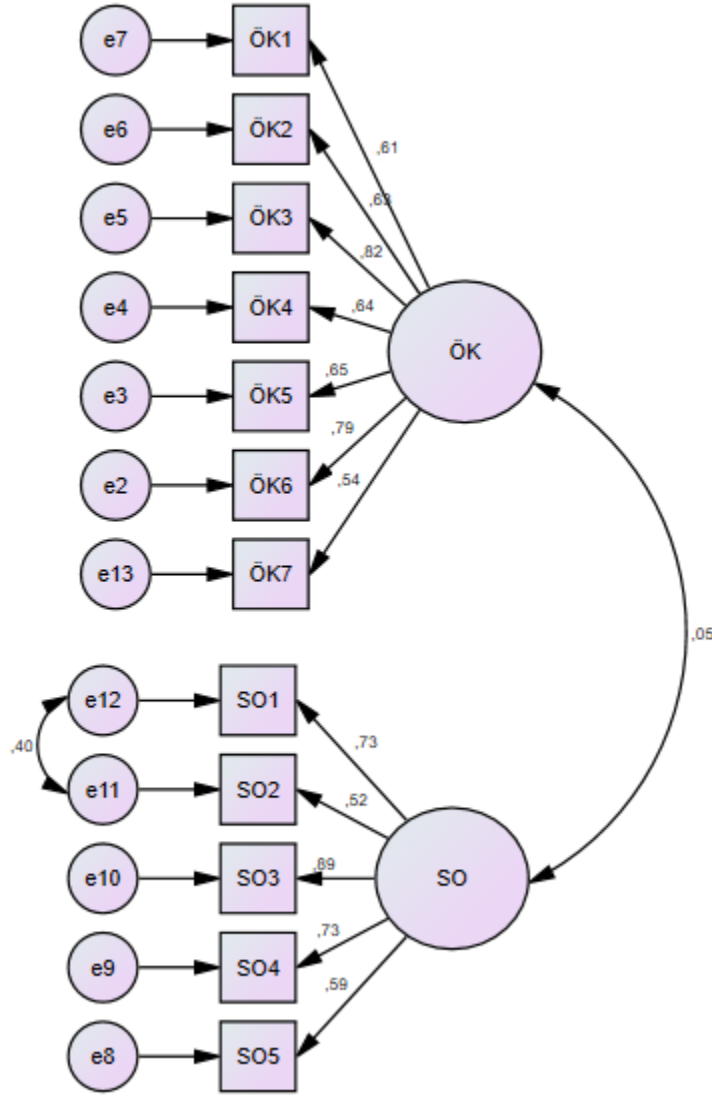
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.815	6

Bu çalışmada bu ölçeğe ait iki boyut belirlenmiştir. Bu boyutların Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı, öz disiplin ölçeği .914, etik değer ölçeği .807, olarak bulunmuştur. Belirlenen katsayılar .70'den büyük ve pozitif değerde olduğu için oldukça güvenilirdir.

Öz disiplin Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Analizi Bulguları

Araştırmada her iki ölçek için geçerlik tespiti için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizi, faktör adı verilen çok sayıda değişkeni daha küçük bir anlamlı değişkenler setinde birleştirerek verilerin basitleştirilmesine olanak tanıyan bir değişken indirgeme tekniğidir (Rennie, 1997). Doğrulamalı faktör analizi, faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analizdir (Erkorkmaz vd.,2013). Doğrulamalı faktör analizinde değerlendirilen diğer bir unsur faktör yükleridir. Faktör yüklerinin 0.40'ın altında olmaması, ideal olarak ise 0.50 ve üzeri bir düzeyde olması gerektiği vurgulanmaktadır. (Gügerçin ve Ay,2016).

DFA modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş faktör yükleri verilmiştir.



Şekil 1. DFA bulguları

DFA bulguları Şekil 11’de yer almaktadır. Tablo 12’ye göre, araştırma değişkenlerine ait maddelerin faktör yüklerinin %95 güven düzeyinde alt ve üst değerlerinin pozitif olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) belirlenmiştir. Bulgulara göre;

Öz kontrol değişkeni maddelerinin faktör yükleri 0.540-0.820,

Sorumluluk değişkeni maddelerinin faktör yükleri 0.520-0.890 aralığındadır.

Öz disiplin ölçeğinin öz kontrol ve sorumluluk alt boyutlarının faktör yükleri incelendiğinde, bu çalışmada kullanılması uygundur. Yapılan DFA sonucunda elde edilen alt boyutların faktör yüklerine göre, çalışmadaki ölçeğin alt boyutlarının tümünün başka çalışmalarda geçerli ve güvenilir şekilde kullanılması uygundur.

Tablo 3.2. Yapısal eşitlik modelinin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

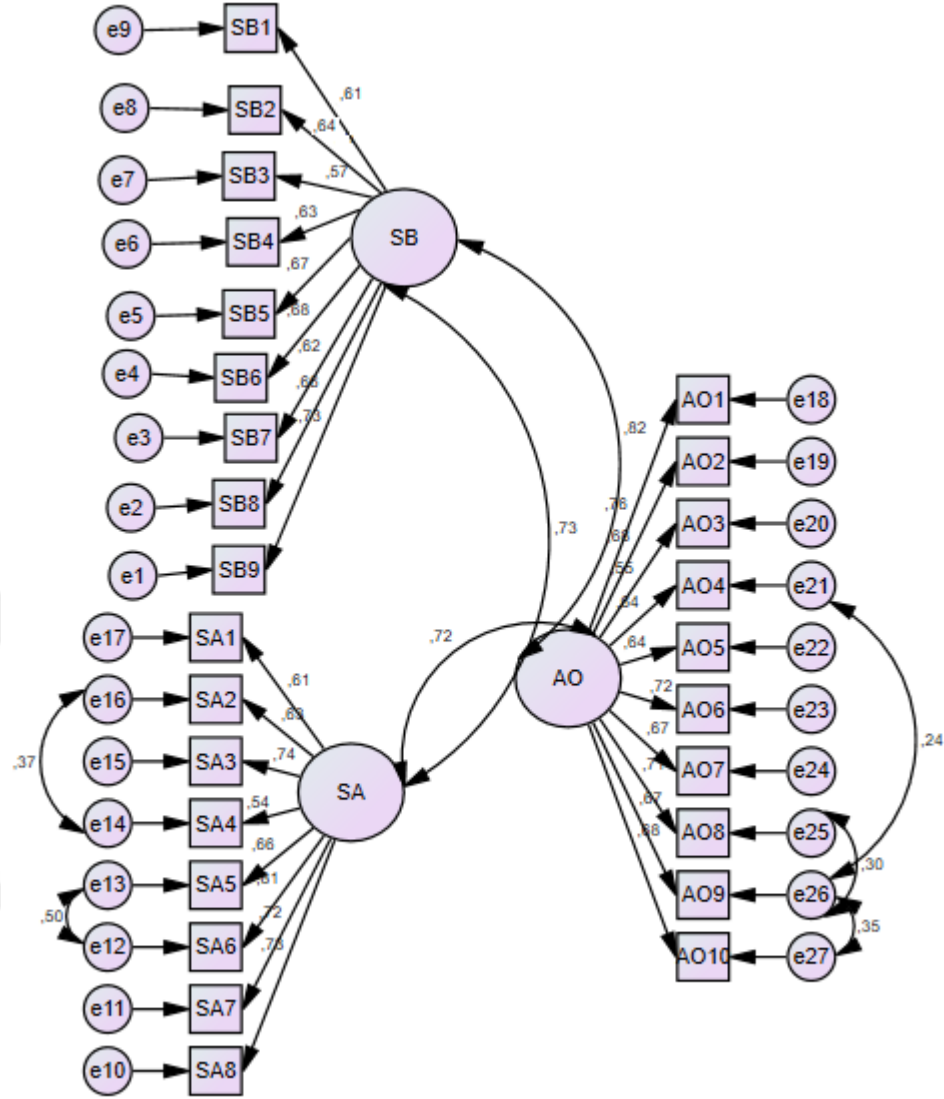
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Faktörün Uyum Değeri
CMIN/df	≤ 3	≤ 5	1.815
NFI	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{NFI} < 0.95$	0.988
RFI	$0.95 \leq \text{RFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{RFI} < 0.95$	0.987
GFI	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{GFI} < 0.95$	0.989
AGFI	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$	$0.85 \leq \text{AGFI} < 0.90$	0.988
RMR	$0 < \text{RMR} \leq 0.05$	$0.05 < \text{RMR} \leq 0.08$	0.039
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} \leq 0.05$	$0.05 < \text{RMSEA} \leq 0.08$	0.050

(Kaynak: Simon vd., 2010; Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003)

Çalışmanın modelinde değerlendirme yaparken, Tablo 3.2'de sunulan uyum iyiliği ölçütleri kullanılmıştır. Çalışma modeline ait uyum değerlerinin olduğu kabul edilebilir ve ideal uyum düzeyleri ile ilgili aralıklar, Tablo 3.2'de sunulmaktadır. GFI genel uyum derecesini ölçen bir indekstir. GFI değeri 0 ile 1 arasında değer almakta olup ve örneklem sayısına duyarlı bir değerdir. Örneklem sayısı arttıkça değer olarak artmaktadır (Hooper vd., 2008). GFI'nın ≥ 0.90 değerinde olması kabul edilebilir düzey aralığını belirtmesine rağmen minimum kabul edilebilirlik düzeyi bulunmamaktadır. Bununla birlikte GFI değeri 0.85 üzerindeki değerlerin kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda GFI'nın 0.80 üzeri değerlerde alması kabul edilebilir değer olduğu belirtilmesine rağmen literatürde sıklıkla 0.90 üzeri değerlerin kabul edilebilir değerler noktasında tercih edildiği görülmektedir. Çalışmanın GFI değeri 0.989 olarak iyi uyum aralığında olduğu kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle bu çalışmada ölçeğin kullanılması uygundur.

Etik değerleri Ölçeği DFA Analizi Bulguları

Etik değerler ölçeği DFA modeli Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. DFA bulguları

DFA bulguları Şekil 2’de yer almaktadır. Tablo 12’ye göre, araştırma değişkenlerine ait maddelerin faktör yüklerinin %95 güven düzeyinde alt ve üst değerlerinin pozitif olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) belirlenmiştir. Bulgulara göre;

- Sorumluluk bilinci değişkeni maddelerinin faktör yükleri 0.566-0.734,
- Saygı değişkeni maddelerinin faktör yükleri 0.537-0.810,
- Adil olma değişkeni maddelerinin faktör yükleri 0.555-0.761 aralığındadır.

Etik değerleri ölçeğinin sorumluluk bilinci, saygı ve adil olma alt boyutlarının faktör yükleri incelendiğinde ölçeğin kullanılması uygundur. Yapılan DFA sonucunda

elde edilen alt boyutların faktör yüklerine göre, çalışmadaki ölçeğin alt boyutlarının tümünün başka çalışmalarda geçerli ve güvenilir şekilde kullanılması uygundur.

Tablo 3.3. Yapısal eşitlik modelinin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Faktörün Uyum Değeri
CMIN/df	≤ 3	≤ 5	2.202
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.0$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.913
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.0$	$0.90 \leq RFI < 0.95$	0.912
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.0$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.911
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.861
RMR	$0 < RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.08$	0.067
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.080

(Kaynak: Simon vd., 2010; Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003)

Ölçeğin değerlendirilmesinde Tablo 3.3’de sunulmuş olan uyum iyiliği ölçüleri kullanılmıştır. Modele ait uyum değerleri ile kabul edilebilir ve ideal uyum düzeyleri arasındaki aralıklar, Tablo 3.3’te sunulmuştur. Bu verilere göre, ölçeğin çalışmada kullanılması uygun bulunmaktadır.

3.7. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. İçerik analizinin tercih edilmesinin nedeni, söz konusu yöntemin toplanan veriler ile hedefler arasındaki ilişkiyi açıklamada kavramsal bağlantılar sağlamasıdır (Büyüköztürk, 2013). Çalışmanın sürekli değişkenleri arasında Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi (SSPS) Analizi uygulanmıştır. Veri toplama süreci sonunda elde edilen nicel verilerin analizi betimsel ve ilişkisel veri analizi teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerlere yatkınlığını ve öz disiplinlerini belirlemek amacıyla frekans (f), ortalama (x) ve standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. İlişkisel veri analizi uygulanmadan önce elde edilen veri setinin homojenliği incelenmiştir. Ayrıca verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine, ortalama, mod, medyan, değerlerine bakılarak veri analiz süreci bu bağlamda şekillendirilmiştir.

Bu çalışmaya 191 öğrenci katılmış ve bu öğrencilerden elde edilen veriler, istatistiksel analiz aracı olan SPSS v27.0 kullanılarak incelenmiştir. Verilerin hangi testlerle analiz edileceğine karar vermek amacıyla, verilerin normal dağılıma uyumunu değerlendirmek için Shapiro-Wilk Normallik testi uygulanmıştır. Çalışmada, sağlık

yönetiminde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği ve öz disiplin Ölçeği Alt Boyutlarına ilişkin puanlarının normallik dağılımı Shapiro-Wilk testi ile incelendiğinde, verilerin normal bir dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p < 0.01$). Ek olarak çarpıklık basıklık testleri yapılmış ve verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, sağlık yönetiminde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği ve öz disiplin ölçeği alt boyutlarına ilişkin puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.4'te sunulmuştur.

İlgisiz gruplardan iki örnek ortalamasını karşılaştırmak için Bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla örnek ortalamasını karşılaştırmak için ANOVA analizi kullanılmıştır. Ardından anlamlı çıkan değerler için Cohen d değeri hesaplanmıştır.

Cohen tarafından önerilmiş genel kılavuzlardır, ancak bağlam ve araştırma alanına bağlı olarak değişebilir. İşte daha ayrıntılı bir yorumlama:

Küçük Etki ($d \approx 0.2$): Gözle görülür, ancak genellikle pratikte önemsiz. Bu tür etki büyüklükleri genellikle büyük örneklem büyüklükleriyle ilişkilidir.

Orta Büyüklükte Etki ($d \approx 0.5$): İki grup arasında orta düzeyde bir farkı temsil eder. Bu, genellikle uygulamada önemli bir etki olarak kabul edilir ve dikkate alınması gereken bir büyüklükte olduğunu gösterir.

Büyük Etki ($d \geq 0.8$): İki grup arasında belirgin bir farkı temsil eder. Bu tür etki büyüklükleri genellikle klinik veya pratik açıdan önemli farklar olarak kabul edilir.

ANOVA analizi sonucunda anlamlı çıkan değişkenler için eta kare değeri hesaplanmıştır. Eta-kare (η^2), bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının belirli bir bağımsız değişken tarafından açıklandığını gösteren bir ölçüttür. T-test, bu istatistiksel tekniği kullanmaktadır. η^2 değerleri, .02 değeri ile düşük etki gücü, .13 ile ortalama etki gücü ve .26 ve üzeri ile büyük etki gücü olarak sınıflandırılmaktadır.

Anova analizi neticesinde anlamlı çıkan değişkenlerde Post Hoc analizi olarak Tukey ve Tamhane analizi yapılmıştır.

Sağlık yönetiminde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği ve öz disiplin ölçeği alt boyut puanlarının ilişkilerinin belirlenmesi için normal dağılım gösterdikleri için Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.4. Ölçeklerin normallik dağılımı analizi

	Shapiro-Wilk			Kolmogorov Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	Test istatistiği	df	p	Test istatistiği	df	p		
Öz disiplin ölçeği								
Öz kontrol	0.116	191	0.000	0.968	191	0.000	-0.286	-0.692
Sorumluluk	0.153	191	0.000	0.880	191	0.000	-1.070	0.651
Öz disiplin Puanı (Toplam)	0.094	191	0.000	0.981	191	0.011	-0.246	0.466
Etik değerler ölçeği								
Sorumluluk bilinci	0.128	191	0.000	0.880	191	0.000	-1.528	2.059
Adil olma	0.119	191	0.000	0.920	191	0.000	-0.912	0.852
Saygı	0.233	191	0.000	0.755	191	0.000	-1.977	2.750
Etik değerler Puanı (Toplam)	0.116	191	0.000	0.886	191	0.000	-1.551	2.394

Araştırmada, Etik değerler ölçeği alt boyutları ve öz disiplin ölçeği alt boyutlarına ilişkin puanlar Shapiro Wilk testi ve Kolmogorov Smirnov testi ile incelendiğinde, verilerin normal bir dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<0.01$). Ek olarak ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi amacıyla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Analiz sonucuna göre tüm ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayıları -3 ile +3 arasında değişmektedir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Bu çerçevede verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi sırasında frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum gibi tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

3.8 Varsayımlar

Bu araştırmadaki varsayımlar şunlardır:

1. Öğrencilerin veri toplama araçlarına dürüst ve samimi şekilde cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Öğrencilerin, veri toplama sürecinde testin içeriğini tam olarak anladığı ve doğru cevaplandığı kabul edilmiştir.
3. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplinlerini ölçen ölçeklerin, bu iki beceriyi etkili şekilde ölçtüğü varsayılmıştır.

3.9. Etik Değer

Araştırmanın kapsamı gereğince oluşturulan ve ‘3.5. Veri Toplama Tekniği ve Aracı’ bölümünde aktarılan görüşme formunun araştırmada kullanılmasında sakınca bulunmadığına dair Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 27/11/2024 tarih ve 2024/43 sayılı toplantısına istinaden E-95674917-108.99-182269 sayılı çalışmayı bilimsel etik açısından onaylamıştır. Görüşmeye katılan kişilere çalışmaya yönelik bilgiler aktarılmış olup kimliklerinin belli olmayacağı bilgisine verilmiş ve katılımcılara belli kodlar verilmiştir. Çalışma boyunca katılımcı gizliliğine yönelik çaba gösterilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacının haricinde üçüncü şahışlarla paylaşılmamıştır.



4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin düzeyleri puanlarında cinsiyet, yaş, algılanan aile gelir düzeyi, yaşadığı bölge, anne babanın birliktelik durumu, baba eğitim durumu ve anne eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ayrıca etik değerler ile öz disiplin arasındaki ilişkiye ait bulgulara yer verilecektir.

4.1 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada, öğrencilerin etik değerler düzeyleri ve öz disiplin düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ve bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri

	n	$\bar{X}$	SS	Minimum	Maksimum
Öz disiplin ölçeği					
Öz kontrol	191	3.4046	0.76305	1.86	5.00
Sorumluluk	191	4.3503	0.63353	2.20	5.00
(Toplam)	191	3.7985	0.55889	2.33	5.00
Etik değerler ölçeği					
Sorumluluk bilinci	191	4.2583	0.65327	1.11	5.00
Adil olma	191	4.1335	0.73551	1.50	5.00
Saygı	191	4.5262	0.63308	1.38	5.00
(Toplam)	191	4.2914	0.59388	1.33	5.00

Öz disiplin alt boyutlarından Öz kontrol ortalama puanı 3.40, Sorumluluk ortalama puanı 4.35 ve Öz disiplin ortalama puanı 3.79’dir.

Etik değerler alt boyutlarından ise Sorumluluk bilinci ortalama puanı 4.25, Adil olma ortalama puanı 4.13, Saygı ortalama puanı 4.52 ve Etik değerler ortalama puanı 4.29 olarak görülmektedir

4.2 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz disiplin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler düzeyleri ve öz disiplin düzeyleri sağlık yönetimi öğrencilerinin cinsiyetine göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet				t	p
	Kadın (n=110)		Erkek (n=81)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Öz disiplin ölçeği						
Öz kontrol	3.209	0.714	3.670	0.751	-4.314	0.000*
Sorumluluk	4.275	0.598	4.453	0.668	-1.939	0.054
Öz disiplin Puanı (Toplam)	3.653	0.474	3.996	0.606	-4.389	0.000*
Etik değerler ölçeği						
Sorumluluk bilinci	4.149	0.637	4.406	0.650	-2.727	0.007*
Adil olma	3.954	0.713	4.378	0.698	-4.099	0.000*
Saygı	4.531	0.618	4.520	0.657	0.114	0.909
Etik değerler Puanı (Toplam)	4.190	0.568	4.429	0.604	-2.803	0.006*
Bağımsız Örneklem T testi, *p≤0.05						

Sağlık yönetimi öğrencilerinin cinsiyete göre farklılaşması incelendiğinde, özkontrol, öz disiplin toplam puan, sorumluluk bilinci, adil olma ve etik değerler toplam puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (p<0.05). Erkek öğrencilerin özkontrol, öz disiplin toplam puan, sorumluluk bilinci, adil olma ve etik değerler toplam puanı kadın öğrencilerin puanlarından daha yüksektir.

4.3 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler düzeyleri ve öz disiplin düzeyleri sağlık yönetimi öğrencilerinin yaşa göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının yaşa göre karşılaştırılması

	Yaş				t	p
	18-24 yaş		25 yaş ve üzeri			
	(n=168)		(n=23)			
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Öz disiplin ölçeği						
Öz kontrol	3.421	0.726	3.286	1.006	0.796	0.427
Sorumluluk	4.362	0.595	4.265	0.880	0.685	0.494
Öz disiplin Puanı (Toplam)	3.813	0.539	3.693	0.693	0.968	0.334

Tablo 4.3. devamı

Etik değerler ölçeği						
Sorumluluk bilinci	4.231	0.666	4.454	0.526	-1.538	0.126
Adil olma	4.094	0.750	4.422	0.553	-2.020	0.045*
Saygı	4.505	0.650	4.679	0.472	-1.239	0.217
Etik değerler Puanı (Toplam)	4.262	0.611	4.509	0.399	-1.885	0.061
Bağımsız Örneklem T testi, *p≤0.05						

Sağlık yönetimi öğrencilerinin yaşa göre farklılaşması incelendiğinde, sadece, etik değerlerden adil olma puanı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0.05$). 25 yaş üzeri öğrencilerin adil olma puanı 18-24 yaş aralığındaki öğrencilerin puanlarından daha yüksektir.

4.4 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Puanlarının Anne Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler, öz disiplin puanları öğrencilerde anne eğitim düzeyine göre gözden geçirilmiş ve bulgular Tablo 4.4’de aktarılmıştır.

Tablo 4.4 Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının anne eğitim düzeyine göre karşılaştırılması

Anne Eğitim Düzeyi										
		Okur- yazar değil (n=20)	İlkokul (n=71)	Ortaokul (n=35)	Lise (n=37)	Üni. (n=28)	F	p	Eta square	Post Hoc
Öz disiplin ölçeği										
Öz kontrol	$\bar{X}$	3.271	3.209	3.396	3.575	3.781	3.675	0.007*	0.073	2<6
	SS	0.642	0.807	0.783	0.740	0.565				
Sorumluluk	$\bar{X}$	4.150	4.373	4.126	4.432	4.607	3.055	0.018*	0.062	4<6
	SS	0.591	0.610	0.790	0.563	0.482				
Öz disiplin Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	3.638	3.694	3.700	3.932	4.125	4.544	0.002*	0.089	2<6, 3<6, 4<6
	SS	0.435	0.541	0.598	0.581	0.458				
Etik değerler ölçeği										
Sorumluluk bilinci	$\bar{X}$	4.106	4.264	4.105	4.201	4.619	3.094	0.017*	0.062	4<6
	SS	0.582	0.646	0.578	0.779	0.518				
Adil olma	$\bar{X}$	4.030	4.108	3.931	4.146	4.507	2.681	0.033*	0.055	4<6
	SS	0.497	0.699	0.788	0.813	0.705				
Saygı	$\bar{X}$	4.475	4.535	4.521	4.449	4.647	0.424	0.791		2<4
	SS	0.632	0.653	0.568	0.737	0.527				
Etik değerler Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.187	4.287	4.164	4.254	4.586	2.384	0.053		2<4
	SS	0.429	0.593	0.540	0.715	0.520				
ANOVA Analizi, *p≤0,05										

Tablodaki verilere göre, öğrencilerinin etik değerler alt boyutlarından sorumluluk bilinci, adil olma ve öz disiplin alt boyutları ve toplam puan, anne eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla post hoc Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi bu farkın anne eğitim

düzeyi üniversite olan öğrenciler ile diğer eğitim düzeyleri arasında olduğunu göstermiştir. Anne eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin puanları diğer öğrencilerinkinden daha yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, bu anlamlı farklılıkların büyüklüklerini tespit etmek için hesaplanan eta kare etki büyüklüğü indeksi değeri 0.055 ile 0.089 arasındadır. Bulunan değerler 0.13'den küçük olduğu için fark olan grupların arasındaki anlamlı fark “düşük etki gücü” düzeyde değerlendirilmiştir (Tuna, 2016).

4.5 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz disiplin Puanlarının Baba Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler, öz disiplin puanları öğrencilerde baba eğitim düzeyine göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının baba eğitim düzeyine göre karşılaştırılması

Baba Eğitim Düzeyi										
		Okur- yazar değil (n=12)	İlkokul (n=47)	Ortaokul (n=39)	Lise (n=52)	Üni. (n=41)	F	p	Eta square	Post Hoc
Öz disiplin ölçeği										
Öz kontrol	$\bar{X}$	3.440	3.240	3.322	3.442	3.613	1.479	0.210		-
	SS	0.714	0.773	0.851	0.734	0.691				
Sorumluluk	$\bar{X}$	4.333	4.289	4.336	4.442	4.322	0.405	0.805		-
	SS	0.555	0.677	0.578	0.526	0.780				
Öz disiplin Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	3.813	3.677	3.744	3.859	3.909	1.202	0.312		-
	SS	0.556	0.555	0.537	0.513	0.630				
Etik değerler ölçeği										
Sorumluluk bilinci	X	4.231	4.222	4.128	4.282	4.401	0.933	0.446		-
	SS	0.947	0.621	0.771	0.563	0.573				
Adil olma	$\bar{X}$	4.217	4.119	3.864	4.123	4.395	2.748	0.03*	0.056	<6
	SS	0.735	0.677	0.826	0.668	0.731				
Saygı	$\bar{X}$	4.385	4.551	4.458	4.591	4.521	0.411	0.801		-
	SS	0.877	0.638	0.723	0.536	0.588				
Etik değerler Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.272	4.281	4.128	4.315	4.435	1.369	0.246		-
	SS	0.805	0.552	0.702	0.494	0.566				

Tablodaki verilere göre, öğrencilerinin etik değerler alt boyutlarından adil olma, baba eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla post hoc Tukey testi yapılmıştır. Tukey

testi bu farkın baba eğitim düzeyi üniversite olan öğrenciler ile ortaokul eğitim düzeyleri arasında olduğunu göstermiştir. Baba eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin puanları baba eğitim düzeyi ortaokul öğrencilerinkinden daha yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, bu anlamlı farklılıkların büyüklüklerini tespit etmek için hesaplanan eta kare etki büyüklüğü indeksi değeri 0,056 çıkmıştır. Bulunan değerler 0,13'den küçük olduğu için fark olan grupların arasındaki anlamlı fark “düşük etki gücü” düzeyde değerlendirilmiştir (Tuna, 2016).

4.6 Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler, öz disiplin puanları öğrencilerde algılanan gelir düzeyine göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.6'de sunulmuştur.

Tablo 4.6. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının algılanan gelir düzeyine göre karşılaştırılması

Algılanan Gelir Düzeyi									
		Çok iyi (n=17)	İyi (n=39)	Orta (n=122)	Kötü (n=13)	F	p	Eta square	Post Hoc
Öz disiplin ölçeği									
Öz kontrol	$\bar{X}$	3.891	3.458	3.331	3.297	2.910	0.036	0.045	4<2
	SS	0.832	0.794	0.721	0.803				
Sorumluluk	$\bar{X}$	4.553	4.623	4.230	4.400	4.762	0.003	0.071	4<3
	SS	0.619	0.486	0.636	0.748				
Öz disiplin Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.167	3.943	3.706	3.756	4.736	0.003	0.071	4<2
	SS	0.624	0.473	0.538	0.674				
Etik değerler ölçeği									
Sorumluluk bilinci	$\bar{X}$	4.320	4.550	4.196	3.889	4.652	0.004	0.069	4<3, 5<3
	SS	0.620	0.544	0.648	0.776				
Adil olma	$\bar{X}$	4.206	4.477	4.043	3.854	4.343	0.006	0.065	4<3, 5<3
	SS	0.835	0.578	0.731	0.790				
Saygı	$\bar{X}$	4.566	4.763	4.500	4.010	5.104	0.002	0.076	4<3, 5<3
	SS	0.502	0.465	0.645	0.803				
Etik değerler Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.351	4.586	4.230	3.912	5.890	0.001	0.086	4<3, 5<3
	SS	0.572	0.438	0.592	0.723				

Tablodaki verilere göre, öğrencilerinin etik değerler toplam ve alt boyutları, öz disiplin toplam ve alt boyutlarının tümü, algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla post hoc Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi bu farkın algılanan gelir düzeyi orta ve kötü olan öğrenciler ile çok iyi ve iyi gelir düzeyi olan öğrenciler arasında olduğunu göstermiştir. Algılanan gelir düzeyi orta ve kötü olan öğrencilerin puanları algılanan gelir düzeyi iyi ve çok iyi olan öğrencilerinkinden daha düşük çıkmıştır.

Ayrıca, bu anlamlı farklılıkların büyüklüklerini tespit etmek için hesaplanan eta kare etki büyüklüğü indeksi değeri 0,045 ile 0,086 arasında çıkmıştır. Bulunan değerler 0,13'den küçük olduğu için fark olan grupların arasındaki anlamlı fark “düşük etki gücü” düzeyinde değerlendirilmiştir (Tuna, 2016).

4.7. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Puanlarının Anne Baba Birliktelik Durumuna Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler ve öz disiplin öğrencilerde anne baba birliktelik durumuna göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.7’de aktarılmıştır.

Tablo 4.7. Sağlık yönetimi öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının anne baba birliktelik durumuna göre karşılaştırılması

		Anne Baba Birliktelik Durumu						
		Beraber (n=144)	Ayrı (n=31)	Anne veya Baba hayatta değil (n=16)	F	p	Eta Square	Post Hoc
Öz disiplin ölçeği								
Öz kontrol	$\bar{X}$	3.285	3.843	3.634	8.202	0.000*	0.080	2<3
	SS	0.744	0.664	0.788				
Sorumluluk	$\bar{X}$	4.283	4.658	4.363	4.655	0.011*	0.047	2<3
	SS	0.673	0.323	0.562				
Öz disiplin Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	3.700	4.183	3.938	11.114	0.000*	0.106	2<3
	SS	0.538	0.452	0.610				
Etik değerler ölçeği								
Sorumluluk bilinci	$\bar{X}$	4.184	4.566	4.326	4.623	0.011*	0.047	2<3
	SS	0.671	0.535	0.536				
Adil olma	$\bar{X}$	4.060	4.439	4.200	3.537	0.031*	0.036	2<3
	SS	0.737	0.678	0.714				
Saygı	$\bar{X}$	4.464	4.774	4.609	3.300	0.039*	0.034	2<3
	SS	0.674	0.364	0.553				
Etik değerler Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.221	4.581	4.363	5.003	0.008*	0.051	2<3
	SS	0.609	0.473	0.510				
ANOVA Analizi, *p≤0,05								

Tablodaki verilere göre, sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin alt boyutları ve toplam puanlarının tümü anne ve babanın birlikte olma durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermiştir ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla post hoc Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi bu farkın anne babası ayrı olan öğrenciler ile birlikte olan öğrenciler arasında olduğunu göstermiştir. Anne babası ayrı olan öğrencilerin puanları birlikte olan öğrencilere nazaran fazlasıyla yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, bu anlamlı farklılıkların büyüklüklerini tespit etmek için hesaplanan eta kare etki büyüklüğü indeksi değeri 0.034 ile 0.106 arasındadır. Bulunan değerler 0.13’e

çok yakın olduğu için fark olan grupların arasındaki anlamlı fark “ortalama etki gücü” düzeyde değerlendirilmiştir (Tuna, 2016).

4.8. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz disiplin Puanlarının Yaşadığı Bölgeye Göre Karşılaştırılması

Araştırmada, etik değerler ve öz disiplin öğrencilerde yaşadığı bölgeye göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin puanlarının yaşadığı bölgeye göre karşılaştırılması

		Yaşadığı Bölge									Eta Squ are	Post Hoc
		Akdeniz (n=13)	Doğu Anadolu (n=30)	Ege (n=9)	Güneydoğu Anadolu (n=27)	İç Anadolu (n=19)	Marmara (n=11)	K.deniz (n=82)	F	p		
Öz disiplin ölçeği												
Öz kontrol	$\bar{X}$	3.802	3.429	3.333	3.497	3.248	3.182	3.376	0.9	0.440		-
	SS	0.929	0.793	0.678	0.700	0.660	0.691	0.782	80			
Sorumluluk	$\bar{X}$	4.385	4.260	3.889	4.430	3.989	4.455	4.472	2.6	0.016	0.08	6<8
	SS	0.650	0.568	0.762	0.573	0.820	0.594	0.575	91			
Öz disiplin Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.045	3.775	3.565	3.886	3.557	3.712	3.833	1.5	0.177		-
	SS	0.740	0.598	0.577	0.484	0.525	0.529	0.534	12			
Etik değerler ölçeği												
Sorumluluk bilinci	$\bar{X}$	4.291	4.241	4.568	4.342	4.018	4.333	3.988	0.8	0.513		-
	SS	0.650	0.529	0.291	0.719	0.496	0.413	1.133	76			
Adil olma	$\bar{X}$	4.277	4.073	4.556	4.211	4.047	3.918	3.917	0.8	0.517		-
	SS	0.725	0.614	0.407	0.673	0.721	0.581	1.079	71			
Saygı	$\bar{X}$	4.462	4.529	4.597	4.644	4.618	4.432	3.990	0.3	0.898		-
	SS	0.583	0.610	0.586	0.630	0.374	0.537	1.090	69			
Etik değerler Puanı (Toplam)	$\bar{X}$	4.336	4.264	4.572	4.383	4.207	4.209	3.966	0.5	0.742		-
	SS	0.597	0.489	0.338	0.616	0.421	0.377	1.096	85			

ANOVA Analizi, *p≤0.05

Tablodaki verilere göre, öğrencilerinin sadece öz disiplin sorumluluk puanları yaşadığı bölgeye göre anlamlı farklılıklar göstermiştir (p<0.05). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla post hoc Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi bu farkın İç Anadolu bölgesinde yaşayan öğrenciler ile Karadeniz bölgesinde yaşayan öğrenciler arasında olduğunu göstermiştir. Karadeniz bölgesinde yaşayan öğrencilerin sorumluluk puanları İç Anadolu bölgesinde yaşayan öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, bu anlamlı farklılıkların büyüklüklerini tespit etmek için hesaplanan eta kare etki büyüklüğü indeksi değeri 0,081 çıkmıştır. Bulunan değerler 0,13’e yakın olduğu için fark olan grupların arasındaki anlamlı fark “ortalama etki gücü” düzeyde değerlendirilmiştir (Tuna, 2016).

4.9. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Etik Değerler ve Öz Disiplin Arasındaki İlişkinin Analizi

Araştırmada, sağlık yönetimi öğrencilerin etik değerler ve öz disiplin arasındaki ilişki incelenmiş ve bulgular Tablo 4.9’de sunulmuştur

Tablo 4.9. Öğrencilerin öz disiplin ve etik değerler arasındaki ilişkinin analizi

		Öz kontrol	Sorumluluk	Öz disiplin Puanı (Toplam)	Sorumluluk bilinci	Adil olma	Saygı	Etik değerler Puanı (Toplam)
Öz kontrol	r	1	.190**	.886**	.252**	.261**	.158*	.262**
	p		0,008	0,000	0,000	0,000	0,029	0,000
Sorumluluk	r	.190**	1	.624**	.420**	.267**	.342**	.385**
	p	0,008		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Öz disiplin Puanı (Toplam)	r	.886**	.624**	1	.399**	.333**	.287**	.390**
	p	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Sorumluluk bilinci	r	.252**	.420**	.399**	1	.674**	.624**	.873**
	p	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Adil olma	r	.261**	.267**	.333**	.674**	1	.636**	.907**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Saygı	r	.158*	.342**	.287**	.624**	.636**	1	.836**
	p	0,029	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
Etik değerler Puanı (Toplam)	r	.262**	.385**	.390**	.873**	.907**	.836**	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Pearson korelasyon, *p≤0.05, **p≤0.01

Araştırmada, Öğrencilerin Öz kontrol, Sorumluluk, Öz Disiplin Puanı (Toplam), Sorumluluk bilinci, Adil olma, Saygı, Etik değerler Puanı (Toplam) arasındaki ilişki incelenmiş ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir (p<0.05). Bir diğer ifadeyle sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (p<0.05). Etik değerler ve öz disiplin arasında pozitif orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0.05).

5. LİTERATÜRDEKİ İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Doğan ve Karataş (2011) "Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışmalarında örgütsel etik, liderlik ve çalışan memnuniyeti kavramlarını birlikte ele almışlardır. Bu bağlamda örgütsel etiğin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yürütülen çalışma sağlık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular örgütsel etiğin çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonuçları çalışan memnuniyetinin sağlık kurumlarının başarısı açısından kritik bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde etik ilkelere uymaları gerektiği sonucuna varılmıştır. Başka bir deyişle örgütsel etiğe ilişkin unsurların çalışanlara doğru bir şekilde aktarılması yüksek verimliliği kolaylaştırmakta ve bu da çalışanların etik tutumlarını güçlendirmektedir. Dündar (2010), Doğan ve Karataş'ın (2011) çalışmalarına paralel olarak yürüttüğü çalışmada benzer ancak daha ayrıntılı bulgulara ulaşmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre hastane yöneticilerinin sergilediği baskıcı ve zararlı tutumların çalışanların barışçıl bir şekilde çalışmasını ve sağlık etiği kurallarına uygun hareket etmesini engellediği belirlenmiştir. Çalışmanın bir diğer çarpıcı bulgusu ise bu tür baskıyı uygulayan yöneticilerin hastane ortamında etik ve sağlık odaklı bir yönetim anlayışından ziyade finansal kazanç ve karlılık gibi unsurlara öncelik vermeleridir (Dündar, 2010).

Şen ve arkadaşları (2013) "Kamu Hastanelerinde Çalışan Başhekim ve Başhemşirelerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Etik Muhakeme Yetenekleri ve Etkileyen Faktörler" başlıklı çalışmalarında, başhekim ve başhemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ile etik muhakeme yeteneklerinin yüksek olduğu dönemde yöneticilerin cinsiyeti ve eğitim durumunun duygusal zekâ düzeylerini, yaşı ise etik muhakeme yeteneklerini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Çalışmada ayrıca başhemşire grubunda duygusal zekâ düzeyi arttıkça etik muhakeme yeteneklerinin de arttığı gösterilmiştir. Duygusal zekâ ve etik muhakeme yeteneği yüksek yöneticilerin kurumsal performansı ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Şen vd., 2013). Gül'ün (2006) bir çalışmada sağlık çalışanları arasındaki etik olmayan davranışların neden ve sonuçlarını incelemiştir. Bulgulara göre etik olmayan davranışların çalışanlarda verimsizliğe, düşük performansa, devamsızlığa ve moral bozukluğuna yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Sarıyıldız (2019), iş etiği uygulamalarının sağlık sektörü

Çalışanları tarafından nasıl değerdendirildiğini araştırmış ve çalışmasında açık kurumsallaşma, etiğın etkinliğı, etiğed genel bakış açısı, etik ve kâr ilişkisi, etik bilinç, etik ve hukuk ilişkisi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Budak (2015) da hastane çalışanlarının cinsiyetine göre kurum içindeki etik iklim algısında anlamlı bir fark bulamamıştır. Sarıyıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada evli ve bekar sağıık çalışanları arasında etiğın kurumsallaşma düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ayrıca evli ve bekar çalışanlar arasında etiğed genel bakış açısı ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Çalışmada sağıık çalışanlarının medeni durumuna göre etik çerçevede kurumda iyileştirilmesi gereken iş uygulamaları ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların medeni durumlarının evli veya bekar olmaları açısından hiçbir boyutta belirleyici bir etki gözlenmemiştir. Ancak Dünder (2010) tarafından yürütölen başka bir çalışmada sağıık çalışanlarının medeni durumları ile hastane etik iklimi değerdendirmeleri arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Bu çalışmaya göre evli olmayan sağıık çalışanları hastanelerinin etik iklimini evli çalışanlardan daha olumsuz değerdendirmiştir.

Bektaş (2008) tarafından yapılan çalışmada etik kodların otelcilik sektörüne önemli katkı sağladığı ve iş yaşamını şekillendiren temel unsurlardan biri olduğı sonucuna ulaşılmıştır. Aslan ve Şendoğıdu (2012), Konya’da yaptıkları çalışmada etik değerdler ile sosyal sorumluluk arasındaki pozitif etkileşimin niteliğı hakkında değerdli bilgiler sunmuş ve etik değerdlerin sosyal sorumluluğın önemine olan katkısını vurgulamışlardır. Çalışmanın bulguları etik değerdler ile sosyal sorumluluk arasındaki pozitif etkileşimin istenilen başarıya ulaşmada önemli rol oynadığını göstermektedir. Güven (2016), yaptığı literatür taramasında kurumların sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etik değerdlerle birlikte iç ve dış hedef kitlelerinin meşru talep ve beklentileri doğırultusunda şekillenen bir anlayış çerçevesinde hayata geçirilmesinin büyük önem taşıdığını belirtmiştir.

Cohen ve arkadaşlarının (1998) araştırmalarında kadınların etik karar almada oldukça hassas olduklarını ve etik kısımlara ilişkin daha güçlü algıları barındırdığını ortaya koymuşlardır. Uzel (2006), kadın çalışanların iş seçeneklerinde erkek çalışanlara göre etik olmayan davranışlara ve davranışlara karşı daha az hoşgörölü olduklarını belirtmiştir. Ağbuğad (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma, kadınların “etik değerdlere yatkınlığı” konusunda genel performans açısından ve özellikle “sevgi” ile “iş birliğı” alt boyutlarında erkeklere kıyasla daha olumlu görüşlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, cinsiyet değışkenliğinin üniversitelerde etik değerdlere yönelik

tutumlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir. Literatürde yer alan çeşitli özgürlükler üzerine yapılan çalışmalar (Alleyne vd., 2010; Ağbuğa vd., 2020; Cheng vd., 2021), kadınların etik boyuta, benzer konumda bulunan erkeklere kıyasla daha fazla önem verdiğini ortaya koymaktadır.

Adebayo (2005), kadın ve erkek arasındaki etik değerleri anlamadaki farklılıkların her iki cinsiyetin algısından kaynaklandığını savunurken, Bass vd., (1998) bu farklılıkların ahlaki açıdan erken sosyalleşme süreçlerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bir diğer görüş ise Peterson vd., (2001) tarafından dile getirilmektedir. Bu görüşe göre, kadınlar etik sorunları ilişkiler, sorumluluklar ve şefkat açısından değerlendirirken, erkekler etik sorunları kurallar, haklar, hakkaniyet ve adalet gibi unsurlar açısından ele almaktadır. Ayrıca, katılımcıların yaşına göre etik ikilem durumlarında anlamlı bir fark olduğunu vurgulayan çalışmalar (Dinç, 1994; Corley vd., 2005; Cohen vd., 2006), genç hemşirelerin bilgi ve özgüven eksikliği nedeniyle daha fazla etik sorunla karşılaştığını belirtmektedir. Stika (2012) tarafından Çek Cumhuriyeti'nde yapılan çalışmada ise ahlaki eğitimin yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya konulmuştur. İlkokul öğrencileri üzerinde yapılan etik değer tutumları araştırmasında yaş değişkeni sadece 1 yaşla sınırlı tutulmuş ve bu nedenle anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Ancak yaş aralığının 5-10 yaş olarak belirlendiği diğer araştırmalarda yaş faktörünün ahlaki gelişimde anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir (Engin, 2014).

Gündüz (2005), etik amaç ile ahlaki kural arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, bir kişinin ahlaklı olabilmesi için öncelikle etik değerlere sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Uyguç (2003), araştırmasında kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla tüm etik değerlere daha fazla önem verdiğini belirtirken, Mehmedoğlu (2006), hazcılık ve başarı dışındaki tüm değerlerde kız öğrencilerin ortalama puanlarının erkek öğrencilere oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yalmancı (2009) tarafından yapılan çalışmada, kadın öğretmen adaylarının evrensellik ve yardımseverlik değerlerine ilişkin ortalama puanlarının, cinsiyet değişkeni açısından erkek sınıf öğretmenlerine oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Türkbay (2005), üniversite öğrencilerinin demokratik tutum ve değerlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişmediğini ifade etmiştir.

Bir çalışmada kızların erkeklerden daha fazla öz disipline sahip olduğu gözlemlenmiştir (Duckworth ve Seligman, 2006). Doğanın öz disiplinin gelişimi üzerindeki etkilerine odaklanan başka bir çalışma, öz disiplinin kızlar lehine daha etkili

olduğunu bulmuştur (Taylor vd., 2002). Curwin ve Mendler (1999), öz farkındalığa sahip, yaşamları hakkında güçlü duygulara sahip ve kararları üzerinde öz kontrol duygusuna sahip çocukların daha sorumlu, dirençli ve disiplinli bireyler haline geldiğini belirtmiştir.

Üredi ve Üredi (2005), ilkokul öğrencilerinin öz düzenleme stratejileri ve motivasyonel inançlarının matematik başarısı üzerindeki yordama gücünü MSLQ (Motivated Strategies for Learning Questionnaire) ölçeğini kullanarak incelemişlerdir. Ölçeğin dilsel eşdeğerliği, geçerlik ve güvenirlik analizleri tamamlandıktan sonra, ilkokul 8. sınıfa devam eden 515 öğrenci üzerinde yapılan uygulama sonucunda, öz düzenleme stratejileri ve motivasyonel inançların matematik başarısına ilişkin toplam varyansın %30'unu açıkladığı ve en güçlü yordayıcı değişkenin bilişsel strateji kullanımı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, erkek öğrencilerin öz düzenleme stratejileri ve motivasyonel inançlarının matematik başarısı üzerindeki yordama gücünün, kız öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, matematik başarısını artırmaya yönelik yapılacak çalışmalara yol gösterici olabilir. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşılmış ve öz yeterlik inançlarının erkeklerde daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Pintrich ve Groot, 1990).

Calero ve arkadaşları (2007) yaptıkları çalışmada 6-11 yaş aralığındaki yüksek IQ seviyesine sahip çocukların normal IQ seviyesine sahip çocuklara göre daha iyi öz düzenleme becerilerine sahip olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada yüksek IQ seviyesine sahip öğrencilerin normal IQ seviyesine sahip öğrencilere göre daha yüksek motivasyon seviyelerine sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar belirli bir hafıza veya zekâ seviyesine sahip öğrencilerin organize, yetenekli, düşünebilen, öğrenebilen, olaylara uyum sağlayabilen ve hedefleri doğrultusunda plan yapabilen kişiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Özçelik (2022), kabin ekibi üyelerinin öz disiplinleri yüksekse duygularını, ilişkilerini ve davranışlarını etkili bir şekilde kontrol edebildiklerini ve bunun sonucunda genel iyilik hallerinin arttığını ileri sürmüştür. Bu çalışmada yapılan aracılık testi sonuçlarına göre öz disiplin ve sorumluluğun yaşam etkinliği ile iyilik hali arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Başka bir çalışmada öz kontrolün duygusal iş güvensizliğini azalttığı bulunmuştur. Özellikle bireylerin duygularını ve davranışlarını bilişsel olarak yönetebilme yeteneklerinin iş güvensizliği ile ilişkili depresyon, kaygı, korku ve pişmanlık gibi olumsuz duyguları azalttığı görülmüştür (Pelenk ve Acaray, 2019). Başka bir çalışmada öz kontrolün mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Öz kontrol ve öz yönetim algıları

yüksek olan bireylerin mesleki sonuç beklentilerinin daha olumlu şekilde şekillendiği bulunmuştur (Sarı vd., 2017). Antonaccio ve Title (2008) tarafından yapılan çalışmada, öz kontrol ile ahlaki anlayış arasında anlamlı bir etkileşim olduğu, ortalamanın üzerinde ahlaki anlayışa ve yüksek öz kontrol düzeyine sahip bireylerin kötü davranışlardan sıyrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Piquero ve ark. (2000) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyetin öz kontrol düzeyinden bağımsız olduğu bulunmuştur. Özellikle tükenmişlik ve motivasyonun öz kontrol performansını belirlemede ortak bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda tükenmişlik yaşayan bireylerin yeterli motivasyona sahip olduklarında öz kontrol kaynaklarının eksikliğini telafi edebildikleri ifade edilmiştir (Muraven ve Slessareva, 2003).

Önal (2005), öğrencilerin öz disiplin ve sorumluluk kapsamında kurallara uymalarının motivasyonlarını nasıl etkilediğini incelediği çalışmasında, öğrencilerin çoğunlukla kaostan kaçınma ve olumsuz sonuçlardan uzak durma düşüncelerini ifade ettiklerini bulmuştur. Çalışmada öğrencilerin sorumsuz davrandıklarında zor ve olumsuz bir durum içerisinde olacakları düşüncesinin de yer alması nedeniyle bu bulgular Aladağ (2009), Yontar (2013) ve Karakuş (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Qin vd. (2011), sorumluluk duygusunun akademik işlevi etkilediğini ve okul performansını artırdığını ifade etmiştir. Gündüz ve Özerbaş (2015), proje tabanlı sorumluluk değer öğretiminin uygulandığı deney grubunda öğrencilerin öz bakım ve görev duygusu açısından tutumlarının arttığını ve kalıcı öğrenmelerin sağlandığını gözlemlemiştir. İrven ve Şenler (2017), ilkokul dördüncü sınıf öğrencilerinin öz düzenleme becerileri ile fen bilgisi dersindeki akademik başarıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında, öz düzenleme becerilerinin öğrencilerin akademik başarısını anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Haşlaman (2005), programlama dersi alan öğrencilerin öz-düzenlemeli öğrenme stratejileri ile başarıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve öğrencilerin öz-düzenlemeli öğrenme stratejilerinin başarılarını büyük oranda yordadığını bulmuştur.

Aladağ (2009), beşinci sınıf öğrencileriyle Sosyal Bilgiler dersinde uygulanacak değer eğitimi programında öğrencilere sorumluluk duygusu kazandırılması üzerine yaptığı çalışmada sorumluluğu, kişiye verilen görevleri tam ve eksiksiz yerine getirme ve öz disiplin sahibi olma olarak tanımlamış olup, bu tanım öğretmenlerin öz disiplin sahibi öğrencilerin sorumluluk sahibi olmalarına ilişkin görüşlerine benzemektedir. Nielsen vd. (2019), 4 farklı ülkeden 4036 katılımcıyla yaptıkları çalışmada dikkat geliştirme, yeniden değerlendirme ve engelleme gibi öz kontrol stratejileri aracılığıyla öz kontrol ile iyi oluş arasında anlamlı ilişki kurduklarını belirlemişlerdir. Stavrova vd.

(2018), öz kontrolün yaşamın anlamı algısı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarında öz kontrolün yaşamın anlamının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde De Ridder ve Gillebaart (2017), öz kontrolün iyi oluş üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarında, öz kontrolün yaşam doyumu ve mutluluk bağlamında iyi oluşa katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır. Öz disiplinle ilişkili bir kavram olan beş faktör kişilik modelinin sorumluluk alt boyutunun öznel iyi oluş, olumlu/olumsuz duygular, yaşam doyumu ve mutluluk gibi olumlu psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğu görülmüştür (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010). Stewart (2015) öz kontrol, dürtü kontrolü ve sorumluluk (öz disiplin) ile sebat, çabada sebat ve ilgide devamlılık alt boyutları arasında olumlu şekilde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Credé vd., (2017) tarafından yürütülen çalışmada ise sebat ile öz disiplin ve sorumluluk arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Nielsen ve arkadaşları (2019), dört ayrı ülkeden 4036 katılımcıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, dikkat geliştirme, yeniden değerlendirme ve engelleme gibi öz kontrol stratejileri aracılığıyla öz kontrol ile iyi oluş arasındaki modelin anlamlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Stavrova ve diğerleri (2018), öz kontrolün yaşamın anlamı algısı üzerindeki etkilerini incelemiş ve öz kontrolün, yaşamın anlamının önemli belirleyicilerinden biri olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca, öz kontrolün yaşam doyumu, yaşamın anlamı ve olumlu duygularla ilişkili olduğunu, olumsuz duygularla ise ters yönde bir ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, öz kontrolün iyi oluş üzerindeki etkisini araştıran De Ridder ve Gillebaart (2017), öz kontrolün, yaşam doyumu ve mutluluk bağlamında bireylerin iyi oluşuna katkı sağladığını vurgulamışlardır. McCrea ve Costa (1991), uyumluluk ve sorumluluğun, toplumsal çevrede ve yüksek performans gerektiren süreçlerde olumlu deneyimler yaşama olasılığını artırarak, dolayısıyla öznel iyi oluşu etkilediğini öne sürmüşlerdir. Stewart (2015), öz kontrol, dürtü kontrolü ve sorumluluk (öz disiplin) ile sebat, çabada ısrarcılık ve ilgide devamlılık alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur.

Laran (2020), öz kontrol ve hedefleri takip etmenin farklı olsalar da sıklıkla aynı şey olarak görüldüğünü belirtmiştir. Öz disiplini yüksek öğrencilerin hayat görüşleri arasında yüksek yaşam standardı, başarılı nesiller yetiştirmek ve her işi hakkıyla yapmak ön plana çıkarken, öz disiplini yetersiz öğrencilerin hayat görüşleri ise kaygısız ve mutlu bir yaşam sürmek, seyahat etmek, eğitim seviyelerini artırmak ve ekonomik bağımsızlık elde etmek şeklinde sıralanmıştır. Akademik açıdan bakıldığında öz disiplin düzeyi yüksek olan öğrenciler, bireysel/grup çalışmalarında başarılı olmak, dersleri

yönlendirmek ve hedefe daha kolay ulaşmak gibi olumlu görüşler belirtirken, düşük puan alan öğrenciler ise başarılı olmanın yanı sıra sürekli derse odaklanmak ve robot gibi yaşamak gibi negatif fikirler belirtmişlerdir. Literatüre bakıldığında öz disiplin üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunun akademik başarıya dikkatini verdiği dile getirilebilir (Duckworth ve Seligman, 2005; Durrant, 2010; Zimmerman ve Kitsantas, 2014; Zhao ve Kuo, 2015; Mbaluka, 2017).

Teorik yaklaşımlar ve ampirik çalışmalar, öz kontrolün bireylerin toplumda daha görünür hale gelmelerine ve toplumda daha etkili bir şekilde işlev görmelerine katkı sağladığını göstermektedir (Uziel ve Baumeister, 2017). Nielsen ve arkadaşları (2020), dört farklı ülkeden katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada, öz kontrol ile stres arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. İki farklı ülkeden 594 katılımcıya iki haftalık süreyle günlük tutmalarını isteyen çalışmacılar, günlük stres ile öz kontrol arasında olumsuz bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Schoepfer ve Piquero (2006), yetersiz öz kontrolün antisosyal davranış üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlar ve bu çalışmada, ahlaki inançların öz kontrol ile antisosyal davranış arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Kannangara ve diğerleri (2018), üniversiteden başarıyla mezun olan 10 öğrenciyle yaptıkları görüşmelerde, başarılı öğrencilerin günlük yaşamlarında yüksek düzeyde öz kontrol sergilediklerini, zaman yönetimi, görev önceliklendirme, öz farkındalık ve güçlü/zayıf yönlerinin farkında olma konularında başarılı olduklarını belirlemişlerdir.

Tornquist ve Miles (2019) ise insanların, öz kontrol gerektiren günlük durumlarda olumlu duyguların olumsuz duygulardan çok daha faydalı olduğuna inandıklarını ortaya koymuşlardır. Eryılmaz ve Ercan (2010), 340 üniversite öğrenciyle yapmış oldukları çalışmada öz kontrol ile iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuş ve öz kontrolün iyi oluştaki varyansın %23'ünü açıkladığını bulmuşlardır. Çin'de yapılan bir çalışmada (Zhao vd., 2022), öz kontrolü yüksek kişilerin iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Taş ve Akın (2018), Konya'da yaptıkları çalışmada, 42 yaş ve üzeri kişilerde öz disiplinin gençlere göre negatif olduğunu bildirmiştir. Akduman ve Hatipoğlu (2021), Z Kuşağı ile yaptıkları çalışmada, sorumluluğun iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıkla yüksek oranda ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Sarıyıldız (2019) tarafından sağlık sektörü çalışanlarının iş etiği uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmada açık kurumsallaşma, etiğin uygulanmasının etkinliği, etiğe ilişkin genel bakış açısı, etik-kâr ilişkisi, etik bilinç, etik-hukuk ilişkisi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Budak (2015) tarafından hastane çalışanlarının kurum içindeki etik iklime ilişkin algılarının cinsiyete

göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Farklı bir sonuç olarak Bakoğlu Deli Orman ve Üstünoldu Kandemir (2009) çeşitli kamu kurumlarında çalışan bireylerden elde edilen veriler üzerinde yaptıkları çalışmada etik açık kurumsallaşma boyutunda kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Parboteeah ve Kapp (2008) çalışmalarında etik iklimin değerlendirilmesinin cinsiyetle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Wimbush ve arkadaşlarının (1997) araştırmalarında kadınların erkeklerden daha fazla etik değerlere inandığı ve benimsediği, kadın personelin fazla olduğu örgütlerde etik iklimin arttığı sonucuna varmışlardır. Sarıyıldız'ın (2019) araştırmasında ise sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile etikin kurumsallaşma düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre etikin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin lisansüstü eğitime sahip olma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Browning ve Zabriskie (1983) tarafından 154 katılımcıyla yapılan araştırmada, eğitim düzeyi düşük çalışanların hediye alma vb. gibi etik olmayan davranışlar sergileme olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir. Şahin ve Dündar (2011) araştırmalarında çalışma saatleri ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların çalışma saatleri arttıkça işyerindeki etik iklimin daha olumlu etkilendiği belirlenmiştir.

Gündüz (2005) çalışmasında etik amaç ile ahlaki kural arasındaki ilişkide kişinin ahlaklı olabilmesi için öncelikle etik olması gerektiğini belirtmiştir. Öğrencilerin öz disiplin ve sorumluluğun bir parçası olarak görülebilecek kurallara uymaya neyin motive ettiğine ilişkin görüşleri incelenmiş ve en çok paylaşılan düşüncelerin kaos yaratmamak ve olumsuz sonuçlardan uzak durmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında olumsuz sonuçlardan uzak durma, Önal (2005), Aladağ (2009), Yontar (2013) ve Karakuş'un (2016) çalışmalarıyla paralellik göstermekte olup öğrencilerin sorumsuzca davrandıklarında zor ve olumsuz bir durumla karşı karşıya kalacakları görüşünü içermektedir. Sığrı ve Gürbüz (2011), İstanbul ve Ankara'da 458 öğrenci ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin beş faktör kişilik özellikleri ile not ortalamalarının akademik başarılarını gösterdiğine ilişkin bulgular elde etmiş, beş faktör kişilik özelliklerinden en güçlüsünün sorumluluk faktörü olduğu ve akademik başarıyı büyük oranda yordadığı belirlenmiştir. Özer ve Altun (2011) tarafından yapılan bir diğer çalışmada sorumluluk duygusu düşük olan kişilerin kaçma ve kaçınma davranışları gösterdiği, başarısızlık korkusuyla akademik çalışmalarını ertelediği ve bunun akademik başarılarını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Gündüz ve Özerbaş (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda proje tabanlı sorumluluk değer eğitiminin uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin öz bakım ve görev duygusu açısından tutum puanlarının artmasıyla anlamlı kalıcı öğrenmelerin sağlandığı görülmüştür. Lapan vd., (2007) yaptığı çalışmada profesyonel okul rehber öğretmenlerinin öğrencilerin öz denetimli öğrenciler olmalarını sunarak akademik başarılarını nasıl artırabileceklerini ele almışlardır. Çalışmanın bulguları, öğrenmede öz denetim davranışları sergileyen öğrencilerin daha başarılı ve işlerinden daha fazla doyum aldıklarını göstermektedir. Rodzalan ve Saat (2016) Malezya üniversitelerinde yaptıkları çalışmada kadın üniversite öğrencilerinin erkek üniversite öğrencilerine göre daha yüksek etik değerlere sahip olduklarını bulmuşlardır. Ağbuğa vd., (2020), araştırmalarında kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin etik değer düzeylerini (toplumsal değerler, kariyer, entelektüel değerler, maneviyat ve özgürlük alt boyutları) karşılaştırmışlardır. Araştırma sonuçlarında kadın öğrenciler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Adebayo (2005), kadın ve erkeklerin etik değer anlayışlarındaki farklılığın nedeninin her iki cinsiyetin algısının doğrudan bir sonucu olduğunu öne sürerken (Gilligan, 1982; Bass vd., 1998), erkekler ve kadınlar arasındaki ahlak açısından farklılıkların erken sosyalleşme sürecinden dolayı ortaya çıktığını savunmuştur.

6. SONUÇ

Etik değerler ve öz disiplin birbirinden bağımsız faktörler olarak ele alınsa da birbirini tamamlayan ve güçlendiren iki kavram olduğu bilinmektedir. Etik değerler, bireylerin doğruyu yanlıştan ayırt edebilme yeteneğini geliştirirken, öz disiplin ise bu değerlerin uygulamaya geçirilmesini sağlar. Etik değerler ve öz disiplinin birleşimi, öğrencilerin mesleki yaşamlarında etik sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda kişisel sorumluluklarını da yerine getirmelerine zemin hazırlar. Bu tez, Gümüşhane Üniversitesi sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesine odaklanmıştır. Çalışmada elde edilen literatür taraması ile tez kapsamında elde edilen verilerin birbirini desteklediği görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disipline ilişkin algılarının birbirleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada elde edilen veriler, sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerlere ilişkin algılarının öz disiplin düzeyleriyle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Etik değerleri yüksek olan bireylerin öz disiplin algılarının da yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, etik değerlerin ve öz disiplinin sağlık yönetimi öğrencilerinin sadece bireysel gelişimleri üzerinde değil, aynı zamanda mesleki yaşamlarında karşılaştıkları mesleki sorunlarla başa çıkma yetenekleri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde etik değerlere sahip öğrenciler, işlerine ve kişisel sorumluluklarına daha disiplinli yaklaşmakta ve karar alma süreçlerinde daha dikkatli ve sorumlu davranmaktadır. Öğrencilerin yaşı, cinsiyeti ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin etik değerler ve öz disiplin algıları üzerindeki etkisi sınırlıdır. Ancak bazı alt gruplar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerleri, mesleki yaşamları için bir rehber görevi görse de bu değerlerin daha da güçlendirilmesi ve uygulama alanında daha etkili hale getirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Eğitimde etik değerlere vurgu yapılması, sağlık sektöründeki etik sorunların çözümüne ve mesleki davranışların standartlaştırılmasına katkı sağlayacaktır. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerlere karşı oldukça duyarlı olduklarını, ancak eğitim süreçlerinde etik değerlere daha fazla vurgu yapılması gerektiğini göstermektedir. Sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ile öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, sağlık yönetimi eğitiminin

güçlendirilmesi için önemli bulgular sunmaktadır. Sağlık hizmetleri yönetiminde etik değerlerin ve öz disiplinin önemi göz önünde bulundurulduğunda, bu iki unsuru geliştirmek amacıyla eğitim süreçlerinin yeniden şekillendirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Etik değerlerle beslenen bir öz disiplin anlayışı, sağlık sektöründeki profesyonellerin daha etkili ve sorumlu bir şekilde görev yapmalarını sağlayacaktır. Bu da sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak ve toplum sağlığını daha güvenli bir şekilde yönetmeye olanak tanıyacaktır. Öğrenciler öz disiplini daha çok zaman yönetimi, hedef belirleme ve kişisel sorumluluk gibi faktörlerle ilişkilendirmişlerdir. Bu bulgu öz disiplinin sadece akademik performansla değil aynı zamanda öğrencilerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma kapasiteleriyle de doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonucuna göre kadın öğrencilerin etik değerlere yakınlık, genel ölçek, sevgi ve iş birliği görüşlerinde erkek öğrencilerin görüşlerine göre istatistiki olarak daha olumlu olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle cinsiyet değişkeni üniversite öğrencilerinin etik değerlere yakınlıklara ilişkin görüşlerinde oldukça etkili olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin özkontrol, öz disiplin toplam puan, sorumluluk bilinci, adil olma ve etik değerler toplam puanı kadın öğrencilerin puanlarından daha yüksektir. 25 yaş üzeri öğrencilerin adil olma puanı 18-24 yaş aralığındaki öğrencilerin puanlarından daha yüksektir. Öğrencilerin etik değerler alt boyutlarından sorumluluk bilinci, adil olma ve öz disiplin alt boyutları ve toplam puan, anne eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Anne eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin puanları diğer öğrencilerinkinden daha yüksek çıkmıştır. Baba eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin puanları baba eğitim düzeyi ortaokul öğrencilerinkinden daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerinin etik değerler toplam ve alt boyutları, öz disiplin toplam ve alt boyutlarının tümü, algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Algılanan gelir düzeyi orta ve kötü olan öğrencilerin puanları algılanan gelir düzeyi iyi ve çok iyi olan öğrencilerinkinden daha düşük çıkmıştır. Anne babası ayrı olan öğrencilerin puanları birlikte olan öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin sadece etik değerlerden sorumluluk puanları yaşadığı bölgeye göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu farkın İç Anadolu bölgesinde yaşayan öğrenciler ile Karadeniz bölgesinde yaşayan öğrenciler arasında olduğunu göstermiştir. Karadeniz bölgesinde yaşayan öğrencilerin sorumluluk puanları İç Anadolu bölgesinde yaşayan öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Çalışmanın bulguları etik değerler ve öz disiplinin sağlık yönetimi öğrencilerinin mesleki gelişimi için kritik öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda eğitim programlarında etik değerler ve öz disiplinin sistematik olarak ele alınması

öğrencilerin mesleki yaşamlarında karşılaşacakları etik ve yönetsel zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırabilir. Çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda veri toplama sürecinin belirli bir coğrafi bölgedeki sağlık yönetimi öğrencileriyle sınırlı olması bulguların genelleştirilebilirliğini sınırlandırabilir. Ayrıca öz disiplin ile etik değerler arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bireysel ve çevresel faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi gelecekteki araştırmalar için yararlı olabilir. Çalışma, sağlık yönetimi öğrencilerinin etik ve öz disiplin alanlarında eğitim alırken bu iki faktörün paralel olarak güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim programlarında etik değerler ile öz disiplin arasındaki bu ilişkiyi açıkça vurgulayan yaklaşımların, öğrencilerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları çeşitli zorluklarla başa çıkma becerilerine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu tez sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamakta ve literatüre yenilikçi bir bakış açısı sunmaktadır. Sağlık profesyonelleri ve yöneticileri üzerine yapılan çalışmalar genellikle etik değerler ve öz disiplini ayrı ayrı ele alırken, bu çalışma her iki kavramın etkileşimini derinlemesine analiz etmektedir. Öğrencilerin öz disiplin algılarının mesleki başarı ve etik davranış üzerindeki potansiyel etkilerini araştırarak, eğitim süreçlerinin bu algılar üzerindeki rolü anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu tez, sağlık yönetimi eğitiminde geliştirilmesi gereken alanlar için pratik öneriler sunarak, geleceğin profesyonellerinin eğitime katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, sağlık yönetimi öğrencilerinin etik değerler ve öz disiplin algılarının etkileşimini, nasıl şekillendiklerini derinlemesine inceleyerek literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, sağlık yönetimi eğitiminde etik değerlerin ve öz disiplinin güçlendirilmesi, öğrencilerin hem kişisel hem de mesleki gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunacak ve sağlık hizmetlerinin daha kaliteli yönetiminin önünü açacaktır.

7. ÖNERİLER

Sağlık yönetimi öğrencilerine etik değerler hakkında yalnızca teorik bilgi vermek yerine, etkileşimli ve uygulamalı eğitimler sunulmalıdır. Örneğin, etik ikilemler ve karar alma süreçlerini simüle eden vaka çalışmaları düzenlenebilir. Bu tür eğitimlerle öğrenciler, gerçek mesleki hayatta karşılaşabilecekleri etik sorunlara nasıl yaklaşacakları konusunda daha iyi bir hazırlık yapabilirler.

Öğrencilere kişisel gelişim üzerine odaklanan seminerler ve atölye çalışmaları sunulmalıdır. Bu etkinlikler, öğrencilere öz farkındalık kazandırarak, kendi davranışlarını değerlendirme ve düzeltme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca, öz disiplin geliştirmeye yönelik stratejiler üzerine çalışmak, öğrencilerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha düzenli ve sorumlu olmalarını sağlayabilir.

Etik değerlerin ve öz disiplinin mesleki hayatta nasıl uygulanacağını daha iyi kavrayabilmek için öğrencilere deneyimli sağlık yöneticilerinden mentorluk desteği verilmelidir. Mentorlar, öğrencilere gerçek yaşam örnekleri ve karşılaştıkları etik zorluklar hakkında rehberlik ederek, etik değerler ve öz disiplinin profesyonel pratikte nasıl hayata geçirileceğini öğretebilir.

Öğrencilerin yaş, eğitim seviyesi ve deneyim gibi demografik özelliklerine göre özelleştirilmiş eğitim modülleri hazırlanmalıdır. Genç öğrencilere, daha temel etik ilkeleri ve öz disiplin geliştirme teknikleri verilirken, daha deneyimli öğrencilere daha karmaşık etik meseleler ve liderlikte öz disiplin konularında derinlemesine eğitimler sunulabilir.

Sağlık yönetimi öğrencilerine verilen etik eğitimlerinin etkinliğini sürekli izlemek için değerlendirme mekanizmaları kurulmalıdır. Bu değerlendirmeler, öğrencilerin etik ve öz disiplin becerilerini hangi düzeyde kazandığını belirlemeye yardımcı olabilir. Eğitimler gerektiğinde revize edilerek, en etkili öğrenme yöntemleri benimsenebilir.

Öğrencilerin mesleki etik ve öz disiplinlerini geliştirebilmeleri için gerçek hayata dair projeler ve saha çalışmaları düzenlenmelidir. Bu tür uygulamalı deneyimler, öğrencilerin etik değerlerle birlikte öz disiplinlerini daha etkili bir şekilde geliştirmelerine olanak tanır. Örneğin, bir sağlık kurumunda gerçekleştirilen bir proje sırasında, öğrenciler etik sorumluluklar ve öz disiplin gerektiren görevlerde aktif rol alabilirler.

KAYNAKÇA

- Adebayo, D. O. (2005). Gender and attitudes toward professional ethics: A Nigerian police perspective. *African Security Review*, 14(2), 21-36.
- Ağbuğa F., Çelik Z. ve Ağbuğa B. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin etik değerlere sahip olma düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(2), 282-291.
- Ağbuğa, F. (2023). Spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin etik değerlere yatkınlıkları ile akademik kıskançlıkları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Airaksinen, T. (2009). The philosophy of professional ethics. R. C. Elliot (Ed.), *The Philosophy of Professional Ethics* (ss. 201- 215). Oxford: Eolss Publishers.
- Ak, B. (1998). Milli sağlık politikası tespit komisyonu sağlık idarecilerinin yetiştirilmesi ve istihdam raporu, Ankara.
- Ak, B. (2022). Sağlık yönetimi ile ilgili açılan öncü okullar. Türkiye’de sağlık yönetimi: Gelişim, eğitim, profesyonelleşme ve kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd. 31-42. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Akbulut, T. ve Seçil, A. (2013). Moda tasarım öğrencilerinin etik kavramına bakış açılarının değerlendirilmesi: Eskişehir örneği. *İdil Dergisi*, 2(8), 178-189.
- Akdaş, A., Sur, H., Şişman, N. ve Gemlik, N. (2008). İdari görevi bulunan hekimlerin sağlık yönetimine bakış açıları. *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu Dergisi*, 2(5), 51-63.
- Akduman, G. ve Hatipoğlu, Z. (2021). Kim bu z kuşağı. *Entreprene and Management Inquiries*, 5(9), 203-226.
- Aktaş, K. (2014). Etik-ahlak ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 22-32.
- Aladağ, S. (2009). İlköğretim sosyal bilgiler öğretiminde değer eğitimi yaklaşımlarının öğrencilerin sorumluluk değerini kazanma düzeyine etkisi, Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Alcan, G. (2022). İş talepleri ve iş kaynakları modelinin iş görenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Alleyne, P., Devonish, D., Allman, J., Charles-Soverall, W., and Young Marshall, A. (2010). Measuring ethical perceptions and intentions among undergraduate

- students in Barbados. *The Journal of American Academy of Business*, 15(2), 319-326.
- Altıparmak, D. (2019). Öğretmenlerin yaşam amacı ve anlamı düzeyleri ile iyi oluşları arasındaki ilişkide öz-duyarlılık değişkeninin aracı rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Antonaccio, O. and Title, C. R. (2008). Morality, self-control, and crime. *Criminology*, 46(2), 479-510.
- Arda, B. (2004). Etiğe kavramsal giriş ve temel yaklaşımlar. Arda, B., E. Kâhya ve Başağaç, T. G. (Ed.), *Bilim Etiği ve Bilim Tarihi*, 21-36. Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, M. (2005). İş ve meslek ahlakı. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Austin, C. J. (1978). What is health administration, New York SP Medical and Scientifics Books.
- Aybaşı, G., Benli, D., Bezirci, G., Akın, A., Öztekin, Z., Saat, Z. ve Güner, Ü. (1987). Sağlık Hizmetlerinde Denetim, Çağ Matbaası, Ankara.
- Aydın, E. (1997). Türkiye’de taşra ve kırsal hizmetlerin örgütlenmesi tarihi. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 12(80), 85-93.
- Aydın, H.A. (2002). İşletmelerde iş ahlakı: İstanbul su ve kanalizasyon idaresi (İSKİ) Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Aydın, İ. (2003). Eğitim ve öğretimde etik. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, İ. (2009). Sağlık Yönetimi alanında lisans eğitimi almış sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydın, İ. (2012). Yönetmelik, mesleki ve örgütsel etik (5. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.
- Aydınlık Ülgen, A. ve Dönmez, D. (2007). Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük 500 işletmede etik kodları araştırması. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 7(28), 151-158.
- Bagnall, R. G. (2002). The contingent university: an ethical critique. *Educational Philosophy and Theory*, 34(1), 77-90.
- Bakoğlu Deliorman, R. ve Üstünoldu Kandemir, A. (2009). Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve etik, kamu etiği akademik araştırmaları, Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi, Ankara.

- Bass, K., Barnett, T. and Brown, G. (1998). The moral philosophy of sales managers and its influence on ethical decision making. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 18(2), 1-17.
- Başaran, İ.E. (2008). Örgütsel davranış insanın üretim gücü (1. Baskı), Ekinoks Eğitim Danışmanlık, Siyasal Basın Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bear, G. (2010a). Discipline: Effective school practices. *National Association of School Psychologists*, 1-5.
- Bear, G. (2011). Positive psychology and school discipline: Positive is not simply the opposite of punitive. *Communique*, 39(5), 8-9.
- Bear, G. G. (2009). The positive in positive models of discipline. In R. Gilman, E. S.
- Bear, G. G. and Duquette, J. F. (2008). Fostering self-discipline. *Principal Leadership*, 9(2), 10-14.
- Bezirci, M. ve Konuşkan Bayraktar, M. (2017). Etik İlkeler ve Etik Eğitimi. Çizgi Kitapevi, Konya.
- Biçer, E. B., Aydın, Y. ve İlman, E. (2018). Sağlık yönetimi öğrencilerinin muhasebe dersine karşı tutumlarının başarı düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 179-200.
- Bilgin, O. (2011). Ergenlerde özgüven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Billington, R. (1995). *Felsefeyi yaşamak, ahlak düşüncesine giriş*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık.
- Blanuša Trošelj, D. and Ivkoviš, T. (2016). Building the profession: professional ethics and preschool teachers education. *Školski vjesnik: časopis zapedagogijsku teoriju i praksu*, 65(3), 403-420.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R. and Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: a primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149- 157.
- Brooks, R. and Goldstein, S. (2007) Raising a self-disciplined child. New York: McGraw-Hill.
- Budak, Ö.S. (2015). Kamu kurumlarında örgütsel sessizlik, etik iklim ve yönetim tarzları alt boyutları ilişkilerinin incelenmesi: Erzurum sağlık sektöründe örnek bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Budak, S. (2009). Psikoloji sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Ç., Akgün, E., Karadeniz, Ö.E, Ş. ve Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi, Ankara.
- Calero, M. D., Garcia, M. B., Jimenez, M. I., Kazen, M. and Araque, A. (2007). Self-regulation advantage for high-IQ children: Findings from a research study. *Learning and Individual Differences*, 17(4), 328–343.
- Can, A. (2014). Spss ile nicel veri analizi (2. bs). Pegem Akademi, Ankara.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Akademi, Ankara.
- Can, H., Azizoglu, Ö.A. ve Aydın, E. (2015). Örgütsel davranış (2.Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cevizci, A. (1997). Felsefe sözlüğü (2. Baskı). Ekin Yayınları, Ankara.
- Cevizci, A. (2013). Uygulamalı Etik (1. Baskı), Say Yayınları, İstanbul.
- Cevizci, A. (2015). Etik-ahlak felsefesi. İstanbul: Say.
- Chadwick, R. (2005). Professional ethics and the'good'of science. *Interdisciplinary Science Reviews*, 30(3), 247-256.
- Cheng, Y. C., Hung, F. C., and Hsu, H. M. (2021). The relationship between academic dishonesty, ethical attitude and ethical climate: The Evidence from Taiwan. *Sustainability*, 13(21), 11615
- Cohen, J. R., Pant, L. W. and Sharp, D. J. (1998). The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-261.
- Cohen, J. R., Pant, L.W. and Sharp. D.J. (1998). The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethicaorientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-270.

- Cohen, J. S. and Erickson, J. M. (2006). Ethical dilemmas and moral distress in oncology nursing practice. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 10(6), 25-34.
- Corley, M. C., Minick, P., Elswick, R. K., and Jacobs, M. (2005). Nurse moral distress and ethical work environment. *Nursing ethics*, 12(4), 381-390.
- Cred , M., Tynan, M. C. and Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492-511.
- Creswell, J. W. (2014). Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları, ( ev.Ed. S. Beşir Demir). Eğiten Kitap, Ankara.
- Culiberg, B. and Mihelic, K. K. (2016). Three ethical frames of reference: Insights into millennials' ethical judgements and intentions in the workplace. *Business Ethics: A European Review*, 25(1), 94-111.
- Curwin, R. L. and Mendler, A. N. (1999). Discipline with Dignity. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
-  alışır, T. (2004). Türkiye'de sağlık hizmetlerinin yerelleştirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, TODAiE, Ankara.
-  apa, Y. ve  il, N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 69-73.
-  imen, M. (2010). Sağlık yönetimi ve sağlık yönetim eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 136-139.
-  imen, M. (2010). Sağlık yönetimi ve sağlık yönetimi eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 27-41.
- Çinkılıç, M. A. (2018). X ve Y Kuşağı mensubu öğretmenlerin mesleki etik algılarının karşılaştırılmasına ilişkin bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Hitit  niversitesi,  orum.
-  obanoğlu, N. (2009). Kurumsal ve uygulamalı tıp etiği. Ankara, Eflatun Yayınevi.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), 292.
- De George, R. T. (1999). Business Ethics, 5th Ed., New Jersey: Printice Hall.
- De Klerk, J. and Rens, J. (2003). The role of values in school discipline. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship*, 68(4), 353-371.

- De Ridder, D. and Gillebaart, M. (2017). Lessons learned from trait self-control in well-being: Making the case for routines and initiation as important components of trait self-control. *Health Psychology Review*, 11(1), 89-99.
- Dedeoğlu, G. (2004). Etik düşünce ve postmodernizm. Telos Yayıncılık.
- Delius, H. (1990). Günümüzde felsefe disiplinleri. (D. Özlem, Çev.). Ara Yayıncılık, İstanbul.
- Dinç, G. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Dinç, L. (1994). Hemşirelerin etik problemler karşısındaki yaklaşımlarının belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 33-43.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (16), 179-200.
- Doğan, S. and Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Doğan, S. ve Karataş A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Duckworth, A. L. and Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short gritscale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174.
- Duckworth, A. L. and Seligman, M. E. P. (2006). Self-discipline gives girls the edge: Gender in self-discipline, grades, and achievement test scores. *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 198-208.
- Duckworth, A. L., Grant, H., Loew, B., Oettingen, G. and Gollwitzer, P. M. (2011). Self-regulation strategies improve self-discipline in adolescents: Benefits of mental contrasting and implementation intentions. *Educational Psychology*, 31(1), 17-26.
- Durrant, J. E. (2010) Positive discipline in everyday teaching: Guideline for educators. Bangkok: Save the children Sweden.
- Dündar, T. (2010). Sağlık çalışanlarının yıldırıma maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyodemografik özelliklerinin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Elgin, T. (2006). Meslek etiği ve etik kodu; Jandarma teşkilatı için etik kodu önerisi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Enç, M. (1990). Ruhbilim terimleri sözlüğü. Karatepe Yayınları, Ankara.
- Enderle, G. (1997). In search of a common ethical ground: Corporate environmental responsibility from the perspective of christian environmental stewardship. *Journal of Business Ethics*, 16(2), 173-181.
- Ertaş, Y. (1996). Sağlık Hizmetlerinde Desantralizasyon. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. TOAEİ, Ankara.
- Eryılmaz, A. (2014). Üniversite öğrencileri için geliştirilen öznel iyi oluşu artırma programının etkililiğinin incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 111 – 128.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek, *Türk İdare Dergisi*, 459, 1-12.
- Eryılmaz, B. ve Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36). 139-151.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Journal of Kırşehir Education Faculty*, 11(3), 189-203.
- Eskin, A. D. (2002). Yurdumuzda Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Faezipour, M. ve Ferreira, S., (2013). A system dynamics perspective of patient satisfaction in healthcare. *Procedia Computer Science*, 16, 148 – 156.
- Fazal, S., Hussein, S., Majoka, M. I. and Masood, S. (2012). The role of study skills in academic achievement of students: A closer focus on gender. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 27(1), 37-51.
- Frese, M. (2015). Cultural practices, norms and values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(10), 1327-1330.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
- George, D. and Mallery M. (2010). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 update (10'a ed.) Boston: 2010.

- Gezergün, A., Şahin, B., Tengilimoğlu, D., Demir, C. ve Bayer, E. (2006). Hastaların bakış açısıyla hekim-hasta ilişkisi ve iletişimi; bir eğitim hastanesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 129-144.
- Gilligan, C. (1982). In a different voice: Psychological theory and women's development. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ginter, P., Duncan, J. ve Swayne, L. (2018). Strategic management of health care organizations. 8th Edition, Wiley and Sons Inc., New Jersey.
- Gorbunovs, A., Kapenieks, A. and Cakula, S. (2016). Self-discipline as a key indicator to improve learning outcomes in e-learning environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 231, 256-262.
- Gordon, T. (2002). Çocukta dış disiplin mi iç disiplin mi? (E. Aksay, Çev.). Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Groeneveld, R. A. and Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society*, 33(4), 391-399.
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: devlet hastanelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9), 65-79.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13 (1), 377-389.
- Gül, H. ve Gökçe, Ö. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377-389.
- Gündüz, M. (2005). Ahlak sosyolojisi (3. b.). Anı Yayıncılık, İstanbul.
- Güngören, M., Orhan, F. ve Kurutkan, N. (2013). Mikro rekabetçilikte yeni yaklaşımlar hastanelerde oluşan etik iklimin kalite ve akreditasyon açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 221-241.
- Hagger, M. S. and Hamilton, K. (2019). Grit and self-discipline as predictors of effort and academic attainment. *British Journal of Educational Psychology*, 89, 324-342.
- Hair J. F, Black W. C, Babin B. J, Anderson R. E. and Tatham R. L. (2013). Multivariate data analysis: Pearson Education Limited.
- Handelsman, M. M., Gottlieb, M. C. and Knapp, S. (2005). Ethical issues in professional practice publication title: Professional psychology. *Research and Practice*, 36 (1), 54-65.

- Haynes, F. (2014). *Eğitimde etik* (2. Basım). (S. Kunt Akbaş, Çev.) Ayrıntı Yayıncılık, Ankara.
- Hayran, O. (2009). Sağlık hizmetlerinin yönetimi, 10.10.2024 tarihinde www.merih.net adresinden edinilmiştir.
- Hofstede, G. (1981). Culture and Organizations, *Int. Studies of Man and Org.* 10 (4), 15-41.
- Hopkins, K. D. and Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
- Huebner and M. J. Furlong (Ed.), *Handbook of positive psychology in schools* (305-321). New York: Taylor and Francis.
- Interis, M. (2011). On norms: A typology with discussion. *American Journal of Economics and Sociology*, 70(2), 424-438.
- İşgüden, B. ve Çabuk A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Jones, M. C., Cline, M. and Ryan, S., (2006). Exploring knowledge sharing in erp implementation: An organizational culture framework. *Decision Support Systems*, 41(2), 411-434.
- Kadic-Magljalic, S., Micevski, M., Lee, N., Boso, N. and Vida, I. (2019). Three levels of ethical influences on selling behavior and performance: Synergies and tensions. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 377-397.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162.
- Kannangara, C. S., Allen, R. E., Waugh, G., Nahar, N., Khan, S. Z. N., Rogerson, S. and Carson, J. (2018). All that glitters is not grit: three studies of grit in university students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1528-1539.
- Kaptan, N. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri* (11. bs). Web Ofset Tesisleri, Ankara.
- Kara, B. (2018). Türkiye’ de sağlık alanında yapılan stratejik yönetim ile ilgili araştırma sonuçlarının hemşirelik perspektifinden değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-59.

- Karakaş, G. (2002). Otel işletmelerinde çalışan servis personelinin etik davranışları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karaköse, A. (2012). Sosyolojik yönüyle ahlak. *Bilimname: Düşünce Platformu*, 23, 149-172.
- Karakuş, C., Kartal, A. ve Çağlayan, K. T. (2016). İlkokul öğrencilerine göre sorumluluk, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 49(1), 1-19.
- Karaman, F. and Barut, A. Y. (2022). Sağlık bilimlerinde okuyan öğrencilerin etik değerleri ölçeği' nin geliştirilmesi. *International Anatolia Academic Online Journal Health Sciences*, 8(3), 93-106.
- Kashima, Y. (2015). Norms, grounding, and cultural dynamics. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 46(10), 1307-1310.
- Kava, E. (2017). Çalışma yaşamında güncel psikolojik konular (1. Baskı), Dora Yayınevi, Bursa.
- Kavas, A.C., Katranlı, A., Timurcanday Özmen, Ö. ve Odabaşı Y. (1995). Tüketici davranışları (1. Baskı), Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Kavuncubaşı, Ş. (2002). Sağlık kurumları işletmeciliği. İçinde N. Uzkesici (Ed.), Sağlık kurumları yönetimi (ss. 47-66). Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetmelik etik ve halkın yönetmelik etik oluşumuna etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(2), 255-266.
- Kılıç, D. (2005). Öğretmenlik mesleğine giriş (1. b.). Aydan Matbaacılık, İstanbul.
- Kırel, Ç. (2000). “Örgütlerde etik davranışlar yönetimi ve bir uygulama çalışması, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kilpatrick, J. (1960). The Q-sort: an evaluation of its effectiveness in assessing certain aspects of self-discipline among high school girls. (Unpublished doctoral dissertation). Pennsylvania State University, USA.
- Kitapçı, C. (1993). Türkiye’de Sağlık Yönetimi (Sorunlar ve Çözüm Önerileri). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kitapçı, C. (1993). Türkiye’de sağlık yönetimi: Sorunlar ve çözüm önerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- Kohn, A. (2008). Why self-discipline is overrated: The (troubling) theory and practice of control from within. *Phi Delta Kappan*, 90(3), 168-176.
- Kohn, A. (2008). Why self-discipline is overrated: The (troubling) theory and practice of control from within. *Phi Delta Kappan*, 90(3), 168-176.

- Koslovski, P. (2009). Etik ve hekimlik sanatı. Tepe, H. (Ed.), Etik ve meslek etikleri, 2.Baskı, Ankara, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Çev. Çetin Türkyılmaz, 47-65.
- Köktaş, M.E., 1998. Toplumsal ve siyasal hayatımızda ihmal edilen değer: Ahlak. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Adapazarı.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research. *Educational and psychological measurement*, 30, 607-610.
- Kuçuradi, I. (1988). Uludağ konuşmaları. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kuçuradi, I. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423(1), 7-9.
- Kuçuradi, İ. (2009). Felsefî etik ve meslek etikleri. Tepe, H. (Ed.), Etik ve Meslek Etikleri, 2. Baskı, Ankara, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Çev. Çetin Türkyılmaz, 27-43.
- Kuçuradi, İ. (2011). Etik. 5. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumu, Özkan Matbaacılık, Ankara.
- Kutlu, H. A. (2011). Meslek Etiği. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kutlu, H.A. (2013). Meslek Etiği (2. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Lapan, R. T, Kardash, C. M. and Turner, S. (2007). Empowering students to become self-regulated learners. *Professional School Counseling*, 5(4), 257–265.
- Laran, J. (2020). Self- control: Information, priorities, and resources. *Consumer Psychology Review*, 3(1), 91-107.
- Lungka, P. (2014). The development of teachers' knowledge and behaviours in promoting preschoolers' self-discipline. (Unpublished doctoral dissertation). Liverpool John Moores University, Spanish.
- Luo, L. and Gao, J., (2017). Inaugural editorial to journal of hospital management and health policy. *J Hosp Manag Health Policy*, 1(1), 15-21.
- Martin, K.D. and Cullen, J.B. (2006). Continuities and extentions of ethical climate theory: a meta- analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mbaluka, S. N. (2017). The impact of student self-discipline and parental involvement in students' academic activities on student academic performance. (Unpublished doctoral dissertation). Andrews University, Berrien Springs MI.
- McMillan, J. H. (2000). Educational research: Fundamentals for the consumer. New York: Longman.

- Mehmedoğlu, A. U. (2006). İlâhiyat fakültesi öğrencilerinin değer yönelimleri ve dindarlık değer ilişkisi: M.Ü. İlâhiyat fakültesi örneği. *Marmara Üniversitesi İlâhiyat fakültesi dergisi*, 30, 133-167.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), (2006). İlköğretim Türkçe dersi öğretim programı ve kılavuzu (6, 7, 8. sınıflar). MEB Yayınları, Ankara.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.
- Muraven, M. and Slessareva, E. (2003). Mechanisms of self-control failure: Motivation and limited resources. *PubMed*, 29(7), 894-906.
- Nielsen, K. S., Gwozdz, W. and De Ridder, D. (2019). Unravelling the relationship between trait self-control and subjective well-being: The mediating role of four self-control strategies. *Frontiers in Psychology*, 10, 706-715.
- Nielsen, K. S., Bauer, J. M. ve Hofmann, W. (2020). Examining the relationship between trait self-control and stress: Evidence on generalizability and outcome variability. *Journal of Research in Personality*, 84, 28-45.
- Oğuz, Y., Tepe, N. Ö. ve Kırımsoy Kucur, D. (2005). Biyoetik terimleri sözlüğü. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- Önal, Ş. H. (2005). Bir sorumluluk eğitim programının lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinin sorumluluk düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Önen, S. ve Yıldırım, M.A. (2014). Kamu yönetiminde etik denetimi: OECD ülkeleri örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), 103-126.
- Özalp, İ., Koparal, C. ve Beberoğlu, G. (1998). Yönetim ve organizasyon. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özata, M. ve Karasu, E. (2022). Sağlık yönetimi ile ilgili eğitim programları. Türkiye’de sağlık yönetimi: Gelişim, Eğitim, Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd. 83-124. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Özbay, M. ve Tayşi, E. K. (2011). Dede korkut hikâyeleri’ nin Türkçe öğretimi ve değer aktarımı açısından önemi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Özbek, O. (2003). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu ilkelere uyma düzeyleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Özçelik, A. 2022. Sivil havacılık sektöründe çalışan kabin memurlarının yaşam etkililiği ve iyi oluş arasındaki ilişkide öz disiplin becerisinin aracı rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi, İstanbul.

- Özçelik, Ö.K. ve Öztuna, B. (2020). Üniversite öğrencilerinde işsizliğe yönelik işsizlik kaygısı ve umutsuzluk: Dokuz Eylül Üniversitesi sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 15(60), 953-970.
- Özdayı, F. (2001). İstanbul ilindeki lise öğrencilerinin yaşam tarzları ile lise öğretmenlerinin yaşam tarzları arasındaki farklılıklar. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Özer, A. ve Altun, E. (2011). Üniversite öğrencilerinin akademik erteleme nedenleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 45-72.
- Özgener, İ. (2009). İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özgener, İ. (2009). İş ahlakının temelleri yönetmel bir yaklaşım. 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). Örgütsel davranış. 6. Baskı, Ekin Yayın Basım Dağıtım, Bursa.
- Özlem, D. (2004). Etik (Ahlak Felsefesi). İnkılâp Yayınları, İstanbul.
- Özsoy, E. (2010). Liderlik davranışları ile cinsiyet ilişkisi: Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarında bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Parboteeah, K.P., Cullen, J.B., Victor, B. and Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: a comparison of u.s. and japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459- 481.
- Pehlivan, İ. (1998). Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik (1. Baskı), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Pekcan, H.S., (2007). Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerin Etik Duyarlılıkları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Pelenk, S.E. and Acaray, A. (2019). Öz kontrol ve rol çatışmasının duygusal iş güvencesizliğine etkisi”. 2.Uluslararası Bankacılık Kongresi, 19-20 Nisan 2019 /Çorum, 144-151.
- Petrisor, I. (1998). Managerial Ethics- strategic issues, economics and organization, Dragisa Grozdanovi, University of the West, Timioara, Romania, 1(6), 43-47.
- Pieper, A. (1999). Etiğe giriş, Ayrıntı Yayınları, Ankara

- Pieper, A. (2012). Etiğe giriş (2. Baskı), Çev.: V. Atayman ve G. Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Pintrich, P. R. and De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning component of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.
- Piquero, A. R., Macintosh, R. and Hickman, M. (2000). Does Self-control affect survey response? Applying exploratory, confirmatory, and item response theory analysis to grasmick et al.'s self-control scale. *Criminology*, 38(3), 897-930.
- Polatçı, S.ve Tınaz, Z. D. (2021). Kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(36), 2890-2917.
- Prakasha, G. S. and Jayamma, H. R. (2012). Professional ethics of teachers in educational institutions. *Artha-Journal of Social Sciences*, 11(4), 25-32.
- Rodzalan, S. A., and Saat, M. M. (2016). Ethics of undergraduate students: A study in Malaysian public universities. *International Journal of Information and Education Technology*, 6, 672-678.
- Rogus, J. F. (1985). Promoting self- discipline: A comprehensive approach. *Theory into Practice*, 24(4), 271-276.
- Rogus, J. F. (1985). Promoting self- discipline: A comprehensive approach. *Theory into Practice*, 24(4), 271-276.
- Sarı, N. 2007. İlkçağ 'da tıp. Tıp Tarihi ve Tıp Etiği Ders Kitabı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Sarı, S. V., Kabadayı, F. and şahin, M. (2017). Mesleki sonuç beklentisinin açıklanması: öz-aşkınlık, öz-bilinç ve öz-kontrol / öz-yönetim. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 145-159.
- Sarıyıldız, A. (2019). Sağlık sektöründe çalışanların iş etiğini değerlendirmeleri. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 980-1006.
- Sarp, N. (2014). Toplam kalite yönetimi uygulamaları. Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Sasson, R. (2003). Will power and self discipline. New York: SC Pub.
- Sayım, F. ve Usman, Ö. (2016). Etik kavramı ve muhasebe meslek mensuplarında etik Algısı-Yalova Örneği. *Maliye Dergisi*, 170, 131- 146.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel etik ve yönetmel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.

- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel etik ve yönetmel etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.
- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Uğurlu, Y. (2009). Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-180.
- Schoepfer, A. ve Piquero, A. R. (2006). Self-control, moral beliefs, and criminal activity. *Deviant Behavior*, 27(1), 51-71.
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30-48.
- Stacy, J. P. ve Adam, L. S. (2019). Improving Health and health care efficiency through risk management. *J Hosp Manag Health Policy*, 3(9), 15-32.
- Stavrova, O., Pronk, T. and Kokkoris, M. D. (2020). Finding meaning in self-control: The effect of self-control on the perception of meaning in life. *Self and Identity*, 19(2), 201-218.
- Stewart, S. B. (2015). Grit and self-control as predictors of first-year student success USA. (Unpublished doctoral dissertation). The University of Southern Maine, Portland, USA.
- Stika, P. (2012). The role of values in teaching. Bachelor thesis. Masaryk University Faculty of Education Department of English Language and Literature.
- Şakar Yiğit, A. (1999). Türkiye’de sağlık hizmetleri ve sağlık harcamaları. Türkiye Sağlık işçileri Sendikası Yayını, İstanbul.
- Şen, H. T. (2013). Kamu hastanelerinde görev yapan başhekim ve başhemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ile etik muhakeme yetenekleri ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10(3), 18-26.
- Şener, O. (2005). Türkiye’de 1980 sonrası sağlık politikaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- Şimşek, M.İ., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış (5. Baskı), Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- Şimşir, Z. and Dilmaç, B. (2022). The mediating roles of grit and life satisfaction in the relationship between self-discipline and peace: Development of the self-discipline scale. *Curr Psychol*, 41, 8322–8332.

- Şişman, M. (2007). Örgütler ve kültürler (2. Baskı), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Tabachnick and Fidell, B.G. (2013). Tabachnick, l.s. fidell using multivariate statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Taş, F. ve Akın, B. (2018). Sağlığı geliştirici yaşam tarzı ve öz etkililik-yeterlilik durumunun sosyo-ekonomik durum ile ilişkisi. *Sağlık ve Toplum*, 28(2), 24-38.
- Taylor, A. F., Kuo, F. E. and Sullivan, W. C. (2002). Views of nature and self-discipline: Evidence from inner city children. *Journal of Environmental Psychology*, 22, 49-63.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2009). Sağlık işletmeleri yönetimi. Nobel Yayınları, Ankara.
- Tepecik, F. ve A. Yazıcı (2012). Sağlık sektöründeki etik problemlerinin nedenleri. International Conference on Eurasian Economies, Almata, Kazakistan, 382-388.
- Terzi, A.R. (2000). Örgüt kültürü. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tierney, E.P. (1997). İş Ahlakı (1. Baskı), Çev.: G. Günay, Rota Yayınları, İstanbul.
- Tominey, S. L. and McClelland, M. M. (2011). Red light, purple light: Findings from a randomized trial using circle time games to improve behavioral self-regulation in preschool. *Early Education and Development*, 22(3), 489-519.
- Toprakçı, E., Çakırer, İ., Bilbay, A., Bağcıvan Esen ve Bayraktutan, İ. (2010). Kuram ve uygulamada eğitim denetmenleri meslek etiği. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 5(1), 14-23.
- Tornquist, M. ve Miles, E. (2019). Trait self- control and beliefs about the utility of emotions for initiatory and inhibitory self- control. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1298-1312.
- Tung, D. (2013). Identifying patterns of cognition and emotion in self-discipline: A meta-analysis. Unpublished master dissertation, Pacifica Graduate Institute. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Türkbay, R. A. (2005). Üniversite öğrencilerinin demokratik tutum ve değerleri üzerine bir araştırma: Pamukkale üniversitesi örneği. Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Uğurlu, C. T. (2008). Lise son sınıf öğrencilerinin öğretmenlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 367- 378.
- Uluğ, F. (2009). Yönetim ve etik, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE, Ankara.

- Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. dergisi*, 18(1), 93-103.
- Uzel, U. (2006). İş ahlakı, cinsiyetler arasındaki farklılıklar açısından literatür incelemesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 167-176.
- Uziel, L. ve Baumeister, R. F. (2017). The self-control irony: Desire for self-control limits exertion of self-control in demanding settings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 693-705.
- Uzun, Ü. (2019). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş, psikolojik sağlamlık ve yaşam kalitesi arasındaki yordayıcı ilişkileri. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze, K. (2018). İşletmelerde stratejik yönetim. Beta Basım Tanıtım Dağıtım, İstanbul.
- Üredi, I. ve Üredi, L. (2005). İlköğretim 8.sınıf öğrencilerinin öz-düzenleme stratejileri ve motivasyonel inançlarının matematik başarısını yordama gücü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 250–260.
- Ürün, Ş. (2019). Sağlık yönetiminde performans değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Victor, B. and Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101- 125.
- Wayson, W. W. (1985). Opening windows to teaching: Empowering educators to teach self- discipline. *Theory Into Practice*, 24(4), 227-232.
- Williams, R.J. (2015). Dünya hekimler birliği tıp etiği elkitabı (3. Baskı), Çev.: M. Civaner, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara.
- World Health Organization, (WHO). (1981). Global strategy for health for all by the year 2000, Geneva.
- Yalman, S. (2009). Öğretmen adaylarının değer yönelimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Yaşaroğlu, F. (2007). Bir meslek olarak öğretmenlik. D. Ekiz, (Ed) ve H. Durukan, (Ed.), Eğitim Bilimine Giriş. Lisans Yayıncılık.
- Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yelken, R. (2009). Sosyolojinin ontolojik haritası: Sosyoloji ve etik. Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem İçinde, Ed.: O. Konuk ve A. K. Bayram, Adres Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri güncelleştirilmiş geliştirilmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, G. ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği temel kavramları. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(2), 75-84.
- Yıldız, M., Dilmaç, B. ve Deniz, E. (2013). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 12(3), 740-748.
- Yıldız, T. ve Şimşek, Y. (2020). Sivil havacılık işletmelerinde çalışanların yaşam doyumunun, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesi: Kars Harakani hava limanı örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 59-76.
- Yontar, A. (2013). Sosyal bilgiler programında kazandırılması hedeflenen sorumluluk değeri ve empati becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yorulmaz, M. (2015). Türkiye'deki sağlık yönetiminin mevcut durumu ve geleceğine dair nitel bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yorulmaz, M. ve Gençtürk, M. (2018). Türkiye'de sağlık yönetimi mesleğinin karşılaştığı temel sorunlar: Nitel bir çalışma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1310-1321.
- Yüncü, F. (1992). Sağlık hizmetlerinde yönetim. Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Zavare, M., Abdullah, M., Hassan S., Said S. ve Kamali, M. (2010). Patient satisfaction: Evaluating nursing care for patients hospitalized with cancer in Tehran teaching hospitals Iran. *Global Journal of Health Science*, 2(1), 117-126.
- Zhao, R. and Kuo, Y. L. (2015). The role of self-discipline in predicting achievement for 10th graders. *International Journal of Intelligent Technologies and Applied Statistics*, 8(1), 61-70.
- Zhao, G., Xie, F., Luo, Y., Liu, Y., Chong, Y., Zhang, Q. and Wang, W. (2022). Effects of self-control on subjective well-being: examining the moderating role of trait and state motivation. *Front. Psychol*, 12, 1-14.

Zimmerman, B. J. and Kitsantas, A. (2014). Comparing students' self-discipline and self-regulation measures and their prediction of Academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 39(2), 145-155.



EKLER

Ek 1. Anket

Değerli katılımcı,

Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimi almakta olan İsmail GÜL tarafından yürütülen tez araştırmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Anket çalışması sonuçları Gümüşhane Üniversitesi öğretim üyelerince, gizlilik ilkelerine ve akademik etik standartlarına uygun olarak gerçekleştirilecektir.

Anket formu, üç ana bölümü içermektedir.

Verilerin doğru bir şekilde toplanabilmesi ve yapılacak istatistiksel analizlerin geçerliliğinin sağlanabilmesi için, anketin tüm sorularının eksiksiz şekilde yanıtlanması büyük önem taşımaktadır.

Anketimizi doldurarak değerli zamanınızı ayırdığınız ve araştırmamıza katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özcan KOÇ

İsmail GÜL

Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi A.B.D.

1. Öğrenim gördüğünüz Üniversite/Fakülte/Bölüm

2. Yaşınız?

18-24 () 25-29 () 30 ve üzeri ()

3. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

4. Algıladığınız Ailenizin gelir düzeyi

Çok İyi () İyi () Orta () Kötü () Çok kötü ()

5. Yaşadığınız bölge

Akdeniz () Doğu Anadolu () Ege () Güneydoğu Anadolu () İç Anadolu () Marmara () Karadeniz bölgesi ()

6. Anne babanızın birliktelik durumu

Beraber () Ayrı () Anne hayatta değil () Baba hayatta değil ()

7. Babanızın Eğitim Durumu

Okur-yazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()

8. Annenizin Eğitim Durumu

Okur-yazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()

SAĞLIK BİLİMLERİNDE OKUYAN ÖĞRENCİLERİN ETİK DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Sorunlarımı arkadaşlarımla tartışırım.	1	2	3	4	5
2. Davranışlarımla etik olmasına dikkat ederim.	1	2	3	4	5
3. Yapmam gereken işte vicdani değerlerime göre hareket ederim.	1	2	3	4	5
4. Ben ne kadar önemli isem, karşımdaki bireyin de benim kadar önemli olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
5. Bir işi ilk keresinde doğru yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
6. Toplumun etik değerleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
7. İnsan her şeyin ölçüsüdür.	1	2	3	4	5
8. Davranışlarımda iyi niyetli olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
9. Sorumluluk bilincim davranışlarıma ahlaksal değer katar.	1	2	3	4	5
10. Gerçekleştirdiğim eylemlerde ayrımcılık yapmam.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım her eylemde şeffaf olmak benim için vazgeçilmezdir.	1	2	3	4	5
12. İnsanlara karşı her zaman sabırla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
13. Olaylara önyargısız yaklaşırım.	1	2	3	4	5
14. Her zaman doğruları söylerim.	1	2	3	4	5
15. Asla insan ayrımı yapmam.	1	2	3	4	5
16. Yapmam gereken işte kendi düşüncelerimle değil bilimsel değerlere öncelik veririm.	1	2	3	4	5
17. Yapmam gereken işte vazgeçilmez olduğumu düşünmem.	1	2	3	4	5
18. Bireye önyargısız yaklaşırım.	1	2	3	4	5
19. Her bireyle eşit düzeyde iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
20. Kendime saygı duyarım.	1	2	3	4	5
21. Her insana saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
22. İnsan hayatına zarar vermek kötü bir şeydir.	1	2	3	4	5
23. Tüm canlıları severim.	1	2	3	4	5
24. İnsan özgürlüğüne saygı duyarım.	1	2	3	4	5
25. Her insanın hakları olduğunu bilir ve saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
26. Bir eylem bir insana zarar verecekse yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
27. Bireyin mahremiyetine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5

Açıklama: Aşağıdaki ölçek yaşamınızdaki öz- disiplinin yerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Her cümleinin yanında cevaplarınızı işaretlemeniz için 1'den 5 'e kadar rakamlar verilmiştir. Lütfen aşağıdaki ifadelerin her birini okuyunuz ve her bir ifadenin sizi ne kadar iyi betimlediğini derecelendiriniz.		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Oldukça uygun	Tamamen Uygun
1	Kendime verdiğim sözü tutarım	1	2	3	4	5
2	Bir işe/göreve başlamakta zorluk çekerim	1	2	3	4	5
3	İradesiz bir insanım	1	2	3	4	5
4	Kararlarımı erteleme eğilimindeyim	1	2	3	4	5
5	Uzun vadeli hedefler üzerinde çalışma konusunda başarılıyım	1	2	3	4	5
6	Yaptığım işe odaklanırım	1	2	3	4	5
7	Bazen davranışımın yanlış olduğunu düşünsem de kendimi kontrol edemem	1	2	3	4	5
8	Bir işi yaparken sıkılırsam bırakmak için bahaneler üretirim	1	2	3	4	5
9	Amaçlarıma ulaştıracak adımları planlamada sorun yaşarım	1	2	3	4	5
10	Davranışlarımla sonuçları kabul ederim	1	2	3	4	5
11	Üzerime düşen görevi hakkıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5
12	Başkasına yük olmaktansa kendi işimi kendim yapmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
13	Randevulara uymaya özen gösteririm	1	2	3	4	5

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU



Sayı : E-95674917-108.99-291243
Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Özcan KOÇ

"SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN ETİK DEĞERLER İLE ÖZ DİSİPLİN ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" konulu etik kurul başvurusu Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **25/10/2024** tarih ve **2024/8** sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Selçuk ALEMDAĞ
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 01HU-RDSK-0938

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/gumushane-universitesi-ebys>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : Internet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özge GÖKAY
Memur
Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

İSMAİL GÜL, Gümüşhane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bilişim teknolojileri alanı web programcılığı bölümünde 2010-2014 yılları arasında tamamlanmıştır. 2014 – 2018 eğitim öğretim yılında Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi bölümünü başlayıp 2018 yılında mezun olmuştur lisans eğitimi alırken 2015-2017 yılları arasında Gümüşhane Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunda Laborant ve Veteriner Sağlık bölümünü tamamlamıştır. 2022 yılında Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi ana bilim dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

