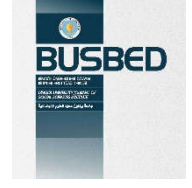


Makalenin Türü : Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi : 31.05.2022
Kabul Tarihi : 20.09.2022



<https://doi.org/10.29029/busbed.1123984>

POLİTİK DAVRANIŞ, BİLGİ İFŞASI VE ETİK İŞ İKLİMİ ALGISI ÜZERİNE SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA*

Burcu BATGA¹, Lutfiye ÖZDEMİR²

ÖZ

Bu çalışmada politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı temelinde Malatya ilindeki kamu ve özel hastane çalışanları arasında bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla ilgili araştırmada politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı ölçekleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde frekans, doğrulayıcı faktör analizi ve mann whitney u testleri kullanılmıştır. Çalışmada politik davranışların özel sektörde çalışan katılımcılar tarafından daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca özel sektörde çalışan katılımcıların bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamasının, kamu sektöründe çalışan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların sektörlerine göre etik iş iklimi algısı ölçeğinin puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

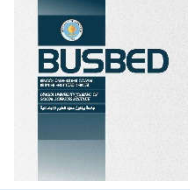
Anahtar Kelimeler: Politik Davranış, Bilgi İfşası ve Etik İş İklimi Algısı

¹ Dr. Öğr. Gör., Bingöl Üniversitesi, SBMYO, bbatga@bingol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7170-5054>.

² Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4660-1816>.

* Bu makale Burcu Batga tarafından, Lutfiye Özdemir danışmanlığında hazırlanan “Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması” isimli doktora tezinden uyarlanmıştır. Ayrıca bu makalenin özeti 8. Örgütsel Davranış Kongresi’nde tebliğ olarak sunulmuş, daha sonra genişletilerek yeniden yayınlanmıştır.

Article Type : Research Article
Date Received : 31.05.2022
Date Accepted : 20.09.2022



<https://doi.org/10.29029/busbed.1123984>

A COMPARATIVE RESEARCH IN THE HEALTH SECTOR ON POLITICAL BEHAVIOR, WHISTLEBLOWING AND ETHICAL PERCEPTION OF WORK CLIMATE*

Burcu BATGA¹, Lutfiye ÖZDEMİR²

ABSTRACT

In this study, it was investigated whether there is a differentiation between public and private hospital employees in Malatya on the basis of political behavior, whistleblowing and ethical work climate perception. For this purpose, political behavior, whistleblowing and ethical work climate perception scales were used in the related research, and frequency, confirmatory factor analysis and mann whitney u tests were used in the analysis of the data obtained. In the study, it was determined that political behaviors were used more by participants working in the private sector. In addition, it was determined that the mean score of the whistleblowing scale of the participants working in the private sector was higher than the participants working in the public sector. In addition, it is seen that there is no statistically significant difference between the mean scores of the ethical work climate perception scale according to the sectors of the participants.

Keywords: Political Behavior, Whistleblowing, Ethical Work Climate Perception

¹ Phd. Prelector, Bingol University SBMYO, bbatga@bingol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7170-5054>.

² Prof. Dr., İnönü University, Department of Business Administration, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4660-1816>.

* This article is adapted from the doctoral thesis titled "The Role of Perceived Ethical Work Climate in the Effect of Personality Traits on Political Behavior and Whistleblowing: Malatya Health Sector Research" prepared by Burcu Batga under the consultancy of Lutfiye Özdemir. In addition, the summary of this article was presented as a paper at the 8th Organizational Behavior Congress, and later expanded and republished.

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamında art arda yaşanan değişimlerin etkisiyle iş ilişkileri giderek karmaşık hale gelmiştir. Çalışma ortamlarında belirsizliğin artması, özel ve kamu kurumlarında yanlış ve hatalı uygulamaların artmasıyla oluşan skandallar, karmaşık iş piyasalarından kaynaklı örgüt yapısındaki değişimler, kontrol mekanizmalarının farklılaşması, küreselleşme ve teknolojinin etkisiyle farklı istihdam politikalarının oluşması ve hayata geçirilmesi politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışının oluşumunu beraberinde getirmiştir. Ayrıca örgütlerin sahip olduğu ücret, terfi vb. kıt kaynakların paylaşımında yaşanan mücadele ve çekişmeler, küresel iş piyasalarında rekabetin şiddetlenmesi, çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırarak, çalışanları politik davranışlar ile bilgi ifşası (sorun bildirme) davranışını sergilemeye itmektir. Bu kapsamda örgütlerde yaşanan değişim, belirsizlik ve rekabet yanlış ve hatalı uygulamaların da artmasına sebep olmakta, bu durum ile birlikte çalışanlarda politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışının da arttığı düşünülmektedir. Çalışanların örgütün sınırlı kaynaklarını temsil eden bütçe, görev ve sorumluluklar, önemli pozisyonlar, araç-gereçler, ücret, terfi ve ödüller gibi unsurların paylaşılmasına ilişkin hedef ve çıkarlarına ulaşmak amacıyla gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtmaktan kaçınarak, yöneticileri ve çalışma ortamını etkileyecek politik tutum ve davranışlar sergilemesi beklenirken (Robbins ve Judge, 2013; Witt vd., 2002), örgütlerinde meydana gelen suistimaller, yasadışı, etik ve ahlaki olmayan olaylar örgüt paydaşları açısından çok kötü sonuçlar yaratacağından, ayrıca çalışanların iyi oluş halini ve motivasyonlarını etkileyebildiğinden işgörenler bilgi ifşası eyleminde bulunmaktadırlar (Bjorkelo vd., 2010; Bartuli vd., 2016). Çalışanlar örgütte sergileyecekleri davranışları iş ortamında algılamış oldukları etik iş iklimi ile ilişkilendirerek bir takım eylemlerde bulunup bulunmama kararını vermektedirler. Dolayısıyla çalışanların politik davranışları ve bilgi ifşası davranışını sergilerken iş ortamlarında algılamış oldukları etik iklim bu davranışların sergilenip sergilenmemesinde belirleyici olmaktadır (Ekinci, 2017; Ahmad vd., 2014; Vadera vd., 2009). Hem politik davranış hem de bilgi ifşası davranışı, olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada taşıması ve günümüz çalışma yaşamında kaçınılmaz olması sebebiyle giderek önem kazanmaktadır. Ancak genel olarak örgütsel yaşamın bir gerçekliği olarak kabul edilse de, politik davranışlar ile bilgi ifşası çok hassas konular olmasından ötürü çoğu zaman farklı paydaşlar tarafından yanlış anlaşılmaktadır (Bader, 1986).

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı kapsamında farklı araştırmaların yapıldığı, ancak konu ile ilgili olarak kamu ve özel sektör çalışanları arasında karşılaştırmalı analiz içeren çalışmaların eksik olduğu görülmüştür. Araştırmanın kamu ve özel sektör çalışanları arasında karşılaştırmalı analizi içermesi bu çalışmadaki temel husus olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla araştırma, kamu ve özel sektör örgüt yapılarının ve yönetim anlayışlarının farklı olması nedeniyle yönetim organizasyon literatürüne katkı sağlayacaktır. Araştırmada Malatya ilinde yer alan kamu ve özel hastane sağlık çalışanları üzerinde yapılan ampirik çalışmanın bulgularına yer verilmiş ve çalışanların politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı çerçevesinde karşılaştırmalı bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, uygulama kısmı ile çalışan davranışlarının anlaşılması gibi birçok konuya ışık tutacak ve verilerin değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuçlar daha sonra yapılacak olan çalışmalara kaynak oluşturacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Politik Davranış

Geçmişten günümüze kadar örgütler farklı araştırmacılar tarafından politik arenalar olarak tanımlanmış, politika örgüt hayatının bir gerçeği olarak kabul edilmiş ve politik arena gerçekliğine uygun olarak kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur (Mayes ve Allen, 1977; Mintzberg, 1985). Her örgüt farklı değer, amaç ve çıkarlara sahip bireylerden ve gruplardan oluşmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar gruplar halinde bir araya geldiklerinde güç temelli davranışlar sergileyerek örgütsel politikaya dâhil olmaktadır. Çalışanlar ödül kazanmak ve kariyerlerini ilerletmek için gücü elinde bulunduran belirli grupları etkileyerek hedeflerine ulaşmayı arzularlar. Güç ve politika, bir kuruluşun yaşamının dokusuyla ayrılmaz bir şekilde iç içedir. Herhangi bir örgütte, herhangi bir anda, çok sayıda çalışan kendi amaçlarına ulaşmak için güç kazanmaya ve kullanmaya odaklanmaktadır. Bu güç arayışı politik davranışı oluşturmaktadır (Robbins ve Judge, 2013; Mohan Bursalı ve Bağcı, 2011; Witt vd., 2002). Politik davranış, kişinin örgütsel rolünün bir parçası olarak gerekli olmayan ancak örgüt içindeki avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen veya etkilemeye çalışan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Farrell ve Paterson, 1982). Başka bir tanıma göre politik davranış, iş hayatında bireylerin profesyonel olarak etkisini ve kişisel çıkarlarını arttırmak veya korumak için tasarlanmış ussal ve kasıtlı davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, iyi düzeyde bir terfi elde etmeye yardımcı olabileceği gibi kişinin sorumluluklarını ve kaynaklarını genişletecek daha yüksek yönetim pozisyonlarıyla ilişki kurarak kişisel görünürlük kazanmasına da yardımcı olabilmektedir (Valle ve Perrewé, 2000). Örgütlerdeki politik davranışlar; dedikodu yaymak, gizli bilgileri sızdırmak, örgütteki diğerlerini karşılıklı yarar sağlamak amacıyla kayırmak gibi birçok faaliyeti içermektedir. Bu tür davranışlar iş hayatında birey ve grupları karşı karşıya getirerek çatışma ve huzursuzluk gibi olumsuz sonuçlar yaratacağı için örgütler tarafından onaylanmayan, kendi kendine hizmet eden davranışlar olarak görülmekte ve örgütte sergilenen davranışların karanlık yüzü olarak ifade edilmektedir (Ferris vd., 1996). Ancak örgüt kaynaklarının kıt ve sınırlı olması, yerleşik kuralların ve prosedürlerin yokluğu, örgütlerde alınan kararların

genellikle belirsizlik atmosferinde alınması, çalışanlar ve gruplar arasında yüksek rekabetin olması, meydana gelen olayların çoğunlukla yoruma açık olması gibi durumlardan dolayı örgüt çalışanları amaç ve çıkarlarını destekleyecek kararları etkilemek adına her türlü politik taktik ve stratejiyi kullanmaktan geri kalmamaktadırlar. Özellikle belirsiz koşullar, bireylerin durumları kendi ihtiyaç ve arzularını tatmin edecek şekilde tanımlamasına izin vermektedir. Ayrıca, çalışanlar mevcut olandan daha fazla kaynak (örneğin, ekipman veya ofis alanı) istediğinde, politik davranışların ortaya çıkması muhtemeldir (Robbins ve Judge, 2013). Örgüt içerisinde bazı çalışanlar ne pahasına olursa olsun politik davranıştan kaçınmayı tercih ederken bazıları politikayı kendi çıkarlarına hizmet edecek manipülatif bir şekilde kullanmayı tercih etmektedir. Buradaki en büyük risk, örgütsel politikaya dâhil olan çalışanların, kısa veya uzun vadeli çıkarlar için politik güç kazanma girişimlerinde kendi çıkarlarını örgüt çıkarlarının üzerine koymalarından kaynaklanmaktadır (Can vd., 2006).

Politik davranışlar genellikle karşıdakini etkileme ve olumlu izlenim yaratma davranışlarından oluştuğundan çeşitli etkileme ve izlenim yaratma taktiklerine yönelik sınıflandırmalar geliştirilmiştir. Bu etkileme taktiklerine yönelik sınıflandırmalardan biri Kipnis vd. (1980) tarafından geliştirilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre etkileme strateji ve taktik boyutları; atılgnlık, rasyonel hareket etmek, göze girmeye çalışmak/yağcılık yapmak, karşılıklı çıkar alışverişine girmek, üste şikâyet etmek, koalisyon kurmak, yaptırımlar ve engelleme davranışlarıdır. Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan bir diğer sınıflandırma Farrell ve Petersen (1982) tarafından geliştirilmiştir. Bu sınıflandırma kapsamında politik davranışlar üç boyut altında ele alınmıştır. Bu boyutlar sırasıyla; iç-dış boyut, yatay-dikey boyut ve meşru ve meşru olmayan boyut şeklindedir. İç-dış boyut politik davranışların sergilenmesinde kaynakların örgüt içinden mi yoksa örgüt dışından mı temin edildiğine odaklanır. Bu kapsamda örgütte diğer çalışanlarla iş birliği kurmak, misilleme yapmak vb. gibi politik davranışa yönelik kaynaklar örgüt içinden temin edilmiş iç boyut olarak ele alınmakta; bilgileri medyaya sızdırmak, örgüt dışındaki kişilerle koalisyonlar kurmak gibi politik davranışa yönelik kaynaklar örgüt dışından temin edilmiş dış boyut olarak ele alınmaktadır. Yatay-dikey boyutta ele alınan politik davranışlar, etkileme taktikleri kullanılırken üst, ast ya da aynı pozisyonda çalışan meslektaşların sürece dâhil edilmesini ifade etmektedir. Politik davranışların bir diğer boyutunu meşru ve meşru olmayan davranışlar oluşturmaktadır. Meşru olarak kabul edilen politik davranışlar iş hayatında normal görülüp günlük iş rutinindeki politikayı ifade etmektedir. Örneğin örgüt içinde koalisyonlar kurmak, üst yönetime şikâyet etmek, yöneticilerle güçlü ilişkiler kurmak vb. normal sayılıp meşru kabul edilen politik davranışlardır. Meşru olarak kabul edilmeyen politik davranışlar ise; ayaklanma ve isyan çıkarmak, sabotaj, ihbarcılık, gözdağı vererek tehditlerde bulunmak gibi iş hayatında normal kabul edilmeyen ve ölçüsüz olarak görülen eylemlerdir. Politik davranışların iç-dış, yatay-dikey, meşru ve meşru olmayan boyutları örgüt içerisinde kıt kaynakların dağılımında avantaj elde etmek isteyen çalışanlara taktiksel seçenekleri sunmaktadır.

2.2. Bilgi İfşası

Bilgi ifşası; örgütte çalışanlar tarafından bir otorite figürünün veya halkın dikkatini, yanlış, yasadışı davranışa veya etik olmayan faaliyetlere çeken bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Örgütün faaliyet gösterdiği iş ortamındaki paydaşların yanı sıra halkın çıkarlarını korumak amacıyla sergilenen bir davranıştır (Aktan, 2015; Özgener vd., 2018). Bilgi ifşası davranışı, çalışanların iş ortamında sergilenen yasa ve etik değerlere aykırı davranış ve uygulamalarla karşılaştıklarında, zihinsel ve davranışsal olarak bu uygulamalara karşı çıkma durumu olarak ifade edilmektedir. Bilgi ifşası kapsamına giren bazı günlük faaliyetler arasında zorbalık, dolandırıcılık, yolsuzluk, ayrımcılık, örtbas etme, şirket kurallarının ve politikalarının ihlali ile güvenlik ve sağlık ihlalleri sayılmaktadır (Bjorkelo vd., 2010). İngilize’de whistleblowing olarak kullanılan bu kavramın; okul bahçesinde ya da farklı oyun ortamlarında, hakem ya da müdür gibi resmi bir otoritenin kurallara uygun olmayan davranışları düzene sokmak için kullandığı düdükten dolayı kavramın düdük çalma eyleminden esinlenip ortaya atıldığı ifade edilmektedir (Jubb, 1999). Bir kurum çalışanının, o şirkette en üst konumda bulunan üst düzey yöneticilerine yasa dışı faaliyetler veya suistimaller hakkında bilgi vermesi içsel bilgi ifşası olarak ifade edilmektedir. Bir çalışanın, örneğin yasal bir kuruma, bir avukata ya da başka bir yetkili kuruluş otoritelerine yapılan etik ve yasadışı uygulamaları bildirmesi dışsal bilgi ifşası olarak tanımlanmaktadır. Yasa ve etik dışı uygulamaları gün ışığına çıkaran kişi bilgi ifşacısı olarak bilinmekte ve bu kişi bir çalışan, müşteri veya yasa dışı faaliyetlerden haberdar olan herhangi bir kişi olabilmektedir. Ancak örgütler ekseninde çoğunlukla bilgi ifşacıları örgüt çalışanlarından oluşmakta ve örgüt içinde paylaşılan kurallara ya da sosyal değerlere aykırı olan, etik olmayan, uygunsuz veya yasa dışı davranışları ifşa etmektedirler. Bilgi ifşacıları sık sık işvereninden ve diğer çalışanlardan itibarın zedelenmesine yol açabilecek misillemelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı durumlarda bilgi ifşacısının maruz kaldığı bu misillemeler; zulme, yasal işlemlere, sosyal damgalamaya, işten atılmaya, cezai suçlamalara ve kovuşturmayla yol açan ciddi vakalara dönüşmektedir. Ancak bilgi ifşacıları, gerek kamu gerekse de özel sektör kurum ve kuruluşlarında meydana gelebilecek suistimalleri engellemede önemli bir rol oynamaktadır (Bouville, 2008; Miceli ve Near, 1984).

Whistleblowing (bilgi ifşası) kavramı ilk defa 1963 yılında güvenlik riskleri hakkındaki gizli belgeleri ABD yönetimindeki Senato İç Güvenlik Alt Komitesinin baş danışmanına bilgi veren Otto Otopeka’nın sergilemiş olduğu davranışa açıklamak için kullanılmıştır (Hersh, 2002). Daha sonra ise ABD’de dünyaca ünlü Enron Şirketi

çalışanlarından Sharon Watkins'ın şirket içindeki muhasebe alanında yapılan hile ve yolsuzlukların farkına vararak ifşa etmesi ve ardından Time Dergisi'nin kendisini yılın kahramanı olarak ilan etmesi sonucunda whistleblowing kavramı yaygın bir şekilde kullanılmaya ve akademi literatüründe araştırılmaya başlanmıştır (Aktan, 2015). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, ülke yönetiminden örgüt yönetimine kadar olan bütün kamu ve özel sektör sistemlerinde istihdam edilen çalışan davranışlarını destekleyici ve denetleyici kurumsal kontrol mekanizmalarına daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemizde uygulanan cimer gibi bilişim ve iletişim teknolojileri, ombudsman vb. teşkilatlar ve ahlak kodu gibi resmi belgeler bilgi ifşasını destekleyici kontrol mekanizmaları olarak görülmekte ve olumsuz davranışları azaltıcı yönde rol oynamaktadır. Özellikle bilişim ve iletişim teknolojileri uygulaması olarak kullanılan cimer gibi kurumsal kontrol mekanizmaları, bireylerin istek, şikâyet gibi taleplerinin bildirilmesinin yanı sıra bilgi ifşasını gerçekleştirmede de kullanılan bir araç olarak görülmektedir. Bu birimler aracılığıyla yapılan bilgi ifşasındaki artış, toplumsal açıdan bilgi ifşası davranışına olan bakış açısının değişmeye başladığını göstermektedir. Toplum yapısında meydana gelen bu dönüşüm, örgütlerde de bilgi ifşasının olumlu sonuçlarından faydalanmayı sağlayacak kurumsallaştırma çalışmaları başlamanın yolunu açmaktadır (Çiftçi, 2017; Özgener vd., 2018). Bilgi ifşası davranışını destekleyen ve çalışanların endişelerini bildirmeleri için aktif olarak teşvik ettiği gösteren bir kurum kamuoyunda daha fazla güven kazanacaktır. Açık ve dürüst bir kültür, genellikle daha iyi çalışma ilişkileri ve daha yüksek üretkenlik ile sonuçlanan özveri yaratmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar çalışanların bilgileri dışsal kanallar aracılığıyla ifşa etmekten ziyade içsel kanallar aracılığıyla ifşa etme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yasa ve ahlak dışı uygulamaların önüne geçebilecek içsel bilgi ifşası kanalları sağlamak örgütler ve kamuoyu açısından önemli faydalar sağlamaktadır (Demirtaş, 2014).

2.3. Etik İş İklimi Algısı

Etik iş iklimi, doğru davranışın ne olduğunu ve örgütlerde etik konuların nasıl ele alınması gerektiğini tanımlamaktadır. Bu nedenle örgütsel yaşamda kilit bir rol oynamaktadır. Özellikle son yıllarda Enron, Tyco ve Worldcom gibi şirketlerde yaşanan yasadışı olaylar ile uygulamalardan sonra etik iş iklimi kavramının önemi gittikçe değer kazanmıştır. (Trevino vd., 2006). İlk olarak 1987 yılında Victor ve Cullen tarafından ortaya atılan etik iş iklimi kavramı; etik davranışa yönelik beklentileri şekillendiren resmi ve gayri resmi prosedür ve politika algısını ifade etmektedir (DeConnick, 2011; Mulki vd., 2009). Etik iş iklimi, çalışanların örgüt içinde neyin kabul edilebilir ve kabul edilemez olduğunu anlamalarına yardımcı olan davranışsal yönergeler olarak tanımlanmaktadır (Babin vd., 2000). Victor ve Cullen (1988) etik iş iklimini, çalışanların işyerinde meydana gelen etik veya ahlaki sorun ve ikilemlere yanıt vermelerini sağlayan normatif bir sistem olarak tanımlamıştır. Etik iş iklimi, örgütü oluşturan üyelerin yaygın etik değerleri, normları, tutumları, duyguları ve davranışların toplamından oluşmakta ve çalışanlar tarafından bu niteliklerin nasıl algılandığını ortaya koymaktadır (Aksoy vd., 2017). Büyük ölçüde ahlaki davranışlar ve etik sorunları çözmede yönetsel beklentileri ileten örgütsel süreçlerden oluşan etik iş iklimi, örgütteki üyelerin tutum ve davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Etik iş iklimi, ahlaki sonuçları olan örgütsel politikaları, prosedürleri ve uygulamaları yansıtan bir tür çalışma ortamını ifade etmekte (Martin ve Cullen, 2006) ve örgüt çalışanlarının etik olarak doğru davranışın ne olduğuna ve etik konuların nasıl ele alınması gerektiğine dair ortak algıları olarak tanımlanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Etik iş iklimi, örgütlerin temel değerlerini hem içeride hem de dışarıda göstermenin bir yolu olarak kabul edilmektedir. Ayrıca örgütle özdeşleşme ile örgütsel bağlılığı teşvik eden, çalışanların motivasyon ile iş tatminlerini arttıran ve yönetimi kolaylaştıran olumlu sonuçlar yaratması açısından etik iş iklimlerinin varlığı önem arz etmektedir (Schwepker, 2001; Bilgen, 2014; Trevino vd., 2006; Valentine ve Barnett 2003).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı temelinde Malatya ilindeki kamu ve özel hastane çalışanları arasında bir farklılaşma olup olmadığının araştırılması, eğer bir farklılık var ise bu durumun hangi sektörden kaynaklandığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı kapsamında farklı araştırmaların yapıldığı, ancak konu ile ilgili olarak kamu ve özel sektör çalışanları arasında karşılaştırmalı analiz içeren çalışmaların eksik olduğu görülmüştür. Araştırmanın kamu ve özel sektör çalışanları arasında karşılaştırmalı analizi içermesi bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Covid-19 süreciyle birlikte var olmalarının ne kadar önemli olduğu bizlere bir kez daha hatırlatılan sağlık çalışanlarının, çalıştıkları kurumlardaki politik davranış, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı gibi örgütsel davranışlarının incelenmesi hem normal zamanlarda hem de pandemi kaynaklı kriz dönemlerinde sorunların çözümünün kolaylaştırılması açısından önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının hastaları riske sokacak eylemleri, teşhis ve tedavi süreçlerindeki yanlış uygulamaları, hastanelerde uygulanan yasa, etik ve ahlak dışı uygulamaları politik davranışların da bir gereği olarak basın aracılığıyla duyurmaları, yasal mercilere bildirmeleri

yoluyla ifşa etmeleri, sorunların çözülmesinde adeta bir vicdani sorumluluk duygusu olarak yer edinmektedir. Sağlık sektöründe yaşanan ve bilgi ifşasına konu olacak olumsuz uygulama ve davranışların çok daha ciddi sonuçlara yol açması ve doğrudan insan sağlığını tehdit etmesi nedeniyle bilgi ifşası, politik davranışlar ve etik iş iklimi algısı önemli hale gelmektedir. Bu çalışma Malatya ilinde faaliyet gösteren özel sektör ile kamu sektöründeki hastanelerde çalışan sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Hem kamu hem de özel sektörün seçilmiş olmasındaki amaç farklı ücretlere, haklara ve çalışma koşullarına sahip olan çalışanların politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek, bir farklılık var ise bu farklılığın hangi sektörden kaynaklandığını belirlemektir. Bu vesileyle her iki sektöre ait kurumlarda düzeltici tedbir ve önlemlerin alınabilmesi için idareci ve yöneticilere katkı sağlanması planlanmıştır. Nitekim söz konusu değişkenleri konu alan, kamu ve özel sektörde yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar farklılık göstermektedir. Bu alanda yapılan sınırlı sayıdaki araştırmaların bir kısmında politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı davranışının kamu sektöründeki çalışanlar tarafından daha fazla sergilendiği tespit edilirken (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005; Mesmer-Magnus ve Visweswaran, 2005; Rothschild ve Meithe, 1999), bir kısmında ise özel sektör çalışanları tarafından daha fazla sergilendiği bulgulanmıştır (Bilgen, 2014; Doğan vd., 2014).

Bu çalışmada Malatya ilinde faaliyetlerini sürdüren özel hastaneler ile kamu hastanesi olan Turgut Özal Tıp Merkezi'ndeki sağlık çalışanları üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda gerek kamu gerek özel hastanelerden resmi olarak izinler alınmış ve anket çalışması yapılmıştır. Özel hastanelerden Özel Müjde Hastanesi, Özel Divan Hastanesi, Özel Hayat Hastanesi ve Özel Malatya Park Hospital Hastanesi sağlık çalışanlarına anket uygulanması için izin verirken Özel Sevgi Hastanesi ve Özel Gözde Hastaneleri izin vermemiştir. Bu kapsamda katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre araştırma değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: Araştırmaya katılanların faaliyette buldukları sektöre göre politik davranışlarında ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Araştırmaya katılanların faaliyette buldukları sektöre göre bilgi ifşası davranışında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Araştırmaya katılanların faaliyette buldukları sektöre göre etik iş iklimi algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak nicel yöntem, veri toplama tekniği olarak ise anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan ölçekler geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş, alan yazında kabul görmüş ölçeklerdir. Politik davranışların ölçülmesinde İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından geliştirilen Politik Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Bilgi ifşası davranışının ölçülmesinde Park ve arkadaşlarının 2005 yılında hazırladığı, Saygan ve Bedük (2013) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Bilgi İfşası Ölçeği" kullanılmıştır. Etik iş iklimi algısını ölçmede, Schwepker vd. (1997) geliştirdikleri yedi ifadeden oluşan Etik İş İklimi Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'de Malatya ilinde faaliyet gösteren Turgut Özal Tıp Merkezi ile özel hastanelerdeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Hastanelerden izin alma esnasında, evren ve örneklem belirlenebilmesi için çalışan sayıları istenmiştir. Bu hastanelerden bir kısmı sağlık çalışanlarının sayılarını tam olarak paylaşırken bir kısmı ise yaklaşık sayılar vermiştir. Hastanelerin insan kaynakları departmanlarından alınan 2019 yılı Eylül-Aralık aylarına ait bilgilere göre izin verilen özel hastanelerde (Özel Müjde Hastanesi, Özel Divan Hastanesi, Özel Hayat Hastanesi ve Özel Malatya Park Hospital) 416 sağlık çalışanı bulunurken, Turgut Özal Tıp Merkezinde ise 1408 sağlık çalışanı yer almaktadır. İzin alınan özel ve kamu hastanelerinde toplam sağlık çalışanı sayısı 1824 olarak tespit edilmiştir. Sekaran (1992: 253'ten aktaran: Altunışık vd., 2010: 135) evren büyüklüğünün (N) 1900 kişi olması durumunda evreni temsil edecek örneklem sayısının (S) 320 kişi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre 320 sağlık çalışanından elde edilen anket verileri evreni temsil etmede yeterli bulunmuştur. Evren büyüklüğüne göre örneklem yeterli düzeyde olması sebebiyle, örneklem 320 sağlık çalışanı ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Bu kapsamda 2019 yılında bu hastanelerde çalışan 320 sağlık personelinde elde edilen anket verileri SPSS'e girilmiştir. AMOS programı kullanılarak yapı geçerliliğini test etmek için "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" yapılmıştır.

Araştırmanın varsayımlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Araştırmaya katılan katılımcıların herhangi bir çıkar ve kaygıdan uzak gerçek bilgileri verdiği varsayılmaktadır.
- Katılımcıların anket sorularını anlayarak cevapladıkları ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.
- Örneklem grubunun evreni yansıttığı varsayılmaktadır.
- Ölçme araçlarının yeteri kadar geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

- Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerinin araştırmanın bulgularını değerlendirmede yeterli olduğu varsayılmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE BULGULAR

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikî Bulgular

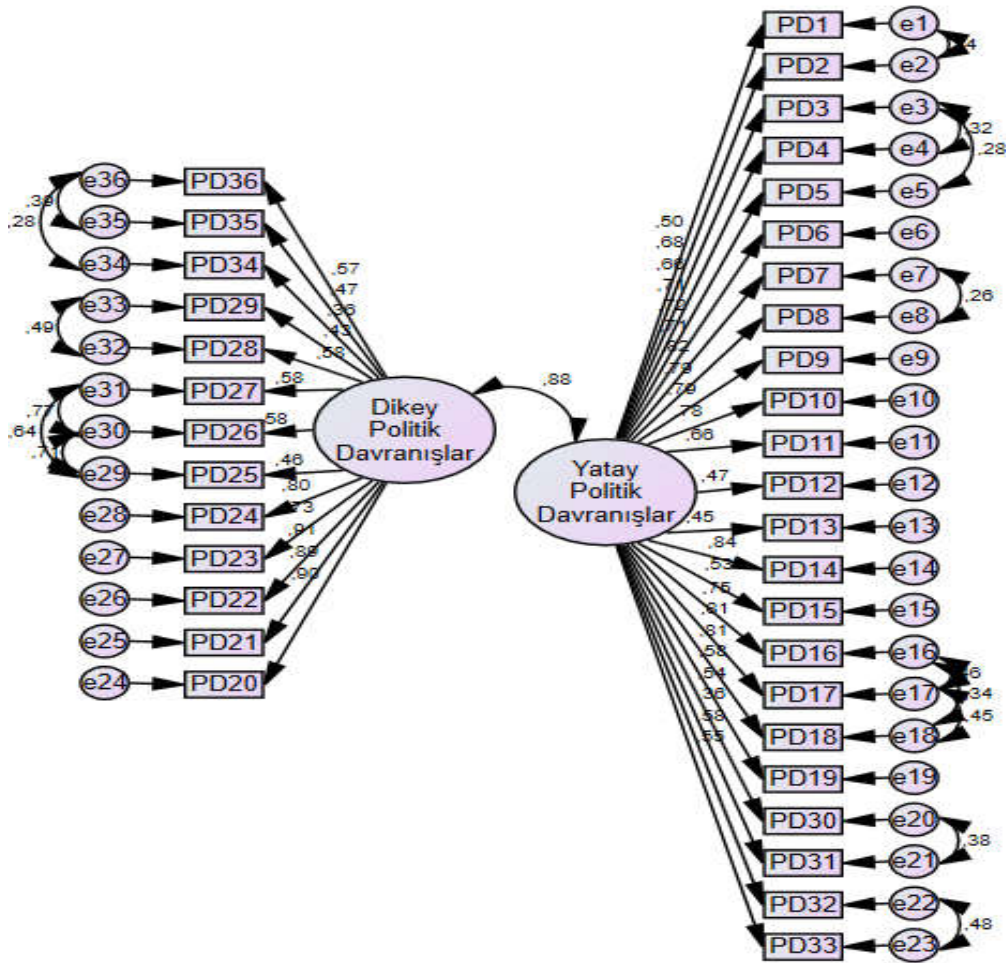
		Frekans	Yüzde (%)			Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	215	67,2	Sektör	Kamu	196	61,3
	Erkek	105	32,8		Özel	124	38,8
	Toplam	320	100,0		Toplam	320	100,0
Medeni Durum	Evli	179	54,9	Toplam Çalışma Süreniz	0-3 yıl	93	29,1
	Bekâr	139	42,6		4-7 yıl	80	25,0
	Cevap Vermeyenler	2	2,5		8-11 yıl	58	18,1
	Toplam	318	97,5		12-15yıl	41	12,8
Yaş	20-25	84	26,3	Hastanedeki Çalışma Süreniz	16 yıl ve üzeri	48	15,0
	26-31	101	31,6		Toplam	320	100,0
	32-37	56	17,5		0-3 yıl	145	45,3
	38-43	52	16,3		4-7 yıl	70	21,9
	44 ve üzeri	27	8,4		8-11 yıl	52	16,3
	Toplam	320	100,0		12-15 yıl	29	9,1
Eğitim Durumu	Lise	52	16,3	Görev Unvanınız	16 yıl ve üzeri	24	7,5
	Önlisans	82	25,6		Toplam	320	100,0
	Lisans	140	43,8		Doktor	44	13,8
	Lisansüstü	45	14,1		Hemşire/H emşir	102	31,9
	Diğer	1	0,3		Ebe	11	3,4
Aylık Gelir	Toplam	320	100,0	Sağlık Memuru	19	5,9	
	800-2324 TL	122	38,1	Diğer	144	45,0	
	2325-3849 TL	51	15,9	Toplam	320	100,0	
	3850-5374TL	87	27,2	Yönetim Görevi	Var	29	9,1
	5375-6899 TL	27	8,4		Yok	291	90,9
	6900-8424 TL	20	6,3		Toplam	320	100,0
	8425 ve üzeri TL	13	4,1				
Toplam	320	100,0					

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerini gösteren bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %67,2’si kadınlardan, %32,8’i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %54,9’unu evliler, %42,6’sını bekarlar oluşturmakta, katılımcıların çoğunun %31,6 ile 26-31 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumları açısından bakıldığında çoğunluk %43,8 ile lisans ve %25,6 ile önlisans mezunlarından oluşmaktadır. Araştırma katılımcılarının %61,3’ü kamu sektöründe, %38,8’i ise özel sektöre ait bir hastanede çalıştığı, toplam çalışma sürelerine bakıldığında %29,1’i 0-3 yıl aralığında, %25,0’i 4-7 yıl aralığında, %18,1’i 8-11 yıl aralığında, %12,8’i 12-15 yıl aralığında ve %15,0’i 16 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanelerdeki çalışma süreleri incelendiğinde %45,3’ü 0-3 yıl, %21,9’u 4-7 yıl, %16,3’ü

8-11 yıl, %9,1'i 12-15 yıl ve %7,5'i 16 yıl ve üzerinde mevcut hastanelerinde çalışmaktadırlar. Katılımcıların aylık geliri incelendiğinde büyük bir çoğunluğun %38,1 ile 800-2324 TL aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev unvanı açısından; %13,8'i doktor, %31,9'u hemşire/hemşir, %3,4'ü ebe, %5,9'u sağlık memuru ve %45,0'i diğer çalışanlar (diyetisyen, fizyoterapi teknikeri, EMG teknisyeni vb.) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %9,1'inin yönetim görevi varken, %90,9'unun herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır.

3.2. Araştırmanın Güvenilirliğine ve Doğrulamaya İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan politik davranışlar ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlikleri yatay politik davranışlar boyutu için (0,93), dikey politik davranışlar boyutu için (0,91) ve ölçeğin geneli için (0,95) olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Bilgi ifşası ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,83 ve etik iş iklimi algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (0,83) olarak bulunmuş ve ölçeklerin iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Hipotezlerin kabul görüp görmeyeceğini tespit eden temel analizlere geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçekler için doğrulamaya ilişkin faktör analizleri yapılmıştır. Politik davranışlar ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulamaya ilişkin faktör analizine ilişkin model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamaya İlişkin Model

Şekil 1'de politik davranış ölçeğine ait model yer almaktadır. Model incelendiğinde 36 madde ile doğrulanan modelin hangi maddelerden oluştuğu ve tek yönlü oklar üzerinde yer alan standardize yol katsayıları (faktör yükleri) görülmektedir. Modele ait faktör yükleri Tablo 2'de detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 2.

Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamaya İlişkin Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Parametre Tahminleri (Faktör Yükleri)	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Yatay Politik Davranışlar	PD1	0.500			
	PD2	0.684	0.129	10.251	***

PD3	0.658	0.139	8.391	***
PD4	0.710	0.130	8.733	***
PD5	0.716	0.136	8.767	***
PD6	0.707	0.141	8.713	***
PD7	0.818	0.141	9.318	***
PD8	0.789	0.135	9.172	***
PD9	0.792	0.156	9.191	***
PD10	0.781	0.135	9.132	***
PD11	0.657	0.127	8.390	***
PD12	0.466	0.193	6.789	***
PD13	0.453	0.211	6.650	***
PD14	0.944	0.145	9.441	***
PD15	0.534	0.164	7.427	***
PD16	0.753	0.137	8.977	***
PD17	0.810	0.150	9.278	***
PD18	0.813	0.155	9.291	***
PD19	0.580	0.156	7.822	***
PD30	0.542	0.162	7.504	***
PD31	0.361	0.212	5.611	***
PD32	0.582	0.144	7.835	***
PD33	0.551	0.144	7.576	***
PD20	0.904			
PD21	0.892	0.037	24.710	***
PD22	0.905	0.038	25.657	***
PD23	0.734	0.055	16.690	***
PD24	0.799	0.050	19.433	***
PD25	0.464	0.083	8.847	***
PD26	0.583	0.071	11.801	***
PD27	0.585	0.069	11.853	***
PD28	0.575	0.072	11.602	***
PD29	0.428	0.083	8.046	***
PD34	0.362	0.101	6.644	***
PD35	0.467	0.077	8.914	***
PD36	0.572	0.059	11.511	***

*p<0.05

Tablo 2’de görüldüğü gibi değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 3.

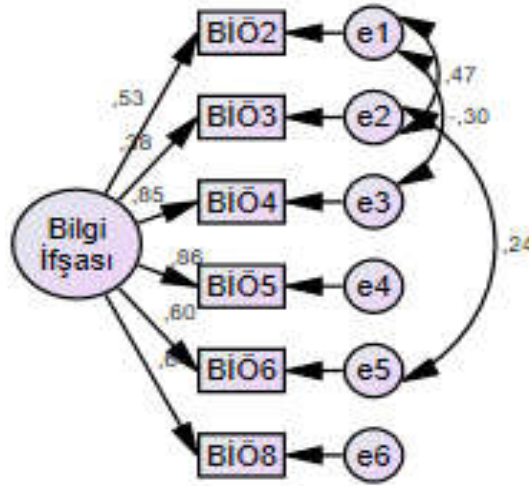
Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	2.986	≤ 5
RMSEA	0.079	≤ 0.10
GFI	0.811	≥ 0.80
AGFI	0.803	≥ 0.80
SRMR	0.076	≤ 0.10

$\chi^2 : 1725.672, df: 578, p:0,000$

Doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucunun p=0,000 düzeyinde anlamlı olduğu, ölçeği oluşturan 36 madde ve iki alt boyutun ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca politik davranışları ölçen bazı maddelerin faktör yüklerinin düşük olması sebebiyle modelde iyileştirme yapılmıştır. Modelde iyileştirme yapıldıktan sonra yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı tespit edilmiştir.

Bilgi ifşası ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 2’de bilgi ifşası ölçeğine ilişkin model yer almaktadır. Model incelendiğinde, ölçeğin altı madde ile doğrulandığı, modelin hangi maddelerden oluştuğu ve tek yönlü oklar üzerinde yer alan standardize yol katsayıları (faktör yükleri) görülmektedir. Modele ait faktör yükleri Tablo 4’te detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 4.

Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Parametre Tahminleri (Faktör Yükleri)	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Bilgi İfşası	BIÖ2	0.531			
	BIÖ3	0.382	0.092	7.414	***
	BIÖ4	0.848	0.166	8.571	***
	BIÖ5	0.861	0.149	9.122	***
	BIÖ6	0.600	0.133	7.786	***
	BIÖ8	0.643	0.141	8.095	***

*p<0.05

Tablo 4’te görüldüğü gibi değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 5.

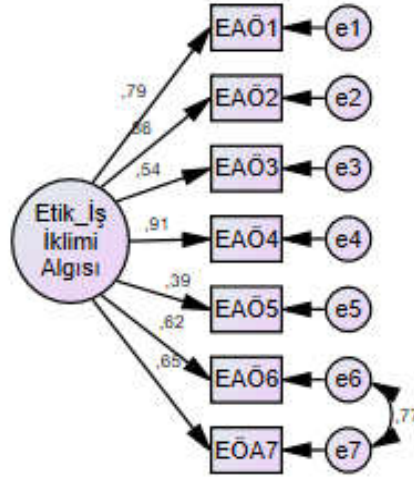
Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	3.577	≤ 5
RMSEA	0.090	≤ 0.10
GFI	0.978	≥ 0.80
AGFI	0.922	≥ 0.80
SRMR	0.043	≤ 0.10

$\chi^2 : 21.462, df: 6, p: 0,000$

Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucunun p=0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeği oluşturan sekiz madde üzerinde DFA yapılmış ve bunun sonucunda iki madde modelden çıkarılmıştır. Geriye kalan altı maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modelde iyileştirme yapılarak yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 5’te gösterilmiştir.

Etik iş iklimi algısı ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3'te etik iş iklimi algısı ölçeğine ait model yer almaktadır. Model incelendiğinde yedi madde ile doğrulanan modelin hangi maddelerden oluştuğu ve tek yönlü oklar üzerinde yer alan standardize yol katsayıları (faktör yükleri) görülmektedir. Modele ait faktör yükleri Tablo 6'da detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 6.

Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Parametre Tahminleri (Faktör Yükleri)	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Etik İş İklimi Algısı	EAÖ1	0.787			
	EAÖ2	0.864	0.063	17.003	***
	EAÖ3	0.535	0.113	9.641	***
	EAÖ4	0.912	0.060	17.944	***
	EAÖ5	0.386	0.117	6.775	***
	EAÖ6	0.618	0.067	11.331	***
	EAÖ7	0.652	0.067	12.064	***

*p<0.05

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 7.

Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	3.342	≤ 5
RMSEA	0.086	≤ 0.10
GFI	0.963	≥ 0.80
AGFI	0.919	≥ 0.80
SRMR	0.044	≤ 0.10

$\chi^2 : 43.446, df: 13, p: 0,000$

Doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu p=0,000 düzeyinde anlamlı olduğu, ölçeği oluşturan yedi maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modelde etik iş iklimi algısını ölçen 6. ve 7. maddede faktör yüklerinin düşük olması sebebiyle iyileştirme yapılmıştır. İyileştirme

sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı görülmüştür.

3.2. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan likert tipi ölçeklerin normalliği Kolmogorov Smirnov ile test edilmiş ve normal dağılıma uygun bulunmamıştır. Normal dağılıma sahip olmayan ölçekler için istatistik değerlendirmelerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Verilerin parametrik olmadığı durumlarda iki grup arasındaki karşılaştırmalar Mann Whitney-U Testi kullanılarak analiz edilmektedir. Bu test veriler normal dağılım göstermediği zaman bağımsız örneklem t testi yerine kullanılmaktadır. Mann Whitney-U Testi iki bağımsız değişkenin bağımlı bir değişkene ilişkin ölçümlerin karşılaştırılarak iki değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 248). Başka bir anlatımla, iki ilişkisiz örneklem grubundan elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmektedir (Büyüköztürk, 2016: 165). Dolayısıyla demografik değişkenlerden olan çalışma sektörünün; politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney-U Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2.1. Politik Davranışlar Değişkenine İlişkin Fark Testi Bulguları

Tablo 8’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektörlerle göre politik davranışlar ve alt boyutları olan yatay-dikek politik davranışlara ilişkin puanların karşılaştırıldığı değerler yer almaktadır.

Tablo 8.

Araştırmaya Katılan Katılımcıların Sektörlerine Göre Politik Davranışlar Ölçeğinin ve Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması

		Sıra Ortalaması	U	p
Yatay Politik Davranışlar	Kamu	148.67	9833.000	0.004*
	Özel	179.20		
Dikey Politik Davranışlar	Kamu	146.09	9327.000	0.000*
	Özel	183.28		
Politik Davranışlar	Kamu	146.99	9504.500	0.001*
	Özel	181.85		

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların sektörlerine göre politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre katılımcıların sektörlerine göre politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Sektörü özel olan katılımcıların politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puan sıra ortalamasının, sektörü kamu olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarının kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanlarına göre hem yatay hem de dikey politik davranışları daha fazla kullandığı görülmüştür.

3.2.2. Bilgi İfşası Değişkenine İlişkin Fark Testi Bulguları

Tablo 9’da araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektörlerle göre bilgi ifşası davranışına ilişkin puanların karşılaştırıldığı değerler yer almaktadır.

Tablo 9.

Araştırmaya Katılan Katılımcıların Sektörlerine Göre Bilgi İfşası Davranışı Ölçeğinin Puanlarının Karşılaştırılması

		Sıra Ortalaması	U	p
Bilgi İfşası	Kamu	142.87	8696.500	0.000*
	Özel	188.37		

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların sektörlerine göre bilgi ifşası davranışı ölçeğinin puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre katılımcıların sektörlerine göre bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Sektörü özel olan katılımcıların bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamasının, sektörü kamu olan katılımcılara göre daha fazla

olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarının kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanlarına oranla bilgi ifşası davranışında bulunma olasılığı daha yüksektir.

3.2.3. Etik İş İklimi Algısı Değişkenine İlişkin Fark Testi Bulguları

Tablo 10'da araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalıştıkları sektörler göre etik iş iklimi algısına ilişkin puanların karşılaştırıldığı değerler yer almaktadır.

Tablo 10.

Araştırmaya Katılan Katılımcıların Sektörlerine Göre Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Puanlarının Karşılaştırılması

		Sıra Ortalaması	U	p
Etik İş İklimi Algısı	Kamu	155.43	11157.500	0.217
	Özel	168.52		

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların sektörlerine göre etik iş iklimi algısı ölçeğinin puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre katılımcıların sektörlerine göre etik iş iklimi algısı ölçeğinin puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05). Başka bir anlatımla hem sağlık sektöründe hem de kamu sektöründe çalışan sağlıkçıların etik iş iklimi algıları birbirine eşit ve benzerdir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın temel amacı olan kamu sektörü ile özel sektördeki çalışan davranışlarının araştırma modelinde yer alan ilgili değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney-U Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların sektörlerine göre politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puanlarının karşılaştırılması sonucunda, katılımcıların sektörlerine göre politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (p< 0.05). Bu durumda *H1: Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre politik davranışlarında ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır* hipotezi desteklenmiştir. Özel sektörde çalışan katılımcıların politik davranışlar ölçeğinin ve boyutlarının puan sıra ortalaması (179.20), kamu sektöründe çalışan katılımcıların puan sıra ortalamasına (148.67) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç hem dikey hem de yatay düzeydeki politik davranışların özel sektörde çalışan katılımcılar tarafından daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Ancak Vigoda-Gadot ve Kapun'un (2005) örgütsel politika algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele aldıkları araştırma sonuçları örgütsel politika algısının iki sektörde farklı olduğunu ve kamu sektöründe özel sektörden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu konuda başka bir çalışma ise Doğan ve arkadaşlarına aittir. Doğan ve arkadaşları (2014) yapmış oldukları araştırma sonucunda kamu sektöründe çalışanların kurumlarında çok fazla politik davranış sergilenmediği yönünde bir algıya sahip olduklarını bulgulamıştır. Bu araştırmaya katılanların ölçek maddelerine vermiş oldukları nadiren ile bazen şeklindeki cevaplar kamu kurumlarında politik davranışların pek fazla sergilenmediği göstermektedir. Elde edilen bu sonuç araştırma bulgularımız ile örtüşmektedir.

Katılımcıların sektörlerine göre bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamalarının test edilmesi sonucunda, bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p< 0.05). Bu durumda *H2: Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre bilgi ifşası davranışında anlamlı bir farklılık vardır* hipotezi desteklenmiştir. Özel sektörde çalışan katılımcıların bilgi ifşası ölçeğinin puan sıra ortalamasının (188.37), kamu sektöründe çalışan katılımcıların puan sıra ortalamasına (142.87) göre daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Ancak literatürde yaygın kabul gören sonuçlara göre bilgi ifşacıları özel sektörden ziyade kamu sektöründe faaliyet göstermektedirler (Mesmer-Magnus ve Visweswaran, 2005). Nitekim Rothschild ve Meithe (1999) belirli sektörlerden elde ettikleri verilere dayanarak kamu sektöründe bilgi ifşasının özel sektöre göre daha sık yaşandığını ortaya koymuşlardır. Arslan ve Kayalar'ın 2017 yılında kamu ve özel sektörden 384 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre kamu ve özel sektör çalışanlarının bilgi ifşası davranışı niyetlerinde herhangi bir farklılık olmadığı ancak bilgi ifşasının alt boyutları noktasında kamu sektöründe çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla dışsal bilgi ifşasını daha fazla tercih ettikleri görülmüştür.

Son olarak katılımcıların sektörlerine göre etik iş iklimi algısı ölçeğinin puan sıra ortalamalarının test edilmesi sonucunda, katılımcıların sektörlerine göre etik iş iklimi algısı ölçeğinin puan sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır (p> 0.05). Bu durumda *H3: Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre etik iş iklimi algılarında anlamlı bir farklılık vardır* hipotezi desteklenmemiştir. Başka bir anlatımla hem sağlık sektöründe hem de kamu sektöründe çalışan katılımcıların etik iş iklimi algıları birbirine eşit ve benzerdir. Ancak Bilgen'in 2014 yılında kamu ve özel sektörde farklı işletmelerde çalışan 1588 personel üzerinde yapmış olduğu

araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre özel sektörde çalışanlarının etik iş iklimi algılarındaki ortalama değer kamu sektöründe çalışanların ortalama değerinden daha fazla olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre özel sektörde çalışanların etik iklim algılamaları kamu sektöründe çalışanlardan daha fazladır ve araştırma bulgumuzla farklılık göstermektedir. Bu farklılık katılımcıların yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve toplam çalışma süresi gibi demografik özelliklerin farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi, araştırmanın sağlık sektörü dışında banka, üniversite, ptt ve hukuk büroları gibi farklı sektörlerde yapılmış olmasından da kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kamu sektörü ile özel sektörde çalışan uygulamacılara (yönetici ve idareci) yönelik öneriler geliştirilmiş ve aşağıda ifade edilmiştir;

- Kamu kurumları ile özel kurumlarda çalışan yöneticiler, ortaya çıkabilecek etik, ahlak ve yasa dışı faaliyet ve uygulamaların büyük zararlar ile kayıplara yol açmadan farkına varmaları için içsel bilgi ifşası kanallarını geliştirerek bu mekanizmaları aktif tutmaları önemlidir. Ayrıca içsel bilgi ifşası kanalını kullanmayı tercih edecek olan çalışanları, örgüt içerisindeki dışlanma, missilleme ve işten çıkarılma gibi bilgi ifşasının yaratacağı olumsuz sonuçlarından koruyacak örgüt politikaları hayata geçirilmelidir.
- Bilgi ifşası mekanizmasının kurumlarda kabul edilebilmesi ve bir kontrol mekanizması görevi yaratabilmesi için üst yönetim buna yönelik politika ve uygulamaların oluşmasında gerekli desteği sunmalıdır.
- Hem kamu hem de özel sektör yöneticiler örgüt iklimi ve kültürüne yönelik politikaları oluştururken bilgi ifşası eylemini teşvik edici, politik davranışları ise azaltıcı yönde adımlar atmalıdır. Bu uygulamalara yönelik stratejiler geliştirmelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S. A., Yunos, M. R., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- Aktan. C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: WHISTLEBLOWING. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Aksoy, S., Erdil, O., & Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6.Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Arslan, E. T., & Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (Whistleblowing) niyeti: Karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 15-26.
- Babin, B. J., Boles, J. S., & Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345-358.
- Bader, G. E. (1986). *Understanding individual political behaviors in organizations: Instrument development and validation* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). San Diego Üniversitesi.
- Bartuli, J., Djawadi, B. M., & Fahr, R. (2016). Business ethics in organizations: An experimental examination of whistleblowing and personality. *IZA Discussion Paper*, 10190, 1-42.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 371-394.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81, 579-585.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (22. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Arıkan Yayınları.
- Çiftçi, B. (2017). Türkiye’de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarçılık üzerine etkisi: Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), 147-166.

- DeConnick, J. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, (64), 617-624.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demirbaş, H. T. (2014). Kamu örgütlerinde örgütsel politika: Çalışanların politik davranışlara yönelik algıları. *Akademik Bakış Dergisi*, 44, 39-63.
- Ekinci, E. C. (2017). The relationships between organizational ethical climate and political behavior perceptions of the faculty members. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 32(1), 1-17.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Ferris, G. R., Frink, D., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes. *Human Relations*, 49(2), 233-266.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Seçkin Yayınları.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26, 243-262.
- İslamoğlu, G., & Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 135-153.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intra organizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440-452.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mayes, B. T., & Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2, 672-678.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *The Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Mohan Bursalı, Y., & Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86, 125-141.
- Özgener, Ş., Tan, A., & Ulu, S. (2018). *Çalışma yaşamında sorun bildirme sistemi (Whistleblowing Systems)*. A. Keser, G. Yılmaz, & Ş. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış* İçinde (ss. 193-217). Umuttepe Yayınları.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem, 14. baskı). Nobel Yayınları.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organizational corruption. *Work and Occupations*, 26, 107-28
- Sayğan, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schwepker, C.H., Ferrel, O.C., & Ingram, T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.

- Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Valle, M., & Perrewé, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values and organizational commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 359-367.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vigoda-Gadot, E., & Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organizations: A test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 911-926.

ÇALIŞMANIN ETİK İZİNİ

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 10.01.2019

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2019/1-6

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1.yazarın araştırmaya katkı oranı %60, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı % 40'dır.

Yazar 1: Araştırmada literatür taraması, anket uygulama ve veri toplama, istatistiksel analize ait görev ve sorumlulukları üstlenmiştir.

Yazar 2: Araştırmada danışmanlık görev ve sorumluluklarını üstlenmiştir.

ÇATIŞMA BEYANI EKSİKSİZ DOLDURULMALDIR.

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı bulunmamaktadır. Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.