

T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN POLİTİK DAVRANIŞ VE
BİLGİ İFŞASI ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ETİK
İŞ İKLİMİNİN ROLÜ: MALATYA SAĞLIK SEKTÖRÜ
ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

HAZIRLAYAN

Burcu BATGA

Malatya, 2021

T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN POLİTİK DAVRANIŞ VE BİLGİ İFŞASI
ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ETİK İŞ İKLİMİNİN ROLÜ: MALATYA
SAĞLIK SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

Burcu BATGA

DANIŞMAN

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

Malatya, 2021

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'in danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım “Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

08/01/2021

Burcu BATGA

BİLDİRİM

Hazırladığım tezimin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İnönü Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

08/01/2021

Burcu BATGA

ÖNSÖZ

Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşası üzerine etkisinde algılanan etik iş ikliminin rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Yerli ve yabancı literatürde bu kavramları birlikte ele alan çalışmaların azlığı konuya olan önemi artırmaktadır.

Bu kapsamda, doktora tezimin hazırlanmasında ve bugünlere gelmesinde bilgi, birikim ve özverisiyle tezimin her evresinde desteğini gördüğüm değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'e, doktora ders dönemimde emeği geçen hocalarıma, benden maddi ve manevi ilgi ve desteklerini esirgemeyen aileme çok teşekkür ederim.

Burcu BATGA

ÖZET

Günümüz çalışma yaşamının sürekli değişmesiyle birlikte iş ilişkilerinin giderek karmaşık hale gelmesi, belirsizliğin artması, özel ve kamu kurumlarında yaşanan büyük skandallar, yanlış ve hatalı uygulamaların artması, örgüt yapısındaki değişmeler, farklı kontrol mekanizmalarının oluşması, istihdam politikalarındaki farklılıkların artması, örgütün sahip olduğu kıt kaynakların paylaşımında yaşanan çekişmeler ve iş dünyasında rekabetin şiddetlenmesi, çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmakta, dolayısıyla politik davranışlar ile bilgi ifşası (sorun bildirme) davranışının ortaya çıkmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Çalışanların politik davranışlar ile bilgi ifşası eğiliminin oluşmasında ise bireysel farklılıkları tanımlayan kişilik özellikleri önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü iş yaşamında benzer durumlarla karşılaşan çalışanların örgüt içerisindeki davranışları farklılık göstermektedir. Bu farklılığın büyük bir bölümü ise kişilik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenip açığa çıkarılması; çalışan davranışlarının anlaşılması, açıklanabilmesi ve yönetilmesinde önem arz etmektedir. Örgüt çalışanları istediklerini elde edebilmek için kişilik özellikleri doğrultusunda mücadele etmekte ve kendi çıkarlarını korumak amacıyla politik davranışlar, toplumsal çıkarları korumak amacıyla da bilgi ifşası davranışı sergileyebilmektedirler. Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanıp uygulanmayacağı, uygulanacaksa uygulanma sıklığı etik iş ikliminin kabul edilme derecesi tarafından etkilenmektedir. Çalışanlar, örgütte sergileyecekleri davranışları algılamış oldukları etik iş iklimi ile ilişkilendirerek bir takım davranışları hayata geçirmektedirler. Politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı, örgüt ve çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada taşıması ve mevcut çalışma yaşamında kaçınılmaz olması sebebiyle giderek önem kazanmaktadır. Ayrıca literatürde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkide etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediğini araştıran çalışmaların olmaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı sağlık sektöründe çalışanların sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün ele alınıp, değerlendirilmesidir. Bu kapsamda konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak araştırmanın kavramsal çerçevesi çizilmiş ve

literatür taramasıyla elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini Türkiye’de Malatya ilinde faaliyet gösteren Turgut Özal Tıp Merkezi ile özel hastane sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 320 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bu kapsamda gerek kamu hastaneleri gerek özel hastanelerden resmi olarak izinler alınmış ve anket çalışması yapılmıştır.

Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkinin ise anlamlı olmadığı ancak sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri, Politik Davranış, Bilgi İfşası, Etik İş İklimi Algısı

ABSTRACT

With the constant change of today's working life, the increasingly complex business relations, increasing uncertainty, big scandals in private and public institutions, increasing wrong and inaccurate practices, changes in organizational structures, forming different control mechanisms, the conflicts while sharing the scarce resources of the organization and the intensification of competition in the business world increase the pressure on the employees, thus the emergence of political behavior and whistleblowing (problem reporting) has been inevitable. Personality traits that define individual differences play an important role in the formation of the tendency of whistleblowing and political behavior of the employees. Since, the behavior of the employees who face similar situations in their work life varies within the organization. A large part of this difference is due to different personality traits. In addition, it was important to identify and reveal the personality characteristics of employees in organizations and to understand, explain and manage employee behaviors. The employees of the organization struggle to achieve what they want to the extent of their personality characteristics and they can exhibit political behavior to protect their own benefits and disclosure behavior to protect social benefits. Whether these behaviors are applied by employees or not, the frequency of their practice, if applicable, is influenced by the degree of acceptance of the ethical work climate. Employees practice a number of behaviors by associating the behaviors which they will exhibit in the organization with the ethical work climate they perceive. Political behaviors and whistleblowing behavior gain importance increasingly because of a combination of positive and negative characteristics for organizations and employees and being inevitable in the current working life. Furthermore, the lack of studies in the literature that examine the relationship between sociotropic-autonomous personality characteristics and political behavior and whistleblowing, and whether the perception of ethical work climate in this relationship mediates, increases the importance of this research.

The main objective of this research is to evaluate and to deal with the role of perceived ethical work climate in the influence of sociotropic-autonomous personality traits on political behavior and whistleblowing. In this context, the conceptual framework of the research has been drawn by conducting a survey of local and foreign

literature on the subject and the model of the research has been created in the light of the information obtained by the literature survey. The universe of the research consists of Turgut Özal Medical Center and private hospital health workers being active in Malatya province in Turkey. The sample of the research consists of 320 health workers. In this context, both public and private hospitals were officially authorized and survey work was carried out.

According to the results from the analyses, the relationship between sociotropic-autonomous personality characteristics and political behaviors was determined to be statistically significant. It was proven that the relationship between Sociotropic-Autonomous Personality Characteristics and whistleblowing has no meaning however it was found that there was a statistically significant relationship between whistleblowing and disapproval anxiety, which is the lower dimension of sociotropic personality characteristics. It was determined that Ethical Work Climate Perception has no mediating role to the relationship of political behaviors and whistleblowing behaviors of Sociotropic-Autonomous Personality Characteristics.

Key Words: Sociotropic-Autonomous Personality Characteristics, Political Behavior, Whistleblowing, Ethical Work Climate Perception

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	III
BİLDİRİM.....	IV
ÖNSÖZ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VIII
İÇİNDEKİLER	X
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı.....	4
1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler	6
1.3. Kişilik Kuramları	8
1.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	8
1.3.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	9
1.3.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	10
1.3.4. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı	11
1.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	12
1.4. Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Kişilik	13
1.4.1. Sosyotropik Kişilik Özelliği.....	18
1.4.2. Otonom Kişilik Özelliği	20
1.5. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	22

İKİNCİ BÖLÜM

POLİTİK DAVRANIŞ

2.1. Güç ve Politika Kavramları	26
2.2. Politik Davranış Kavramı	30
2.3. Politik Davranış Boyutları	32
2.3.1. İç-Dış Boyut	32
2.3.2. Yatay-Dikey Boyut	33
2.3.3. Meşru ve Meşru Olmayan Boyut	33

2.4. Örgütsel İlişkilerde Politik Davranışların Ortaya Çıktığı Alanlar ve Faaliyetler	34
2.5. Politik Davranışların Bireysel ve Örgütsel Öncülleri	37
2.6. Politik Davranışların Sonuçları.....	39
2.7. Politik Davranış İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ İFŞASI

3.1. Bilgi İfşası Kavramı.....	45
3.2. Bilgi İfşacısı ve Bilgi İfşası Süreci	49
3.3. Bilgi İfşasının Türleri.....	51
3.3.1. İçsel (Internal) Bilgi İfşası	52
3.3.2. Dışsal (External) Bilgi İfşası	53
3.3.3. Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Bilgi İfşası	54
3.3.4. İsimli ve İsimli Bilgi İfşası	55
3.4. Bilgi İfşası Davranışının Öncülleri.....	56
3.4.1. Bilgi İfşası Davranışının Kişisel Öncülleri	56
3.4.2. Bilgi İfşası Davranışının Durumsal Öncülleri.....	59
3.4.3. Bilgi İfşası Davranışının Örgütsel Öncülleri.....	60
3.5. Bilgi İfşası Davranışının Sonuçları.....	63
3.6. Bilgi İfşası İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ETİK İŞ İKLİMİ ALGISI

4.1. Etik ve Ahlak Kavramları	68
4.2. Etik İş İklimi Algısı Kavramı.....	70
4.3. Etik İş İklimi Algısını Etkileyen Faktörler	72
4.4. Etik İş İkliminin Boyutları	73
4.5. Etik İş İklimi Algısının Sonuçları	77
4.6. Etik İş İklimi Algısı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	79
4.7. Etik İş İklimi Algısı, Politik Davranışlar, Bilgi İfşası ve Kişilik Özellikleri.....	80

BEŞİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN POLİTİK DAVRANIŞ VE BİLGİ İFŞASI ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ETİK İŞ İKLİMİNİN ROLÜ: MALATYA SAĞLIK SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	84
5.2. Araştırmanın Yöntemi.....	85

5.3. Araştırmanın Varsayımları	85
5.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemi Kapsam ve Sınırlılıkları	86
5.5. Veri Toplama Araçları	88
5.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	90
5.7. Araştırmanın Analizi ve Bulgular	96
5.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	96
5.7.2. Araştırmanın Güvenilirliğine İlişkin Bulgular	98
5.7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	102
5.7.3.1. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	102
5.7.3.2. Politik Davranışlar Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	106
5.7.3.3. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	109
5.7.3.4. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	111
5.8. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular	113
5.9. Aracılık Etkisine İlişkin Hipotezlerin Bulguları	119
SONUÇ	139
TARTIŞMA	151
KAYNAKLAR.....	155
EKLER	178
EK-1 LİTERATÜR TABLOSU	178
EK-2 ANKET FORMU.....	188
EK 3- ETİK KURUL ONAY FORMU	192
EK-4 İZİN DİLEKÇESİ.....	193
ÖZGEÇMİŞ	194

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Sosyotropik Kişilik Özellikleri	19
Tablo 2. Otonom Kişilik Özellikleri	21
Tablo 3. Politik Davranışın Boyutları	34
Tablo 4. Örgütsel Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar	73
Tablo 5. Etik İklim Modelinin Yaygın Kullanılan Beş Türü.....	75
Tablo 6. % 95 Güven Aralığında Araştırma Evrenine Göre Örneklem Sayıları.....	87
Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikî Bulgular.....	97
Tablo 8. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 9. Politik Davranışlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	100
Tablo 10. Bilgi İfşası Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	101
Tablo 11. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	101
Tablo 12. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları	103
Tablo 13. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları	104
Tablo 14. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları	108
Tablo 15. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları	109
Tablo 16. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları	110
Tablo 17. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları	111
Tablo 18. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları	112
Tablo 19. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları	113

Tablo 20. Çalışanların Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Politik Davranışları Arasındaki İlişki.....	114
Tablo 21. Çalışanların Sosyotropik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki	115
Tablo 22. Çalışanların Otonom Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki	116
Tablo 23. Çalışanların Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki.....	117
Tablo 24. Çalışanların Sosyotropik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki.....	118
Tablo 25. Çalışanların Otonom Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki.....	119
Tablo 26. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	121
Tablo 27. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	123
Tablo 28. Kişisel Başarı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	125
Tablo 29. Özgürlük Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	126
Tablo 30. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	126
Tablo 31. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	128
Tablo 32. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	129
Tablo 33. Kişisel Başarı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	131
Tablo 34. Özgürlük Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	132
Tablo 35. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	133

Tablo 36. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	134
Tablo 37. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	135
Tablo 38. Kişisel Başarı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	136
Tablo 39. Özgürlük Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	137
Tablo 40. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar	137
Tablo 41. Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar	146

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Politik Davranışların Nedenleri ve Sonuçları	37
Şekil 2. Bilgi İfşası Süreci	50
Şekil 3. Etik İş İkliminin Sonuçları	77
Şekil 4. Araştırmanın Modeli.....	95
Şekil 5. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model	103
Şekil 6. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model	107
Şekil 7. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model.....	110
Şekil 8. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model	112
Şekil 9. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü.....	120
Şekil 10. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	122
Şekil 11. Kişisel Başarı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	124
Şekil 12. Onaylanmama Kaygısının Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	127
Şekil 13. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	129
Şekil 14. Kişisel Başarı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	131
Şekil 15. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü	134

GİRİŞ

Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmesi ve açığa çıkarılması insan davranışlarının anlaşılması, açıklanabilmesi ve yönetilmesinde önem arz etmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9). Öte yandan günümüz şiddetli rekabet dünyasında yöneticiler açısından başarılı örgütsel çıktılar elde etmenin yolu ancak örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerini ve bununla bağlantılı bir şekilde oluşacak davranış ve tutumlarını anlamaktan geçmektedir (Aytaç, 2001). Çalışanlar çalışma yaşamları boyunca soyut ve somut amaçları elde etmek amacıyla sahip oldukları kişilik özellikleri ekseninde farklı eylemler sergilemektedirler. Bu bağlamda çalışanlar amaçlarına ulaşabilmek ve istediklerini elde edebilmek için kişilik özelliklerinin el verdiği ölçüde mücadele etmekte ve kendi çıkarlarını korumak amacıyla politik davranışlar, toplumsal çıkarları korumak amacıyla da bilgi ifşası davranışı sergilemektedirler (Buchanan, 2008; Aktan, 2015; Demiral, 2008; Aydan ve Kaya, 2018; McAllister vd., 2015). Günümüz çalışma yaşamının sürekli değişmesiyle birlikte iş ilişkilerinin giderek karmaşık hale gelmesi, belirsizliğin artması, özel ve kamu kurumlarında yaşanan büyük skandallar, yanlış ve hatalı uygulamaların artması, örgüt yapılarındaki değişimler, farklı kontrol mekanizmalarının oluşması, istihdam politikalarındaki farklılıkların artması, örgütün sahip olduğu kıt kaynakların paylaşımında yaşanan çekişmeler ve iş dünyasında rekabetin şiddetlenmesi çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmakta, dolayısıyla politik davranışlar ile bilgi ifşası (sorun bildirme) davranışının ortaya çıkmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu kapsamda örgütlerde rekabetin artması yanlış ve hatalı uygulamaların da artmasına sebep olmakta, bu durum ile birlikte çalışanlarda politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışının da arttığı düşünülmektedir. Ayrıca toplum beklentilerinin değişmesi ve sosyal parametrelerin sürekli gelişmesi bilgi ifşasını politik ve sosyal olarak daha kabul edilebilir hale getirmektedir. Yaşanan olumsuz olaylar ve skandallar karşısında hiçbirşey söylemeden sessiz kalmanın yanlış yapanlar ile suç ortağı olacağına dair artan bir takım düşünceler de mevcuttur (Brennan, 2012: 3).

Farklı kişilik özelliklerine ve değer yargılarına sahip bireylerin örgütün sınırlı kaynaklarını temsil eden bütçe, görev ve sorumluluklar, araç-gereçler, ücret ve terfi gibi unsurların paylaşılmasına ilişkin hedef ve çıkarlarına ulaşmak amacıyla gerçek duygu

ve düşüncelerini yansıtmaktan kaçınarak, politik tutum ve davranışlar sergilemesi beklenirken (Robbins ve Judge, 2013; Witt vd., 2002), yine farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlar örgütlerinde meydana gelen suistimaller, örgüt paydaşları açısından çok kötü sonuçlara neden olacağından, güvenilir olmayan ürünler halkın sağlığını tehlikeye soktuğundan ve çalışanların iyi oluş halini ve motivasyonlarını etkileyebildiğinden bilgi ifşası eyleminde bulunmaktadırlar (Bjørkelo vd., 2010; Bartuli vd., 2015). Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı ise etik iş ikliminin kabul edilme derecesi tarafından etkilenmektedir. Çalışanlar örgütte sergileyecekleri davranışları algılamış oldukları etik iş iklimi ile ilişkilendirerek bir takım eylemlerde bulunmaktadırlar. 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). Politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı, olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada taşıması ve mevcut 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). Öte yandan çalışanların kişilik özellikleri ile politik davranışlar ve bilgi ifşası değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bilimsel araştırmalar tarafından da desteklenmekle birlikte (Witt vd., 2002; Çetinel, 2018) bu alanda yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Özellikle literatürde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkide etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediğini araştıran çalışmaların olmaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu sebeplerden dolayı kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışının sergilenmesinde belirleyici olabileceği, ayrıca algılanan etik iş ikliminin de bu davranışların sergilenmesinde aracı olacağı öngörüsüyle sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin onların politik davranış ve bilgi ifşası davranışlarını nasıl etkileyebileceği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Çalışma, teorik kısmıyla alanyazına katkı sağlamanın yanında, uygulama kısmı ile de birçok konuya ışık tutmaktadır. Verilerin değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuçlar daha sonra yapılacak olan çalışmalara kaynak oluşturacaktır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, ikinci bölümde politik davranışlar, üçüncü bölümde bilgi ifşası ve dördüncü bölümde etik iş iklimi algısı üzerinde durulmuş ve yerli-yabancı literatür yardımıyla konular kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Son bölümde ise modeli oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için saha çalışması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS for Windows 25.0 ve AMOS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. AMOS programı kullanılarak ölçeklere ilişkin yapı geçerliliği test etmek için “Doğrulayıcı Faktör Analizi” (DFA) yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin politik davranışlar ve bilgi ifşasına olan etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediği “Yapısal Eşitlik Modellemesi” (YEM) yöntemleri ile incelenmiştir. Oluşturulan hipotezler doğrultusunda aracılık etkileri araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise “Korelasyon Analizi” uygulanmıştır. SPSS programı yardımı ile modeldeki değişkenler için “Frekans ile Yüzde Analizleri” uygulanmıştır.

Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkinin ise anlamlı olmadığı ancak sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kişilik farklılıkları önemli midir? Kişilik farklılıklarının; toplumda bireylerin, örgütlerde ise çalışanların davranışlarını nasıl şekillendirdiği merak edilen ve sıklıkla incelenen çalışma alanlarından. Kişilik, psikolojinin araştırma alanı olmakla birlikte işletmelerde insan davranışının anlaşılması ve yönetilebilmesi için işletme bilimi içinde önem arz etmektedir. Çünkü yönetim bilimi de insan davranışları ile yakından ilgilenmekte ve sosyal psikoloji alanından destek almaktadır. Bir örgütteki çalışan davranışları ve bu davranışların altında yatan mesajları anlamak ve çalışanları daha etkili olarak yönetmek istenirse, onların kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak faydalı olmaktadır. Kişiliğin insan davranışlarını nasıl yönlendirdiği birinci bölümün temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle birinci bölümde öncelikle kişilik kavramı açıklanarak kişiliğin oluşmasında hangi faktörlerin etkin olarak rol oynadığı ifade edilmiştir. Akabinde kişiliğin oluşumunu ve gelişimini farklı bakış açılarıyla ele alan kişilik kuramlarına yer verilmiştir. Son olarak soyotropik-otonom kişilik özellikleri ele alınarak bu alanda yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kelimesi eski Yunan ve Roma'da tiyatro aktörlerinin kullandığı maskeleri (persona) ifade ederken, günümüzde bireyin topluma karşı oynadığı rolü ve bu rolü oynayan kişiyi ifade etmede kullanılmaktadır (Yüksel, 2006: 56). İngilizce karşılığı "*personality*", Fransızca karşılığı "*personnalite*" olan kişilik kelimesinin aslı ise Latince "*persona*" karşılığında gelmektedir. Kişilik "bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme biçimini tanımlayan düşünce, duygu, ayırt edici ve karakteristik örüntüleri" olarak tanımlanır (Smith vd., 2014: 454). Kişilik bireyin fizyolojik (boy, vücut ağırlığı, vücut güzelliği gibi dış görünümü ifade eden özellikler), zihinsel (rol ve görevleri yerine getirmek için sahip olması gereken zeka, enerji, arzu, ahlak gibi potansiyel yetenekler) ve ruhsal özellikleri hakkında sahip olduğu bilgilerin toplamıdır (Eren, 2017: 83-84). Başka bir tanıma göre kişilik; bireye özgü, kalıcı özellikleri ifade ederek bireyi diğerlerinden farklılaştıran, yaşanan olaylar ve koşullar karşısında farklı duygusal ve davranışsal reaksiyon verme yetisi, düşünme tarzı, baş etme biçimi ve savunma düzeneklerinin toplamını oluşturmaktadır (Sayar ve Dinç, 2011: 95). Kişilik

bireyin sıklıkla yaptığı özel-tipik davranışları ve kişiyi diğerlerinden farklı kılan ayırıcı davranışlarını içermektedir (Morgan, 2013: 286). Eroğlu (2011: 207-208) ise kişiliğin, bireylerin hayatları boyunca ortaya koydukları bütün davranışların ve sahip olunan özelliklerin toplamından oluştuğunu ifade etmektedir. Bu davranışların bir kısmı bireyin biyolojik yapısından, bir kısmı toplumun öğretilerinden, bir kısmı ise bireyin psikolojik ve ruhsal yapısından kaynaklanmaktadır. Zel (2007: 492) de kişiliği bireyin yaşam evreleri sürecindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlara yansıyan, görünen yüzü olarak tanımlar. Bu tanım doğrultusunda kişilik geçmiş zaman, mevcut zaman ve geleceğin izlerini taşımaktadır.

Belirtilen kişilik tanımlarının ortak noktaları baz alındığında, kişilik kavramının temel özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Yüksel, 2006: 62; Sayar ve Dinç, 2011: 96; Özkalp ve Kirel, 2013: 73; Özsoy ve Yıldız, 2013: 6):

1. Kişilik biyolojik, fizyolojik, özel ve sosyal çevre unsurlarının bir yansıması olarak oluşmaktadır. Kişiliğin oluşmasında doğum öncesi, doğum sonrası ve çocukluk çağındaki fiziksel ve ruhsal koşullar önemli olmakla birlikte kişilik, öğrenme ve toplumsallaşma süreciyle de şekillenmektedir.
2. Kişilik bireyi diğer bireylerden farklı kılan özellikler toplamıdır. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler benzer durumlarda benzer davranışlar sergilemezler.
3. Kişilik bireysel dengenin bir ürünüdür, tutarlı olması gerekmektedir ve kişinin sahip olduğu özellikler birbiriyle uyum içinde olmalıdır. Kişiliğin tutarlı olması bireyin farklı ortam ve durumlarda dahi benzer bir biçimde hareket etmesini ifade etmektedir. Örneğin; iddiacı ve baskın olan bir birey bu tavrını her yerde ortaya koyar, yine sınıfta utangaç olan bir öğrencinin, sosyal yaşantısında ya da bir partide utangaç davranışlar sergilemesi beklenir. Ancak bireyin içinde bulunduğu durumlar ve koşullar değişirse bu durum bazı davranış farklılıklarına yol açabilir. İşinde başarılı olan bir yönetici olumlu davranışlar sergilerken, işinden atılması veya eşinden boşanması gibi durumlarla karşılaştığında farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Ayrıca bazı durumlarda ve zamanlarda kişiliğin dengede ve tutarlı olmaması psikolojik rahatsızlıkların da habercisi olabilmektedir.

4. Kişilik davranışları harekete geçirir, insan davranışları kişilik ve çevrenin beklentisinin etkisi altındadır. Bireyin davranışının kişiliğine uygun olmaması kişilik çatışmasını ortaya çıkararak dengenin bozulmasına neden olmaktadır.
5. Kişilik uzun dönemde durağan bir özellik taşır. Bireyin kişilik ve karakterini oluşturan belirgin özellikler sık sık değişme göstermez, uzun vadede durağan kalır. Ancak uzun bir zamanın geçmesiyle kişiliğin bazı görünen özellikleri değişiklik gösterebilir. Örneğin bir bireyin kılık kıyafet seçimi yirmili, otuzlu, kırklı yaşlarda farklılık göstermekle birlikte, kişiliği oluşturan temel özellikler kolay kolay değişmezler. Ancak bireyin hayat deneyiminde yaşadığı olayların şiddeti ve yoğunluğu bireyi sarsabilir ve eskiden pozitif kişilik özelliklerine sahip bireyi karamsar, sessiz, sakin, hayata küskün bir insan haline getirebilir.

1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişiliğin oluşumu çeşitli faktörler tarafından etkilenmektedir. Kişiliğin şekillenmesinde bazı faktörlerin etkisi çok derin ve çarpıcı olurken, bazı faktörlerin etkisi nispeten daha hafif düzeydedir. Kişilik kalımsal ve çevresel faktörlerin bir sonucu olarak oluşum göstermektedir (Luthans, 2010). Kalımsal faktörler; kişiliğin açıklanmasını, ebeveynlerimizin kim oldukları ve onların sahip oldukları biyolojik, fizyolojik ve psikolojik unsurların kromozomlar aracılığıyla çocuğa taşınan genetik moleküler yapıyla ilişkilendirmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 135). Buna göre, bireyin iskelet, boy, kilo, saç, göz, ten rengi ile zeka düzeyi, duygusallık, heyecanlılık, direnç ve dayanıklılık gibi fiziksel ve psikolojik yapısıyla ilgili özelliklerin çoğunda kalıtım yapısı oldukça etkilidir (Zel, 2007: 493). Kalımsal faktörlerin kişiliğin oluşumuna ve gelişimine etkisini incelemek için yapılan bir araştırmada tek yumurta ikizleri inceleme kapsamına alınmıştır. İkizler aynı ortamda yetişmedikleri halde, davranışlarında bulguların aşırı benzerlikler kalıtımın kişiliğin oluşmasında belirleyici olduğunu göstermiştir. 40 yıl önce birbirlerinden ayrılan ve kilometrelerce uzakta yetiştirilip büyütülen ikizlerin araba ve sigara tercihlerinin aynı olması, besledikleri köpeklerle aynı ismi vermiş olmaları kalımsal faktörlerin kişiliğin açıklanmasında önemli olduğunu göstermiştir (Luthans, 2010: 126).

Kişiliğin oluşmasında etkili olan çevresel faktörlerin başında ise aile ve kültür gelmektedir. Bir ailenin ve kültürün parçası olarak dünyaya gelen her birey, aile

ortamında sosyalleşerek, kültürel değer ve kurallara bağlı olarak davranış sergilemektedir. Dünyaya gelen her çocuk sosyal öğrenme yoluyla aile büyüklerini rol model olarak kişiliğini oluşturmaya başlar. Bu nedenle ebeveynlerin çocuk yetiştirme tutum ve davranışları, çocukların nasıl bir kişiliğe sahip olacağına belirlenmesinde önem arz etmektedir. Araştırmaların çoğunda bireylerin yaşamlarındaki en önemli rol modellerin anne, baba ve kardeşler olduğu, çocuğun anne, baba ve kardeşleri ile nasıl bir ilişki kurduğunun, kişilerin genç ve yetişkin dönemlerine ait ruh sağlıklarında belirleyici olduğu görülmüştür. Ayrıca ailenin büyüklüğü, gelir düzeyi, anne ve babanın eğitim seviyesi, dini inançları ve yaşanan coğrafi bölge gibi aile yapısı ile bağlantılı faktörler de kişilik oluşumunda etki göstermektedir. Çocuğun büyümesiyle birlikte kişiliği şekillendiren çevresel faktörler değişmeye ve genişlemeye başlamaktadır. Bu doğrultuda ailenin etkisi yavaş yavaş azalma gösterirken; arkadaş çevresi, okul, öğretmen, kültür gibi diğer faktörlerin etkisi devreye girmektedir. Birey aileden sonra ise bir diğer çevresel faktör olan kültürün getirdiği kural ve değerleri benimseyerek ya da benimsemeyerek kişilik gelişimini büyük ölçüde tamamlar (Can vd., 2006: 64; www.bilteled.com). Çevresel faktör olarak ele alınan kültür; ailenin yapısı ile diğer ailesel faktörleri ve çocuk büyütmede ebeveynlerin çocuklarına karşı olan davranış ve tutumlarını şekillendiren daha geniş bir unsurdur. Bir toplumda yaygın olarak kabul edilen kültürel norm ve değerler, o toplumdaki kişilik oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Örneğin bireyciliğin hakim olduğu kültürler; özgürlük, bireysel hak ve çıkarlar, bireysel çaba ve sorumluluk, bireysel mutluluk, yalnızlık gibi unsurlara vurgu yaparak özerk kişilik özelliklerinin oluşumuna zemin hazırlarken, toplulukçuluğun hakim olduğu kültürler; sosyal aidiyet, grup bağlılığı ve devamlılığı, kolektif hak ve çıkarlar, kolektif çaba ve sorumluluk, kolektif mutluluk gibi unsurlara vurgu yaparak bağımlı kişilik özelliklerinin oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Aydın, 2019: 48). Bireyin içinde yaşadığı iklim, tabiat ve bölgenin fiziki şartları da kişilik oluşumunda doğrudan etkilerinin yanında daha çok dolaylı etki yaratmaktadır. Örneğin, daha soğuk iklim koşullarında ve dağlık bölgelerde yaşayanların daha sert mizaçta oldukları görülürken, kıyı kesimlerinde sıcak iklimlerde yaşayanların daha yumuşak ve uyumlu mizaçta oldukları söylenebilir (Zel, 2007: 495).

1.3. Kişilik Kuramları

Kişiliğin oluşumu, gelişimi, hangi faktörlerin etkisi altında olduğu ve davranışları nasıl yönlendirdiği konusunda çok sayıda bakış açısı mevcuttur. Kişilikle ilgili çalışan her bir araştırmacı kişiliğin açıklanmasında farklı konular üzerinde odaklanmıştır. Kimi kuramcılar kişiliğin oluşmasında bilinçaltı kavramından söz ederken, kimileri ise üstünlük, amaç belirleme gibi kavramlar üzerinde durmaktadırlar. Kişiliğin açıklanmasında kilometre taşı sayılan önemli kişilik kuramları aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

1.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud'un kişilik kuramında kişiliği etkileyen en büyük unsur sevgi ve cinselliktir, sevginin yoksunluğu ise bireyi anormal davranışlar sergilemeye itmektedir. İnsan bilinçli davranışlardan ziyade bilinçaltında yatan güdülerin ortaya çıkardığı davranışlarla hareket etmektedir. İnsanın bilinç dışı davranışlarının altında ise sevgi arayışı yatmaktadır. Birey bu arayış sonucunda sevgi ihtiyacı tatmin edilmediğinde ruhsal bunalımlara sürüklenmekte ve anormal davranışlar sergilemektedir (Eren, 2017: 85). Bu kurama göre; cinsellik ve saldırganlık gibi içgüdüsel dürtüler ile sosyal engeller arasındaki çatışma insan davranışlarına ve kişiliğine yön vermektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 77). Bu kurama göre yapılan psikanalitik incelemeler sonucunda kişiliğin üç bölümden oluştuğu ifade edilmiştir. Bunlar;

- İlkel benlik (id),
- Benlik (ego),
- Üstbenlik (süperego).

“İd” bilinçdışı dürtülerin bulunduğu, kişinin bu dürtülerden haberdar olmadığı, kişinin ve kişiliğin ilkel benliğinin oluştuğu bölüm olarak ifade edilmektedir. Bu bölümde ihtiyaçlar dış dünyayı umursamadan hemen karşılanmayı arzulamaktadır. Ego ve süperego bu bölümden çıkarak gelişir. Burada bireyin hiçbir şekilde baskılanmamış istek ve arzuları ile biyolojik eğilimleri bulunmaktadır. Eğer birey baskı altında olmayıp, tamamen hür olabilirse, kendisine ait güdülerini tatmin edecek davranışlar sergileyebilir. Yeni doğmuş bir bebekte yeme, içme, dışkılama, acıdan kaçınma, cinsel haz alma gibi temel dürtüler kişiliğin ilkel benliğine örnek olarak verilebilir. “Ego”

olarak tanımlanan benlik durumu arzuların ve bilinçdışı taleplerin dış dünya gerçekliğiyle örtüşmesini talep etmektedir. Ego, idin tepkileri ile süperego'nun talepleri arasında aracılık yaparak, id'in isteklerini süperego'ya uygun hale getirmek için çabalar. Eğer ego bu çabalamayı başarılı bir şekilde gerçekleştiremezse bireyde zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişme yaratır. Bir bebek yaklaşık altı aylık olduğunda egosu gelişmeye başlar ve insanın yapmak istedikleri ile yapmaması gerekenler arasındaki çatışmayı anlamaya ve çözümlenmeye çalışır. "Süperego" üstbenliği oluşturan vicdan olarak tanımlanmakta, içerisine ahlaki değerler ve toplumsal kuralları almaktadır. Süperego eylemlerin doğru mu yoksa yanlış mı olduğunu yargılar. Üstbenlik, ilkel benliğin isteklerini hem gerçeklik ekseninde hem de ahlak ekseninde değerlendirmektedir. Süperego anne ve babanın ödüllendirme ve cezalandırma davranışlarına bir tepki olarak gelişir. Süperego oluşuktan sonra ise insan davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını kontrol altına alır (Sayar ve Dinç, 2011: 99; Smith vd., 2014: 460; Zel, 2013: 503).

1.3.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Berne (2001: 24-26) kişiliğin gelişmesini üç düzeyde ele alarak, toplum içindeki her bireyin belirli zaman dilimlerinde ana-baba, yetişkin ve çocuk kişiliğine uygun davranışları sergilediğini ifade etmektedir. Bireyler değişen zaman dilimlerinde ve koşullarında bir benlik durumundan diğerine geçerek kişilik gelişimini ve özelliklerini oluştururlar. Berne'nin (2001: 24-26)) kişilik kuramının temel kavramları ise şunlardır:

- **Kişiliğin Ana-Babalık Durumu:** Bireyin yetişkinlik döneminden sonraki zaman dilimini ifade etmektedir. Toplum içinde yaşayan her bireyin ana-babası ya da onların yerine koyduğu kişiler vardır. Bireyler ebeveynlerinin benlik durumlarını kendi algılarına göre yeniden yorumlayarak onlara ait birden fazla benlik durumunu içlerinde taşırlar ve belirli koşullar oluştuğunda kişiliğin ana-babalık yönünü harekete geçirirler. Kişiliğin ana-babalık durumuyla anlatılmak istenen bireyin belirli koşullar altında ebeveyni gibi düşündüğü, onlardan biri gibi tepki gösterdiği, onlarla benzer ya da aynı duruş, tavır, sözcük ve duyguları içinde taşıdığıdır. Kişiliğin bu yönüne göre her birey kendi ana-babasını içinde taşır.

- ***Kişiliğin Yetişkinlik Durumu:*** Bireyin çocukluk ile yaşlılık dönemi arasındaki zaman dilimini kapsamaktadır. Kişiliğin yetişkinlik yönü, bireyin uygun benlik durumunu harekete geçirebilmesiyle çeşitli güçlük ve süreçlerin üstesinden olgunca gelmesini ifade etmektedir. Birey içinde bulunduğu durumun bağımsız ve nesnel değerlendirmesini yaparak davranışta bulunmaktadır. Kişiliğin bu yönüne göre herkesin yetişkin bir yanı vardır.
- ***Kişiliğin Çocukluk Durumu:*** Bireyin doğumuyla ergenlik dönemi arasındaki süreyi ifade etmektedir. Her birey şimdikine oranla daha genç olduğundan gençlik yıllarındaki bazı düşünce ve davranışları içinde taşır, belirli koşullar oluştuğunda ise çocukluk dönemindeki davranışları sergiler. Kişiliğin bu yönüne göre her birey içinde küçük bir kız ya da erkek taşır.

1.3.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler'in (2011: 16) kişilik kuramının çekirdeği, bütünlüğü olan amaca dönük, yaratıcı bir benlik anlayışına dayanmaktadır. Bu tutum sağlıklı olduğu zaman birey çevreyle olumlu, yapıcı ve ahlaklı bir ilişki sürdürebilmektedir ve kişiliğin gelişiminde çevreyle kurulan ilişkiler belirleyicidir. Birey ancak toplumla kaynaşıp iç içe girerek kişiliğini oluşturmaktadır. Amaç ise, her bireyin bir diğerinden farklı olarak kendine özgü bir kişilik oluşturmalarını sağlayan yönetici ve yaratıcı güçtür. Bireylerin tüm dışavurumları bir amaca yöneliktir (Adler, 2013: 193).

Adler'in kişilik kuramında sosyal ilgi odak noktaya alınarak kişilik gelişimi açıklanmaktadır. Sosyal ilgi; toplumsal duygu, dayanışma duygusu, insanlığın bir üyesi olduğunu hissetme gibi anlamları içeren bir kavramı karşılamaktadır. Bireyde sosyal ilginin gelişimine ise ilk olarak anne, baba ve ailenin diğer üyeleri, daha sonra ise aile dışında kalan diğer bireyler katkıda bulunmaktadır. Ancak çocuğun başka bir insanla ilk ve en etkili teması anne ile gerçekleştiğinden, sosyal ilginin gelişiminde annenin katkısı oldukça fazladır. Anne, sosyal ilginin olgunlaştırılmasında çocuğu cesaretlendirerek ve destekleyerek, daha sonra ise sosyal ilginin anne ile olan ilişkinin ötesine (diğer bireylere) taşınmasında çocuğa yardımcı olur. Eğer anne; eşine, diğer çocuklarına ve diğer insanlara sevgi duyarsa, işbirliği, bağlılık ve yoldaşlık duygusu beslerse, çocuk için olumlu bir rol model sergiler. Bu sayede çocuk dünyada başka değerli insanların olduğunu öğrenerek, sosyal ilgisini başkalarına aktarabilir. Aksi durumda anne sevgi ve

ilgisini sadece çocuğa aktarırsa, çocuk sosyal ilgiyi başkalarına aktarmayı öğrenemez. Anne-baba arasındaki ilişkinin mutluluk temelinde olması da sosyal ilginin gelişimine olumlu katkılar sunar. Bu yüzden bu kurama göre sağlıklı bir kişilik gelişiminde önemli ve gerekli olan Freud'un savunduğu "süperego" ya da Jung'ın savunduğu "toplumsal bilinçsiz düzey" değil, sosyal ilgidir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2011: 43-46).

1.3.4. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

Kişilik gelişimini açıklayan bir diğer kuram ise Carl Jung'ın kişilik kuramıdır. Bu kuram kişiliğin geçmişten gelen birikimler dışında geleceğe dönük amaç ve beklentilerin etkisi altında olduğunu belirterek kişiliğin üç bölümden oluştuğunu ifade etmektedir. Bu kişilik düzeyleri ise şunlardır (Yüksel, 2006: 65):

- Bilinçli düzey
- Bilinçsiz düzey
- Toplumsal bilinçsiz düzey

"Bilinç düzey"i Freud'un benlik (ego) kavramına benzer ve duygu, düşünce, sezgi gibi zihinsel işlevlerin gelişimiyle oluşur. "Bilinçsiz düzey" ise benliğin (ego) geri çevirdiği duygu ve düşüncelerin depolandığı alandır. Geri çevrilen yaşantılar, duygu ve düşünceler gerektiği zaman bilinç düzeyine çıkabilir. Jung'ın bilinçsiz düzeyi Freud'un ilkel benliğinden (id) daha geniş kapsamlıdır (Can vd., 2006: 74-75). Jung Freud'un bireysel bilinçdışına ek olarak kolektif bilinçdışının da olduğunu savunmuştur. Kolektif bilinçdışı bütün insanlarda ortak olan zihin bölümünü ifade etmekte ve atalardan miras kalan ilkel imge ve modeller, kalıtsal özelliklerden oluşmaktadır. Atalardan miras kalan ırksal özellikler genetik olarak toplum tarafından bireye aktarılır. Örneğin yılan korkusu atalarımızın yaşantıları sonucu bize aktarılmış ve beynimize kodlanmıştır. Ayrıca Jung ana, baba, tanrı, güneş, kahraman gibi unsurları da bu modellere örnek olarak göstermektedir (Smith vd., 2014: 464; Can vd., 2006: 75).

Bu kurama göre içedönük ve dışadönük olmak üzere iki tip kişilik yapısı vardır. Düşünceler, duygular, hayaller ve fantezilerin oluşturduğu içedönük kişilik yapısında içsel dünyaya odaklanmak ağır basarken, dışadönük kişilik yapısında diğer insanların, eylemlerin ve nesnelere oluşturduğu dış dünyaya odaklanmak ağır basmaktadır. Bu iki kişilik yapısı her insanda bulunmakla birlikte, biri diğerinden çoğunlukla daha ağır

basmaktadır (Sayar ve Dinç, 2011:101). Dışa dönük bireyler enerjilerinin kaynağını diğer insanlarla yakın etkileşim ve ilişkiden alırken, içe dönük bireyler tek kalmayı tercih ederek enerji kazanmaktadırlar. Bu durumda dışa dönük bireyler çalışma ortamında telefonla işinin bölünmesinden sıkılmayan, iş arkadaşlarının ziyaretlerinden etkilenmeyen kişiler iken, içe dönük bireyler çalışma ortamında bu tarz durumlardan ciddi anlamda etkilenirler. İçe dönük çalışanlar çalışma ortamında sessizliği tercih eden, bir proje üzerinde saatlerce çalışmaktan hoşlanan kişilerdir (Özkalp ve Kırel, 2013: 85-86).

1.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Freud'un öğrencisi olan Horney, Freud'un aksine kişilik gelişiminde cinsel ve saldırgan dürtülerden ziyade toplumsal ilişkiler üzerine odaklanır. Horney'in kişilik kuramı, her insanın dünyaya sağlıklı bir gelişme potansiyeli ile başladığını, ancak sağlıklı gelişimlerini sürdürebilmek için sıcak ve sevgi dolu yaşam koşullarına ihtiyacı olduğunu vurgular. Bu kurama göre özellikle ebeveynlerin çocuklarına karşı davranış biçimleri özenli ve dikkatli değilse, çocuklarına sevgi ve şefkat beslememekteyseler, çocuk büyük bir endişe ve kaygı duyarak ebeveynlerine karşı düşmanlık duygusu içine girmektedir. Ancak ebeveynlerine karşı açıkça düşmanlık besleyemeyecekleri için çoğunlukla bu duyguyu bastırmaktadırlar. Bastırılmış düşmanlık duyguları, yoğun güvensizlik ve endişe duygusuna yol açarak temel kaygı bozukluğu durumuna yol açmaktadır. Kişilik oluşumunu endişe ve korku gibi iki temel ögeye dayandıran bu kuram, bu iki ögeye karşı koyabilmek için bireylerin (çocukların) çeşitli mekanizmalar geliştirdiklerini ve bu mekanizmaların toplumsal ilişkilere yön verdiğini ifade eder. Direnç mekanizmaları aynı zamanda kişilik türlerinin oluşmasına da zemin hazırlar. Bu doğrultuda Horney'in kişilik kuramı;

- İnsanlara sevgi ve yakınlık duyanlar
- İnsanlardan uzak duran ve bağımsız davrananlar
- İnsanlara karşı çatışmalara girenler

şeklinde kişilik tiplerinin oluştuğunu ifade etmektedir (Can vd., 2006: 76; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2011:91).

Kişilik gelişimini, tek bir kurama bağlı kalarak açıklama getirmek oldukça güçtür. Çünkü kişilikle ilgili çalışan farklı kuramcılarının farklı çalışmaları bir birini tamamlar niteliktedir. Bu farklı kuramları birleştirmeden insanların neden farklı davranışlar sergiledikleri doğru bir biçimde anlaşılabilir. Ayrıca her durumda bütün kuramların doğru olması da mümkün değildir. Bir kuram insan kişiliğinin bir yönünü, bir başka kuram ise diğer yönlerini tanımlamakta başarılı olabilmektedir. Örneğin “neden bazı insanlar diğerlerine göre sürekli saldırgan davranışlar sergilerler?” sorusunun cevabının açıklanmasında kişilik kuramlarının her birinin farklı argümanları vardır. Psikanalitik açıklama saldırganlığı bilinçaltındaki ölüm içgüdüsüne bağlayarak her bireyin kendisini yok etmek için bilinçaltında istek duyduğunu ifade eder. Sağlıklı bir kişiliğe sahip insanlar kendilerine zarar vermeyecekleri için kendini yok etme dürtüsünü bilinçaltından dışarıya yansıtarak saldırgan davranışlarını başka bireylere yönlendirirler. Biyolojik bakış açısına sahip olan kuramcılar saldırgan davranışların tek nedeni olarak kalıtsal eğilimi gösterirler. Bu bakış açısına göre bireylerin doğuştan getirdikleri saldırganlık eğilimi yetiştirilme tarzları da uygunsa onları saldırgan yetişkinler haline getirir. İnsancıl yaklaşımı benimseyen kuramcılar ise kalıtsal eğilimi eleştirerek saldırgan davranışlar sergileyen bireylerin doğal büyüme sürecini bozan uygunsuz koşullar altında büyüdükleri için şiddete başvurduklarını öne sürerler. Sosyal öğrenme yaklaşımını benimseyen kuramcılar geliştirdiği argümana göre, saldırganlık davranışı tıpkı diğer tüm davranışlar gibi çocukluk döneminden itibaren öğrenilmekte ve ödüllendirilerek saldırgan davranış sürdürülen bir eylem halini almaktadır. Bilişsel kuramcılar ise saldırgan insanların bilgiyi işleme süreçlerini baz almaktadırlar. Bir başka ifadeyle bir duruma nasıl tepki göstereceğimizi, o durumu nasıl algıladığımız ve yorumladığımız belirlemektedir (Burger, 2001: 25-29). Bütün bu bilgiler ışığında farklı kuramların kişiliği açıklamada farklı noktalara odaklandığı, tek başına bir kuramın kişiliği açıklamada yeterli olmadığı, farklı bakış açılarını ifade eden kuramların muhakkak kollektif bir şekilde ele alınması gerektiği görülmektedir.

1.4. Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Kişilik

Kişilik özellikleri; kişilerin davranışlarını yönlendiren faktörleri tanımlayan ve araştıran temel nitelikleri ifade etmektedir. Bireyin davranışlarını tanımlayan utangaç, saldırgan, boyun eğen, tembel, hırslı, sadık ve korkak gibi kalıcı özelliklerin bireyler

tarafından çok kere sergilenmesi, bu bireylerin kişilik özellikleri olarak tanımlanır (Buss, 1989). Kişilik özellikleri özel yaşamın her alanında olduğu gibi iş yaşamındaki davranışları da büyük ölçüde şekillendirmektedir. Çalışanların kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları hem kendileri hem de çalıştıkları örgütlerin verimliliği ve performansları üzerinde olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunda; güvenilir, tutarlı, sorumluluk sahibi, sabırlı, çalışkan, dikkatli ve başarı odaklı bireylerin, bir çok iş kolunda daha yüksek performans sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir (Hurtz ve Donovan, 2000; Aşık, 2017: 289). Bu nedenle kişilik özellikleri ve kişilik özelliklerinin etkileri, üzerinde çok sayıda araştırma yapılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kolts vd., 2004; Nietzel ve Harris, 1990; Björkelo vd., 2010; Miceli vd., 2001; Templer, 2018).

Kişilik özellikleri hakkında literatürde yaygın kabul görmüş beş temel özellikten söz etmek mümkündür. Beş faktör kişilik özelliği olarak 1963 yılında Norman tarafından ortaya atılan, sonrasında Costa ve McCrae (1989) tarafından geliştirilen bu sınıflama, kişiliğin değerlendirilmesinde alan yazında sıklıkla kullanılan, farklı değişkenlerle ilişkisi incelenen bir kişilik değerlendirme yaklaşımıdır. Temelini özellikler kuramından alan beş faktör kişilik özellikleri, toplum içerisinde bireylerin hem kendilerinin hem de diğerlerinin taşıdığı karakteristik özellikleri tanımlamada kullandıkları, farklı sıfatlardan oluşan bir modeldir. Bu model; dışadönüklük, duygusal istikrarsızlık (nevrotiklik), uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık olmak üzere beş temel faktörden oluşmaktadır. Kişilik özelliklerini oluşturan bu faktörler, bireylerin farklı türden durumlar karşısında davranışlarını etkileyen köklü kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Beş faktör kişilik modelinde yer alan özelliklerden ilki olan dışadönüklük; sosyal, konuşkan, neşeli ve iyimser olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Dışadönüklüğü yüksek olan bireyler değişimi ve heyecanı memnuniyetle karşılarlar, sosyal becerileri sayesinde kişilerarası ilişkileri kuvvetlidir ve başkaları ile çalışma arzuları yüksek olduğundan grup çalışmasına yatkındırlar. Ayrıca kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan çatışmaları çözebilme becerisine sahiptirler. Kişilik özelliklerden ikincisi olan duygusal istikrarsızlık ya da duygusal dengesizlik olarak tanımlanan nevrotiklik; utanç, öfke, kaygı ve depresyon dahil olmak üzere üzücü duyguları yaşama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Nevrotiklik psikolojik problemlerle ilgili olduğundan, genellikle olumsuz bir etki ile ilişkilidir ve olumsuz duygulardan

ötürü bireylerin performans sonuçlarını negatif olarak etkilemektedir. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin tepkilerini, kaygı ve streslerini kontrol altında tutmaları oldukça güçtür. Üçüncü özellik olan uyumluluk; sosyal ilgiyi başkalarıyla özdeşleşme, empati, özverili olma ve işbirliği şeklinde karakterize eder. Kişiliğin sevgi, nefret ve manevi ilgiyi ifade eden boyutunu oluşturmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireyler; diğerlerine karşı sevgi dolu, yardımsever ve onlarla işbirliği içinde olma özellikleri gösterirken, uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireyler ise daha rekabetçi, şüpheli ve nefret dolu olmaktadır. Kişilik özelliklerinden dördüncüsü olan sorumluluk; disiplinli, vicdanlı, başarıya yönelik ve kalıcı olma eğilimi olarak tanımlanır. Sorumluluk özelliği yüksek olan bireyler; başarı odaklı, düzenli ve tertiplidirler. Modelin son boyutu olan deneyime açıklık ise, geniş ilgi alanlarına sahip olma, yeni fikirler geliştirme noktasında istekli ve oldukça yaratıcı olma eğiliminin yanı sıra, başkalarının kaçırdığı olasılıkları görme ile ilgilidir. Deneyime açıklığı yüksek olan bireyler; anlayışlı, meraklı, bireysel hareket edebilen, denge arayışı içinde olan, pratik ve kurallara daha az bağlı olarak tanımlanır (Barrick ve Mount, 1991; Costa vd., 2001; 322-323; Ma, 2005: 6-7; Hertz ve Donovan, 2000; Virga vd., 2014: 3).

Kişilik özellikleri ile kültür arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinin oluşum ve gelişim sürecinde kültür önemli bir değişkendir. Bir toplumun yaşam biçimi olan ve toplumların ortak olarak paylaştıkları duygu, düşünce ve davranışlardan oluşan kalıpyargılar bütününe ifade eden kültür, üyelerinin kişilikleri üzerinde etki yaratmaktadır. Bireyler, üyesi oldukları toplumların norm ve beklentilerine uygun davranışlar sergileyerek toplumsallaşma sürecine dahil olurlar. Bireysel davranışlar sergilerken de kültürel durum ve öğeleri göz önünde bulundurlar. Toplumsallaşma sürecinin bir gereği olarak toplumun bütün üyeleri çoğunlukla ortak değerlere uygun davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır. Bu durumda neyin kabul edilebilir, neyin kabul edilemez olduğu toplumdan topluma değişiklik göstermektedir. Bir kültür için normal karşılanan davranışlar, başka bir kültür için anormal sayılabilmektedir. Bu görüşten hareketle kişiliğin ve kişilik özelliklerinin kültürün bir parçası olduğu kabul edilmektedir (Zel, 2007: 519-521). Toplumların yaşam stili ve tarzı olarak ifade edilen toplumsal kültür, toplumların toplumsal kişiliğini de yansıtmaktadır. Kişiliğin oluşumunda önemli bir paya sahip olan kültür ve kültürü oluşturan değerler, toplumsallaşma süreciyle birlikte bireyde kültürel kimlik duygusu

yaratarak, toplumsal bir kişilik;/kültürel bir kişilik oluşturmaktadır. Toplumsal kişilik kültürel özellikler ve kültürel birikimlerle var olmaktadır. Bireysel kişilik ise, toplumsal kişiliğinin üzerine eklenen bireysel özellikler toplamıdır (Gültekin ve Sığırı, 2007: 278; Ergun, 2000: 90). Bu nedenle bireysel kişiliğin oluşumunda toplumsal kişilik etkili bir rol oynamaktadır.

Odak noktasını toplumsal kültür, toplumsal kişilik ve kültürler arası farklılıklar oluşturan araştırmaların çoğunda Türkiye toplumu ve insanı ortaklaşa davranışçı/toplulukçu kültür olarak belirlenmiştir (Hofstede, 1984; Triandis vd., 1990; Ergun, 2000). Hofstede'in (1984) kültürler arası farklılıkları ve toplumsal kişiliği araştırdığı geniş kapsamlı çalışmasının dört boyutundan biri olan bireycilik/toplulukçuluk boyutu sınıflamasında toplulukçu kültüre dahil olan Türkiye toplumu, toplumsal kimlik ve kişiliğini oluştururken toplulukçu kültürün özelliklerinden etkilenmektedir. Toplulukçu kültürlerde kişilerin motivasyonu yakın ve samimi ilişkilerin kurulmasıyla oluşmaktadır. Ortak çıkarlar bireysel çıkarlardan daha önemlidir ve ortak çıkarlara yönelik plan ve programlar hayata geçirilmektedir. Ortaklaşa davranış gösteren kültürlerde bir gruba dahil olmak, yakın ilişkiler kurmak toplumsal kültürün önemli özelliklerindedir. Dolayısıyla toplulukçu kültürlerde yetişen bireyler sosyotropik (sosyal aidiyet) kişilik özellikleri sergileme eğilimindedirler. Bireyci kültürlerde ise; kişilerin motivasyonu, başarı ve güce dayanır. İşler, amaç ve hedeflere ulaşmak yakın ilişkiler kurmaktan daha önemli ve değerli görülür. Bu durumda bireyci kültürlerde yetişen üyeler otonom (özerk) kişilik özelliklerine sahip olmaya daha yatkın olmaktadır (Hofstede, 1984: 390). Ancak toplulukçu kültür olarak tanımlanan Türk kültüründen de bireyci kişilik özelliklerinin çıkabileceği göz ardı edilmemelidir.

Kağıtçıbaşı (1996) modernleşme ile birlikte toplulukçu kültür olarak tanımlanan Türk kültüründeki kişilik oluşumu ve gelişimi üzerindeki değişime dikkati çekmektedir. Buna göre; modernleşme, kentleşme ve artan refah ile birlikte karşılıklı bağımlılıklar (sosyal aidiyet) azalmakta, ancak karşılıklı duygusal bağıntılar devam etmektedir. Kağıtçıbaşı (1996) türk kültüründe otonom/özerk kişilik özelliğinin oluşumunu ve gelişimini maddi bağımlılık değişkeni ile ilişkilendirmiştir. Buna göre maddi bağımlılıklar azalınca ailenin çocuğunu yetiştirmede özerkliğe daha çok önem verdiği görülmektedir. Çünkü ailenin devamlılığını sürdürebilmesi için çocuğun aileye maddi

katkısı bir gerekliliktir. Ancak ne zamanki bu gereklilik ortadan kalkarsa çocuğun özerkliği aile için bir tehdit olmaktan çıkmaktadır. Buna karşın aile ve çocuk arasındaki duygusal bağlılığa değer verilir ve bu bağlılığın devam etmesi için özendirilir. Dolayısıyla Türk kültüründe de tam itaate gerek kalmadan özerkliğe değer verilmeye başlanmıştır, ancak çocuk yetiştirmede duygusal bağlılığı sağlayıcı kontrol mekanizması devam etmektedir. Çünkü değişen kentsel yaşam tarzıyla duygusal bağıntılık arasında bir uyumsuzluk oluşmamaktadır. Bu değişimlerin günümüz Türk kültüründeki çocuk yetiştirme üzerindeki etkileri giderek artmaktadır.

Geleneksel ve modern toplumlardaki keskin ayrılıklar, farklı toplum türlerinde farklı kimlik ve kişilikleri ön plana çıkarmaktadır. Bireyselliğin ve bireysel çıkarların ön planda olduğu modern toplumlarda bireysel kimlik ve kişilikler inşa edilirken, dini cemaatleri oluşturan toplulukçu kimlik ve kişilikler geleneksel toplumlarda daha ön planda tutulmaktadır. Kolektif kimlik olarak da tanımlanan toplulukçu kimlik; bireyin milliyetine, dinine, cemaatine, siyasi ve diğer gruplarla olan ilişkilerine göre şekillenmektedir. Sosyolojik açıdan kolektif ya da toplulukçu kimlik ve kişiliklerin toplumsal bütünleşmede önemli derecede gerekli olması, sosyal aidiyeti içeren kişilik sınıflamasında önemini vurgulamaktadır. (Özdil, 2017: 387).

Beş büyük temel kişilik özelliği olarak tanımlanan beş faktör kişilik kuramının kişiliği böyle bir sınıflandırmaya tabi tutması psikoloji alanındaki araştırmacılar tarafından ayrıntıya girmek yönünde eleştirilmektedir. Bununla birlikte dar kapsamlı bir sınıflandırmanın kişiliğin açıklanmasında daha etkili olabileceği tartışılmaktadır. Bu anlamda sosyotropi ve otonomi kişilik özellikleri şeklinde yeni bir sınıflandırma yapılmaktadır. Bu sınıflandırma yoğun olarak psikoloji alanında çalışılmakta ancak yönetim bilimleri alanında yaygın kullanılmayan ve çok çalışılmayan bir alan olarak karşımızda durmaktadır (Özdemir, 2016: 132). Ayrıca daha önce ifade edildiği gibi toplumsal kişilik ve bireysel kişilik ilişkisinin kişiliği açıklamada daha etkili olması ve beş faktör kişilik özelliği sınıflamasının çok geniş ve ayrıntılı bir sınıflama olması gibi nedenlerden ötürü bu çalışmada literatürde yaygın kabul gören beş faktör kişilik sınıflaması yerine Beck'in (1983) sosyal aidiyet ve özerklik sınıflaması kullanılmıştır. Türk kültürünün toplumsal kişilik olarak bireycilik ve toplulukçuluk kültürler boyutu ekseninden toplulukçu kültüre dahil olması, toplulukçu kültür olan Türk kültürünün

sosyotropik sınıflamaya yakın olması, sosyotropik ve otonom kişilik sınıflamasının Türk toplumsal kişiliğini daha kapsayıcı olarak tanımlaması gibi nedenlerden ötürü tercih edilmiştir. Beck (1983) bilişsel kuramında bireyleri bilişsel incinebilirlikleri açısından depresyonla ilişkilendirerek, kişiliği sosyotropik ve otonom olarak ikili bir sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Beck (1983) bireylerin depresyon eğilimlerini sosyal aidiyet ve özerklik gibi iki kişilik özelliği ile ilişkilendirerek, hem psikoloji hem de yönetim alanı için yeni bir kişilik sınıflamasının kapılarını açmıştır.

1.4.1. Sosyotropik Kişilik Özelliği

Sosyotropik kişilik özelliği kavramı, sosyal aidiyeti ifade ederek, kişinin diğerleri ile olumlu bir etkileşim ve ilişki sergileme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (Bieling vd., 2000: 763; Otacıoğlu, 2008: 37). Sosyotropik bireylerin yaşam doyumu ve mutlulukları, kişiler arası ilişkilerdeki davranışların, tutumların, değerlerin ve inançlarının kabul edilme derecesine bağlıdır (Kolts vd., 2004: 54; Sato ve McCann, 2007: 158). Yüksek sosyotropik özelliğe sahip bireylerin düşünce ve eylemlerinin diğer insanlar tarafından onaylanması ve kabul görmesi son derece önemlidir. Sosyotropik bireyler kişiler arası pozitif ilişkilere yüksek derecede prim veren ve diğer bireylerin kendilerine karşı verdikleri değer ve kabul edilme durumuna göre kendilerini değerlendiren bireylerdir. Bu bireylerin sosyal ilişkilerinde kayıp veya reddedilme duygusu yaşamaları, ilişkilerinin negatif boyuta taşınması ve diğerleri tarafından önemsenmediği düşüncesi, depresyon eğilimlerini kuvvetlendirmektedir (Beck, 2002: 43; Kabakçı, 2001: 274; McBride vd., 2005: 130). Sosyotropik bireyler için manevi ilgi, destek ve yakınlık çok önemlidir, diğerleri tarafından sevilmeyi arzularlar, başkaları tarafından yönlendirilmeye, politik eylemlerde bir araç olarak kullanılmaya yatkındırlar, ilişkilerinin zarar görmemesi için ciddi çaba sarf ederler, çatışma içine girmekten kaçınırlar. Çatışmaların belirsizliği ve çözümsüzlüğüne karşı toleransları düşüktür, bu sebeple ilişkilerden kaynaklanan çatışmaları çözmek için aktif girişimlerde bulunurlar (Lynch vd., 2001: 100).

Kişilik oluşumunu psikanalitik kuram ekseninden açıklamaya çalışan araştırmacılar çocukluk dönemindeki yaşam olayları ve yaşantılar ile birlikte anne-baba tutum ve davranışlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesinde önem taşıdığını belirtmişlerdir. Bu bakış açısına göre, bir otoriteye ihtiyaç duyarak itaat altına girmeyi

bekleyen, baskın, kontrolcü ve duygusal tepkilerinde tutarlı olmayan eğilimler sergileyen annelerin varlığı sosyotropik kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır (McCranie ve Bass, 1984).

Sosyotropik kişilik özelliğini; onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı ve başkalarını memnun etme alt boyutları oluşturmaktadır. Onaylanmama kaygısı; diğer bireyler tarafından beğenilip sevilme, düşüncelerin dikkate alınmaması, kaygılarından dolayı diğer bireylere hayır diyememek gibi özellikleri beraberinde getirir. Sosyotropik kişilik özelliğinin bir diğer boyutu olan ayrılık kaygısı; aile, arkadaş gibi sevilen insanlara derinden özlem duymak, her an onlarla birlikte olmak, onlardan ayrı bir hayat düşünmemek gibi özelliklerle kendini göstermektedir. Son olarak başkalarını memnun etme alt boyutu ise; başkalarını memnun etmek için kendinden ödün vermek, başkalarına karşı sürekli olarak iyi davranma duygusu içinde olmak gibi özelliklerden oluşmaktadır (Şahin vd., 2003: 1058; Beck vd., 1983).

Tablo 1. Sosyotropik Kişilik Özellikleri (Kayalar, 2016: 310)

*Kadınlarda daha fazla		*Başkalarının ne düşündüğü hakkında endişe
*Bağımlılık		*Diğerlerini memnun etme
*Kolayca ikna edilme		*Eleştirilerden olumsuz şekilde etkilenme
*Dışsal koşullara ve sosyal baskılara karşı savunmasız		*Yüksek stres
*Kişiler arası olumsuz olaylara karşı savunmasız		*Diğerleri tarafından onaylanma ihtiyacı
*Üyelik tercihi	*Eleştiri korkusu	*Sosyal anksiyete
*Reddedilme korkusu	*Sosyal temas için çabalamak	*Sosyalleşme ihtiyacı
*İlişkisel bağımlılık	*İlaç tedavisine zayıf yanıt verme	
*Dış güçler ve talepler tarafından etkilenme ve yönlendirilme		*İkna etmeye açık/istekli

Tablo 1’de görüldüğü gibi sosyotropik kişilik özellikleri kadınlarda erkeklerden daha fazla görülmektedir. Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer insanların kendileri hakkında ne düşündüklerinden fazlasıyla endişe duyarlar, kolayca ikna

edilirler, ancak eleştiriden olumsuz şekilde etkilenirler. Otonom bireylerin aksine dışsal olasılıklara, sosyal baskılara ve kişilerarası olumsuz olaylara karşı savunmasızdırlar. Başkaları tarafından onaylanmaya şiddetli bir biçimde ihtiyaç duyarlar ve reddedilme korkusu yaşarlar. Ancak bu kişilik özelliklerine sahip çalışanlar yönetim açısından büyük önem taşımaktadır, çünkü bu özelliklere sahip çalışanlar yöneticiler tarafından harekete geçirilmeye son derece uygundur. Ayrıca meslektaşları ile aralarındaki olumlu ilişkilere son derece önem verdiklerinden olası çatışma gibi sorunlarla yönetimi fazla meşgul etmezler (Kayalar, 2016: 310). Sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan çalışanların grup çalışmalarına daha yatkın olduğu belirtilmektedir (Serinkan ve Barutçu, 2006: 321; Otacıoğlu, 2008: 37).

1.4.2. Otonom Kişilik Özelliği

Otonom, kişinin bağımsız bir şekilde amaçlara ulaşma ihtiyacını vurgulamaktadır. Yüksek otonomiye sahip insanlar, kişisel başarı ve başarısızlıklara büyük önem verirler. Ayrıca çevreleri tarafından kontrol edilip onaylanmak yerine çevreleri üzerinde kontrol sahibi olmak isterler (Kabakçı, 2001: 274; Kolts vd., 2004: 54; Sato ve McCann, 2007: 159). Otonom kişilik özelliğine sahip bireyler büyük ölçüde bağımsızlığa, hareket özgürlüğüne önem vererek, diğer bireylerin onayından ziyade düşünce ve davranışlarını kendileri tayin etmek isterler. Bu bireyler kişisel alanlarına ve özerkliklerine müdahale olduğu algısı içine girdiklerinde, kişisel başarısızlığa ve yenilgiye uğradıklarında depresyon eğilimleri kuvvetlenmektedir (Beck, 2002: 43). Otonom kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin en temel korkuları; başarısız ve yetersiz olmak ve olaylar karşısında kontrol kaybı yaşamaktır (Sato, 2003). Otonom düzeyleri yüksek olan bireyler başkaları tarafından sevilme ihtiyacı duymadıklarından diğerleri ile olan ilişkilerinde eleştiri getirmekten korkmayan ve çatışmalara girmekten çekinmeyen bireylerdir (Lynch vd., 2001:100). Freud'un öncülüğünde psikanalitik kuram sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin gelişiminde anne-baba tutumlarının etkili olduğunu ileri sürerek, çocuklukta annenin başarıya önem vermesi, anne ve babanın çocuk üzerinde baskın ve kontrolcü tutumlar sergilemesi ve babanın erkek çocuğa dönük itaat talebi otonom kişilik özelliğinin oluşumunu beraberinde getirmektedir (Whiffen ve Sasseville, 1991).

Otonom kişilik özelliği; kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlardan kişisel başarı; diğer insanlarla yakın ilişki içerisinde olmaktansa, işinde başarılı olmak, sürekli çalışarak amaç ve hedeflere ulaşmak gibi başarıya odaklanan özelliklerden oluşmaktadır. Özgürlük boyutu ise; bireyin gerek iş gerekse de özel hayatında davranışlarının kontrol edilip yönetilmesinden, bir işi nasıl yapması konusunda yönlendirilmesinden hoşlanmayan, tamamen bağımsız olmaya odaklanan özelliklerden oluşur. Otonom kişilik özelliğinin son boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma ise; çevresinde başka insanların varlığına ihtiyaç duymadan bütün istek ve ihtiyaçlarını tek başına gerçekleştirmek, yalnız başına yapılan etkinlik ve aktiviteleri içeren kişilik özelliklerinden oluşmaktadır (Şahin vd., 2003: 1058; Beck vd., 1983).

Tablo 2. Otonom Kişilik Özellikleri (Kayalar, 2016: 311)

*Erkeklerde daha fazla	*Mükemmeliyetçilik	*Özeleştirici	*Öz onaylı	*Özdenetim
*Kendinden kararlı	*Kendinden örgütlü	*Öz saygı	*Kendine uyum	
*Özgüven	*Bağımsızlık	*Kontrol ihtiyacı	*Değerleriyle uyumlu	
*Yaratıcı öğrenme ve katılım	*Yüksek enerji ve canlılık	*Düşük stres ve yüksek iyi olma hali		
*Daha faydalı sosyalleşme ve ilişkiler kurma		*Kendini keşfetmeye ve öğrenmeye açık		
*Değerleri ve duyguları hakkında yüksek farkındalık		*Güçlü yazarlık	*İlgi çekici olma	
*Övgü ve eleştirilere kayıtsız olmak	*Dış müdahale olmadan faaliyetlerini yönetebilme yeteneği			
*Özgürlüğünü kısıtlamadan seçim yapabilme yeteneği		*Zor ikna olma ve yönlendirilme		

Tablo 2’de gösterildiği gibi otonom kişilik özellikleri erkeklerde daha fazla görülmektedir. Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler kendi kendilerine karar alabilme, kendinden örgütlü, özsaygılı, özgüvenli ve sadece kendi kendilerini onaylama eğilimindedirler. Daha fazla enerji ve canlılık, daha düşük stres ve daha yüksek refahları vardır ve ilgi çekicidirler. Değerlerinin ve duygularının farkındadırlar, övgü ve eleştirilere kayıtsız kalırlar. Başarılı yönetim örnekleri bu kişilik özelliklerinde daha fazla görülür (Kayalar, 2016: 311). Otonom kişilik özelliğine sahip olan çalışanların

bireysel ve bağımsız yapılan işlere daha yatkın olduğu belirtilmektedir (Serinkan ve Barutçu, 2006: 321; Otacıoğlu, 2008: 37).

Kabakçı'ya (2001: 281) göre sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerine sahip bireylerin ihtiyaç duydukları özellikleri kesin çizgilerle birbirinden ayırmak oldukça zordur. Çünkü sosyotropik kişilik özelliklerinin oluşmasında otonom kişilik özelliklerine ihtiyaç vardır. Başka bir ifadeyle sosyotropi, otonomi tarafından etkilenmekte olup, sosyotropik ihtiyaçların giderilmesinde otonomi ihtiyaçları bir araç görevini üstlenmektedir. Örneğin; kişisel başarı ihtiyacı, otonom kişilik özelliğini temsil etmekte, ancak bireyin kişisel başarı elde edememesi durumunda diğerleri tarafından sevilip kabul görmeyeceği düşüncesi ise sosyotropik kişilik özelliğini temsil etmektedir. Dolayısıyla başkaları tarafından kabul görmenin yolu kişisel başarıya ulaşmaktan geçmektedir.

1.5. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile ilgili özel ve kamu sektörlerini kapsayan birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak bu araştırmaların sınırlı bir kısmı yönetim ve organizasyon alanını kapsamaktadır. Bu kapsamda literatür incelendiğinde, sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin; motivasyon (Öktem vd., 2013), kariyer ve kariyer planları (Solmaz vd., 2012; Serinkan ve Barutçu, 2006), girişimcilik eğilimi (Özdemir, 2015), denetim odağı (Özdemir, 2016), örgütsel özdeşleşme (Aşık, 2017), psikolojik sözleşme (Dikmetaş Yardan ve Dikmetaş, 2013), duygusal zeka ve psikolojik dayanıklılık (Büyükbayram vd., 2016), tükenmişlik (Malak ve Üstün, 2011), iletişim becerisi (Tokmak vd., 2013), empati ve mutluluk düzeyi (Tosyalı, 2010), yaşam olayları ve depresyon (Kabakçı, 2001; Otacıoğlu, 2008), stres (Balık, 2017) gibi değişkenlerle ilişki ve etkilerin ele alındığı görülmüştür.

Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmaların çoğunda örneklemin üniversite öğrencileri arasından seçildiği görülmektedir. Solmaz ve arkadaşları (2012) turizm bölümünde okuyan öğrencilerin sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin turizm alanında kariyer yapma isteği ve tercihi ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda sosyotropik kişilik özelliğinin

boyutlarının turizm alanında kariyer yapma isteği üzerinde etkisi bulunmazken, otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma boyutunun turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkisi olduğu görölmüştür. Öğrencilerin sosyotropik-otonom kişilik özelliklerine yönelik bir başka çalışma ise Özdemir (2015) tarafından yapılmıştır. Öğrencilerin sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada otonom kişilik özelliği ve alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı ilişkiler bulunurken, sosyotropik kişilik özelliği ile girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Büyükbayram ve arkadaşları (2016) hemşire adayları üzerinde sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak hemşire adaylarında otonomi kişilik özelliği ile bağımsızlık ve esneklik gibi duygusal zeka becerileri geliştikçe psikolojik dayanıklılıklarının arttığı tespit edilmiştir. Tokmak ve arkadaşları (2013) turizm öğrencileri üzerinde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin iletişim becerisine olan etkisini incelemeye konu etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutlarından olan ayrılık kaygısı ile başkalarını memnun etme kaygısı ve otonomi kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının iletişim becerilerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle sosyotropik öğrencilerde ayrılık kaygısı ve başkalarını memnun etme kaygısının artması, iletişim kurma ihtiyacını dolayısıyla da iletişim becerisini artırmaktadır. Benzer şekilde otonomi kişilik özelliği yüksek olan öğrencilerde kişisel başarı elde etme özelliği iletişim becerisini arttırmaktadır. Kadınların daha çok sosyotropik kişilik özellikleri gösterirken erkeklerin ise daha otonom kişilik özellikleri gösterdikleri araştırmadan elde edilen başka bir sonuçtur. Özdemir (2016) üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal denetim odağı ile olan ilişkisini araştırma kapsamına almıştır. Elde edilen sonuçlara göre otonom kişilik özelliğinin içsel denetim odağı üzerinde etkili olduğu, sosyotropik kişilik özelliğinin ise dışsal denetim odağı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı, içsel denetim odağı üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutları olan onaylanmama kaygısı ile ayrılık kaygısı, dışsal denetim odağı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Üniversite öğrencilerinde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin araştırıldığı bir başka çalışma ise Kabakçı'ya (2001) aittir. Kabakçı (2001) sosyotropik-

otonom kişilik özelliklerinin yaşam olayları ve depresyon belirtileri ile olan ilişkisini incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, otonomi ile depresif belirti düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken, orta ve yüksek düzeyde depresyon belirtileri gösteren öğrenciler, depresyon belirtisi göstermeyenlere oranla son altı ay içinde daha yüksek düzeyde strese neden olan sosyotropik olaylar yaşamışlardır. Sosyotropik ya da otonom kişilik özelliklerini ayırt etmeksizin bu özellikleri taşıyan bütün öğrencilerin stres derecesi yüksek sosyotropik yaşam olaylarından etkilenebilecekleri belirtilmiştir. Balık (2017) üniversite öğrencileri üzerinde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları sosyotropik kişilik özellikleri ile depresyon, anksiyete ve paranoid düşünce gibi ruhsal belirtiler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç literatürde yer alan yaygın sonuçlarla da benzerlik göstermektedir. Zira sosyotropik-otonom literatürü, olumsuz yaşam olaylarıyla karşılaşan bireylerden sosyotropik kişilik özelliklerine sahip olanların depresyon faktörlerinin ve eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Nietzel ve Harris, 1990; Beck, 2002).

Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin örgütsel davranış alanındaki konularla ilişkilendirildiği çalışmalar yönetim alanında az olmakla birlikte ilerleme göstermektedir. Örgütsel davranış alanında sıklıkla çalışılan konulardan biri olan psikolojik sözleşme ve sosyotropik-otonom kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma da bunlardan biridir. Dikmetaş Yardan ve Dikmetaş (2013) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, çalışanların sosyotropik ve otonom kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanların aylık gelirine göre sosyotropik kişilik özellikleri boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum gelir düzeyi artan hastane çalışanlarının başkaları tarafından sayılma ve önemsenme gibi duygularını arttırdığı yönünde ifade edilmiştir. Benzer şekilde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerini yönetim alanına taşıyarak, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini otel çalışanları üzerinde araştıran Aşık (2017) otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, otel çalışanlarının kişisel başarı gösterme özelliği arttıkça, çalıştıkları kurumları ile daha fazla özdeşleşerek yüksek bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Ancak sosyotropik kişilik

özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve çok zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışanların sosyotropik kişilik özelliği arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuç yorumlama açısından oldukça şaşırtıcıdır, çünkü sosyotropik bireyler sosyal aidiyeti ve başkalarına bağımlılığı oldukça yüksek bireylerdir. Nitekim sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan ayrılık kaygısı, örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkilemektedir. Bu durum işletmeden atılma ya da ayrılma olasılığının çalışanların özdeşleşme düzeyini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Öktem ve arkadaşları (2013) çalışanların kişilik özelliklerinin motivasyonları üzerinde etkili olduğu varsayımından yola çıkarak, konaklama işletmelerinde çalışanların sosyotropik-otonom kişilik özelliklerini belirleyerek, motivasyonla ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma ekseninde elde edilen bulgular; otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının hem içsel motivasyonu (işyerinde bağımsız davranabilme, yaratıcılığını ortaya çıkarması) hem de dışsal motivasyonu, sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısının ise dışsal motivasyonu (arkadaşlık, dostluk, yardımseverlik) doğrudan ve pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Malak ve Üstün (2011) hemşirelerin sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuç; hemşirelerin hem sosyotropik kişilik hem de otonom kişilik puanının artması, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmeye yol açtığını göstermektedir. Tosyalı (2010) evli bireylerde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile empati ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin sosyotropik kişilik özellikleri ile yaşamlarından memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle evli bireylerin ilişkileri bozulmadığı sürece yaşamından memnun olma durumu, sosyotropik kişilik özellikleri tarafından etkilenmektedir. Evli bireylerin empati düzeyleri ile otonomi puan ortalamaları arasında ise negatif yönde ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür.

İKİNCİ BÖLÜM

POLİTİK DAVRANIŞ

Politik bir arena olarak tanımlanan örgütlerde karşılaşılan politik davranışlar, örgütler ve yönetim açısından nasıl değerlendirilmelidir? Politik davranışların örgütlere ne gibi sonuçları olmaktadır? Politik davranışların çalışanlar, yöneticiler ve örgütler açısından nasıl ele alınması gerektiği ikinci bölümün temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle ikinci bölümde öncelikle güç, politika ve politik davranış kavramları açıklanarak, politik davranışların boyutları ele alınmaktadır. Daha sonra ise politik davranışlara neden olan faktörler ile politik davranışların sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak politik davranış alanında yapılmış çalışmalar ele alınmaktadır.

2.1. Güç ve Politika Kavramları

Başkalarını etkileme ve yönlendirme, politik davranışların temelinde olması sebebiyle güç kavramı ile yakından ilgilidir. Bu nedenle politik davranışlar açıklanmadan önce güç ve politika kavramlarının açıklığa kavuşturulması politik davranışların anlaşılmasında önem arz etmektedir. Örgütlerde güç ve politika konuları klasik örgüt teorisi savunucuları olan Weber ve Michels döneminde dikkatle incelenmiş; ancak örgütlerde güç ve politikanın ve bunlarla birlikte oluşan politik davranışların canlılık kazanması ve yöneticiler için merak uyandırması 1960'lı yıllar itibariyle başlamıştır (Farrell ve Petersen, 1982: 403). Her dönemde etkili olan ve önemi yıllar geçtikçe yöneticiler ve çalışanlar tarafından daha dikkate alınan güç kavramı, bireyin başkalarını kendi istek, hedef ve çıkarları doğrultusunda harekete geçirmesini, yönlendirmesini ifade etmektedir. Güç ancak başkaları ve başkalarıyla kurulan ilişkilerin varlığı ile meşruiyet kazanmaktadır. Bu yüzden güç, gruplar ve örgütler gibi sosyal sistemlerin varlığı ile ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2015: 647; Can vd., 2006: 267; Northcraft ve Neale, 1990: 324). Başka bir tanıma göre güç; davranışları etkileme, olayların gidişatını değiştirme, direncin üstesinden gelme ve insanları başka türlü yapmayacakları şeyleri yapmaya ikna etme potansiyeli olarak tanımlanabilir (Wood vd.,2004: 473). Her bireyin sahip olduğu bir gücü olmakla birlikte bireylerin kişilik özellikleri, kapasite ve potansiyellerine göre bu gücü kullanım oranları değişiklik göstermektedir. Gücün en önemli özelliği ise bağımlılığın bir fonksiyonu olmasından ileri gelmektedir. B'nin A'ya olan bağımlılığı artıkça, ilişkilerde ve çalışma ortamında

A'nın daha fazla gücü olduğu ve A'nın B'nin istekleri üzerinde kontrolü bulunduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 420).

Gücün kaynak bağımlılığı sonucunda ortaya çıkacağını ifade eden sosyal mübadele kuramı; sosyal davranışın maddi ve maddi olmayan malların değiş tokuşuyla olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu kurama göre toplumsal yaşam içerisinde bireyler diğer bireylere verdiği maddi ve maddi olmayan malları onlardan geri almayı beklemektedir. Bu değiş tokuş sürecinde çok fazla mal alan taraf bunların geri ödenmesinde kendini baskı altında hissetmekte ve sosyal değişim yönünde bir davranış sergilemektedir. Baskı ve etki süreci ise değiş tokuş sistemini dengede tutmaktadır (Homans, 1958). Sosyal mübadele kuramına göre güç, kaynak bağımlılığı sonucunda oluşmaktadır. Kaynak bağımlılığı ise bir bireyin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak kaynakların başka bir bireyin sahipliğinde olması ve ancak bu birey tarafından istek ve ihtiyaçları giderecek kaynakların karşılanacağını ifade etmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre güç; kaynağa ihtiyaç duyan ve arzulayan bireylerin kişisel düşüncelerinde ve eylemlerinde değişiklik yapması karşılığında kaynaklara ulaşacağını bilmesiyle oluşmaktadır. Ayrıca güç, etkileme ve kontrol olmak üzere iki tür değişimi de beraberinde getirmektedir. Güç bir başkasının düşüncelerini etkilemeyi ve bireyin davranışlarını kontrol altına almayı ifade ettiğinden kaynak bağımlılığı sürecinde kaynakları (terfi, ücret vb.) elinde bulunduranlar kaynağa ihtiyacı olanları istedikleri yönde etkileyebilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990: 325).

Güç kavramına bakış açısı ve verilen önem, dahası nasıl kullanılması gerektiği toplumlar ve kültürler açısından da farklılık göstermektedir. Toplulukçu kültürlerde bireysel güç kullanımına bakış açısı olumsuz olarak algılanırken, daha bireysel yaşayan toplumlarda gücün kullanımına bakış açısı bu denli olumsuz olmamaktadır. Çünkü toplulukçu kültürlerde gücün bir kişiye yarar sağlamasından ziyade daha fazla insana fayda sağlaması beklenmektedir (Can vd., 2006: 268). Ayrıca gücün kullanılıp kullanılmaması, kullanılacaksa hangi oranda kullanılması gerektiği hem günlük yaşamın hem de çalışma yaşamının tartışmalı konularından biridir. Bu kapsamda ifade edilen “güç yozlaştırır ve mutlak güç kesinlikle yozlaştırır” ifadesi de gücün tartışmalı söylemlerinden biridir. “Güce sahip olmak iyi midir kötü müdür?” tartışmaları sürüp giderken, “güç yozlaştırır ve mutlak güç kesinlikle yozlaştırır” sözüne karşın güç her

zaman kötü bir şey değildir. Yüksek dozda alınan ilaçlar ölümlere, hızlı ve yanlış kullanılan araçlar trafik kazalarına sebebiyet verebilmesine karşın, bütün bu tehlikelere rağmen ilaçlar ve arabalar kullanılmaya devam edilmektedir. Aynı şey güç içinde geçerlidir. Sahip olunan güç kaynağı eğitim ve bilgi ile harmanlandığında örgütlerde verimli bir şekilde kullanılabilir. Gücün yozlaştırıcı olup olmadığı ise kişinin gücü nasıl algıladığına ve nasıl kullanıp harekete geçirdiğine göre değişiklik göstermektedir (Pfeffer, 1992: 35). Çok fazla düzeyde güce sahip olmak gücün kötüye kullanılabilmesi gibi olumsuzlukları beraberinde getirmekle birlikte, örgütlerde olması gereken durum gücün kullanılmaması değil, güç ve performans arasındaki ilişkinin gerçekçi temellere dayandırılmasıdır (Can vd., 2006: 268).

Gücün dengeli bir şekilde kullanılmaması durumu, gücün kötü yönde kullanılmasını ve yozlaştırıcı etkisini ortaya çıkararak “hubris sendromu” olarak ifade edilen güç zehirlenmesine sebebiyet verebilmektedir (Russel, 2011). Bir kişinin veya örgütün sahip olduğu güç miktarındaki artış o gücün etik olmayan amaçlar için de kullanımını beraberinde getirmektedir. Özellikle yönetim kademelerinde bulunan liderlerin iyi işler başardıktan sonra gücü dengeli bir şekilde kullanamaması, yöneticilerin sahip oldukları güç denetlenmediğinde, etik iş iklimi ile ilgili politikalar belirlenmediğinde, yöneticiler gücün baş döndürücü etkisi altında kalarak sapkın, yıkıcı ve anormal davranışlar sergileme eğilimi içine girebilmektedirler. “Hubris Sendromu” insanlar üzerinde güç sahibi olma ve olayların yönetiminde yer alma güdüsü ile özdeşleşen politik kişilik özellikleriyle yakın ilişkisi olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Owen, 2008: 428; Koçel, 2015: 699).

Güç kavramından sonra politik davranışlar ile yakın ilişki içerisinde olan bir diğer kavram politikadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde politika kavramı üç farklı şekilde tanımlanmaktadır. Birincisi; “siyaset alanında devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü”, ikincisi; “davranış biçimi, düşünce yapısı” ve üçüncüsü; “bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyuşmazlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Günlük hayatta politika kavramından söz edildiğinde çoğunlukla siyasetçilerin siyaset alanında davranışlarına yön veren esaslar bütünü akla gelmektedir. Ancak bu çalışmada

politika kavramı TDK'nın üçüncü anlamı itibariyle ele alınmakta ve örgütlerde hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileyerek ve onların duygularını okşayarak politik davranışları sergilemenin kazanımlarından hızlı bir şekilde yüksek derecede istifade etmeyi içeren bir anlama atıfta bulunmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda politika en genel anlamıyla toplumda yaşayan insanlar arasında bir çatışma, kavga ve mücadeledir. İnsanlar kişilikleri ve doğası gereği sosyal ve ekonomik durumları bakımından farklı fikir ve çıkarlara sahiptirler. İnsanlar arasındaki düşünce ve çıkar farklılıklarından oluşan çatışma politikanın temelini oluşturmaktadır. Politikanın altında yatan çatışmanın asıl hedefi ise değerlerin paylaşılması ve gücün (iktidarın) ele geçirilmesidir. Gücün ele geçirilmesi ve onun sağladığı yararların (nimetlerin) paylaşılması ihtiyacı politikayı oluşturmaktadır (Kapani, 2012: 17). Başka bir tanıma göre politika; hedeflere ulaşmak için etkileme taktikleri, otorite ve güç kullanma sanatı olarak tanımlanabilir. Ulaşılmak istenen bu hedefler ise bireysel, grup ve örgüt temelli olabilir (Wood vd.,2004: 473). Bu kapsamda örgüt çalışanları sahip oldukları gücü eyleme dönüştürdüğü zaman politik bireyler olarak tanımlanmaktadır (Khare, 2015: 16309). Politika tanımlarının ortak noktaları ise şu şekildedir (Can vd., 2006: 283):

- Sosyal etki elde etme araçlarıdır
- Kişisel çıkarlar için kullanılırlar
- Çıkarları çatışan en az iki taraf vardır
- Örgüt içinde biçimsel olarak tanınmamışlardır.

Çalışanların örgüt içerisinde güç kazanmaya çalışmaları ve bu gücü çıkarları doğrultusunda kullanmaları örgüt içi politikayı oluşturmaktadır (İslamoğlu ve Börü, 2007: 136). Madison ve arkadaşlarına (1980: 94) göre yöneticilerin yüksek düzeyde algıladıkları ya da elde ettikleri güç, başarılı örgütsel politika uygulamalarını beraberinde getirmekte, bu durum ise politik davranışların sergilenmesine ortam hazırlamakta ve fırsat sunmaktadır.

Kişilik özellikleri ile güç taktiklerinin, politika ile politik yeteneklerin kullanılması arasında sıkı bir bağ vardır. Örgütlerde ve çalışma yaşamında hangi güç taktiklerinin ve politik davranışların kullanılacağı katılımcıların kişilik özelliklerine bağlıdır. Kişi düşünceli, içsel motivasyona sahip, duyarlı ve onurlu ise ayrıca daha fazla

kontrol sağlamak istiyorsa bu kişi üzerinde yumuşak g¼c taktiklerinin kullanılması daha etkili olabilmektedir. Bunun aksine kişi eylem odaklı, dışsal motivasyona sahip ve başkaları ile iyi geçinmek istemekteyse bir nevi sosyotropik kişilik ¼zelliklerine sahip ise bu kişiler üzerinde ise sert g¼c taktiklerinin uygulanması daha etkilidir (Robbins ve Judge, 2013: 426-427).

2.2. Politik Davranış Kavramı

G¼c ve politika kavramlarına getirilen açıklamalardan sonra bu kavramlarla yakın bağlantı içinde olan politik davranış alan yazını incelenmiştir. Bu kapsamda g¼n¼m¼zde ¼rg¼tsel g¼c ve politikanın işyerindeki g¼ndelik hayatın temel noktasını oluşturduğu ve bu alanda yapılan çalışmaların giderek artış g¼sterdięi g¼r¼lm¼řt¼r (Gandz ve Murray, 1980; Cobb, 1986; Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris ve Judge, 1991; Randall vd., 1999; Khare, 2015; Sun ve Chen, 2107). Birçok araştırmacı geçmişten g¼n¼m¼ze ¼rg¼tleri politik arenalar olarak tanımlamış ve politik arenaya uygun kavramsal bir ereve oluşturmuştur (Mayes ve Allen, 1977; Mintzberg, 1985). Bireyin politik davranışlarda bulunabilmesi için ¼ncelikle zihin ve d¼ř¼nce yapısında çalıştığı ¼rg¼tte politik bir ortam olduğuna dair bir algının oluşması gerekmektedir. Eğer birey ¼rg¼tte y¼ksek d¼zeyde politik bir iklim algılsa ve politika uygulamalarına y¼nelik bir d¼ř¼nce yapısına sahipse politik davranışlar sergilemekten çekinmemektedir (Mohan Bursalı ve Bağcı, 2011: 24; Witt vd., 2002: 913).

Politik davranış, ¼rg¼tte çalışan bireyin rol¼n¼n bir parçası olmadığı halde ¼rg¼t içindeki avantaj ve dezavantajların dağılımını etkilemeye y¼nelik olarak g¼stermiř olduğu çaba ve girişim olarak tanımlanmaktadır (Farrell ve Petersen, 1982: 405). Mintzberg (1985) ise politik davranışı; genellikle ayrıştırıcı ve yıkıcı etkileri olan bir davranış olarak tanımlamakta ve her şeyden ¼nce resmi bir otorite tarafından onaylanmamış ve kabul edilmemiş birey ya da grup davranışı olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanıma g¼re ise politik davranış; stratejik olarak hedefe y¼nelik, rasyonel ve bilinçli bir şekilde bireysel çıkarlara odaklanmayı amaçlayan ya da bireysel çıkarları pahasına başkalarının çıkarlarını destekleyen bireyin diğerlerini etkileme davranışı olarak tanımlanmaktadır (Valle ve Perrewé, 2000: 361). Politik davranış g¼c kaynaklarının kullanımını gerektirmektedir. Bir ¼rg¼t içerisinde çalışanların sahip oldukları g¼c kaynaklarını kullanmaları ¼rg¼t içi politikaya dahil olduklarını ve politik

yetenekleri doğrultusunda politik eylemleri sergileyebildiklerini göstermektedir. Örgütlerde; karar vericilerden bilginin saklanması, söylenti ve dedikodu yaymak, fısıltı gazetesi, koalisyon kurma, gizli bilgilerin medyaya sızdırılması, belirli bir gruba yönelik lobi faaliyetleri ve örgüt içinde karşılıklı çıkar sağlamak niyetiyle diğer çalışanlarla çıkar değiş tokuşu mücadelesi içerisinde olmak politik davranışlar kapsamına girmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 430-431).

Ferris ve arkadaşları (2007: 291-292) politik davranışların sergilenmesinde politik becerinin önemini vurgulamaktadırlar. Bu bilim adamları politik davranışı kişisel niteliklerle ilişkilendirerek, işyerinde diğer çalışanları etkili bir şekilde anlayarak, kişisel veya örgütsel amaçlara ulaşma yolunda elde edilen bu bilgileri başkalarını etkilemek için kullanma yeteneği olarak tanımlamaktadırlar. Politik yetenek ve beceriye sahip olan bireyler, sosyal zekaları ile davranışlarını değişen durum ve taleplere göre ayarlama kapasitesine sahiptirler. Davranışlarını değişen taleplere göre ayarlarken, yine sosyal zekaları sayesinde diğerlerini samimi ve güven veren bir şekilde etkileyerek kontrol altına alırlar. Sonuç olarak politik beceri; sosyal zeka, kişiler arası etki, ilişki kurma ağı ve samimi görünme gibi kişisel niteliklerle, politik davranışların sergilenmesinde etkili rol oynamaktadır. Khare'ye (2015: 16309) göre politik yeteneklere sahip olmak gücün etkin kullanımını beraberinde getirmekle birlikte, başkalarını etkileyerek bireysel amaçlara kolaylıkla ulaşmayı da sağlamaktadır. Cobb (1986: 487) ise politik yeteneği bireyin örgütte mevcut olan kıt kaynakları kullanabilme potansiyeli olarak ele almakta ve politik davranışların oluşmasında etkili bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Politik davranış, örgüt içindeki birey ve grupları karşı karşıya getirerek iş ortamında çatışma ve uyumsuzluk yaratan ve çalışanları örgüt hedeflerinden uzaklaştırması sebebiyle de örgüt tarafından onaylanmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Ferris vd., 1996: 234). Ancak örgüt kaynaklarının kıt ve sınırlı olması, örgütlerde alınan kararların genellikle belirsizlik atmosferinde alınması, meydana gelen olayların çoğunlukla yoruma açık olması gibi durumlardan dolayı, örgüt çalışanları amaç ve çıkarlarını destekleyecek kararları etkilemek adına her türlü politik aracı kullanmaktan geri kalmamaktadırlar (Robbins ve Judge, 2013: 433). Ayrıca politik davranışlar içerisine girmek istemeyen, uzak kalmayı tercih eden yönetici ve çalışanlar, bu konuda istekli olan örgüt çalışanları ile karşı karşıya geldiklerinde politik

davranışlara bizzat başvurmamış olsalar dahi örgütsel politikanın içerisinde yer almaktadırlar. Politika dışında kalan çalışanlar genellikle diğerlerine göre daha düşük düzeyde görevlendirildiğinden, durumun farkına varan çalışanlar örgüt kaynaklarından daha fazla yararlanabilmek, örgüt içindeki çatışmaları kendi lehlerine çözebilmek için politik davranış sergileyerek örgüt içerisindeki güçlerini arttırmaya çalışmaktadırlar (Can vd., 2006: 284).

2.3. Politik Davranış Boyutları

Politik davranışlar çoğunlukla karşıdakini etkileme ve olumlu izlenim yaratma davranışlarından oluştuğundan çeşitli etkileme ve izlenim yaratma taktiklerine yönelik tipolojiler geliştirilmiştir. Bu etkileme taktiklerine yönelik tipolojilerden biri Kipnis, Schmidt ve Wilkinson (1980) tarafından ortaya konmuştur. Bu etkileme strateji ve taktikleri; atılganlık, akla uygun hareket etmek, göze girmeye çalışmak/yağcılık yapmak, karşılıklı olarak çıkar alışverişine girmek, üste şikayet etmek, koalisyon kurmak, yaptırımlar ve engelleme boyutlarından oluşmaktadır (Kipnis vd., 1980: 447). Farrell ve Petersen (1982:405-407) de benzer şekilde örgütlerdeki politik aktiviteleri sınıflandırarak incelemenin daha faydalı bir çerçeve sunacağı gerekçesiyle politik davranışları üç boyut altında ele almıştır. Literatürde çok yaygın bir şekilde kullanılan bu boyutlar sırasıyla; iç-dış boyut, yatay-dikey boyut ve meşru ve meşru olmayan boyut şeklindedir. Bu boyutlar örgüt üyelerine örgüt içinde kaynakların dağılımını etkilemede taktiksel seçenekleri sunmaktadır.

2.3.1. İç-Dış Boyut

İç-dış boyut politik davranışların sergilenmesinde kaynakların örgüt içinden ve dışından temin edilmesine odaklanmaktadır. Politik davranışın iç boyutu örgüt üyelerinin politik aktivitelerde bulunurken örgüt içinde halihazırda bulunan kaynakları kullanmasını ifade etmektedir. Başkalarına iyilik yaparak karşılığını beklediğini hissettirmek, örgütte diğer çalışanlarla işbirliği kurmak, misilleme yapmak, engel-zorluk çıkarmak, protesto eylemlerinde bulunmak içsel boyut altında incelenen politik davranışlardır. Bilgiyi ifşa etmek, dava açmak, bilgileri medyaya sızdırmak, örgüt dışındaki kişilerle ittifaklar kurmak gibi politik davranışlar, örgüt üyelerinin örgütün sınırları dışında kalan kaynakların kullanılması sebebiyle dış boyut altında

toplanmaktadır. Bu durumda dış boyut çalışanların politik davranışlarda bulunurken örgüt dışındaki kaynakları temin etmesini ifade etmektedir.

2.3.2. Yatay-Dikey Boyut

Hiyerarşinin örgütlerin en temel özelliği olması sebebiyle etkileme sürecine yatay ve dikey düzeyde çalışanların dahil edilmesi politik aktivitelerin gerçekleştirilmesinde sıklıkla başvurulan bir yoldur. Politik davranışın yatay-dikey boyutu, etkileme taktikleri kullanılırken üst ile ast ya da aynı pozisyonda çalışan eşitlerin sürece dahil edilmesini ifade etmektedir. Üst yöneticilere şikayet etmek, emir komuta zincirini pas geçmek, yağcılık yaparak yöneticilerin gözüne girmeye çalışmak sıklıkla tercih edilen dikey boyut davranışlarıdır. Aynı pozisyonda çalışanlara iyilik yaparak karşılığını beklediğini hissettirmek, yardım teklifinde bulunmak, koalisyon oluşturmak, çalışanlarla örgüt dışında informel ilişkiler geliştirmek yatay boyut altında incelenen politik davranışlardır.

2.3.3. Meşru ve Meşru Olmayan Boyut

Her ne kadar politik davranışlar örgütler tarafından resmi olarak kabul edilmese de bir oyun arenası olarak görülen örgütlerde oyunun kurallarının gereği olarak politik davranışlar sergilenmektedir. Örgütler tarafından politik davranışların bir kısmı normal kabul edilirken bir kısmı ise ölçüsüz olması sebebiyle meşru olarak kabul edilmemektedir. Meşru olmamasına rağmen örgütsel politika gereği politik davranışlar çalışanlar tarafından benimsenirken, örgüt tarafından tehlikeli ve tehdit edici olarak kabul edilmektedir. İyilik yaparak karşılığını beklediğini hissettirmek, örgüt içinde koalisyonlar kurmak, yöneticilerle güçlü ilişkiler kurmak meşru kabul edilirken, bilgileri örgüt dışına sızdırmak, ayaklanma ve isyan çıkarmak, gözdağı vererek tehditlerde bulunmak, örgüt faaliyetlerini sabote etmek meşru olarak kabul edilmemektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların meşru politik davranışlarda bulunması beklenirken, örgüte yabancılaşmış ve işini kaybetme korkusu olmayan çalışanların meşru olmayan davranışları sergilemesi beklenmektedir. İş piyasalarının açık olması, bireylerin hiç kimsede bulunmayan bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması, iş piyasalarında üne sahip olması ve örgüt dışında önemli sosyal bağlantıları olması gibi bireyin iş alternatifleri arttıkça meşru olmayan politik davranışları sergileme

eğilimi de artmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 434). Politik davranışı oluşturan iç-dış, yatay-dikey, meşru ve meşru olmayan boyutlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Politik Davranışın Boyutları (Farrell ve Petersen, 1982: 407)

Meşru Boyut			Meşru Olmayan Boyut		
	Dikey Boyut	Yatay Boyut		Dikey Boyut	Yatay Boyut
İç Boyut	Doğrudan üst yöneticiye şikayette bulunmak Emir komuta zincirini çiğnemek İtiraz girişimlerinde bulunmak	Koalisyon kurmak İyilik yaparak karşılığını beklediğini hissettirmek Misilleme yapmak	İç Boyut	Sabote etmek Protesto etmek İsyan çıkarmak Ayaklanma çıkarmak	Tehditlerde bulunmak
Dış Boyut	Dava açmak	Başka örgütlerde meslektaşlarla ilişki kurmak Örgüt dışındaki kişilerle işbirliği yapmak	Dış Boyut	Bilgi ifşasında bulunmak	İşe gelmemek Örgüt kurallarını çiğnemek

Tablo 3’te görüldüğü gibi, bir çalışanın örgüt içerisinde doğrudan üst yöneticiye şikayette bulunması iç boyut ve dikey boyut kapsamında ele alınırken aynı zamanda meşru bir yol olarak da görülmektedir. Bir çalışanın bilgi ifşasında bulunması ise dış boyut olarak kabul edilmekte ayrıca meşru olmayan bir boyut olarak ele alınmaktadır.

2.4. Örgütsel İlişkilerde Politik Davranışların Ortaya Çıktığı Alanlar ve Faaliyetler

Politik bir arena olarak tanımlanan örgütlerde çalışan davranışlarının politika algısı yönünde özellikle farklılaştığı bazı alan ve faaliyetler mevcuttur. Bir örgütte aşağıda ifade edilen alan ve faaliyetlerde çalışanların politik davranışlarda bulunma eğilimi oldukça yüksektir (Murray ve Gandz, 1980: İslamoğlu ve Börü, 2007; Kanten, 2016).

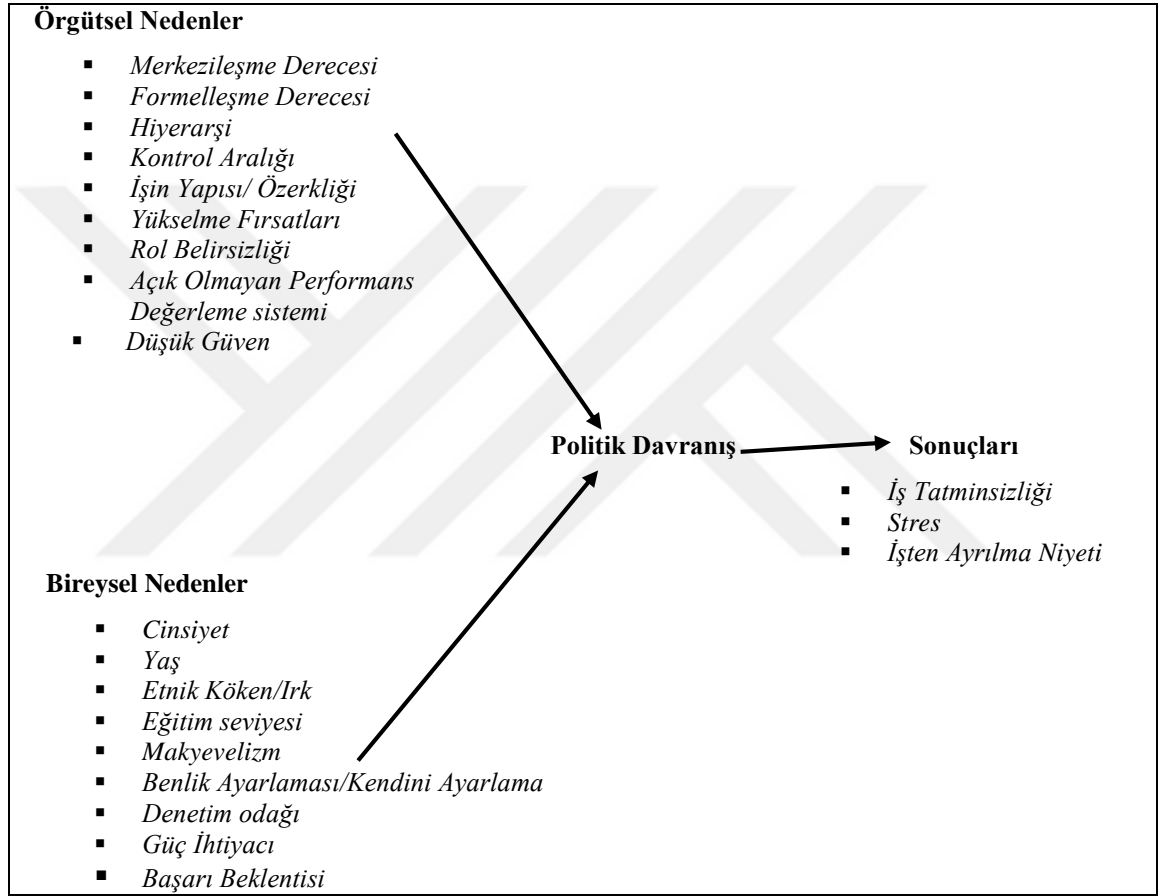
- **Terfi ve Kariyer Süreci:** Örgütlerde politik davranışların en fazla ortaya çıktığı faaliyetlerin başında terfi, yükselme ve kariyer faaliyetleri gelmektedir. Çalışanlar kariyer planlarını hayata geçirip, terfi alabilmek için diğer çalışanlar ile sürekli rekabet hali içerisinde. Dolayısıyla terfi pozisyonlarından birini elde edebilmek için bu kararı vermede yetkili olan kişileri etkilemek adına politik davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin maddi olanakların konuşulduğu dönemlerde müdürün odasına sık sık gidip görüşmek, üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak bu alanda çalışanların sıklıkla başvurdukları politik eylemlerdendir.
- **Örgüt İçerisinde İyi Görünmek/Hata Yapmaktan Kaçınmak:** Çalışanlar, kendilerini amaç ve hedeflerine ulaştıracak bireylere karşı iyi görünmek ve hata yapmaktan kaçınmak için politik davranışlar sergileyebilirler. Böyle durumlarda politik becerilere sahip olan çalışanlar, diğer çalışanlara oranla kendilerini olduklarından farklı göstererek olayları kendi lehlerine çevirerek bireysel çıkarlarına ulaşabilmektedirler. Örneğin; istediğini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek, kendini çok çalışıyor göstermek için masa başında sürekli meşgulmüş görüntüsü yaratmak, sahip olunan bilgi ve becerileri abartmak bu alanda sergilenebilecek bazı politik eylemlerdir.
- **Yüksek Risk Taşıyan Girişim Faaliyetleri:** Örgütlerde yüksek risk taşıyan faaliyetlerin çalışanlar açısından getirisi daha fazla olmaktadır. Bu sebeple örgüt çalışanları yüksek risk taşıyan faaliyetlerde daha fazla politik davranış sergilemektedir. Yüksek risk taşıyan faaliyet dönemlerinde çalışanların güçlü kişilerin yanında yer alması, çalışma arkadaşları ile koalisyon kurması, ortaya çıkan başarıların bir parçası olmaya çalışması gibi politik davranışlar ortaya çıkmaktadır.
- **Sınır Çatışması:** Örgütlerde farklı birim, departman ve gruplar arasında kaynak paylaşımına yönelik kararların belirlendiği konularda ortaya çıkacak çatışma ve uyuşmazlıklar politik davranışları beraberinde getirmektedir. Çalışanlar belirsizliğin hakim olduğu örgütsel çevrede, kendi çıkarlarının korunduğu kararların alınmasını isterler. Dolayısıyla yüksek düzeyde belirsizliğin hakim olduğu dönemlerde çalışanlar karar vericileri etkileme yönünde politik eylemlerde bulunurlar. Ayrıca örgüt içerisinde çalışanların rol ve

sorumluluğunun belirgin olmaması, kararların eksik ve yanlış bilgilerle alınması politik eylemler için zemin hazırlamaktadır. Çünkü rol ve hedef belirsizliği çalışanların birbirlerinin alanlarına müdahale etmelerine yol açmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar belirsizlik dönemlerinde kendi çıkarlarını koruyabilmek için politik davranışlarda bulunurlar. Örneğin belirsizliğin hakim olduğu bir dönemde yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen bu bilgiyi çalışma arkadaşları ile paylaşmamak.

- **Kıt Kaynak Rekabeti:** Örgütün sahip olduğu kaynaklar ne kadar kıt ve yetersiz olursa, çalışan davranışları da o kadar politik olabilmektedir. Örgütün sahip olduğu kıt kaynaklardan daha fazla pay alabilmek adına rekabet eden çalışanlar politik girişimlerde bulunabilmektedirler. Kaynakları dağıtan kişilere yakın olma, kaynakları en fazla kendisinin hak ettiğine dair bir izlenim yaratma bu alanda oluşabilecek politik eylemlerdendir. Ayrıca kıt kaynakların paylaştırıldığı dönemlerde bazı çalışanlardan hedef, istek, inanç ve düşüncelerinden vazgeçmesi istenmektedir. Bu alanlarda fedakarlık eden kişi olduğunu göstermek isteyen bireylerin politik eylemlerinde artış olduğu görülmektedir.
- **Güç Mücadelesi:** Bireyin başkalarını kendi istek, hedef ve çıkarları doğrultusunda harekete geçirmesini ifade eden güç ve güçlü olma isteği, çalışanları politik davranışlara yönlendirmektedir. Çünkü gücü elinde bulduran bireyler amaç ve hedeflerine ulaşmak konusunda daha üstündürler. Bu yüzden güç elde etmek isteyen her birey politik girişim ve etkinliklerde bulunabilmektedir.
- **Girişimden Sağlanan Kazanç:** Örgütün hayata geçirdiği bir takım girişimler, çalışanlara bir takım avantaj, fayda, kazanç ve kaynakları sağlayacağından bireyler özellikle bu etkinlikler içerisinde yer almak istemektedirler. Bu tür girişimler içerisinde yer alma isteği çalışanları politik davranışlar ile karşı karşıya getirmektedir. Örneğin yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız bir şekilde katılan bir birey, bu aktivitenin getireceği kazancı da hesaplayarak etkinliğe katılırsa, politik davranış sergilemiş olmaktadır.

2.5. Politik Davranışların Bireysel ve Örgütsel Öncülleri

Bütün örgütlerde aynı derecede politik davranışlar görülmemektedir. Politik davranışlar; bazı örgütlerde çıktıkları çok fazla etkilerken, bazı örgütlerde ise çok düşük düzeyde etki yaratmaktadır. Bu farklılık ise örgüt yapısından ve örgütte çalışanların sahip oldukları bir takım özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda politik davranışın nedenleri ve sonuçları Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Politik Davranışların Nedenleri ve Sonuçları (Valle, 1995: 9)

Şekil 1’de yer alan modele göre politik davranışlar örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenmekte ve birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Hangi bireysel farklılıklar politika algısını ve politik davranışları etkilemektedir? sorusunun cevabı değerlendirildiğinde, politik davranışların bireysel nedenlerini cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler ve kontrol odağı, güç ihtiyacı gibi bazı kişilik özelliklerinin oluşturduğu görülmektedir (Ferris vd., 1996; Ferris ve Kacmar, 1992: 96). İçsel kontrol düzeyi, başarı beklentisi ve güç ihtiyacı yüksek olan kişilik özelliklerine sahip bireylerin

politik davranış gösterme eğilimi yüksektir. İçsel kontrol düzeyi yüksek olan çalışanlar, sosyal davranışlara duyarlılık göstermekte ve yüksek düzeyde sosyal uyum davranışı sergileyerek düşük içsel kontrole sahip olan çalışanlara göre politik eylemleri daha fazla tercih etmektedirler. Ayrıca manipülatif ve güç odaklı kişiler olarak tanımlanan makyavelist bireyler de kişisel çıkarlarını ön planda tuttuklarından politik eylemler sergilemekten çekinmeyeceklerdir (Robbins ve Judge, 2013: 434; Khare, 2015: 16309).

Politik davranışların örgütten kaynaklanan nedenlerine baktığımızda örgütteki merkezileşme derecesi, formelleşme derecesi, hiyerarşi ve kontrol aralığı temel belirleyicilerdir. Merkezileşmenin olduğu örgütlerde güç ve kontrol örgütün en üst kademesinde toplanmakta, bu durum alt kademe de bulunan çalışanlara daha az güç ve kontrol olanağı tanımaktadır. Bu nedenle merkezileşme derecesinin yüksek olduğu örgütlerde politika uygulamalarının oluşma potansiyeli daha yüksektir. Formelleşme derecesi ise, örgütlerde yazılı kural ve prosedürlere uygunluk derecesi olarak tanımlanır. Politika eğilimi belirsizliğin hakim olduğu iş çevrelerinde daha fazla olmakta, formelleşme derecesi zayıf olan örgütlerde politik davranışlar daha sık görülmektedir. Ayrıca örgütsel politika ile hiyerarşi arasında bir ilişki bulunmakta, politik davranışların örgütün üst kademelerinde sergilenme eğilimi daha fazla olmaktadır. Bir üstün denetleyeceği ast sayısı kontrol aralığı olarak ifade edilir ve üst ne kadar çok sayıda astı denetlerse kontrol aralığı o denli genişler ve belirsizlikler oluşur. Bu durum politik davranışların sergilenmesine uygun ortamın oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Ferris vd., 1996; Ferris ve Kacmar, 1992: 96).

İşin yapısından kaynaklanan politik davranış nedenlerine baktığımızda ilerleme fırsatı, terfi uygulamaları ve performans değerlendirme uygulamaları temel belirleyicilerdir. Politik davranışlar genellikle kıt kaynakların olduğu ortam ve koşullarda artış göstermektedir. Terfi ve yükselme olanakları da kıt kaynaklar olarak görülmekte ve çalışanlar bu kıt kaynaklardan daha fazla pay alabilmek adına politik eylemlerde bulunmaktadır. Bu yüzden yükselme ve terfi olanakları ne kadar sınırlı olursa, çalışanların politika algısı ve uygulamaları da o kadar yüksek olmaktadır (Ferris vd., 1996: 239).

Çalışanların görev tanımlarının tam olarak ortaya konmadığı durumlarda oluşan rol belirsizliği de politik davranışlara zemin hazırlamaktadır. Çünkü politik davranışlar

çalışanın resmi rolünü gerektirmemesine, iş tanımının bir parçası olmamasına rağmen ortaya çıkmaktadır. Böylesi bir durumda rol belirsizliği arttıkça çalışanların politik davranış gösterme eğilimi de o düzeyde artmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 434). Rol belirsizliği, düşük düzeyde güven, açık ve net olmayan performans değerlendirme sistemleri, yüksek hedef ve performans baskısı, kendi menfaat ve çıkarlarına odaklanmış üst düzey yöneticilerin olduğu örgütler, toplumlar ve kültürlerde politik davranışların alt zeminini oluşturmaktadır (Fandt ve Ferris, 1990). Örgütlerdeki belirsizlikler ve zayıflıkların artışı örgütsel politikayla yakın ilişki içerisinde. Örgütler belirtilen noktalarda belirsizliklere sahipse, çalışanlar tarafından politik davranışlar da o denli artış göstermektedir (Can vd., 2006: 284):

- **Kaynaklar:** Örgütün sahip olduğu kaynakların miktarının kısıtlı olması
- **Kararlar:** Çalışanların katılımıyla fikirlerinin alınmadığı, uzun vadeli belirsiz kararların varlığı
- **Amaçlar:** Amaçların belirsizliği ve karmaşık olması, amaçların uyumlaştırılmamış olması
- **Teknoloji ve dış çevre:** Örgütün sahip olduğu teknolojinin karmaşık ve dış çevrenin belirsiz olması
- **Değişim:** Dış çevre ve güçlerin etkisiyle ortaya çıkan ani değişimler

2.6. Politik Davranışların Sonuçları

Örgütsel politika algısı ve politik davranışlar çalışanların performans düzeyini etkileyerek örgütsel performansları üzerinde bir takım tahribatlara yol açabilmektedir. Örgütte çalışanların bir kısmı için avantaj ve olumlu çıktılar yaratan politik davranışlar, diğer çalışanlar için ise bir takım engel ve olumsuzluk yaratabilmektedir. İş ortamını politik olarak algılayan ancak örgütleri politik bir arena olarak görmek istemeyen ve durumu kabul etmeyen çalışanların verdiği potansiyel cevap işten uzaklaşma eğilimidir. Çalışanlar devamsızlık yaparak, işe geç gelip erken ayrılarak ve işten ayrılma niyetine girerek işten uzaklaşmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992: 97). Ayrıca politika algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanlarda iş endişesi ve iş stresinde artış, iş tatmininde ve iş performansında ise düşüşler meydana gelebilmektedir. Politik eylemler karşısında herhangi bir müdahalede bulunmayan örgütlerin adaletsiz olduğu da çalışanların algısında yer etmektedir (Ferris vd., 1996: 242; Vigoda, 2002: 585; Kiewitz vd., 2002).

Khalid ve Ishaq'ın (2015) yapmış oldukları araştırmanın sonucuna göre örgütsel politika algısı; işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilerken, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı negatif olarak etkilemektedir. Harris'in (2004) örgütsel politikanın çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini incelediği araştırma sonucu ise politikanın ve politik eylemlerin çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Facci (1996) bir hizmet işletmesinde politik davranış, küresel öz saygı ve kişilerarası güven değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda politik davranış ile kişilerarası güven arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütlerde politik davranışların artması, kişilerarası güveni azaltmaktadır. Madison ve arkadaşları (1980) tarafından örgütsel politikaya yönelik olarak yönetici algılarının araştırıldığı bir çalışmada, örgütsel aktörlere örgütsel politikayı tanımlayan özellikleri nasıl algıladıklarına dair bir takım sorular sorulmuştur. Bu araştırma sonucunda, yönetimin farklı kademelerinde çalışan yöneticilerin örgütsel politikaya yönelik algıları şu şekilde sıralanmıştır:

1. Örgütsel politika ve bu algıya yönelik sergilenen politik davranışlar sık sık yapılan bir faaliyettir,
2. Yöneticilerin %90'ı örgütsel politikanın orta ve üst yönetim kademelerinde oluştuğunu, %60'ı ise politik davranışların daha çok çalışanlardan oluşan pazarlama bölümleri gibi hiyerarşik olarak alt kademelerde daha yaygın olduğunu bildirmişlerdir,
3. Örgütte bütçe görüşmelerinin yapıldığı, yeniden yapılanma ve personel değişimlerinin olduğu özel durumlarda politik davranışlar daha yaygın kullanılmaktadır,
4. Örgütsel politika çalışanlar ve örgütler için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Buchanan (2008) İngiltere'de görev yapan 250 yöneticinin örgütsel politikaya ilişkin deneyimlerini ve algılarını inceleme kapsamına almıştır. Elde edilen bulgulara göre; yöneticilerin çoğu politik davranışları etik ve gerekli olarak görmekte, örgütsel etkinlik, örgütsel değişim, kaynak bulma ve örgütsel itibar gibi konularda yöneticilerin %80'inin eğitimi olmamasına rağmen politik taktiklere atıfta buldukları görülmektedir. Bu araştırmaya göre sık karşılaşılan politik taktikler arasında ağ oluşturma, girişimleri desteklemek için kilit oyuncular kullanma, güç brokerleri ile

arkadaşlık ilişkileri kurma, kendini övme, kuralları esnetme gibi davranışlar yer almaktadır. Nadir kullanılan politik taktikler arasında ise yanlış bilgilendirme, söylentiler yayma, şantaj için gizli dosyaların tutulması davranışları yer almaktadır.

Politik davranışlar üzerine kapsamlı bir şekilde yapılmış olan deneysel ve teorik araştırmaların çoğunda politik davranışa olumsuz bir güç olarak odaklanılmıştır. Elbanna (2018) ise politik davranışı pro-sosyal bir örgüt davranışı olarak ele almış ve politik davranışların yapıcı etkilerini araştırmıştır. Bu kapsamda Elbanna (2018) üst yönetim ekseninde yapıcı politik davranışların karar verme performansına ve doğru kararlar alabilme hızına ne ölçüde katkıda bulunduğunu incelemiştir. Elde edilen sonuçlar yapıcı politik davranışların hem karar verme başarısı hem de karar verebilme hızı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Politik davranışların olumlu etkileri üzerinde odaklanan bir başka çalışma ise Kimura ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada politik beceri ve davranışların satış performansı üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Ayrıca içsel motivasyon, politik becerilerin satış performansına olan etkisinde aracı bir değişken olarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular, hem politik beceri hem de içsel motivasyonun yüksek olduğu durumlarda çalışanların satış performansının çok daha yüksek olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla politik beceriler ile satış performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmakta, bu ilişkiye içsel motivasyon aracılık etmektedir. Politik davranış sergileme sürecine bizzat katılan çalışanlar için politik eylemler olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Bu konu üzerinde çalışan Hochwarter (2003) politik davranışları, politik faaliyetlere bizzat katılan çalışanlar tarafından ele almış ve politik davranışların politik faaliyetlere katılan çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçları incelemiştir. Araştırma sonucunda politik davranışlara katılım ile algılanan politikanın iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilediği bulgulanmıştır. Politik faaliyetlere katılanlar, çalışma ortamını yüksek düzeyde politik olarak algıladıkları zaman daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık bildirmişlerdir. Politik davranışlar alanında yapılan çalışmalar göstermiştir ki, bu tarz davranışların örgütlerde olumsuz çıktıları olabildiği gibi olumlu bir takım çıktıları da olabilmektedir.

2.7. Politik Davranış İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde politik davranışlar ile ilgili özel ve kamu sektörlerini kapsayan birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Politik davranışların: psikolojik sermaye (Oruç ve

Kutaniş, 2015), politik davranışların algılanma düzeyi (Demirel ve Seçkin 2009; Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005), etik iklim (Ekinci, 2017; Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2014), örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti (Kaya vd., 2016), X ve Y kuşakları (Pehlivan vd., 2019), motivasyon-anksiyete- depresyon (Cho ve Yang, 2018), beş faktör kişilik özellikleri (Witt vd., 2002), kişilerarası güven (Facci, 1996) ile ilişkileri ele alınıp incelenmiştir.

Bu araştırmacılarından Oruç ve Kutaniş'in (2015) akademisyenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayelerinin politik davranışlara etkisini araştırdıkları çalışma sonucunda düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip akademisyenlerin yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylere göre daha fazla tavizci davranma, ikiyüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme davranışlarında buldukları tespit edilmiştir. Demirel ve Seçkin (2009) Kırgızistan'da sağlık sektörü çalışanlarının örgüt içi politik davranışları algılama düzeylerini araştırdıkları çalışma sonucunda; kurumda liyakatten çok iltimasların ön planda olması, çalışanların misillemelerden korktukları için seslerini çıkaramamaları, kurum içi yardımlaşma ve işbirliğinin düşük olması, bilgiyi paylaşmama veya çıkarı doğrultusunda kullanma tutum ve davranışı, personel seçiminde ve işe yerleştirmede keyfiyetçilik, örgütsel değişimin belirli kişi veya bölümün çıkarları doğrultusunda yapılması, terfi ve ücretlendirme politikalarının iyi tanımlanmamış olması, bireysel ve örgütsel iletişimin amacına uygun olarak yapılmaması, performans kriterlerinin yetersizliği gibi politik davranışlara yönelik yüksek bir algının olduğu görülmüştür. Kaya ve arkadaşları (2016) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırma ile örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkisi olduğunu bildirmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre algılanan örgütsel politikanın çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç çalışanların, politik davranışların sergilenmediği ve örgütün buna izin vermediği bir çevrede çalışmak istediklerini göstermektedir. Ayrıca örgütsel politikanın, algılanan örgütsel adaleti negatif olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuç çalışanların örgüt içerisindeki politik mücadele nedeniyle çalışma ortamlarının adil olmadığını algıladıklarını göstermektedir. Bu noktada yöneticilerin politik davranışları engelleyici yönetim uygulamaları geliştirmeleri, çalışanların adaletin var olduğunu düşünmeleri açısından önem arz etmektedir. Cho ve Yang, (2018) çalışanların örgütsel politika algısının motivasyon üzerindeki etkisini, anksiyete ve depresyon

aracılığıyla incelemişlerdir. Araştırma sonuçları örgütsel politika algısının içsel ve dışsal motivasyonu düşürdüğünü göstermiştir. Anksiyete ve depresyonun ise örgütsel politika algısının içsel ve dışsal motivasyona etkisinde kısmi aracılık rolü bulunmuştur.

Vigoda-Gadot ve Kapun (2005) örgütsel politika algısı ile çalışan performansı arasında bir ilişki olduğunu savunarak bir model geliştirmişlerdir. Özel ve kamu sektörleri örneklem olarak seçilmiş ve karşılaştırmalı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 700 kamu ve özel sektör çalışanından örgütsel politika algısı, iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, ihmalkar örgüt davranışları ve devamsızlık hakkında veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulguları, algılanan politika düzeyinin iki sektörde farklı olduğunu ve örgütsel politika algısının kamu sektöründe özel sektörden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Pehlivan ve arkadaşları (2019) politik davranışların olumlu veya olumsuz olarak algılanmasının kişiye, duruma ya da zamana göre değişiklik göstereceği varsayımından hareketle kuşak farklılıklarının, davranışların politik olarak algılanmasında etkili olabileceğini savunmuşlardır. Farklı kuşaklardan gelen akademik personel üzerinde yapılan araştırma sonuçları, kuşak farklılıklarının politik davranış algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

Literatürde etik iş iklimi ile politik davranışların ilişkilendirilerek araştırıldığı sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan biri olan ve Ekinci (2017) tarafından öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırma bulguları etik iklim algısının, politik davranışların önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre, öğretim elemanları orta düzeyde bir etik iş iklimi ve politik davranış algısına sahiptirler, ancak bu algı cinsiyet ve akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us (2014) algılanan politik davranış ve etik iş ikliminin hastane çalışanlarında demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Elde edilen bulgular sadece eğitim düzeyine göre etik iklim boyutunda anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Buna göre; lise ve altı mezun olan çalışanlar, lisans ve üstü mezun çalışanlara göre daha az etik iş iklimi boyutuna katılmaktadır.

Kişilik özellikleri ve politik davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ise oldukça sınırlı sayıdadır. Bu araştırmalardan biri Witt ve arkadaşları (2002)

tarafından yapılmıştır. Witt ve arkadaşları (2002) beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi özel sektörde çalışan 540 çalışandan elde ettikleri veriler üzerinden incelemiştir. Elde edilen sonuçlar örgütsel politika algısının yüksek düzeyde uyumlu kişilik özelliği gösteren çalışanlarda, düşük düzeyde uyum özelliği gösteren çalışanlara oranla daha düşük olduğunu göstermiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİLGİ İFŞASI

Gerek kamu sektöründe gerekse de özel sektörde son zamanlarda artan yolsuzluklar, usulsüzlükler, etik ve ahlak dışı uygulamalar ve yasa dışı gerçekleştirilen eylemler ile skandalların bir neticesi olarak gelişen ve gelişme gösteren bilgi ifşası davranışı, son zamanlarda çalışanlar için vicdani bir davranış olarak tartışılmaktadır. Birçok işletme ve yönetici, bilgi ifşası davranışını kontrol mekanizması olarak algılayıp, çalışanları bu konuda destekleyici uygulamaları (etik kod vb.) hayata geçirirken, neden bazı işletmeler, yöneticiler ve çalışanlar bilgi ifşası davranışını örgütleri için zararlı olarak görmektedirler? Peki örgütlerinde bu tarz yasa ve etik dışı uygulamalara tanık olan çalışanların bir kısmı bilgi ifşası davranışını sergilerken, bir kısmı ise neden bu tarz olayları görmezden gelerek adeta üç maymunu oynayıp sessiz kalmaktadırlar? Çalışanları bilgi ifşasında bulunmaya iten faktörler nelerdir? Bilgi ifşası davranışının örgütler açısından olumlu ve olumsuz ne gibi sonuçları olmaktadır? Bilgi ifşası davranışının çalışanlar ve örgütler açısından taşıdığı anlam ve roller üçüncü bölümün temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle üçüncü bölümde öncelikle bilgi ifşası kavramı açıklanarak, bilgi ifşası süreci ve bilgi ifşasının türleri örneklerle ele alınmıştır. Daha sonra ise bilgi ifşası davranışına neden olan faktörler ile bilgi ifşası davranışının sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak bilgi ifşası alanında yapılmış çalışmalar ele alınmıştır.

3.1. Bilgi İfşası Kavramı

İngilizce’de “Whistleblowing” olarak yaygın bir şekilde kullanılan “bilgi ifşası” kavramı, tehlikeli, yasadışı, etik dışı, ayrımcı ve diğer yanlış uygulamaları içeren faaliyetlere ait bilgilerin kasıtlı olarak duyurulması, ifşa edilmesi olarak tanımlanır. Kelimenin kökeni farklı araştırmacılar tarafından farklı metaforlarla irdelenmiştir. İngilizce “ıslık çalmak” anlamına gelen whistleblowing kavramı İngiliz polislerinin suç işleyenleri uyarmak adına ıslık çalmaları eyleminden esinlenerek örgütsel davranış literatüründe yerini almaktadır (Hersh, 2002: 243). Jubb (1999: 77) ise whistleblowing kavramının; okul bahçesinde ya da farklı oyun ortamlarında, hakem ya da müdür gibi resmi bir otoritenin kurallara uygun olmayan davranışları düzene sokmak için düdüğü

kullandıklarını ve kavramın düdük çalma eyleminden esinlenerek ortaya atıldığını ifade etmektedir.

Whistleblowing kavramı ilk defa 1963 yılında güvenlik riskleri hakkındaki gizli belgeleri ABD yönetimindeki Senato İç Güvenlik Alt Komitesinin baş danışmanına bilgi veren Otto Otopoka'nın yapmış olduğu eylemi tanımlamak için kullanılmıştır (Hersh, 2002: 243). Daha sonra ise ABD'de dünyaca ünlü "Enron Şirketi" çalışanlarından Sharon Watkins'in şirket içindeki muhasebe hile ve yolsuzluklarını fark ederek 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: 20). Türkçe literatürde whistleblowing kavramı; sorun bildirme (Demirtaş, 2016; Özgener vd., 2018), bilgi ifşası (Uyar ve Yelgen, 2015; Mercan 2015; Bayrakçı ve Kayalar, 2016), bilgi uçurma (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017), ihbar etme (Demiral, 2008; Çiftçi, 2017; Aydan 2018), olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş ve Biçkes, 2014), izharcılık (Taş, 2015) gibi karşılıklarla kullanılmaktadır. Bu çalışmada ise kavram, "bilgi ifşası" olarak ele alınmaktadır.

Türk Dil Kurumu bilgi ifşasını; gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma olarak tanımlamaktadır (<http://tdk.gov.tr/>). Bilgi ifşası, örgütte eskiden çalışmış ya da halihazırda çalışmakta olan örgüt üyelerinin yasadışı, ahlaki ve meşru olmayan yanlış uygulamaları, sorunu çözme yetkisine sahip kişi veya kuruluşlara duyurması olarak ifade edilmektedir (Near ve Miceli, 1985: 4). Bir başka tanıma göre ise bilgi ifşası; örgüt içerisinde yasadışı olarak kabul edilen, şüpheli durumdaki ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve faaliyetlerin örgüt içindeki veya dışındaki başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için bilgi sahibi çalışanlar ve paydaşlar tarafından sorunu çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir (Aktan, 2015: 20; Özgener vd., 2018: 195). Bilgi ifşası örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde yasalara aykırı davranış ve uygulamalarla karşılaştıklarında, bu yasa dışı uygulamalara zihinsel ve davranışsal olarak karşı çıkma durumu olarak belirtilmiştir (Bjorkelo vd., 2010: 371). Jubb (1999: 78) ise bilgi ifşasını bir kuruluşta; ihmal edilemeyecek, yasaya aykırı veya şüpheli uygulama ve davranışların bilgi sahibi çalışanlar tarafından gönüllülük esasıyla

durumun kontrol altına alınması için yetkili mercilere bildirilmesi süreci olarak tanımlamaktadır.

Bilgi ifşası; örgütün kendisine ve paydaşlarına (müşteriler, toplum, örgüt çalışanları vb.) zarar verebilecek bir usulsüzlüğün durdurulmasını ve başkalarına fayda sağlamayı amaçlayan prososyal bir davranış biçimidir (Bayrakçı ve Kayalar, 2016: 121). Zakaria (2015: 230) bilgi ifşasını; herhangi bir kuruluştaki yasadışı, ahlaksız ve gayri meşru uygulamaları durdurma ve caydırma mekanizmalarından biri olarak tanımlamakta, bilgi ifşasının önemli bir iç kontrol unsuru olduğunu ifade etmektedir. Bouville (2008: 579) göre bilgi ifşası, örgütte eskiden çalışmış ya da halen çalışmaya devam eden bireylerin, etik ve yasal olmadığına inandığı davranışları üst yönetime (içsel bilgi ifşası) veya dışarıdan bir otoriteye/kamuya (dışsal bilgi ifşası) ifşa etme durumudur. Bilgi ifşası alanında yapılmış bir başka tanıma göre, örgüt içerisinde karşılaşılan yasadışı ve olumsuz durumlara karşı sessiz kalmak yerine, olumsuz durumları durdurma ve çözme yetkisine sahip mercilere bildirmek bilgi ifşası olarak tanımlanır (Sayğan ve Bedük, 2013: 5). Bütün yapılan bu tanımlar sonucunda bilgi ifşası kavramı ile ilgili öne çıkan unsurlar ise şöyledir (Aktan, 2006: 21):

- Bilgi ifşası; kamu, özel veya kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlar fark etmeden bütün örgütlerde karşılaşılabilen bir olgudur.
- Bilgi ifşası; yasadışı ve etik dışı olarak kabul edilen ve meşru olarak görülmeyen davranış ve eylemlerin açığa çıkarılmasını amaçlamaktadır. Bu ikinci unsur içerisinde üç kavram önemlidir:

1. Örgüt içerisinde gerçekleştirilen davranış ve eylemler yasalara aykırıdır.

2. Örgüt içerisinde karşılaşılan davranışlar ve yaşanan olaylar ahlaka (genel ahlaka, meslek ahlakına, iş ahlakına vs.) uygun değildir; ya da en azından olayı açığa çıkaran kişi tarafından gayri ahlaki ve etik dışı olarak algılanmaktadır

3. Örgüt içerisinde görülen davranış ve eylemler meşruiyet sorgulamasına tabiidir. Başka bir ifadeyle, örgütte yaşanan davranış ve/veya eylemler meşru olarak kabul edilemeyecek türdendir.

Bilgi ifşası, örgüt içerisindeki bütün bilgilerin paylaşılması değil yanlış giden uygulamaların açığa çıkarılmasını ifade etmektedir. Örgüt içerisindeki yanlış uygulamalar ise şunlardır (Aktan, 2015: 21; Near ve Miceli, 2016: 111):

- Halk sağlığına uygun olmayan gıdaların üretilmesi ve pazarlanması,
- İnsan haklarının ihlal edilmesi,
- Kaçak işçi çalıştırma, güvenli olmayan çalışma koşulları ve ortamları,
- Sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi çalıştırma, kayıt dışı istihdam
- Vergi kaçakçılığı, zimmete para geçirme
- Taciz, fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, zorbalık,
- Çalışanlar arasında ayrımcılığa yönelik politikalar uygulama ve zarar verici yönetim uygulamaları
- Yetersiz ve kötü performansın üstünü örten yanlış yönetim uygulamaları
- Örgütsel kaynak ve varlıkların israf edilmesi, örgütle ilişkisi olmayan kişilerin fayda elde etmesine yönelik programlar geliştirme
- Hissedarların haklarının ihlal edilmesi,
- Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler gibi paydaşların haklarının ihlal edilmesi.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, ülke yönetiminden örgüt yönetimine kadar olan bütün sistemlerde çalışan davranışlarını destekleyici ve denetleyici kurumsal mekanizmalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Cimer, bimer, ombudsman, ahlak kodu gibi bilgi ifşasını destekleyici mekanizmalar olumsuz davranışları azaltıcı yönde rol oynamaktadır. Özellikle bimer ve cimer gibi kurumsal mekanizmalar, bireylerin istek, şikayet gibi taleplerinin bildirilmesinin yanı sıra bilgi ifşasını gerçekleştirmede kullanılan bir araç olarak önem arz etmektedir. Bu birimler aracılığıyla yapılan bilgi ifşası eylemlerinin olması, 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 çalışmalarının başlamasına neden olabilmektedir (Özgener vd., 2018:

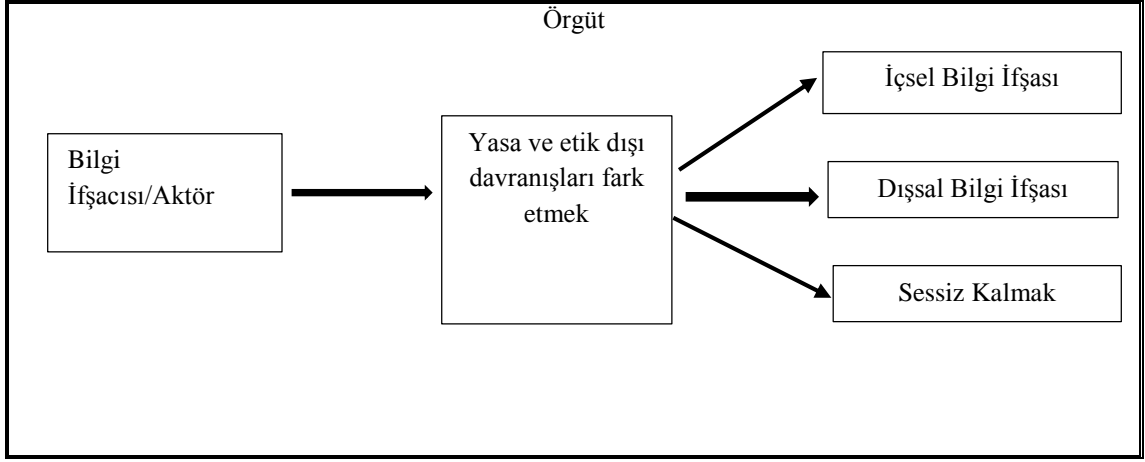
193; Çiftçi, 2017: 149). Öte yandan Türk kültüründeki hakim etik bakış açısı, olumsuz durumlarla ilgili bilgiyi ifşa etmeyi ispiyonculuk, muhbirlik gibi olumsuz ve toplum tarafından kabul edilmeyen davranışlar olarak değerlendirme yönündedir. Ancak bilgi ifşası, yasadışı uygulamaların önüne geçebilecek etik bir iklimin oluşturulması açısından önem arz etmektedir (Demirtaş, 2014: 137).

3.2. Bilgi İfşacısı ve Bilgi İfşası Süreci

Bilgi ifşası süreci çok sayıda tarafın varlığından oluşmaktadır. Bu taraflar, yanlış uygulamalara sebep olan kişi veya kişiler, bilgi ifşacısı, örgüt ve yönetim, bilginin ifşa edildiği iç ya da dış otoritelerden (dış paydaşlar) oluşmaktadır. Bilgi ifşasının oluşabilmesi için bilgi, açıklama (ifşa) ve sonuçlardan oluşan faktörlerin var olması gerekmektedir. Bilgiyi ifşa edenlerin büyük çoğunluğu yanlış giden uygulamaları öncelikle örgüt içindeki otoritelere, özellikle de ilk amirlerine bildirmekle sürece başlarlar. Ancak içsel kanalların sorunu çözmede yetersiz olduğunu ve tatminkar olmadığını düşündüklerinde ise dışsal kanalları kullanırlar (Near ve Micelli, 2016: 107; Liebenau, 2006: 18). Bilgi ifşası sürecinin oluşabilmesi için sekiz faktörün varlığı gerekmektedir (Chiu, 2003: 65; Jubb, 1999: 83)

1. **Aktör:** Örgütte halihazırda çalışan ya da daha öncesinde örgütte çalışmış, örgüt içerisinde özel bilgi ya da veriye sahip olan ve bu bilgiyi ifşa eden kişidir. Bilgi ifşacısı olan bu kişi süreçte aktif rol oynar.
2. **Hedef:** Örgüt içerisinde etik dışı ve yasa dışı uygulama ve faaliyetlere bulaşmış kişidir.
3. **İfşanın alıcısı:** Yanlış giden uygulamaları düzeltme ve durdurma gücüne sahip olan, ifşanın yapıldığı örgüt içindeki ya da dışındaki kişi ve kurumlardır.
4. **Konu:** Etik ve ahlak dışı uygulamalara yönelik davranışlardır.
5. **Bilgi, iddia:** Yasadışı uygulama ve faaliyetlerle ilgili elde var olan delillerdir.
6. **Güdü:** Bilgi ifşacısını (aktörü) harekete geçiren öğedir.
7. **Hareket:** Gönüllü bir biçimde bilginin ifşa edilmesi davranışıdır.
8. **Sonuç:** Bilgi ifşası davranışının yol açtığı öğelerdir.

Bilgi ifşası süreci Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Bilgi İfşası Süreci (Kızıloğlu ve Çelik, 2015: 333)

Şekil 2’de görüldüğü gibi bilgi ifşası süreci dört aşamadan oluşur. Bu aşamalar (Miceli ve Near, 1992):

1. Yasa/etik dışı bir olayın meydana gelmesi ve çalışanın olayı açığa çıkarma niyetinin/eğiliminin olması
2. Çalışanın yasa/etik dışı olayla ilgili bilgi toplaması ve konuyu başkalarıyla paylaşması
3. Çalışanın olayı ifşa etmesi ya da örgütten ayrılması veya sessiz kalması
4. Bilgi ifşacısına karşı diğer çalışanlardan (karşı taraftan) olası intikam/misilleme davranışının gelmesi aşamalarıdır.

Bilgi ifşası sürecinde; bilgi ifşacısı örgütsel rolünün ve iş tanımının bir parçası olarak müfettişlik, iç denetçilik vb. görevlerden dolayı bilgiyi ifşa edebileceği gibi, iş tanımının gereği olmadan sahip olduğu etik ve ahlaki değerlerinden dolayı tamamen gönüllülük esasıyla da bilgiyi ifşa edebilmektedir. Bilgi ifşacısı çoğunlukla kişisel çıkar gözetmeden tamamen gönüllülük esasıyla, çoğu zaman örgütsel rolünün gerektirmediği halde usulsüzlüğü gün yüzüne çıkartarak, olası misilleme risklerini de göze almaktadır (Bayrakçı ve Kayalar, 2016: 121). Bilgi ifşacıları sahip oldukları bireysel ahlak ile taşımış oldukları ahlaki sorumlulukları doğrultusunda çalıştıkları örgütlere körü körüne bağlı olan kişiler değildir (Brodie, 1998: 56). Bu bağlamda yüksek ahlaki sorumluluğa sahip olan İngiliz anestezi uzmanı Stephon Bolsin yapmış olduğu bilgi

ifşası neticesinde çocuk kalp ameliyatındaki ölüm oranlarını %30'dan %5'e kadar düşmesini sağlamıştır. Bolsin, 1989 yılında çok sayıda bebeğin ameliyat esnasında öldüğünü fark ederek bundan sonraki süreçte çabasının çoğunu yüksek ölüm oranlarının nedenlerini açığa çıkarmak ve ameliyathane servisinin iyileşmesine adanmıştır. İngiliz kraliyet hastanesinde uygun olmayan koşullarda çocuk kalp ameliyatlarının yapıldığını fark etmiş, elde ettiği bu bilgileri hükümet yetkilileriyle ve basınla paylaşarak düzeltici bir dizi önlemin alınmasına öncülük etmiştir ve böylelikle ünlü bir bilgi ifşacısı olarak tarihe iz bırakmıştır (Özler vd., 2010: 173).

Bilgi ifşası davranışını sergilemek kolay bir pro-sosyal davranış değildir, cesaret, yüksek ahlaki gelişim seviyesi ve halkın çıkarlarını kişisel çıkarların üstünde tutmayı gerektirir. Örgüt çalışanlarının çoğu, kahramanca ve ahlaki davranışlarından dolayı bilgi ifşacılarına övgüler yağdırırken, birçoğu da meslektaşlarını, yönetimi ve örgütü zor durumda bırakıp, görevlerini kötüye kullandıkları için bilgi ifşacılarını kötü niyetli ve sorunlu çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Bilgi ifşası davranışına karşı çıkanlar, çalışanların örgütlerine sadakatle bağlı olmaları gerektiğini ve örgütün imajını ve itibarını zedeleyeceği için bilgi ifşası davranışında bulunmamaları gerektiğini savunurlar (Zakaria, 2015: 231). Öte yandan yasa, etik ve ahlak dışı uygulamalara tanık olan bilgi ifşacıları, bilgi ifşası eylemini politik bir davranış olarak algıladıklarında, bilgiyi ifşa etme olasılıkları daha fazla olabilmektedir (Near ve Miceli, 1985: 11).

Klasik yönetim anlayışını savunanlar bilgi ifşası sürecini ve bilgi ifşası davranışını sergileyenleri (bilgi ifşacılarını) sadakatsiz ve örgüte zarar veren çalışanlar olarak tanımlamakta ve şiddetli bir biçimde cezalandırmaktadırlar. Oysaki modern ve post modern yönetim anlayışıyla bilgi ifşası sürecine bakanlar, denetim mekanizmasının yetersiz kaldığı ve başarısız olduğu durumlarda bilgi ifşası davranışını bir fırsat olarak görmekte, bilgi ifşacılarını örgüt yararı için kendilerini feda eden bireyler olarak tanımlamaktadırlar (Lewis ve Uys, 2007: 76).

3.3. Bilgi Ifşasının Türleri

Yapılan araştırmalar örgüt çalışanlarının bilgi ifşası konusunda farklı tutum ve davranışları olduklarını göstermektedir. Buna göre örgüt çalışanlarının bazıları yanlış giden uygulamaların farkında değildir, bazıları ise yanlış giden uygulamaların

farkındadır; ancak bilgi ifşasında bulunmayıp sessiz kalmayı tercih etmektedir. Çalışanların bir kısmı ise yasa ve etik dışı uygulamaları sadece içsel kanalları kullanarak ifşa ederken, bazıları ise hem içsel hem de dışsal kanalları tercih ederler (Miceli ve Near, 1984: 699). Kurum ve kuruluşlarda meydana gelen yasadışı ve olumsuz uygulamaları ifşa etmenin farklı yolları ve türleri bulunmaktadır. Literatürde içsel ve dışsal kanallarla sorunları bildirmek yaygın bir biçimde kabul görse de, bunlara ek olarak biçimsel ve biçimsel olmayan, isimli ve isimli olmayan olarak bir sınıflama da mevcuttur (Park vd., 2008).

3.3.1. İçsel (Internal) Bilgi İfşası

İçsel bilgi ifşası; çalışanların, yasa dışı ve etik dışı uygulamaları yöneticisine ya da örgüt içerisinde sorunu çözebilecek başka otoritelere bildirilmesini ifade eder (Park vd., 2008: 4). Ancak eşit düzeydeki iş arkadaşlarına veya meslektaşlara yanlış giden uygulamalarla ilgili sorunların bildirilmesi bilgi ifşası kapsamında değerlendirilmez. Bir davranışın bilgi ifşası olarak değerlendirilmesi için sorunu çözebilme güç ve yetkisine sahip makamlara iletilmesi gerekmektedir. Diğer yandan yasadışı uygulamalara bir üst düzey yönetici sebep olursa, olay hakkında bilgi sahibi olan kişinin bu durumu, sorunu çözebilme yetkisine sahip başka bir üst düzey yöneticiye bildirmesi gerekmektedir (King III, 1999: 316). Bilgi ifşacıları genellikle etik, ahlaki ve yasadışı olayları ifşa etmek için hem içsel hem de dışsal kanallara sahipken araştırmaların neredeyse çoğu bilgi ifşacılarının dışsal kanalları kullanmadan önce içsel kanalları kullanarak olumsuz durumları bildirmeye çalıştıklarını göstermektedir (Miceli ve Near, 2002).

Bilgi ifşası sürecinde, örgütün sahip olduğu iş iklimi, içsel bilgi ifşasını destekleyici yönde değilse, yanlış giden uygulamaların açığa çıkarılması ayları ve hatta yılları alabilmekte, bu durum ise örgütün ve örgüt paydaşlarının daha çok zarar görmesine sebebiyet vermektedir (King III, 1999: 316). Savunmacı örgüt kültürünün olduğu kurum ve kuruluşlarda yasa ve etik dışı eylemlerde bulunanları, sorunu çözmeye yetkisine sahip yöneticilere bildiren çalışanlara duyulan güven azalmakta, çalışanlar işten çıkarılma, rütbe indirimi (tenzil) vb. büyük risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Oysa ki örgüt yönetimi açık kapı politikasını izlediğinde içsel bilgi ifşası süreci daha etkin işlemekte, böylece örgütün karşılaşılabileceği maliyetler azalabilmektedir (Özgener vd., 2018: 196).

İçsel bilgi ifşasının en iyi örneklerinden birini Time Dergisi'nin 2003 yılında yılın kadını seçtiği Sherron Watkins sergilemiştir. Watkins, ABD'nin en büyük şirketleri arasında olan Enron'un Genel Müdür Yardımcısı iken şirketin içindeki muhasebe yolsuzluklarını fark etmiş ve durumu içsel ifşa mekanizmalarını kullanarak şirketin CEO'suna bildirmiştir. Ancak bilgi ifşasının ardından pasif bir göreve tenzil ettirilen Watkins, işyerindeki yolsuzluk ve yasa dışı uygulamaları ilgili mercilere ifşa ederek işten ayrılmıştır. Böylece Enron'un çöküşü ile sonuçlanacak süreci başlatmıştır (Mercan vd., 2012: 169).

3.3.2. Dışsal (External) Bilgi İfşası

Dışsal bilgi ifşası; yasa dışı ve etik dışı uygulamaların örgütün sınırları dışında kalan ancak sorunu çözebilme gücüne sahip olan resmi kişi ve kuruluşlara bildirilmesini ifade eder (Park vd., 2008: 4). Dışsal bilgi ifşası sürecinde yasa ve etik dışı uygulamalar kamu kuruluşlarına, basına, sivil toplum kuruluşlarına, yolsuzlukla mücadele eden otoritelere ve sosyal medya araçları ile doğrudan topluma iletilebilmektedir. Dışsal bilgi ifşası süreci, içsel bilgi ifşasına göre, işveren, bilgiyi açığa çıkaran ve diğer çalışanlar açısından daha fazla olumsuz sonuçlar yaratacağı gerekçesiyle pek fazla tercih edilmemektedir. İçsel bilgi ifşasına başvurulmadan, yöneticiler sorunlara duyarsız kalmadıkça ve emir komuta zincirindeki yöneticilerden sorunu çözme yönünde ümit kesilmedikçe dışsal bilgi ifşasına başvurulmamalıdır (Özgener vd., 2018: 197). Özellikle dışsal bilgi ifşasının örgütlerde itibar kaybı ve maddi külfetler yaratması, son yıllarda örgütleri içsel bilgi ifşası mekanizmaları oluşturmaya zorlamaktadır (Çiftçi, 2017: 147). Bilgi ifşası davranışı sergilenirken, bilgi ifşacılarının duygu durumları, hangi yollarla olumsuz durumları ifşa edecekleri üzerinde etkilidir. Bilgi ifşacısının duygu durumunda “umut” hissi ağır basarsa, etik dışı uygulamaların duyurulmasında örgüt içerisinde bir otoriteye başvurabilmektedir. Ancak bilgi ifşacısı ağırlıklı olarak “öfke” hissi içerisinde ise örgüt dışındaki otoritelere başvurmayı tercih etmektedir (Henik, 2008: 116). Hoffman ve Schwartz'a (2015: 777) göre, örgütlerde meydana gelen yasadışı ve etik dışı uygulamaların varlığı güçlü kanıtlarla desteklenmekteyse ve içsel raporlama prosedürlerine rağmen beklenen çözüm ve sonuçlar elde edilememişse içsel ve dışsal bilgi ifşası etik bir davranış olarak kabul edilmelidir. Ayrıca örgütlerde içsel bilgi ifşasının etik kod ve kurallar açısından zorunlu olabilmesi için bilgi ifşacısına

karşı olası misillemelere yönelik koruyucu politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Dışsal bilgi ifşasının etik açıdan zorunlu olabilmesi için ise bilgi ifşacısını koruyan yasal düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir.

Dışsal bilgi ifşası sürecinin iyi bir biçimde kullanıldığı örneklerden biri Pfizer şirketinde meydana gelmiştir. Pfizer ilaç şirketinin yönetiminde olan doktor Peter Rost, şirketin muhasebe ve diğer konulardaki yolsuzluk ve usulsüzlüklerini ilgili ABD makamlarına bildirerek dışsal bilgi ifşası eyleminde bulunmuştur. Ancak 2004 yılında bilgi ifşası davranışının akabinde Rost'un karar verme yetkisi ve sorumlulukları tümüyle elinden alınarak 2005 yılında şirketle bütün ilişkisi kesilmiştir. İşinden kovularak bilgi ifşası davranışının en ağır sonuçlarına maruz kalan Rost, 2006 yılında "Bir Sağlık Hitman'inin İtirafı" isimli kitabını yayınlamıştır (Özler vd., 2010: 174). Benzer şekilde dışsal bilgi ifşasının bir başka örneği Veysi Mungan tarafından Türkiye'de gerçekleştirilmiştir. Mungan uluslararası ilaç devi Roche şirketinin NeoRecormon adlı kanser ilacını, küçük bir depoya 88 bin TL'ye, Sosyal Sigortalar Kurumu'na ise 230 bin TL'ye fatura ederek, devleti 8.2 milyon TL zarara uğrattığını, Başer Ecza Deposu dışındaki diğer ecza depolarının SSK ihalelerine katılmasına engel olarak haksız rekabet yaptığını, ilaç depoları arasında haksızlık ve ayrımcılık yaptığını, ihalelerde ulusal rekabet mevzuatına aykırı davrandığı ve buna benzer bir dizi yasa ve etik dışı uygulamayı basına sızdırarak çalıştığı şirketteki skandal ve usulsüzlükleri ifşa etmiştir (Mercan vd., 2012: 169).

3.3.3. Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Bilgi İfşası

Bu sınıflandırma örgüt içerisinde yanlış giden ve yasa dışı uygulamaların açığa çıkarılmasında, resmi iletişim kanallarının veya prosedürlerinin kullanılıp kullanılmadığına dayanır. Biçimsel bilgi ifşası, yanlış giden uygulamaların ifşa edilmesinde resmi iletişim yollarının veya resmi örgüt protokollerinin izlenmesini ifade ederken biçimsel olmayan bilgi ifşası çalışanların resmi kanalları kullanmadan, yasadışı uygulamaları yakın ilişki içerisinde olduğu veya güvendiği kişilere anlatmasını ifade eder (Park vd., 2008: 4).

Biçimsel bilgi ifşasının en iyi örneklerinden birini Coleen Rowley sergilemiştir. Bir FBI ajanı olan ve Time Dergisi'nin yılın kadını seçtiği Coleen Rowley 11 Eylül

saldırılarına ait bilgilerin saldırıdan çok önce FBI'ın elinde olduğunu, 11 Eylül'den çok önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuşla ilgili eğitimler aldığını, hatta bunlardan Moussaoui'nin baş şüpheli olduğunu üst yönetimdeki amirlerine biçimsel bir şekilde iletmış; ancak sesini duyuramamıştır. Saldırının ardından suistimal ve ihmellere yönelik yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Bilgi ifşasının ardından, birçok baskı, dışlanma ve misillemeye maruz kalan Rowley FBI'daki görevini sürdürmeye devam etmiştir. 24 yıllık görev süresinin ardından FBI'dan emekli olmuştur (Mercan vd., 2012: 169-170).

3.3.4. İsimli ve İsimli Bilgi İfşası

İsimli bilgi ifşası; bir çalışanın gerçek adını vererek ya da kendisini tanıtabilecek bilgileri içeren başka bir yöntem (belge) ile yasa/etik dışı uygulamaları açığa çıkarmasını ifade eder. İsimli bilgi ifşasında ise; çalışan kendi kimliği hakkında hiçbir bilgi vermeden ya da takma bir isim kullanarak yasa/etik dışı uygulamaları yetkili mercilere bildirir (Park vd., 2008: 4).

Time Dergisi'nin, dünyaca ünlü World Com şirketinin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olan Cynthia Cooper'i yılın insanı seçmesinde şirketi ile ilgili yolsuzlukları isimli bir şekilde açığa çıkarması etkili olmuştur. Cooper şirketin hesaplarında oynama yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğun farkına varmış ve bu durumu çözüme gücü olan denetim şirketi Arthur Andersen'e ifşa etmiştir. Denetim şirketinin olayı görmezden gelmesi üzerine, dışsal bilgi ifşasında bulunarak yolsuzlukla ilgili hususları hükümete bildirmiş ve yolsuzluğu ifşa etmiştir. Olay sonucu World Com Finans Müdürü 65 yıl hapis istemi ile yargılanırken, Cooper terfi ettirilmiş ve maaşı ikiye katlanmıştır (Mercan vd., 2012: 169-170). Benzer şekilde Air Hollywood havayolu şirketinde çalışan uçuş görevlisi Jamila Hardwick, 2019 yılında uçaktaki çaydanlık ve kahve kaplarının yılda sadece dört kez sterilize edildiğini anlatmış, uçuş sırasında çay ve kahve içilmemesini önererek çalıştığı hava yolu şirketini ifşa etmiştir. Bu nedenle kendisinin ve iş arkadaşlarının uçakta asla çay ve kahve içmediklerini isim belirterek, hijyen ve temizlik konusundaki ihmalleri açığa çıkartmıştır (<https://tr.sputniknews.com>).

Yanlış uygulamalar karşısında vicdanın sesi olarak tanımlanan bilgi ifşası sürecinde izlenecek yollar ve ifşa türleri; işletmeye, bireye ve yöneticiye bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Çalıştığı kurumda bir üst yönetime isimsiz bir mektupla durumu bildirmek biçimsel ve içsel bir yol olarak karşımıza çıkarken herhangi bir sosyal medya aracı ile gerçek bir hesap üzerinden bilginin ifşa edilmesi dışsal ve meşru olmayan bir yol olarak tanımlanmaktadır (Yeşiltaş, 2016: 772).

3.4. Bilgi İfşası Davranışının Öncülleri

Örgütlerde çalışanların bazıları etik olmayan durum ve davranışları ilgili kişi ve kurumlara ifşa etmeyi tercih ederken, çalışanların bir kısmı ise bu durumu görmezden gelip, sessiz kalmayı tercih etmektedir. Peki bu farklılıklar neden kaynaklanmaktadır? Benzer şekilde hiç tanımadıkları insanlara, kurum ve kuruluşlara fayda sağlayacak diye bilgi ifşasında bulunarak, kendi kariyerlerini ve itibarlarını riske atan örgüt çalışanlarını motive eden faktörler nelerdir? Bu soruların cevabı ise ancak çalışanları bilgi ifşasında bulunmaya iten faktörlerin belirlenmesi ile mümkündür. Bu durumda çalışanların bazılarının neden bilgi ifşası eylemini sergilerken bazılarının neden sessiz kaldığı ancak kişisel, durumsal ve örgütsel öncüllerin varlığı ve etkileşimi ile açıklanmaktadır (Dozier ve Miceli, 1985: 823).

3.4.1. Bilgi İfşası Davranışının Kişisel Öncülleri

Çeşitli bireysel farklılıklar ve kişilik özelliklerine ait faktörler bilgi ifşası kararı ile ilişki içerisindedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi, görev süresi gibi demografik özelliklerin yanı sıra, duygusal denge durumu, proaktif kişilik, öz-yeterlik, kontrol odağı ve makyavelizm gibi kişilik özellikleri ile kişisel ahlak, kişinin kuruma bağlılığı ve iş tatmini gibi tutumlarını içeren kişilik değişkenlerini içerir (Micelli ve Near, 1992; Vadera vd., 2009; Miceli vd., 2001; Brennan, 2012).

Demografik faktörler ile bilgi ifşası ilişkisini inceleyen çalışmalar çoğunlukla bir biri ile tutarlılık göstermemektedir. Bu çalışmalardan bir kısmı demografik değişkenlerin bilgi ifşası üzerinde etkisi olduğunu ortaya koyarken, bir kısmı ise bunun tam tersini ortaya koymuştur. Demografik faktörlerden olan cinsiyet ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların çoğunda da sonuçlar farklılık göstermektedir. Bazı çalışmalar erkek cinsiyeti ile bilgi ifşası davranışı arasında olumlu bir ilişki

olduğunu gösterirken (Miceli ve Near, 1988), bazıları kadın cinsiyeti ile bilgi ifşası davranışı arasında pozitif bir ilişki (Mesmer- Magnus ve Visweswaran, 2005) olduğunu bildirmektedir. Rehğ ve arkadaşları (2008: 235) bilgi ifşası davranışında bulunan kadınların erkeklere oranla daha fazla misillemeye maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu sebeple kadınlar kariyerlerini riske atma konusunda daha fazla kaygı ve tereddüt yaşadıklarından bilgi ifşası davranışında bulunmaktan kaçınırlar. Nisar ve arkadaşlarının (2019: 46) araştırma sonuçları ise; her iki cinsiyetin de bilgi ifşasında bulunmanın gerekli olduğuna inandıklarını göstermekle birlikte kadınların duygusal, adil ve sevecen karakter özelliklerine sahip olmalarından ötürü erkeklerden daha fazla bilgi ifşasında bulunma olasılıklarının olduğunu ifade etmektedirler. Near ve Miceli (1985: 9) ise; yüksek düzeyde özgüvene, içsel kontrol odağına ve ahlaki muhakemeye sahip olmalarından dolayı erkeklerin bilgi ifşasında bulunma olasılıklarının daha fazla olduğunu belirtmektedirler. Bir diğer demografik faktör olan yaş ile bilgi ifşasını inceleyen araştırma sonuçları da farklılık göstermektedir. Zhang ve arkadaşları (2009) Çin’de yapmış oldukları araştırmada yaş değişkeni ile içsel bilgi ifşası arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma yılı ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak da farklı bakış açıları ve sonuçlar mevcuttur. Bir bakış açısına göre; uzun yıllar boyunca aynı işletmede çalışanlar, etik ve yasa dışı problemleri dışarıya taşımaktansa, örgüt içerisinde çözmek istemektedirler. Yeni işgörenler ise örgüte ait prosedür ve politikaları tam olarak bilemediklerinden etik ve yasa dışı sorunları hangi kanallarla ifşa edecekleri, ifşa edip etmeyecekleri noktasında tereddüt yaşamaktadırlar (Yeşiltaş, 2016: 781). Her ne kadar araştırma sonuçları biraz farklılık gösterse de bilgi ifşacıları genel olarak yüksek bir eğitim düzeyine ve iyi bir iş performansına sahiptirler, daha üst pozisyonlarda ve üst kademe yönetimde faaliyet göstermektedirler (Mesmer- Magnus ve Visweswaran, 2005). Ayrıca araştırmalar bilgi ifşacılarının orta derecede güçlü, nispeten deneyimli ve iyi maaş aldıklarını, yüksek bir ahlaki gelişim seviyesi ile motive olduklarını, problemleri görme ve cevap verme konusunda daha proaktif bir kişilik özelliği sergilediklerini göstermektedir (Miceli, 2004: 365).

Demografik faktörlerden sonra kişilik özelliklerinin de bireylerin bilgi ifşası niyetleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Miceli ve arkadaşlarının (2001) yapmış oldukları araştırmaya göre kişilik özelliklerinden duygusal denge durumu, proaktif olma

ve öz-yeterlik, bilgi ifşası davranışı üzerinde etkili olmaktadır. Kişilik özelliklerinden duygusal denge durumu olumlu olan çalışanların duygusal denge durumu olumsuz olan çalışanlara göre bilgi ifşası davranışında bulunmaları daha olasıdır. Duygusal denge durumu olumlu olan bireyler; sakin, kendinden emin, güvenli kişilik özellikleri sergilerken, duygusal denge durumu olumsuz olan bireyler ise; endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerdir. Ayrıca değişimi başlatma ve çevreleri üzerinde kontrol güçleri fazla olan proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanlar bilgi ifşası davranışı sergilemeye daha eğilimlidirler. Belirli bir durum karşısında dayanabilecek bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonu kapsayan öz-yeterlik özelliği yüksek olan çalışanlar, öz-yeterliği düşük olan çalışanlara oranla daha fazla bilgi ifşasında bulunurlar (Miceli vd., 2001). Kişilik özelliklerinden biri olan kontrol odağı, bireylerin davranış sonuçlarını kime ve neye atfettiği ile ilgili bir kavramdır. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler, davranışlarının sonuçlarını kendi kontrolleri dışında dış güçlere atfederler. Bu bireyler etik dışı olayların ifşa edilmesinde kişisel sorumluluk alma olasılıkları düşük olduğundan bilgi ifşası davranışından kaçınırlar. İçsel kontrol odağına sahip bireyler ise davranışlarının sonuçlarının kendilerine bağlı olduğunu düşündüklerinden sorumluluk alma olasılıkları daha yüksektir. Bu sebeple etik olmayan durumları ifşa etme olasılıkları çok daha yüksektir. Nitekim Chiu'nun yapmış olduğu araştırma sonuçları da bu durumu desteklemektedir. Araştırmaya göre içsel kontrol odağına sahip bireylerin dışsal kontrol odağına sahip bireylere oranla bilgi ifşası eğiliminde bulunmaları daha yüksektir. Çünkü bilgi ifşasında bulunan bireyler olayların kendi kontrolleri altında olma durumu ile motive olmaktadır (Chiu, 2003: 68). Demirtaş ve Biçkes (2014) daha çok bireysel çıkarlara odaklanmayı ve amaçlara ulaşmak için politik davranışlar sergilemeyi ifade eden makyavelizm ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kayseri'de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren organizasyonlarda çalışan 374 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucuna göre; makyavelizm düzeyi arttıkça bilgi ifşasında bulunma niyeti azalmaktadır. Başka bir ifadeyle bireysel çıkarlara odaklanan kişiler, çalışma ortamlarında farkında oldukları yasa ve etik dışı durumları ifşa etme davranışından kaçınmaktadırlar.

Kişisel ahlak ve ahlaki gelişim açısından üst seviyelerde bulunan bireylerin, kendilerini riske atarak diğerlerine fayda sağlayacak prososyal davranışlar sergileme eğilimleri daha yüksektir. Kişisel ahlak kuralları konusunda katı ve sert sınırları olan

bireyler, diğere bireylere zarar verecek davranışların her durumda ve koşulda önlenmesi gerektiğini savunduklarından etik ve ahlaki olmayan durumları ifşa etme eğilimleri daha yüksek olabilmektedir (Kartaltepe Behram, 2015: 102). Finn ve Lampe (1992) bireysel ahlak ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceledikleri aştırmalarında; bireysel ahlak ile bilgi ifşası arasında pozitif bir ilişki olduğunu açığa çıkarmışlardır. Bu sonuca göre bireyin sahip olduğu bireysel ahlak düzeyi artıkça bilgi ifşasında bulunma olasılığı da o kadar artmaktadır. Ayrıca çalıştığı kuruma karşı olumlu duygu durumu içerisinde olan çalışanların bilgi ifşası davranışı sergileme olasılıkları daha yüksektir. Bu durumda örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlıkları yüksek olan çalışanların bilgi ifşası davranışında bulunma eğilimleri daha yüksektir (Koç, 2017; Seifert vd., 2010; LePine vd., 2002; Nam ve Lemak, 2007). Seifert ve arkadaşları (2010) bir örgütte yüksek düzeyde dağıtım, etkileşim ve işlemsel adalete yönelik örgütsel adalet içeren bilgi ifşası politika ve mekanizmaların varlığının, içsel kanalları kullanarak olumsuz durumları ifşa etme olasılığını arttırdığını ileri sürmüşlerdir. Benzer şekilde Vadera ve arkadaşları (2009) da örgütsel adalet algısının yüksek olduğu çalışanların içsel bilgi ifşası kanallarını kullanma eğilimlerinin arttığını, dışsal bilgi ifşası kanallarını kullanma eğilimlerinin ise azaldığını tespit etmişlerdir.

3.4.2. Bilgi İfşası Davranışının Durumsal Öncülleri

Kişisel öncüller bilgi ifşası kararını şekillendiren bireysel düzeydeki faktörlerdir. Ancak bilgi ifşası niyetinin ve kararının oluşmasında durumsal faktörler olmadan bireysel faktörler tek başına yeterli değildir. Başka bir ifadeyle bilgi ifşası niyetine sahip olan bireyler durumsal faktörler olmadan hareket edemezler. Dolayısıyla bağlamsal/durumsal faktörler bilgi ifşası kararında kritik bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda olumsuz, yasa dışı, ahlak ve etik dışı uygulamaların türü ve şiddeti gibi özellikler bilgi ifşası niyetinin oluşmasında etkili olmaktadır (Mesmer- Magnus ve Visweswaran, 2005). Durumsal faktörleri ifade eden bu özellikler yasa ve etik dışı uygulamaların örgüte ve örgüt üyelerine verdiği zararın şiddetinin fazla olduğu durumlarda bilgi ifşası eyleminin de daha fazla sergileneceğini ifade etmektedir (Vadera vd., 2009: 564). Nitekim Near ve arkadaşlarının (2004) yapmış oldukları araştırma sonuçları yanlış yönetim uygulamaları, cinsel taciz ve yasal ihlallerden oluşan

uygulamaların; hırsızlık, israf, güvenlik problemleri ve ayrımcılık gibi uygulamalara oranla çalışanlar tarafından daha fazla ifşa edildiğini göstermektedir.

Durumsal faktörlerin belirlenmesinde kişilerin olaylara bakış açısını etkileyen kültürel etmenlerde rol oynamaktadır. Farklı milletlerden ve kültürlerden olan bireyler bilgi ifşasını farklı şekilde algılamaktadır. Genel olarak kültür, milliyet ve etik konularında yapılan araştırmalar bilgi ifşası davranışının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini kanıtlamaktadır. Bu bağlamda şirket çıkarlarının birey menfaatinin üstünde olduğunu ifade eden kolektivizm bilgi ifşasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle Japonya ve Çin gibi Asya ülkelerindeki çalışanların Amerikalılar gibi Batılı çalışanlara göre bilgi ifşasında bulunması daha olasıdır (Hassink vd., 2007: 29-30). Benzer şekilde Park ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları araştırmada bilgi ifşası ile kültürlerarası farklılıklar arasındaki ilişki incelenmiştir. Kültürler arası farklılıkların bilgi ifşası üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Güney Kore, Türkiye ve İngiltere’de yapılan araştırma sonucuna göre kültürel ve ulusal farklılıkların bireylerin içsel, resmi ve isimsiz bilgi ifşası düzeylerini etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; Türkiye ve İngiltere’de bilgi ifşası niyeti ve davranışının zayıf olduğu, Güney Kore’de ise çok daha güçlü olduğu bulgulanmıştır.

3.4.3. Bilgi İfşası Davranışının Örgütsel Öncülleri

Çalışanların bilgi ifşası niyetini etkileyen ve onları bu davranışa teşvik eden ya da etmeyen bir diğer öncül ise örgütten kaynaklanan faktörlerdir. Bu faktörlerin başında ise örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgüt yapısı, örgütsel büyüklük gelmektedir. Bir örgütün sahip olduğu etik iş iklimi ve kültürü, çalışanların yanlış giden uygulamalara yönelik bilgi ifşası niyetlerini büyük ölçüde etkilemektedir. Örgüt yönetimi ise, sağlam bir etik iş iklimi/kültürü oluşturmaktan sorumludur. Ayrıca yönetimin oluşturduğu etik iş iklimi kurallarına bağlılığı, çalışanları bilgi ifşası eylemini sergilemeleri yönünde cesaretlendirmektedir. Hem yönetimin hem de diğer üyelerin desteklediği etik iş iklimine yönelik politikaların varlığı, bilgi ifşacılarının korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Böylece sağlam bir şekilde oluşturulan etik iş iklimi ve bilgi ifşacılarının korunmasına yönelik politikaların varlığı, çalışanların bilgi ifşası niyetini teşvik etmektedir (Zakaria, 2015: 232). Bu alanda yapılan araştırmaların çoğu da etik iş ikliminin bilgi ifşası niyetini etkilediğini göstermektedir (Rothwell ve Baldwin, 2007;

Hwang vd., 2013; Ahmad vd., 2014). Rothwell ve Baldwin'in (2007) Gürcistan'da 198 polis memuru ve 184 sivil çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda, etik iş ikliminin bilgi ifşası niyetinin oluşmasında öncü bir faktör olduğu görülmüştür. Zhang ve arkadaşlarının (2009) Çin'de içsel bilgi ifşasını araştırdıkları çalışma, meşru ve kolektif normlar sağlayan ve teşvik eden örgütsel bir etik kültürün varlığı bilgi ifşacılarının bu yöndeki niyetlerini arttırdığını göstermiştir. Ahmad ve arkadaşlarının (2014) bilgi ifşası ile etik iş iklimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucu, yardımsever etik iş ikliminin içsel bilgi ifşası niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermiştir.

Örgüt yapısının formal ya da informal olması bilgi ifşası davranışının oluşup oluşmamasında etkili olabilmektedir. İnfomal örgüt kendiliğinden oluşan, biçimsel örgüt yapısının parçası olan kişilerin ilişki ve etkileşim içinde oldukları kişileri içeren gruplardan oluşmaktadır. Dolayısıyla bilgi ifşası sürecinde alternatif iletişim kanallarının varlığı önemli bir yer tutmaktadır. Birçok yasa ve etik dışı olayda çalışanlar yasal otoritelere ve yöneticilere olayı taşıma noktasında ikilem yaşamaktadır. Özellikle misilleme korkusundan dolayı bilgi ifşacıları sorunu bağlantısı olmayan başka kişilerin rapor etmesini istemekte ya da isimsiz bilgi ifşası türünü kullanmaktadır. Bundan dolayı bilgi ifşacıları, informel örgüt yapısı içerisinde gerekli pozisyonlardan destek bulurlarsa bilgi ifşası sürecini başlatabilirler (Özgener vd., 2018: 200).

Bilgi ifşası davranışını etkileyen bir diğer faktör ise örgütsel büyüklüktür. Araştırmalar genellikle örgüt büyüklüğü ile bilgi ifşası arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Miceli ve Near, 1984). Örgütler büyüdükçe çalışma ortamındaki kişilerle ilişki düzeyindeki temasları sürdürmek zorlaşır. Ancak bilgi ifşası davranışı daha kolay hale gelir. Çünkü çalışanlar büyük ölçekli örgütlerde daha az düzeyde ilişkiye sahip olduklarından, kişisel ilişkileri tehdit eden misillemelerden korunurlar. Ayrıca büyük kuruluşlarda çoğunlukla bilgi ifşacılarına adil davranılmasını ve keyfi yaptırımlardan korunmasını sağlayan prosedürler oluşturulmuştur. Bu prosedürler çoğunlukla yanlış giden uygulamaları düzeltmeye ve yasa dışı eylemleri ilgili otoriteye bildirmeye yönelik iletişim kanallarını içermektedir. Dolayısıyla örgütlerde bilgi ifşası kanalları mevcut ise ve çalışanlar tarafından bilinmekte ise bilgi ifşası davranışı teşvik edici olmaktadır (Rothwell ve Baldwin, 2006: 11-12).

Üst yönetimden ve amirlerden alınan destek, çalışanların bilgiyi ifşa edip etmeyecekleri, etseler dahi hangi kanalları kullanacakları üzerinde oldukça etkili bir faktördür. Sosyal mübadele teorisine göre yüksek düzeyde sunulan yönetici desteği, çalışanların bilgi ifşası için kullanabilecekleri kanallara güven duymalarına ve böylelikle etik dışı olayları ifşa etmelerine yol açmaktadır (Vadera vd., 2009: 563). Miceli ve Near'ın (1988) araştırma sonuçları da bu durumu desteklemektedir. Buna göre; sorunu çözmeye yetkili olan yöneticiler tarafından yüksek düzeyde örgütsel destek alan çalışanların bilgi ifşasında bulunma olasılıkları daha fazladır. Sims ve Keenan'ın (1998) yapmış oldukları araştırma sonuçları da dışsal bilgi ifşası ile yönetici desteğinin önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Örgüt yapısı bilgi ifşası davranışı üzerinde güçlü etkiye sahip bir diğer faktördür. Örgüt yapısı çalışan davranışlarının şekillenmesinde ve çalışanların hiyerarşik kademe içerisinde içsel bilgi ifşası niyeti üzerinde etkili olan örgütsel bir faktördür. Örgüt içindeki kontrol mekanizması, iletişim yapısı, hiyerarşik seviye ve emir-komuta zinciri gibi faktörler çalışan davranışları üzerinde şekillendirici etki yaratmaktadır. Başka bir ifadeyle iletişim kanallarının zayıf, güven ortamının düşük, bürokrasi ile hiyerarşinin fazla olduğu ve merkezi yönetim anlayışına sahip içe dönük bir yapının olduğu örgütlerde yasa ve etik dışı uygulamaların ifşası ya olmamakta ya da sadece içsel bilgi ifşası yoluyla gerçekleşmektedir (King, 1999: 324). Örgütün sahip olduğu katı bir emir-komuta zinciri bilgi ifşası davranışını güçleştirebilmektedir. Özellikle katı bir emir-komuta zincirine sahip olan örgütlerde yöneticilerden kaynaklanan yasa ve etik dışı olumsuz durumların ifşa edilmesi oldukça zor olmaktadır (Demirtaş ve Biçkes, 2014: 101). Ayrıca katı emir-komuta zincirindeki yöneticilerden bazıları, çalışanların yasa ve etik dışı davranışlarının açığa çıkarılmasıyla ilgili önlemleri almayı, buna yönelik politikaların oluşturulmasını da reddedebilmektedir (Özgener vd., 2018: 200). Bürokratik, çok kademeli, merkeziyetçi bir yönetim anlayışı ile zayıf iletişim kanallarının hakim olduğu örgütlerde çalışanlar özellikle içsel bilgi ifşasında bulunmaktan kaçınmakta ve alternatif bilgi ifşası mekanizmalarına yönelmektedir (King, 1999: 324). Bütün bu açıklamalar ışığında yüksek oranda bilgi ifşasının sergilendiği örgütlerin genel özelliklerine bakıldığında; daha yüksek örgütsel performansla sahip oldukları, nispeten bürokratik olmadıkları ve özel sektörden ziyade kamu sektöründe faaliyet gösterdikleri görülmektedir (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.

3.5. Bilgi İfşası Davranışının Sonuçları

Bilgi ifşası davranışının örgütler ve bilgi ifşacıları açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçları mevcuttur. Örgütler açısından bilgi ifşasının yarattığı en olumsuz sonuç örgütsel imaj ve itibarın zedelenmesidir. Özellikle dışsal bilgi ifşasının örgütlerde yaratacağı itibar kaybının yol açtığı maddi ve manevi zararların yaratacağı maliyetler örgütlerin temel dezavantajıdır. Ayrıca bilgi ifşası davranışının somut delillere dayanmadan gerçekleşmesi, bilgi ifşasının asılsız olması, bilgi ifşacısı için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Çitfçi, 2017: 149). Çalışanların bilgi ifşasında bulunmaları çalışma hayatları boyunca verdikleri en zor kararlardan biri olmaktadır. Çünkü çoğunlukla bilgi ifşası davranışının akabinde hain, ispiyoncu ve güvenilmez çalışanlar olarak etiketlenirler. Yasa ve etik dışı uygulamalara tanık olan ve bunları ifşa eden çalışanlar çoğunlukla mevcut statülerini ve gelecekteki istihdamlarını kaybetme riski ile karşı karşıyadır. Buna ek olarak özellikle içsel kanalları kullanarak bilgi ifşasında bulunanlar, hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını tehdit eden saldırılara maruz kalmaktadır (Delk, 2013: 63). Bilgi ifşası eylemi sonrasında bilgi ifşacısı genellikle işten çıkarılma, intikam tehditleri ve işyerinden dışlanma gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır (Chiu, 2003: 65; Tan ve Ong, 2011). Bilgi ifşacılarının büyük bir çoğunluğu (%90) kariyerlerini çok genç yaşta sonlandırmakta, kara listeye alınmakta, evlilikleri ve yaşamları da dahil olmak üzere bütün birikimlerini kaybetmektedirler (Greene ve Latting, 2004). Nitekim bilgi ifşası sonucunda karşılaştıkları misilleme ve dışlanmalara maruz kalan çalışanların hayatlarına son verdikleri zaman zaman basına yansımaktadır. Türkiye'nin Kocaeli ilinde faaliyet gösteren çocuk evlerinde görev yapan Serap Yılhan, 2019 yılında sorumlusu olduğu çocuk evindeki bazı çalışanların engelli çocuklara kötü muamelede bulunduğunu ve yöneticilerin de bunu örtbas etmeye çalıştığını düzenlediği rapor ile bir üst müdürlüğe ihbar etmiştir. Ancak üst müdürlük tarafından rapora işlem yapılmış gibi gösterilse de olay kapatılmaya çalışılmıştır. Daha sonra kötü muameleyi ve bunu örtbas çabalarını fark edip şikayette bulunması nedeniyle Yılhan çalıştığı kurum tarafından açığa alınmıştır. Kurumuna yönelik yapmış olduğu

ihbarın ardından açığa alınan ve kendisine yapılan misilleme ve baskılara dayanamayıp psikolojisi bozulan Yılhan intihar ederek hayatına son vermiştir <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49894779>.

Olumsuz durumları ifşa ettikten sonra birçok bilgi ifşacısı, fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen misillemelere maruz kalmaktadırlar. Maruz kalınan misillemeler bilgi ifşacılarını fiziksel, davranışsal, duygusal ve zihinsel olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Fiziksel sağlıkları olumsuz yönde bozulan bilgi ifşacıları çoğunlukla uykusuzluk, baş ağrısı, kalp çarpıntısı ve göğüs ağrısı, mide rahatsızlıkları, iştahsızlık ve yorgunluk, titreme gibi problemler yaşamaktadırlar. Ayrıca sigara kullanımı, aşırı derecede alkol tüketimi, panik atak nöbetleri, ilaç kullanımı, tırnak ısırma vb. davranış bozuklukları da sergileyebilmektedirler. Bunlara ek olarak; öfke, anksiyete bozukluğu, depresyon, üzüntü, korku, yalnızlık gibi duygusal problemler ile hafıza problemleri, konsantrasyon eksikliği, boşluk hissi gibi zihinsel sağlık problemleri de ortaya çıkmaktadır (Park ve Lewis, 2018). Ancak bilgi ifşacılarının sahip olduğu güç oranı arttıkça karşılaşılabilecek misilleme oranı da azalmaktadır. Bu ters orantılı ilişkinin gücü ise erkeklerde kadınlara oranla daha fazladır. Başka bir ifade ile erkek çalışanların sahip olduğu güç oranı arttığında, karşılaştığı misilleme oranı da azalmaktadır (Rehg vd., 2008: 225).

Bilgi ifşası mekanizmasının örgütler ve toplum açısından avantajları şunlardır (Lewis vd., 2001; Lewis, 2006; Nam ve Lemak, 2007):

- Bilgi ifşası örgütlerde yanlış giden uygulamaları önleyerek toplumu aydınlatmaya yardımcı olur.
- Bilgi ifşası aracılığıyla kötü yönetim uygulamaları açığa çıkarılarak yaşanan yolsuzluk ve skandalların önüne geçilmektedir.
- Özellikle içsel bilgi ifşası aracılığıyla yapılan ifşalar kontrol görevini yürütür, böylece ekonomik anlamda yaşanabilecek maliyetlerin önüne geçilebilir.
- Bilgi ifşasının kontrol mekanizması görevi görmesi nedeniyle örgüt içerisindeki uygulama ve stratejiler gözden geçirilecek mal ve hizmet kalitesinin artmasına yönelik koşullar oluşmaktadır.

- Bilgi ifşası, işletmelerin finansal skandallarından kaynaklanabilecek krizlerin erken fark edilmesini sağlayarak olası yüksek maliyetlerin önüne geçilmesini kolaylaştırmaktadır.

Toplumumuzda bilgi ifşası eylemine ilişkin olumsuz bir bakış açısının hakim olması, örgütlerde bu davranışın sergilenmesinde çalışanları baskılamaktadır. Bütün bu bilgiler doğrultusunda örgütlerde bilgi ifşası davranışı konusunda iki farklı görüşün mevcut olduğu görülmektedir. İlk görüşe göre bilgi ifşası davranışı, örgütleri ve çalışanları zor duruma düşüren, örgüt paydaşları açısından olumsuz sonuçlar yaratan ve etik açıdan uygun görülmeyen bir davranıştır. Teorisyenler ve uygulayıcılar tarafından daha fazla benimsenen ikinci görüşe göre ise bilgi ifşası, örgüt ve toplum yararını ön planda tutan, olası maliyetleri düşüren, etik açıdan doğru kabul edilen ve teşvik edilmesi gereken bir davranıştır (Çiftçi, 2017: 149).

3.6. Bilgi İfşası İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde bilgi ifşası davranışı ile ilgili özel ve kamu sektörlerini kapsayan birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda bilgi ifşasının; toplumsal kültür (Çiftçi, 2017), bireyci ve toplulukçu kişilik özellikleri (Zamantılı Nayır, 2012), etik iklim (Sayğan ve Bedük, 2013; Demirtaş, 2014; Ahmad vd., 2014), bilgi ifşasına yönelik tutumlar (Yazarkan ve Yılmaz, 2016), örgütsel adalet (Seifert vd., 2010; Yürür ve Nart, 2016), örgütsel sessizlik (Köylüoğlu vd., 2015), kişilik özellikleri ve örgütsel adalet (Çetinel, 2018), kişilik özellikleri (Bjørkelo vd., 2010) değişkenleri ile ele alınıp incelendiği görülmüştür.

Çiftçi'nin (2017) Türkiye'de toplumsal kültürün bilgi ifşası üzerine etkilerini Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi bağlamında değerlendirdiği çalışmasında Türkiye'deki toplumsal kültürün bilgi ifşasını genellikle desteklemediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada Türkiye'de; içsel bilgi ifşasının dışsal bilgi ifşasına, biçimsel bilgi ifşasının biçimsel olmayan bilgi ifşasına, isimsiz bilgi ifşasının isimli bilgi ifşasına tercih edilme eğiliminin daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye'de toplumculuğun, güç aralığının ve belirsizlikten kaçınma gibi kültürel boyutların yüksek olması ayrıca dişil kültürün hakim olması genellikle bilgi ifşası davranışını azaltıcı yönde etki yaratmaktadır. Zamantılı Nayır'ın (2012) özel ve kamu kuruluşlarında

yapmış oldukları araştırmada bireycilik ve toplulukçuluğu içeren kişilik özellikleri ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, bireyci kişilik özelliği ön planda olan çalışanlar içsel bilgi ifşasını tercih etmektedirler. Ancak, bilgi ifşasının isimli veya isimsiz olması, resmi veya gayri resmi olması ile bireyci ve toplulukçu kişilik özellikleri arasında bir ilişkiye rastlanmadığı ifade edilmiştir. Bireyci kişilik özelliğine sahip bireyler, dışsal bilgi ifşasının örgüte, çalışanlara ve dolaylı olarak kendisine zarar vereceğini düşünerek içsel bilgi ifşasına yönelmektedir.

Sayęan ve Bedük (2013), ahlaki olmayan davranışların duyurulması olarak tanımladıkları bilgi ifşası ve etik iş iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırmalarını devlet üniversitelerindeki 123 araştırma görevlisi üzerinde uygulamaya geçirmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre ise bilgi ifşası ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak etik iklimin alt boyutlarından olan yardımsever etik iklim ile bilgi ifşası davranışı arasında yüksek derecede olmasa dahi anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç bilgi ifşası davranışının sergilenmesinde etik iş ikliminden ziyade başka faktörlerin rol oynadığını göstermektedir. Köylüoğlu ve arkadaşları (2015) ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik niyetleri ile bilgi ifşası davranışları arasındaki ilişkiyi inceleme kapsamına almışlardır. Ayrıca bu değişkenlerin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; kadın ve erkek öğretmenlerin benzer örgütsel sessizlik algısına sahip olduğu görülmüş, bilgi ifşası davranışı ise kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Ayrıca içsel bilgi ifşası ile yöneticinin örgütsel sessizliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin içsel bilgi ifşası niyetleri ne kadar artarsa, yöneticilerin örgütsel sessizlikleri de o kadar artış göstermektedir. Yürür ve Nart (2016) Sakarya'da 312 kamu çalışanından elde ettikleri veriler üzerinden kamu çalışanların örgütsel adalet algıları ile kurumlarındaki yasal, ahlaki ve meşru olmayan durumları ifşa etme niyetleri arasındaki ilişkiyi örgütsel güvenin aracı rolünü baz alarak araştırmışlardır. Araştırma sonuçları örgütsel adalet algısının kamu çalışanlarının bilgi ifşası niyetini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünün olduğu, örgütsel adalet algısının çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine yol açtığı ve böylece

kurumlarına fayda sağlamak adına, yolunda gitmeyen durumları içsel bilgi ifşası mekanizmasını kullanarak örgüt içindeki yetkililere bildirdikleri görülmüştür.

Yazarkan ve Yılmaz (2016) geleceğin potansiyel işgücü adayları olarak görülen öğrenciler üzerinde bilgi ifşası algısını ve niyetlerini araştırmışlardır. Yazarkan ve Yılmaz işletme/muhasebe bölümü öğrencilerin ahlaki olmayan davranışı duyurma niyetleri ile bilgi ifşası algıları arasında bir ilişki olup olmadığını öğrencilere verilen senaryolar üzerinden analiz etmişler ve incelemişlerdir. Araştırma sonuçları öğrencilerin ahlaki olmayan davranışı duyurma niyetleri ile bilgi ifşası algıları arasında çoğunlukla anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Björkelo ve arkadaşları (2010) bilgi ifşası davranışının bir öncüsü olan kişilik özelliklerinin bilgi ifşası üzerindeki rolünü, 503 belediye çalışanından elde etmiş oldukları veriler üzerinden araştırmışlardır. Beş faktör kişilik özellikleri üzerinden değerlendirmeye alınan, kişilik özellikleri ile bilgi ifşası davranışı araştırmasından elde edilen sonuçlar; yüksek derecede dışa dönük olma, kişiler arası ilişkilerde baskın ve otoriter olma ile düşük düzeyde uyumlu olma kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların bilgi ifşası davranışı sergileme niyetlerinin olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Çetinel (2018) çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile bilgi ifşası eğilimleri arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünün olup olmadığını incelemeye almıştır. Akademik ve idari personeller üzerinden elde edilen veriler sonucunda kişilik özellikleri ile bilgi ifşası eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkide ise örgütsel adaletin aracılık rolünün olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ETİK İŞ İKLİMİ ALGISI

Örgütler, çalışanlarından bekledikleri davranışları kontrol altında tutup yönlendirmede bir takım ahlaki araçlar kullanmalı mıdır? Örgütler tarafından etik iş araçlarına yönelik olarak geliştirilen politika, prosedür ve uygulamalar çalışanlar tarafından nasıl algılanmaktadır? Etik iş iklimleri çalışandan çalışana farklılık göstermekte midir? Etik iş iklimleri çalışanların politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışını nasıl şekillendirmektedir? Etik iş iklimlerinin varlığı örgütler ve çalışanlar açısından faydalı sonuçlar yaratmakta mıdır? Cevap bekleyen bu sorular kapsamında etik iş iklimi algısının öncelikle çalışanlar ve sonrasında örgütler açısından taşıdığı anlam ve çalışan davranışlarını nasıl şekillendirdiği dördüncü bölümün temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle dördüncü bölümde öncelikle etik, ahlak ve etik iş iklimi kavramları açıklanarak etik iş iklimi, politik davranışlar ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Daha sonra ise etik iş iklimini etkileyen faktörler ile etik iş ikliminin boyutlarına yer verilmiştir. Son olarak ise etik iş ikliminin sonuçları ile etik iş iklimi algısı alanında yapılmış olan çalışmalar ele alınmıştır.

4.1. Etik ve Ahlak Kavramları

Çoğu zaman bir biri yerine kullanılan, yakın ilişki içerisinde olduğu düşünülen etik ve ahlak kavramları teoride hem kelime kökeni olarak hem de kelime anlamı olarak bazı farklılıklara sahiptir. Aristoteles'ten bu yana felsefenin bir disiplini olarak kabul edilen etik, köken olarak Yunanca'daki "ethos" sözcüğüne dayanmakta ve töre, gelenek-görenek gibi anlamları içinde barındırmaktadır. Ethos kavramının Latince karşılığı ise hem töre hem de karakter anlamına gelen "mos" sözcüğüdür. Bu durumda "ethos" ve "mos" sözcükleri töre, gelenek görenek, alışkanlık, yerleşik hale gelmiş duygu halleri, huy, mizaç gibi anlamları karşılamaktadır. Almanca olan "moral" (ahlak) sözcüğü ise "mos" sözcüğünden türetilmiştir ve töre ile benzer anlamları taşımaktadır. Moral sözcüğünün Türkçe karşılığı olan ahlak sözcüğü Arapça "hulk" kökeninden gelmekte ve gelenek, görenek, huy, karakter gibi anlamları taşımaktadır (Pieper, 2012: 31; Özlem, 2010: 28). Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde ise ahlak kavramı "bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları" olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>).

Kelime kökeni olarak etik kavramından taşıdığı farklılığın yanı sıra ahlak kavramı, farklı insan topluluklarında farklı duygusal eğilim, düşünce, inanç, norm, buyruk, töre, alışkanlık ve adetlere bağlı olarak karşımıza çıkarak davranışlarımızı yönlendiren bir alan olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan ahlak her anımızda yaşamın içinde yer alarak eylemlerimizi yönlendirmektedir (Özlem, 2010: 22-23). Başka bir tanıma göre ise ahlak; bir kültür çevresi tarafından belirlenmiş ve kabul görmüş değerler ve amaçların nasıl yaşatılacaklarını ve bu değerlere nasıl ulaşılacağını açıklayan kurallar bütünü olarak tanımlanır. Bu durumda ahlak bir insan topluluğunun yaşam biçimini, belirlenmiş inanç, töre, emir, yasak gibi düzenlemelere bağlı olarak gözler önüne sermektedir (Cevizci, 2008: 3).

Ahlak kavramına getirilen açıklıktan sonra, ahlak kavramı ile de yakın ilişki içerisinde olan etik kavramı ele alınmıştır. Bu kapsamda Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde etik kavramı “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Etik, insan eylemlerini konu alan, ancak her türlü insan davranışlarından ziyade, öncelikle ahlaki olmayı vurgulayan, bu bağlamda ahlak, iyi ödev, görev, gereklilik, izin gibi kavramları da içinde barındıran bir kavramdır. Etik, insan pratiğini ahlaki bakımdan aydınlatmayı kendisine amaç edinmiştir. Bu durumda etiğin konusunu ahlak ve töre oluşturmaktadır (Pieper, 2012: 17-19). Etik, ahlaki problemleri irdeleyerek gerektiği durumlarda yeniden tanımlayan, ahlakın ilkelerini tutarlı bir biçimde ortaya koyan, neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu araştıran, insan hayatının gerçek amacının ne olması gerektiğini sorgulayan bir felsefe disiplini (Cevizci, 2008: 5; Pieper, 2012: 20).

Ahlak ve etiğin olduğu ortamlarda iyi ve kötü davranışları birbirinden ayırt edecek zihinsel olgunluğa ulaşmış bireyler vardır. Zihinsel olgunluğa ulaşma ile kendisini yaratan bireysel etik, bireyin tutum ve davranışlarını yönlendiren değer yargıları hakkında bireyin sahip olduğu bilinci ifade etmektedir. Bireysel ahlak ve etik sürecinde toplumsal değerlerin birey tarafından kabul edilip içselleştirilmesi söz konusudur. Bireysel etik; ailesel ve çevresel etkenler, yaşamsal deneyimler, kişisel değerler ve durumsal faktörler tarafından şekillenmektedir. Bireysel etiğe sahip olmayan kişilerin, iş, meslek ve işletmecilik etiğine sahip olmayacakları aşikardır. Etik, kişinin

vicdan muhakemesi sonucunda neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar vermesidir (Özgener, 2008: 34).

Etik ve ahlaka dönük sınırların nerede başlayıp nerede bittiği, iki kavram arasında kesin bir ayrım sınırı olup olmadığı hala tartışma konusudur. Uygulamada etik ve ahlak kavramlarının iç içe girdiği çoğu zaman birbirinin yerine kullanıldığı görülürken teoride bazı ayrımlar söz konusudur. Etik ve ahlak kavramlarının birbirine benzer yönleri olmasına karşın aralarında bir takım fark ve ayrımlar bulunmaktadır. Bu ayrıma göre etiğin görevi ahlak geliştirmek ve var olan ahlaklar çokluğuna bir yenisini ekleyerek insanlara bu ahlaklara uyulması konusunda nasihatlerde bulunmak değil, tam tersine uygulamada benimsediğimiz ahlakı, teorik olarak incelemeye almaktır. Dolayısıyla etik içerisinde “ahlaklar çokluğunu” barındıran bir felsefe disiplindir (Özlem, 2010: 29). Bir başka ifadeyle bir birey yaşadığı ahlakı ve ahlaka yol açan değerleri düşünmeye, araştırmaya başladığında ve bu değerlerin anlamları üzerinde kafa yormaya ve bu çıkarımlarını başkalarına aktarmaya başladığı zaman ahlak düzeyini aşmış, etik yoluna girmiş olmaktadır (Cevizci, 2008: 4).

Etik ile ahlak kavramları ve bunlara yönelik uygulamalar sosyal ve toplumsal hayattaki mesele ve faaliyetlerde olduğu gibi örgütlerin yürüttüğü faaliyetler açısından da son derece önemlidir. İş hayatında etik uygulamalar yönetici, çalışan, yatırımcı, tedarikçi vb. paydaşların yürüttüğü faaliyetlerin doğru ve yanlış olmasıyla ilgilidir. Bu nedenle ekonomik kalkınma ve büyüme için etik uygulama ve davranışların varlığı önemlidir. Yapılan araştırmalarda sanayileşmiş ülkelerin iş yapış tarzlarında etik kod ve uygulamalara ağırlık verdiği ve bunu ekonomik kalkınma için bir araç olarak kullandığı görülmektedir (Aksoy vd., 2017: 134).

4.2. Etik İş İklimi Algısı Kavramı

İş etiği ya da etik iş iklimi gibi kavramlar son yirmi yıldır özellikle Enron, Tyco ve Worldcom gibi şirketlerde yaşanan skandallardan sonra gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. Bu gerçeklerden ve kurumlar arasında şeffaflığın olmamasından dolayı örgütsel çevrenin çalışanların etik dışı davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmaları gerektiği görüşü hız kazanmaktadır (Trevino vd., 2006: 951). Örgütlerin çalışanların etik dışı davranışlarını kontrol altında tutmak için faydalanacağı önemli

araçlardan biri ise güçlü etik iş iklimleri yaratmalarıdır. Bu bağlamda etik iş iklimi, örgütün çalışanlarından beklediği davranışlara yönelik olarak belirlediği ve ödüllendirme, cezalandırma gibi unsurları içine alan politika, prosedür ve uygulamaların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade eden bir kavramdır (Schminke vd., 2007: 175). İlk olarak 1987 yılında Victor ve Cullen tarafından tartışılan etik iş iklimi kavramı; örgüt içerisinde çalışanların davranışlarını şekillendiren örgütsel politika, prosedür ve uygulamaların ahlaki sonuçları olarak ele alınmaktadır (Mulki vd., 2009: 560; DeConnick 2011: 618). Victor ve Cullen ise (1988: 104) etik iş iklimini, doğru davranışın ne olduğunu ortaya koyan ortak algılamalar ile etik davranışların değerlendirilme biçimi olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Cullen ve arkadaşları (1993: 103) etik iş iklimini, örgütün kimliğini oluşturan ve şekillendiren kültürün boyutları olarak ifade etmektedirler. Ancak etik iş iklimi, örgüt kültüründen nispeten farklılık göstermektedir. Çünkü etik iş iklimi, bireyin çalıştığı örgütün iç çevresini nasıl algıladığını ifade ederken, örgüt kültürü, örgütün kendisine ait nesnel bir özellik göstermektedir. Başka bir ifade ile etik iş iklimi, çalışanların çalışma ortamının ne kadar etik olduğu konusundaki algılarına atıfta bulunmaktadır (Lopez vd., 2009: 595). Dolayısıyla etik iş iklimi çalışandan çalışana farklılık gösterirken, örgüt kültürü herkes tarafından nesnel ve objektif bir biçimde anlaşılmaktadır.

Etik iş iklimi, örgütün çalışma ortamında var olan doğruluk ya da yanlışlık algılarının toplamından oluşur ve örgüt içerisinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranış normlarını belirler (Babin vd., 2000). Başka bir tanıma göre ise etik iş iklimi; örgütün temel değer ve niteliklerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ortaya koyan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların örgüte ait nesnel değer ve nitelikleri algılama biçimleri, karşılaşılan sorunları açıklamada ve çözüm üretmede etkili olmaktadır (Aksoy vd., 2017: 136). Bir işyerinde güçlü bir etik iş iklimi algısı varsa, bu durum örgüt içerisinde güçlü bir kontrol mekanizması sağlayarak, bireylerin sorumluluklarını anlaması ile nasıl davranması gerektiği hususunda çalışanlara yanlış ile doğruyu ayırt etmede rehber niteliği taşımaktadır (Lopez vd., 2009: 595). Kohlberg'in ahlaki ortam olarak ifade ettiği etik iş iklimi, literatürde etik atmosfer, ahlaki çevre gibi benzer kavramlarla da ifade edilmektedir (Büte, 2011: 172). Kavramsal olarak etik atmosfer ya da iklim, örgütsel bir çalışma iklimini nitelemektedir. Örgütsel davranış,

sosyoloji ve uygulamalı psikoloji alanlarında örgütsel etik iklimlere giderek artan büyük bir ilgi olduğu görülmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 176).

4.3. Etik İş İklimi Algısını Etkileyen Faktörler

Örgütler için normatif kontrol sistemleri olarak kabul edilen etik iş iklimi; toplumsal normlar, örgüt yapısı ve örgüte özgü diğer faktörler tarafından etkilenmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 119-122):

- **Toplumsal Normlar:** Örgütler meşruiyet kazanmak için sadece üretimin teknik gereksinimlerini değil toplumun mit ve kurallarını da yansıtan yapılar geliştirmektedirler. Sosyal süreçleri, yükümlülükleri veya toplumsal gerçekleri içeren bu mit ve kurallar, toplumsal düşünce ve davranışlarda kural statüsünde kabul edilerek kurumlaştırılmıştır/gelenekselleştirilmiştir. Örgütlerde hakim olan iş iklimleri de toplumsal normları yansıtmalıdır. Örneğin; iş iklimini yasal düzenlemelere ve etik kodlara vurgu yaparak oluşturan bir yatırım ve kredi şirketi, yüksek düzeyde toplumsal ve çevresel normların ekseninde hareket etmektedir.
- **Örgüt Yapısı:** Etik iş iklimini etkileyen bir diğer önemli faktör örgüt yapısıdır. Örneğin bürokratik bir yapıya sahip olan örgütlerde koordinasyon ve kontrol sorunları artacaktır. Coğrafik olarak farklı alanlara yayılarak faaliyet gösteren bir örgüt, mekânsal farklılaşma ile başa çıkabilmek için kural, yasa ve etik kodları vurgulayan ve buna yönelik yönetim uygulamalarını içeren bir iş iklimi oluşturmalıdır.
- **Örgüte Özgü Diğer Faktörler/Örgütün Geçmişi:** Etik iş ikliminin üçüncü belirleyicisi ise örgüt ve çalışanların betimleyici özelliklerini içeren faktörlerdir. Görev süresi, faaliyet gösterilen örgüt kademesi bu faktörlerden bazılarıdır. Görev süresi çalışanların etik iş iklimi algısını belirleyen önemli bir faktördür. Görev süresi daha fazla olan çalışanların örgütsel bağlılıklarından dolayı başkalarının iyiliğini isteyen iş iklimi algısı daha fazla olmaktadır.

4.4. Etik İş İkliminin Boyutları

Etik iş iklimi teorisini geliştiren Victor ve Cullen (1988: 104-106) teorisinin “etik ölçütler” ve “analiz düzeyleri” olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedirler. İlk boyut olan etik ölçütler a) egoizm ya da bireysel çıkarların ön planda tutulması, b) yardımseverlik ya da ortak çıkarların ön planda tutulması c) ilkelerin ön planda tutulmasından oluşmaktadır ve karar verme süreçlerinde hangi etik ölçütün ön planda tutulduğunu ifade etmektedir. Eğer örgütün sahip olduğu etik yaklaşım egoist bir boyuta dayanırsa, çalışanlar etik bir ikilem ile karşı karşıya kaldıklarında, karar verme süreçlerinde esas olarak kendi çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Örgütte hakim olan etik iş iklimi yardımseverlik boyutunda ise çalışanlar çoğunlukla etik problemlerin çözümünde ortak çıkarları ön planda tutarak başkalarının refahını dikkate alırken, örgütün etik iş ikliminin ilkelere dayandığı durumlarda ise çalışanlar etik ikilemdeki kararlarını verirken kuralların, ilkelerin ve yasaların uygulanması gerektiğini savunurlar. İkinci boyut olan analiz düzeyleri ise a) bireysel, b) yerel ve c) evrensel düzeylerden oluşmaktadır. Eğer analiz düzeyi bireysel boyutta ise; bireyin etik karar vermesinin temeli ahlaki gelişimine ve inancına dayanır, analiz düzeyinin yerel boyutta olması ise; etik kod gibi örgüte ait kurallardan gelen beklentiyi ifade eder. Son olarak analiz düzeyinin evrensel boyutta olması, birey ve örgüt dışındaki etik karar alma mekanizmalarını ifade eder. Başka bir ifadeyle çalışanlar, yasalar gibi dışsal sistemlere bağlı olarak karar verirler. Örgütsel etik iklim modelindeki kuramsal katmanlar tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Etik İklim Modelindeki Kuramsal Katmanlar (Victor ve Cullen, 1988: 104)

Etik Ölçütler Boyutu	Analiz Düzeyleri		
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Egoistlik	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Yeterlilik
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Ruhu	Sosyal Sorumluluk
İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgüte Ait Kurallar ve Yöntemler	Yasalar ve Mesleki Kodlar

Örgütsel etik iklim modeli, örgüt yöneticilerinin işletmeye ait etik iş ikliminin ölçülüp değerlendirilmesinde ve gerektiğinde mevcut iklimi değiştirmede yol gösterici bir araç olarak kabul edilmelidir. Örgütsel etik iklim modeli,

1. Örgüt çalışanlarının hangi sorunları etik açıdan uygun gördüklerini ve
2. Mevcut sorunları hangi kriterlere bağlı olarak anlayıp, çözdükleri ve karar verdikleri noktasında hem çalışanlara hem de yöneticilere yol göstermektedir (Cullen vd., 1989: 51).

Egoist iklimin hakim olduğu örgütlerde ahlaki ve etik olması gereken davranışları beklemek oldukça güçtür. Çünkü egoist bir etik iklimde, normlar kişisel kazanımlara odaklanmayı teşvik eder. Beklenti ise bireylerin başkalarının refahını umursamaması yönündedir. Bu koşullar altında çalışanların örgütle özdeşleşmesi, bağlılığın gelişmesi ve örgüt kazanımları için davranışlar sergilemesi pek olası görülmemektedir. Bu tür iklimlerde çalışanlar örgütün kabul edilebilir etik sınırların dışında faaliyet gösterdiğini ve toplumsal etik beklentilere uygun olmayan kararların alındığını düşünmektedir. Bir örgüt yalan söylemek, dedikodu yapmak, aldatmak ve hatta çalmak gibi bencil ve umursamaz değer, tutum ve davranışları ön planda tutarsa, çalışanların örgütteki diğer bireyler için daha az endişelenmesi kuvvetle muhtemeldir (Cullen vd., 2003: 130). Bu noktada egoist iklimin hakim olduğu örgütlerde çalışanların kendi çıkarlarını korumak için politik davranışlarda bulunması, örgütün sahip olduğu sınırlı kaynaklardan pay alabilmek için diğer çalışanları zor durumda bırakıp zarar verse dahi politik beceriler sergilemesi, güce sahip olan kişileri etkileme taktiklerini hiç sakınmadan kullanması yüksek olasılıkla beklenmektedir. Ayrıca bu tarz iklimlerde çalışanlar bilgi ifşası davranışını bir politik davranış olarak değerlendirerek bilgi ifşası sonucunda kişisel bir kazanım elde edeceğine inanırsa harekete geçebilir. Aksi durumda örgütlerde meydana gelen yasa ve etik dışı uygulamalara tanık olsa dahi sessiz kalır.

Yardımsızlığın hakim olduğu bir iklimde, çalışanların örgüt içinde ve dışında birbirlerini desteklemeleri beklenmektedir. Bu iklimde işbirliği ve yardımlaşma ön plandadır. Bu iklimin hakim olduğu örgüt çalışanlarında, kararların alınmasında bir kişi ya da bir zümrenin çıkarından ziyade çoğunluğun çıkarlarının ön planda tutulduğuna dair bir algı mevcuttur. Böylece çalışanlar örgütlerini, herkesin iyiliğini ve çıkarını düşünen sosyal birimler olarak görürler (Cullen vd., 2003: 130). Dolayısıyla örgüt

içerisinde etik ikilem ve problem yaşayan çalışanlar, kişisel çıkarlarından ziyade toplum çıkarlarını düşünerek karar vermektedir.

İlkelilik ikliminin hakim olduğu örgütlerde ise genel olarak, etik bir ikilemle karşılaşıldığında, örgütsel veya grup normları, çalışanların kurallara ve etik kodlara uygun kararlara başvurmasını teşvik etmektedir. Örgütler ilkelilik iklimini geliştirip teşvik ettiklerinde daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık elde edebilirler (Cullen vd., 2003: 131). Etik iklim modelinin yaygın kullanılan beş türü tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Etik İklim Modelinin Yaygın Kullanılan Beş Türü (Martin ve Cullen, 2006: 178)

Etik Ölçütler Boyutu	Analiz Düzeyleri		
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Egoistlik	Araçsallık		
Yardımseverlik	Başkalarının iyiliğini istemek		
İlkelilik	Bağımsızlık	Kurallar	Yasalar ve Mesleki Ahlak Kodları

Literatüre bakıldığında dokuzlu bir yapıya sahip olan örgütsel etik iklim modeli uygulamada beş farklı yapıda ortaya konulmaktadır. Tablo 5’te görüldüğü gibi kuramsal modele göre yaygın olarak kullanılan ve pratikte etiksel temelde sınıflandırılan etik iklim boyutları şunlardır (Victor ve Cullen, 1988: 112; Martin ve Cullen, 2006: 178-179):

- **Araçsallık:** Etik iklimi araçsal olarak algılayan işgörenler örgütlerini, etik karar vermeyi egoistik bir perspektiften teşvik eden norm ve beklentilere sahip olarak görürler. Dahası bu iş ikliminde çalışanlar başkalarına zarar verse dahi kişisel çıkarlarını korumaya yönelik davranışlar sergilemek gerektiğini algırlar. Araçsallık ikliminde işgörenler, kuruluşun çıkarlarına hizmet eden ya da kişisel fayda sağlayan kararların alındığına inanmaktadırlar.
- **Başkalarının İyiliğini İstemek:** Bu ortamda bireyler, kararların başkalarının iyiliği için kapsayıcı bir endişeye dayandığını ve dayandırılması gerektiğini algırlar. Etik kaygının, örgüt içindeki çalışanlar kadar toplum için de mevcut

olduğunu algırlar. Çalışanlar böylesine bir etik atmosferde başkalarının iyiliğinin istendiğinin firma yöneticileri tarafından da politika, strateji ve taktiklerle desteklendiğini düşünürler.

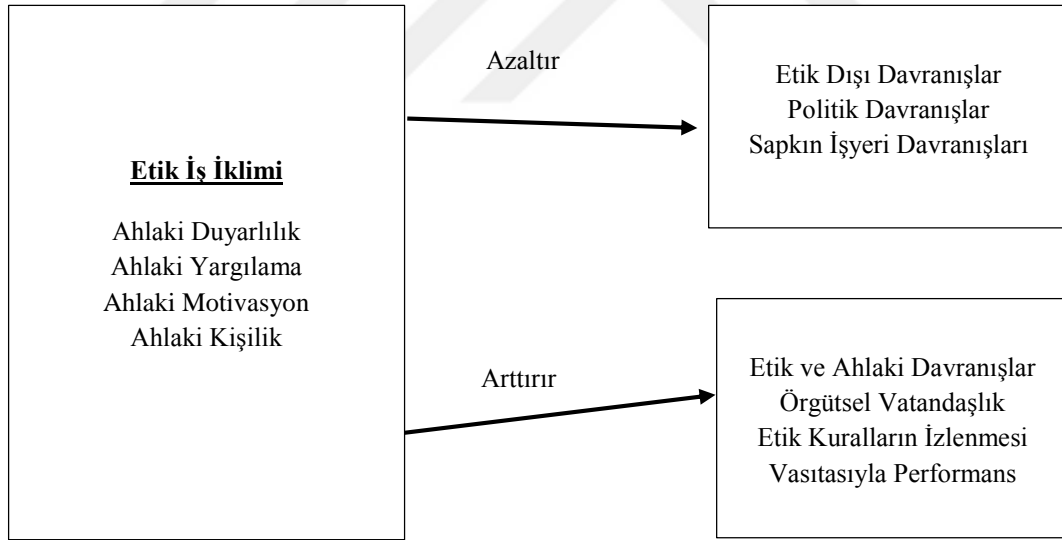
- **Bağımsızlık:** Bu iklim türü, bireylerin etik kararlar almak için kişisel ahlaki inançlara göre hareket etmeleri gerektiğine inandığını göstermektedir. Buna göre; ahlaki sonuçları olan kararlar üzerinde dış güçlerden (yasa ve kodlar) ziyade bireylerin sahip oldukları ahlaki inançlar etkili olmaktadır. Etik kararların alınmasında büyük ölçüde bireysel ilkeler etkili olmaktadır. Kişisel ahlak, bağımsızlık ikliminin en önemli unsurudur.
- **Kurallar:** Etik iklim tipolojisinde, şirket kuralları ve prosedürleri (etik kodlar) olarak tanımlanan bu yapı, çalışanlar tarafından etik karar vermenin şirket kurallarına dayanması gerektiği olarak algılanmaktadır. Örgütsel kararların güçlü ve yaygın bir takım kurallar ve standartlar tarafından yönlendirildiği algısı mevcuttur.
- **Yasalar ve Mesleki Ahlak Kodları:** Yasalar ve mesleki ahlak kodları iklimi; örgütün kanun, dini kitaplar veya mesleki davranış kuralları gibi dış kurallara dayanan ilkelerin etik karar vermeyi gerektirdiği algısına dayanmaktadır. Bu iklimde; etik kararların verilmesi durumunda çalışanlar bazı dış sistemlerin yetkisine (kanunları çiğnemekten kaçınmak gerektiğine inanırlar) dayalı olarak karar vermeleri gerektiğini algılamaktadırlar.

Bir örgüt için hangi etik iklim türünün uygun olup olmamasından ziyade etik iklimin tutarlılığı ve netliği örgütün etkinlik ve verimliliği için daha önemlidir. Bu bağlamda yönetimin hangi değerleri savunduğu ve bu değerlerin benimsenip desteklenmesi için hangi karar verme süreçlerine ihtiyaç duyacağını belirlemesi gerekmektedir. Çalışanlar yönetimin kendilerinden ne beklediğini ve bu beklentileri nasıl karşılamaları gerektiğini bilmediği sürece etik iklim çalışanlar açısından tam olarak tutarlı ve net olamaz. Dolayısıyla çalışanlar yönetimin arzuladığı şekilde davranışlar sergilemezler. Örgütlerde etik norm ve süreçlerin tutarlı olması, yönetimin belirlediği ilkelerle uyumlu olan kararların hızlı bir şekilde alınmasını kolaylaştırmaktadır. Örgütler için mevcut iklimin ne olduğunu öğrenmek, etik iklimin çalışanlar açısından olabildiğince uygun ve etkili hale getirilmesinde atılacak ilk adımı oluşturmaktadır (Cullen vd., 1989: 62). Olumlu yönde bir etik iş ikliminin olmadığı

organizasyonlarda çalışanların hem meslektaşlarına hem de örgüte karşı sadakat ve bağlılıkları azalmakta, etik kural ve kodlara uygun olmayan örgütsel ilişkiler çalışanları strese sokmakta, çalışanlar sürekli olarak kendilerini koruyup kollamaya yönelik çaba harcamaktadır. Bütün bunlara bağlı olarak verimlilik ve performansa yönelik bir takım örgütsel problemler meydana gelmektedir (Yeşil, vd., 2017: 25).

4.5. Etik İş İklimi Algısının Sonuçları

Etik iş iklimi çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiler yarattığı gibi, örgütler üzerinde de bir takım çıktılar yaratmaktadır. Etik iş iklimi; çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti, performans ve müşteri memnuniyeti gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak örgütün stratejileri ile uyumlu hale getirilen etik bir iş ikliminin yaratılması örgütlere rekabet avantajı elde etmede güçlü bir yol sağlamaktadır (Schminke vd., 2007: 175). Etik iş ikliminin yaratabileceği sonuçlar Şekil 3'te sunulmuştur



Şekil 3. Etik İş İkliminin Sonuçları (Schminke vd., 2007: 179)

Şekil 3'te görüldüğü gibi etik iş ikliminin varlığı örgütlerdeki etik dışı davranışları, politik davranışları ve sapkın davranışları azaltırken, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık gibi prososyal davranışları arttırmaktadır. Etik davranışları etik dışı davranışlardan ayırmak için açık standart ve ilkelere sahip örgütlere karşı çalışanlar olumlu tutum geliştirmektedir (Trevino vd., 2001; Valentine ve Barnett 2003). Nitekim araştırmalar güçlü etik iş iklimlerine sahip kuruluşların olumlu sonuçlar elde ettiklerini

göstermektedir (Schwepker, 2001). Yeşil ve arkadaşları (2017) akademisyenler üzerinde etik iş iklimi algısının sonuçlarını incelemişlerdir. Yapılan araştırma sonucuna göre, etik iş iklimi algısının akademisyenlerin iş tatminini, yenilikçi davranışlarını, bilgi paylaşımını ve örgütsel vatandaşlıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin etik iş iklimi algısı arttıkça iş tatmini, bilgi paylaşımı, yenilikçi davranışları ve örgütsel vatandaşlıkları artmaktadır. Ancak beklenenin aksine etik iş iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti ve performans arasında bir ilişki saptanmamıştır. Bununla birlikte yapılan birçok çalışmada, etik iş iklimi algısının çalışanların yaratıcı yetenekleri ile iş tatminini arttırmakla birlikte çalışanın performans düzeyini de olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Etik iş iklimi, çalışanların örgütün iç ve dış çevresinden kaynaklanan etik ikilemleri çözmede rehber niteliğinde olup, çalışanların motivasyon ve iş tatminlerini arttırmaktadır (Bilgen, 2014: 29-30). Yener ve arkadaşlarının (2012) yapmış oldukları araştırma sonucu ise etik iş ikliminin işe tutkunluğu önemli derecede pozitif yönlü etkilediği görülmektedir. Sosyal sorumluluk ikliminin, etik iklimin diğer boyutlarına göre işe tutkunluk üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Akbaş'ın (2010) mobilya sektöründe etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; yasa ve meslek ahlakı kodları etik iklimi ile arkadaşlık/takım çıkarı iklim türlerinin örgütsel bağlılık boyutları olan devam, duygusal ve normatif bağlılık üzerinde yüksek düzeyde pozitif etkisi bulunmuştur. Kişisel çıkarın hakim olduğu etik iklimin duygusal bağlılık üzerinde ise olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle çalışanın algılamış olduğu iş iklimi ne kadar çok kişisel çıkar içerirse çalışanın örgütüne duygusal bağlılığı o kadar azalmaktadır. Tuna ve Yeşiltaş (2014) otel işletmeleri üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada etik iklimin; örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; egoist etik iklimin boyutu olan kişisel çıkar etik iklimi ile örgütsel özdeşleme arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgütlerde kişisel çıkar etik iklim algısının yaygınlaşması, bireylerin örgüte karşı bilişsel ayrılığını etkilemektedir. Ayrıca egoist temelli etik iklim türlerinin yaygınlaşması ve çalışan algısının bu yönde olması, çalışanların işe yabancılaşmasını da beraberinde getirmektedir. Etik iş ikliminin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkileri olduğu Aksoy ve arkadaşlarının (2017) araştırmasında da ortaya konulmuştur. Aksoy ve arkadaşlarının

imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda yapmış oldukları araştırma bulgularına göre; örgütsel etik iklimin, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşmeyle pozitif ilişki içerisinde olduğu, bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun ise kısmi ara değişken olduğu tespit edilmiştir.

Bir işletmede çalışanların etik iş iklimi algısının güçlendirilmesinde rol oynayan bir takım unsurlar mevcuttur. İşletmenin güvenli bir iç ve dış çevresinin olması, adil ve yeterli ölçüde ücretlendirme politikaları, verilen karşılıklı söz ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi başka bir ifadeyle psikolojik sözleşmenin ihlal edilmemesi gibi unsurlar güçlü bir etik iş iklimi algısı oluşturmaktadır. Ayrıca örgüt tarafından sağlanan iş ve özel yaşam dengesine yönelik programlar, çalışanların pay sahibi olması ve sosyal sorumluluk gibi hizmetler ve uygulamalar etik iş iklimini kuvvetlendirmektedir. Etik iş iklimi algısını güçlendiren bu tarz uygulamalar çalışanların % 79'unun örgütte çalışmaya devam etmelerinde önem arz etmektedir (Ferrell vd., 2005: 14-15).

4.6. Etik İş İklimi Algısı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde etik iş iklimi ile ilgili özel ve kamu sektörlerini kapsayan birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Etik iş ikliminin; örgütsel özdeşleşme (Acar vd., 2018), işe tutkunluk (Yener vd., 2012), örgütsel bağlılık (Schwepker, 2001; Akbaş, 2010; Aksoy vd., 2017), işten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma (Tuna ve Yeşiltaş, 2014), kişi-örgüt uyumu (Aksoy, 2017; Lopez vd., 2009), tükenmişlik ve kalite yönetim sistemi (Tütüncü ve Savran, 2007), mobbing (Dündar ve Şahin, 2011), politik davranışlar (Ekinci, 2017; Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2014), bilgi ifşası (Sayğan ve Bedük, 2013; Demirtaş, 2014; Ahmad vd., 2014) gibi değişkenlerle ilişkisi ele alınıp incelenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde alan yazında etik iş iklimi farklı yönleriyle incelenip ele alınmıştır.

Acar ve arkadaşları (2018) bir lojistik şirketinde etik iş ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini çalışanlar ve yöneticiler üzerinden elde ettikleri veriler ile değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçları kanun ve kurallar ile başkalarının iyiliğini isteme etik iklimlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara dayanarak yöneticiler, kuruluşun yasalara ve kurallara sahip olmasını ve başkalarının iyiliğini isteyen etik iklimleri önemseyerek çalışanların

örgütle özdeşleşmelerini etkileyebilirler. Lopez ve arkadaşları (2009) ABD ve Japonya'da perakende çalışanlarının etik iş iklimi algısını hem kişi örgüt uyumu açısından hem de kültürlerarası farklılıklar ekseninden değerlendirmişlerdir. Elde edilen sonuçlar Japonya'daki ve ABD'deki perakende çalışanları arasındaki etik iş iklimi algısı ve kişi-örgüt uyumu arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Etik iş iklimi algısı ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki, Japonya ve ABD'deki çalışanlar için önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Schwepker (2001) etik iklimin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerini araştırmıştır. Sonuçlar, satış elemanlarının etik iş iklimine ilişkin olumlu algılarının, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Dünder ve Şahin (2011) sağlık sektörü çalışanlarının hastanelerine yönelik etik iş iklimi algılarının mobbinge maruz kalıp kalmama durumlarına göre değişip değişmediğini incelemişlerdir. Araştırma bulguları sağlık çalışanlarının en az yardımseverlik etik iklimi, en çok ise egoistlik etik iklimine yönelik algılarının olduğunu göstermiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmamalarının etik iş iklimi algıları üzerinde anlamlı herhangi bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Çalışma süresi ile yardımseverlik ve ilkeli etik iklim algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilen bir başka sonuç olmuştur. Araştırma sonuçları özellikle çalışma süresi gittikçe ilerleyen sağlık çalışanlarının etik iş iklimine ilişkin algılarının giderek olumsuz olduğunu açığa çıkarmıştır. Etik iklimin tükenmişlik ile kalite yönetim sistemleri üzerindeki etkisini hizmet sektöründe araştıran Tütüncü ve Savran (2007) etik iklim ile tükenmişlik sendromu arasında negatif yönde anlamlı, etik iklim ile kalite yönetim sistemi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre; çalışanların yardımsever ve ilkeli etik iklim algılarının yüksek olması tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır.

4.7. Etik İş İklimi Algısı, Politik Davranışlar, Bilgi İfşası ve Kişilik Özellikleri

Organizasyonların, çalışanların etik veya etik dışı davranışlarından sorumlu olan sosyal aktörler olduğuna dair giderek artan bir inanç oluşmaktadır. Bu eğilim hem örgütlere karşı yapılan yasal yargılamaların temelinde hem de toplumun kuramsal suçta verdiği tepkilerde yansıtılmaktadır. Böylece çalışanların etik davranışlarına rehberlik edebilecek örgütsel normatif sistemleri anlamak ve yönetmek için artan bir endişe ve buna yönelik bir çaba görülmektedir. Bu süreçte etik iş iklimi bu sistemleri anlamada bir

mekanizma olarak tartışılmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 101). Etik iş iklimi, doğru davranışı neyin oluşturduğunun algılanmasına yönelik bir psikolojik mekanizmayı ifade etmektedir. Etik iş iklimi çalışanların etik ikilemlere karşı verdiği karar sürecini ve verilen karar sonrasındaki örgütsel davranışını etkilemektedir. Etik iş iklimi işgörenlerin sadece etik olarak uygun görüp verdikleri kararları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda işgörenlerin etik ikilemlere sebep olan sorunları anlamak, tartmak ve çözmek için kullandıkları ahlaki kriterleri de belirler (Cullen vd., 1989).

Üretim yapan örgütlerin insan sağlığını güvence altına alması, çevreye zarar veren faaliyetlerden uzak durması, paralarına güvenerek bankalara yatıran müşterilerin korunması, hastanelerde tedavi gören kişilerin sağlıklarının güvenceye alınması, hizmet veren işletmelerin hijyen koşulları altında hizmet göstermesi, çalışanlar dahil örgütün paydaşları olan her kesimin haklarının korunması vb. faaliyetler yasa ve etik uygulamalarla güvence altına alınmaktadır. Yasanın ve etik değerlerin uygulanmadığı bir toplumda yaşayan bireyler veya örgütlerde çalışanlar bir takım tehlikeli faaliyetleri kolaylıkla icra etmekte, bu tarz davranışları sergilemekte sakınca görmemektedirler. Etik uygulamaların olmadığı örgütlerde zimmetine para geçirme ve finansal açıdan usule uygun olmayan faaliyetlerde bulunma, insan sağlığını riske atan uygulamalar gibi etik dışı faaliyetler meydana gelmektedir. Bu faaliyetlerin durdurulması ise ancak yasal ve etik uygulamalarla ve etik iş iklimi algısının geliştirilmesiyle mümkün olmaktadır (Sayğan ve Bedük, 2013: 2). Literatür bilgileri, bir örgütün etik ikliminin doğrudan çalışanların olumlu ve olumsuz davranışlarıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde etik iş iklimi algısı ile politik davranışlar ve bilgi ifşası davranışlarının birbirini etkileyebilecek örgüt değişkenleri olduğu araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir (Ekinci, 20017; Ahmad vd., 2014; Demirtaş, 2014). Örgütler sahip oldukları politikalar aracılığıyla çalışanların değer, tutum ve davranışlarını etkileyebilmekte böylece çalışanların politik eylemler ile bilgi ifşasında bulunmalarını ya teşvik etmekte ya da caydırabilmektedir. Bilgi ifşacıları örgütte daha olumlu ve demokratik bir iklim algıladıklarında yasa ve etik dışı uygulamaları ifşa etme konusunda daha istekli olabilmektedirler (Near ve Miceli, 1985: 8). Bilgi ifşası davranışı ile etik ve etik iş iklimi kavramı yakın ilişki içerisinde olan kavramlardır. Çalışma ortamında neyin doğru neyin yanlış olduğunu vurgulayan iyi davranışın kötü davranıştan ayırt edilmesini sağlayan iş etiği ile yasa ve ahlak dışı uygulama ve

davranışları açığa çıkarmak olarak ifade edilen bilgi ifşası çoğunlukla aynı söylemleri içermektedir. İş etiğine ve ahlakına uygun hareket eden çalışanların bilgi ifşası davranışını sergilemesi yüksek olasılığa sahip bir sonuçtur. Etiğin her türüsüne (gerek çalışma etiği, gerek meslek etiği gerekse de işletmecilik etiği) sahip çalışanların iş ortamında karşılaşılabilecekleri yanlış uygulamaları, yasa ve ahlak dışı eylemleri, suistimalleri ve ihmalleri açığa çıkarmada gönüllü ve istekli bilgi ifşacıları olacakları beklenmektedir (Özler vd., 2010: 182). Kanun, kod ve kurallarla şekillenen etik iş iklimlerinde çalışanlar maddi ve manevi kazanımları elde etmek için yönetici ve meslektaşları etkilemede politik davranış kullanımına önem vermezler. Bu tarz etik iş iklimi algısına sahip olan çalışanlar kanun ve kurallar doğrultusunda prosedürleri ve görev tanımlarını uygulayarak çalışma ortamında gerçek değerleriyle ilintili olarak davranış sergilerler (Oğuzhan ve Sığırı, 2014: 371). Dolayısıyla çalışanların örgüt içerisinde verdikleri her türlü kararın ve sergiledikleri her türlü davranışın yolu örgütlerine dair algıladıkları etik iş ortamlarından geçmektedir. Eğer çalışanlar örgütleri için olumlu etik iş iklimi algısına sahiplerse çalıştıkları kurum için en doğru kararı verip en doğru davranışı sergilerler. Ancak çalışan çalıştığı örgütteki iş ortamını etik olarak algılamazsa, örgüt için fayda yaratabilecek eylemlerde bulunamaz.

Kişilik özellikleri özel yaşamın her alanında olduğu gibi iş yaşamındaki davranışları da büyük ölçüde şekillendirmektedir. Çalışanların kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları hem kendileri hem de çalıştıkları örgütlerin verimliliği ve performansları üzerinde olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunda; güvenilir, tutarlı, sorumluluk sahibi, sabırlı, çalışkan, dikkatli ve başarı odaklı bireylerin, bir çok iş kolunda daha yüksek performans sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir (Hurtz ve Donovan, 2000; Aşık, 2017: 289). Farklı kişilik özelliklerine ve değer yargılarına sahip bireylerin örgütün sınırlı kaynaklarını temsil eden bütçe, görev ve sorumluluklar, araç-gereçler, ücret ve terfi gibi unsurların paylaşılmasına ilişkin hedef ve çıkarlarına ulaşmak amacıyla gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtmaktan kaçınarak, politik tutum ve davranışlar sergilemesi beklenirken (Robbins ve Judge, 2013; Witt vd., 2002), yine farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlar örgütlerinde meydana gelen suistimaller, örgüt paydaşları açısından çok kötü sonuçlara neden olacağından, güvenilir olmayan ürünler halkın sağlığını tehlikeye soktuğundan ve çalışanların iyi oluş halini ve motivasyonlarını etkileyebildiğinden bilgi ifşası eyleminde bulunmaktadır (Bjørkelo

vd., 2010; Bartuli vd., 2015). Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı ise etik iş ikliminin kabul edilme derecesi tarafından etkilenmektedir. Çalışanlar örgütte sergileyecekleri davranışları algılamış oldukları etik iş iklimi ile ilişkilendirerek bir takım eylemlerde bulunmaktadır. 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).



BEŞİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN POLİTİK DAVRANIŞ VE BİLGİ İFŞASI ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ETİK İŞ İKLİMİNİN ROLÜ: MALATYA SAĞLIK SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

Daha önceki bölümlerde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı değişkenleri literatür taraması yapılarak detaylı olarak ele alınıp incelenmiştir. Literatür taramasından hareketle elde edilen bilgiler ışığında beşinci bölümde “Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması” ele alınıp incelenmiştir. Bu kapsamda uygulamalı bir araştırma yapılarak, elde edilen veriler doğrultusunda analizler yapılmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Her bireyin eşit düzeyde politikayı algılaması, bunun neticesinde politik davranışlarda bulunması ve bilgi ifşası sergilemesi elbette beklenemez. Politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışının sergilenmesi örgütün sahip olduğu etik iklim ve kişilik özellikleri bağlamında farklılık gösterebilmektedir. Özellikle farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların politik davranış ile bilgi ifşası sergileyip sergilemeyeceği, politik eylemlerde bulunsu dahi hangi tür politik davranışlar olacağı, bilgi ifşası davranışının hangi türünü kullanacağı değişiklik göstermektedir. Benzer şekilde bütün örgütlerde hakim olan etik iklim atmosferi farklıdır. Bazı örgütlerde etik değerler yönetim tarafından çokça önemsenip çalışanın da bu yoldan gitmesi beklenirken bazı örgütlerde ise etik iklim ve neticesinde oluşacak etik iklim algısı düşük olabilmektedir. Dolayısıyla farklı örgütlerde çalışan, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin sergileyecekleri politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı değişiklik gösterebilmektedir. Politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı, örgüt ve çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada taşınması ve mevcut çalışma yaşamında kaçınılmaz olması sebebiyle giderek önem kazanmaktadır. Ayrıca literatürde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkide etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediğini araştıran çalışmaların olmaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu bilgiler ışığında, çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşası üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün ele alınıp, değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin onların politik davranış ve bilgi ifşası davranışlarını nasıl etkileyebileceği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu amaca bağlı olarak konu ile ilgili alan yazın taraması yapılmış ve saha uygulamasıyla elde edilen verilere ait sonuçlar incelenmiştir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. İlk dört bölüm araştırmanın teorik bölümleri olup, ilgili yerli ve yabancı alan yazın taranarak meydana getirilmiştir. Son bölüm olan uygulama bölümü ise anket çalışmasını içermektedir. Veri toplama yöntemi olarak nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi; sayısal veriler kullanarak, kesin ve genellenebilir sonuçlar elde etmeyi amaçlayan, nesnelliğin ön plana çıktığı araştırmalardır. Bu tür araştırmalarda değişkenlere ilişkin ne kadar, ne ölçüde ve ne sıklıkta gibi sorularla çözüm aranmaktadır. Nicel araştırmalarda veri toplama tekniği olarak anket ve deneyler kullanılarak veriler toplanır, istatistiksel ve matematiksel yöntemler kullanılarak analizler yapılır ve kesin olduğu kabul edilen sonuçlar elde edilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 104-105). Bu çalışmada da veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan ölçekler geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş, alan yazında kabul görmüş ölçeklerdir. Anket tekniğiyle toplanan veriler SPSS programına aktarılıp, uygun istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 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.

5.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemi Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini Türkiye’de Malatya ilinde faaliyet gösteren Turgut Özal Tıp Merkezi ile özel hastane sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi ile Malatya ilinde faaliyet gösteren bütün özel hastaneler oluşturmaktadır. Bu kapsamda 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. Anketlerin geçerli ve güvenilir olup olmadığını test etmek için izin verilen hastanelerdeki sağlık çalışanları üzerinden elde edilen veriler ile bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Pilot çalışma özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır, bu doğrultuda özel sektörde 124 sağlık çalışanından veri elde edilerek pilot analizler yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analiz sonucunda sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ölçeğine ait cronbach's alpha katsayısı 0,801, politik davranışlar ölçeğine ait cronbach's alpha katsayısı 0,959, bilgi ifşası ölçeğine ait cronbach's alpha katsayısı 0,614, etik iş iklimi algısı ölçeğine ait cronbach's alpha katsayısı 0,897 olarak bulunmuştur. Pilot çalışma ile birlikte ölçeklerin geçerli ve güvenilir bulunmasıyla kamu sektöründe de sağlık çalışanlarına anket uygulaması başlatılmış, 200 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Özel ve kamu çalışanları olmak üzere toplam 324 kişiden veri toplanmıştır. Ancak bu anketlerden dört tanesi sağlıksız, hatalı ve eksik veri içermesi sebebiyle kapsam dışında bırakılarak 320 sağlık çalışanından elde edilen anket verileri SPSS’e girilmiştir. Hastanelerden izin alma esnasında, evren ve örneklemin 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'den aktaran: Altunışık vd., 2010: 135) tarafından oluşturulan evren sayısına göre örneklem büyüklüğünün değeri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. % 95 Güven Aralığında Araştırma Evrenine Göre rneklem Sayıları

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5,000	357
20	19	200	132	1200	291	6,000	361
30	28	250	152	1300	297	7,000	364
40	36	300	169	1400	302	8,000	367
50	44	350	185	1500	306	9,000	368
60	52	400	196	1600	310	10,000	370
70	59	450	212	1700	313	15,000	375
80	66	500	217	1800	317	20,000	377
90	73	550	226	1900	320	30,000	379
100	80	600	234	2000	322	40,000	380
110	86	650	242	2200	327	50,000	381
120	92	700	248	2400	331	75,000	382
130	97	750	254	2600	335	100,000	384
140	103	800	260	2800	338	1,000,000	384
150	108	850	265	3000	341	10,000,000	384
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

Kaynak: Sekaran, 1992: 253'den akt: Altunışık vd., 2010: 135. (N: Evren Büyüklüğü; S: Gerekli rnek Büyüklüğü)

Tablo 6'da görüldüğü gibi, Sekaran (1992: 253'den aktaran: Altunışık vd., 2010: 135) evren büyüklüğünün (N) 1900 kişi olması durumunda evreni temsil edecek örneklem sayısının (S) 320 kişi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. %5'lik bir hata marjı düzeyinde seçilmesi gereken örneklem sayısına tabloya göre karar verilmiştir. Buna göre 320 sağlık çalışanından elde edilen anket verileri evreni temsil etmede yeterli bulunmuştur. Evren büyüklüğüne göre rneklemen yeterli düzeyde olması sebebiyle, örneklem 320 sağlık çalışanı ile sınırlı tutulmuştur.

Bilimsel çalışmaların çoğunda olduğu gibi bu araştırmada da bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar yorumlanırken ifade edilen sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırmanın sınırlılıkları ise şunlardır:

- Araştırmayla ilgili olarak toplanan verilerin, sosyotropik-otonom, politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı ölçekleriyle sınırlı olması,
- Anket tekniği dışında diğer veri toplama yöntemlerinin kullanılmamış olması,
- Araştırmanın sadece Malatya ili sınırları içindeki kamu ve özel sektör hastaneleri ile sınırlı olması ve bu sektörlerdeki sağlık çalışanlarının araştırmaya dahil edilmiş olması,
- Bu doğrultuda araştırmanın sonuçlarının örneklemin nitelikleri ile sınırlı olması ve araştırmanın tek bir ilde yürütülmesi sebebiyle sonuçların genellenebilir olması hususunda kısıt yaratması,
- Katılımcıların ahlaki ve etik davranışlara yönelik anket sorularını cevaplarken mevcut duygu, düşünce ve davranışları yerine toplum tarafından kabul edilip onaylanan duygu, düşünce ve davranışları kendi cevaplarıymış gibi verme eğilimde olması, özellikle politik davranışlar ölçeğine ait soruların yanıtlanmasında bu eğilimin daha fazla olması, sağlık çalışanlarının kendilerini politik bireyler olarak göstermekten kaçınmaları,
- Sağlık sektörünün çok yoğun bir sektör olması sebebiyle çalışanların ankete vakit ayıramamaları,
- Ayrıca doktorların sağlık çalışanı sınıflamasında kendilerini örgüt hiyerarşisinin en üstünde görmeleri ve bu sebeple anketi cevaplamak istememeleri, anket doldurmak gibi işlerle uğraşmak istememeleri.

5.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış ve güvenilirliği-geçerliliği ispatlanmış ölçekler kullanılmıştır. Bu bağlamda dört ölçekten yararlanılmıştır.

1. **Sosyotropik-Otonom Ölçeği (SOSOTÖ):** Çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için insanlara bağımlı ve insanlardan özerk olmak üzere iki farklı kişilik özelliğini ölçen, 1983 yılında Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (SOSOTÖ) kullanılmıştır. Ölçeği Türkçe'ye Şahin ve arkadaşları (1993) uyarlamışlardır. 60 maddelik, iki farklı kişilik özelliğini ölçmeye yönelik olarak oluşturulan bir ölçektir. 30 madde sosyotropik alt

ölçeğine, 30 madde otonom alt ölçeğine aittir. Her bir madde, “sizi ne kadar tanımlıyor” sorusuna karşılık “hiç tanımlamıyor”dan başlayıp, “çok iyi tanımlıyor”a kadar giden yanıt seçenekleri olan beş aşamalı likert tipindedir. Sosyotropi ve otonomi alt boyutlarının soru maddeleri karışık olarak yer almaktadır. Bu araştırmada ise daha önce Özdemir’in (2015) kullandığı sosyotropik-otonom ölçeğinin kısa formu (34 sorudan oluşan) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 5, 8, 11, 20, 24, 26 ve 29 numaralı ifadeler onaylanmama kaygısı boyutunu; 15, 18, 21, 22, 33, 34 numaralı ifadeler ise ayrılık kaygısı boyutunu ve 1, 3, 9, 14 ve 28 numaralı ifadeler de başkalarını memnun etme boyutunu ölçmektedir. Onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı ve başkalarını memnun etme boyutları sosyotropik kişilik özelliğini ölçmektedir. Ölçekte yer alan 13, 16, 17, 19, 25 ve 30 numaralı ifadeler kişisel başarı boyutunu; 2, 4, 6, 12, 27 ve 32 numaralı ifadeler ise özgürlük boyutunu son olarak 7, 10, 23, 31 numaralı ifadeler yalnızlıktan hoşlanma boyutunu ölçmektedir. Kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma boyutları otonom kişilik özelliğini ölçmektedir. Toplam ölçek 34 maddeden oluşmaktadır. Özdemir’in (2015) çalışmasında kullandığı sosyotropik-otonom ölçeğinin sosyotropik alt boyutunun cronbach’s alpha değeri 0,750, otonom alt boyutunun cronbach’s alpha değeri ise 0,848 düzeyinde güvenilir bulunmuştur.

2. **Politik Davranış Ölçeği:** Politik Davranış Ölçeği, İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından politik davranış kavramının ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Türkçe ve İngilizce İşletme Bölümü’nde yüksek lisans öğrenimine devam eden ve aynı zamanda farklı sektörlerde çalışan öğrencilere ön anket uygulaması yapılarak politik davranışlar belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin ölçümü 5’li likert olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan politik davranışları “hiç kullanmam (1)”dan “çok sık kullanırım (5)” a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Yapılan çalışma sonucu altı boyutlu ve 36 maddeli bir ölçeğe ulaşılmıştır. Faktör analizi sonucu ortaya çıkan politik davranışlar “Tavizci Davranmak”, “İkiyüzlü Davranmak”, “Göze Girmeye Çalışmak”, “Koalisyon Kurmak”, “Karşılıklı Çıkar Gözetmek” ve “Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak” olarak belirlenmiştir. Bu faktörler de “Yatay Politik Davranışlar” ve “Dikey Politik Davranışlar” olarak iki temel grup altında toplanmaktadır. Ölçekte yer

alan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 30, 31, 32, 33 numaralı ifadeler yatay politik davranışları, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36 numaralı ifadeler ise dikey politik davranışları ölçmektedir. Ölçekte toplam 36 madde yer almaktadır.

3. **Bilgi İfşası Ölçeği:** Bilgi ifşası davranışlarını ölçmek için Park ve arkadaşlarının 2005 yılında hazırladığı, Sayğan ve Bedük'ün tarafından Türkçe'ye uyarlanan, geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmış olan Bilgi İfşası Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam sekiz madde bulunmaktadır. Sayğan (2011), bilgi ifşası ölçeğine ait alt boyutlar olan içsel bilgi ifşası ve dışsal bilgi ifşası için cronbach's alpha değerini 0,758 olarak iyi derecede güvenilir; sessizlik alt boyutunun cronbach's alpha değerini ise 0,922 olarak oldukça yüksek derecede güvenilir olduğunu tespit etmiştir. Ölçekte yer alan 2, 5 ve 8 numaralı ifadeler içsel bilgi ifşasını, 1, 4 ve 7 numaralı ifadeler ise dışsal bilgi ifşasını son olarak 3 ve 6 numaralı ifadeler sessizliği ölçmektedir. Toplam ölçek sekiz maddeden oluşmaktadır.
4. **Etik İş İklim Algısı Ölçeği:** Etik iş iklim algısını ölçmede, Schwepker ve arkadaşlarının (1997) geliştirdikleri yedi ifadeden oluşan likert ölçeğinin beşli derecelendirilmesi (1: kesinlikle katılmıyorum; 5: tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

5.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Literatür incelendiğinde; sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısını doğrudan dördü olarak inceleyen herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bunun yanında, kişilik özellikleri ile bilgi ifşası ve politik davranışlar, politik davranışlar ile etik iş iklimi algısı ve bilgi ifşası davranışı ile etik iş iklimi algısı ilişkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kişilik özellikleri kapsamında daha çok beş faktör kişilik özelliği ele alınarak çalışmaların yapıldığı, kişilik özelliklerinin sosyotropik (sosyal aidiyet) ve otonom (özerklik) özellikler açısından bahsi geçen değişkenlerle ilişkisini ele alan çalışmaların olmadığı görülmüştür. Bilgi ifşası davranışını beş faktör kişilik özelliği ile ilişkilendiren Björkelo ve arkadaşları (2010), yüksek derecede dışa dönük olan, düşük düzeyde uyumluluk özelliği gösteren ve kişiler arası ilişkilerde

baskın kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların bilgi ifşası davranışında bulunacaklarını ileri sürmüşlerdir. Çetinel (2018) ise beş faktör kişilik özellikleri ile bilgi ifşası eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ve içsel bilgi ifşası eğiliminde olan çalışanların dışa dönük, sorumlu, uyumlu ve deneyimlere açık bireyler olabileceğini bulgulamıştır. Mondak ve Halperin (2008) beş faktör kişilik özelliğine ait bütün boyutların politik davranışın neredeyse tüm yönleri üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Menk (2011), pro-sosyal ya da sosyal sorumluluk gibi kişilik özelliklerine sahip bireyler ile bilgi ifşası niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu iddia etmiş ve yapmış olduğu analizler sonucunda sosyal sorumluluğu yüksek olan bireylerin yasa ve etik dışı uygulamaların ifşa edilmesinde aktif rol oynadıklarını tespit etmiştir. Bartuli ve arkadaşları (2016) örgütlerde bilgi ifşasını HEXACO (Honesty-Humility (H), Emotionality (E), eXtraversion (X), Agreeableness (A), Conscientiousness (C) and Openness to Experience (O)) kişilik özellikleri modeli üzerinden değerlendirmiştir. Araştırma sonuçları kişilik özelliklerinden Dürüstlük-Alçakgönüllülük (Honesty-Humility) boyutunun bilgi ifşası niyeti için güçlü bir yordayıcı olduğunu ve aralarında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca daha özgeci ve etik konulardan daha fazla haberdar olan çalışanların, sahtekarlığı desteklemekten kaçındıklarını ve yapılan yanlışları bildirmelerinin daha olası olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bilgi ifşası ile etik iş iklimi arasındaki ilişkiyi ele alan Sayğan ve Bedük (2013) bilgi ifşası ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ancak etik iklimin alt boyutlarından olan yardımsever etik iklim ile bilgi ifşası davranışı arasında yüksek derecede olmasa dahi anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Demirtaş (2014) bilgi ifşası niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Bütün bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı, sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşası üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün belirlenmesidir. Dolayısıyla araştırmanın modeli; sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısının aracı bir etkisi üzerine kurulmuş olup bu kapsamda araştırmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, araştırma modelinin içeriği açıklanarak, bu model çerçevesinde hipotezler oluşturulmuştur.

Model oluşturulurken, sağlık çalışanlarının sosyotropik-otonom kişilik özellikleri bağımsız değişken, politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı ise

bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Kişilik özelliklerinin saptanması ve tanımlanması için sosyotropik-otonom özellikler yaklaşımı kullanılmıştır. Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri: onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı, kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma olarak beş boyuta ayrılmaktadır. Politik davranışlar ise yatay politik davranışlar ve dikey politik davranışlar olarak iki boyut altında toplanmaktadır. Son olarak bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı tek boyut altında ölçülmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler şunlardır:

“H1: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H1a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H1b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H1c: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H1d: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2d: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2e: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H2f: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H3: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H3a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H3b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H4: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H4a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H4b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H4c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile bilgi işşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“H5: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H5a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H5b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H5c: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H5d: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6d: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6e: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H6f: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H7: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H7a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H7b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

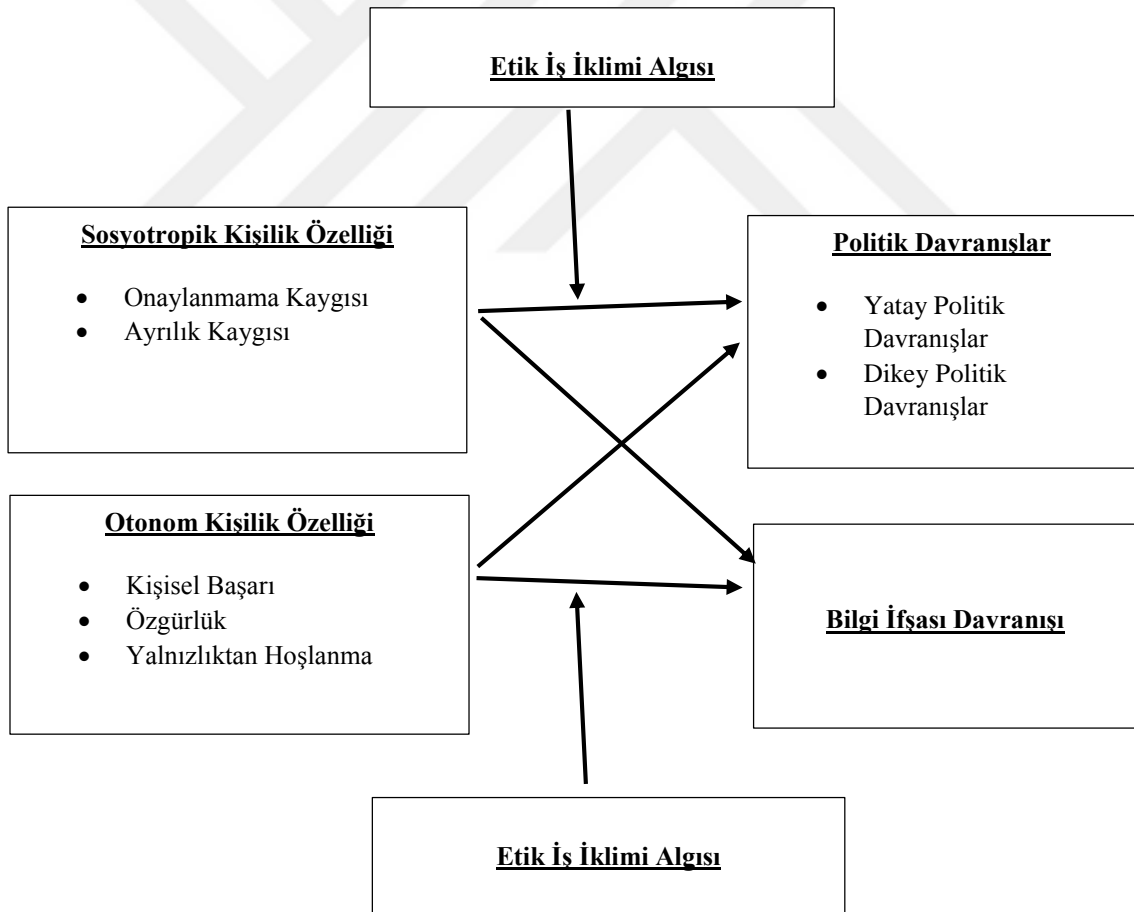
“H8: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H8a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H8b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H8c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 4’te sunulmuştur.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Şekil 4’de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının sosyotropik-otonom kişilik özellikleri bağımsız değişken, politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı ise bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Model oluşturulurken kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşası üzerine etkisinde etik iş iklimi algısı aracı değişken olarak ele alınmıştır. Modelde görüldüğü gibi sosyotropik kişilik özellikleri onaylanmama kaygısı ve ayrılık kaygısı olmak üzere iki boyuta, otonom kişilik özellikleri ise kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma olarak üç boyuta ayrılmaktadır. Politik davranışlar ise yatay politik davranışlar ve dikey politik davranışlar olarak iki boyut altında toplanmaktadır. Son olarak bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı tek boyut altında ölçülmektedir.

5.7. Araştırmanın Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi”, “Madde Toplam Puan Korelasyonu” ve Amos programı kullanılarak yapı geçerliliğini test etmek için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin politik davranışlar ve bilgi ifşasına olan etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediği Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemleri ile incelenmiştir. Oluşturulan hipotezler doğrultusunda aracılık etkileri araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Kategorik değişkenler için sıklık dağılımlarına (sayı, yüzde) ait istatistikler verilmiştir.

5.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada demografik özellikler bağlamında çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, hangi yaş sınıfında oldukları, eğitim durumları, çalıştıkları sektör, toplam çalışma süreleri, hastanedeki çalışma süreleri, aylık gelirleri, görev unvanları ve yöneticilik görevleri hakkında elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikî Bulgular

		Frekans	Yüzde (%)			Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	215	67,2	<i>Çalışma Sektörü</i>	Kamu	196	61,3
	Erkek	105	32,8		Özel	124	38,8
	Toplam	320	100,0		Toplam	320	100,0
<i>Medeni Durum</i>	Evli	179	54,9	<i>Toplam Çalışma Süreniz</i>	0-3 yıl	93	29,1
	Bekar	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
<i>Yaş</i>	20-25	84	26,3	<i>Hastanedeki Çalışma Süreniz</i>	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
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise	52	16,3	<i>Görev Ünvanınız</i>	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/Hemşir	102	31,9
	Diğer	1	0,3		Ebe	11	3,4
	Toplam	320	100,0		Sağlık Memuru	19	5,9
<i>Aylık Gelir</i>	800-2324 TL	122	38,1	<i>Yönetim Görevi</i>	Diğer	144	45,0
	2325-3849 TL	51	15,9		Toplam	320	100,0
	3850-5374TL	87	27,2		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				

Tablo 7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini açıklayan bulgulara bakıldığında katılımcıların %67,2’sinin kadın, %32,8’inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre

dağılımları incelendiğinde %54,9'unu evliler, %42,6'sını bekarlar oluşturmaktadır. Yaşlarına göre dağılım incelendiğinde, en çok katılımcının %31,6 ile 26-31 yaş aralığında olduğu, bunu takiben ise %26,3 ile 20-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine ait bulgular araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunlukla gençlerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde çoğunluk %43,8 ile lisans ve %25,6 ile önlisans mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların hangi sektörde çalıştığına baktığımızda %61,3'ü kamu sektöründe, %38,8'i ise özel sektöre ait bir hastanede çalışmaktadır. Katılımcıların iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine ait bulgular ise şöyledir; %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 çalışma yılına sahiptirler. Katılımcıların halihazırda çalıştıkları hastanelerdeki çalışma sürelerine baktığımızda; %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, bunu takiben %15,9'unun 2325-3849 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, radyoloji teknikeri, ATT, tıbbi laborant teknikeri, anestezi teknikeri, EKG teknikeri, eczacı, geriatri teknikeri, odyometrist, tıbbi sekreter) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %9,1'inin yönetim görevi varken, %90,9'unun herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır.

5.7.2. Araştırmanın Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Örgütsel davranış biliminde araştırmacılar, birey ve grup davranışlarını çalışma değişkeni olarak belirler ve davranışları bir problem olarak anlamaya ve açıklamaya çalışırlar. Bireylerin yetenek, beceri, güdü, tutum ve davranışlarını tahmin etmeye yönelik olarak sorulardan (maddelerden) oluşan ölçekler kullanırlar. Bireylerin davranışlarını tahmin etmedeki başarı ise büyük oranda ölçekten elde edilen puanların geçerli (validity) ve güvenilir (reliability) olmasına bağlıdır (Büyüköztürk, 2016: 179). Bu kapsamda güvenilirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ve istikrarlı ölçtüğünü ve bireylerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık oranını ifade etmektedir. Başka bir ifade ile testler benzer koşullarda tekrarlandığında

birbirine yakın ve tutarlı sonuçlar elde edilirse, ölçüm araçları güvenilir olarak kabul edilir. Test maddelerine verilecek cevapların beşli likert tipi olması durumunda cronbach alfa (α) katsayısı kullanılır. Bir ölçeğe ait hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,60-0,80 aralığında ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2016: 181-183; Özdemir, 2008: 74; Kalaycı, 2010: 405). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri ve elde edilen cronbach alfa (α) değerleri Tablo 8, 9, 10, 11’de verilmiştir.

Tablo 8. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
Sosyotropik Kişilik Özelliği $\alpha=0.74$	
F1: Onaylanmama Kaygısı $\alpha=0.68$	
SOÖ5	0.225
SOÖ8	0.310
SOÖ11	0.459
SOÖ24	0.557
SOÖ26	0.509
SOÖ29	0.439
F2: Ayrılık Kaygısı $\alpha=0.60$	
SOÖ15	0.300
SOÖ18	0.342
SOÖ21	0.320
SOÖ22	0.342
SOÖ33	0.365
SOÖ34	0.317
Otonom Kişilik Özelliği $\alpha=0.77$	
F3: Kişisel Başarı $\alpha=0.60$	
SOÖ13	0.370
SOÖ16	0.451
SOÖ17	0.307
SOÖ19	0.285
SOÖ25	0.300
SOÖ30	0.280
F4: Özgürlük $\alpha=0.64$	
SOÖ2	0.372
SOÖ4	0.398
SOÖ6	0.354
SOÖ12	0.416
SOÖ27	0.354
SOÖ32	0.358
F5: Yalnızlıktan Hoşlanma $\alpha=0.60$	
SOÖ10	0.441
SOÖ23	0.308

SOÖ31	0.501
Toplam Güvenilirlik $\alpha=0.79$	

Tablo 8’de görüldüğü gibi, Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeği’nin ve alt boyutlarının güvenilirlikleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde, güvenilirlik katsayıları onaylanmama kaygısı boyutu için (0.68), ayrılık kaygısı boyutu için (0.60), kişisel başarı boyutu için (0.60), özgürlük boyutu için (0.64), yalnızlıktan hoşlanma boyutu için (0.60) ve ölçeğin geneli için (0.79) olarak bulunmuş ve yeterli derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.60 ve büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 9. Politik Davranışlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
F1: Yatay Politik Davranışlar $\alpha=0.93$	
PD1	0.525
PD2	0.664
PD3	0.653
PD4	0.684
PD5	0.695
PD6	0.678
PD7	0.768
PD8	0.748
PD9	0.743
PD10	0.741
PD11	0.622
PD12	0.441
PD13	0.424
PD14	0.791
PD15	0.502
PD16	0.728
PD17	0.790
PD18	0.787
PD19	0.566
PD30	0.558
PD31	0.387
PD32	0.604
PD33	0.590
F2: Dikey Politik Davranışlar $\alpha=0.91$	
PD20	0.707
PD21	0.698
PD22	0.720
PD23	0.670
PD24	0.724

PD25	0.653
PD26	0.771
PD27	0.748
PD28	0.719
PD29	0.586
PD34	0.422
PD35	0.496
PD36	0.629
Toplam Güvenilirlik $\alpha=0.95$	

Tablo 9’da görüldüğü gibi, politik davranışlar ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlikleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde cronbach alfa katsayıları 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.

Tablo 10. Bilgi İfşası Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
BiÖ2	0.551
BiÖ3	0.531
BiÖ4	0.624
BiÖ5	0.683
BiÖ6	0.581
BiÖ8	0.628
Toplam Güvenilirlik $\alpha=0.83$	

Tablo 10’da görüldüğü gibi, bilgi ifşası ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.83 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
EAÖ1	0.706
EAÖ2	0.687
EAÖ3	0.484
EAÖ4	0.769
EAÖ5	0.393
EAÖ6	0.675
EAÖ7	0.711
Toplam Güvenilirlik $\alpha=0.83$	

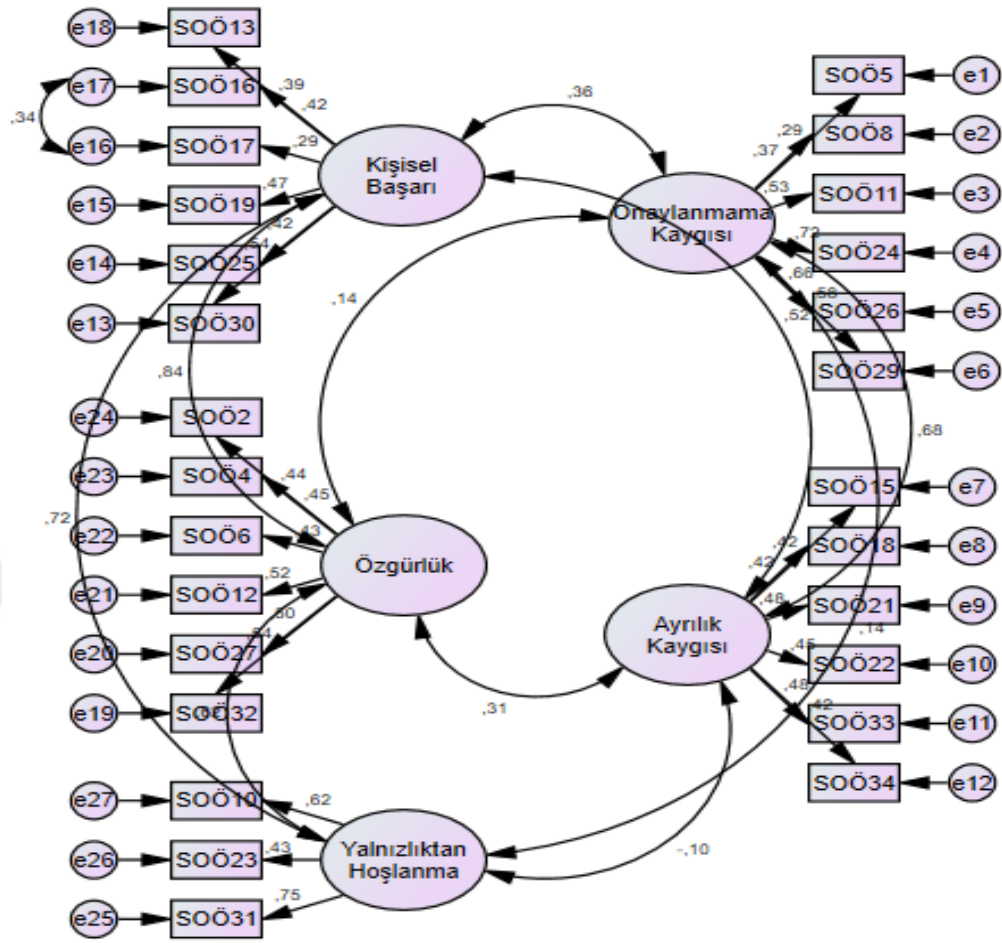
Tablo 11’de görüldüğü gibi, etik iş iklimi algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (0.83) olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

5.7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) daha önceden kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan ölçeklerin özgün yapısının, toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. DFA, araştırma değişkenlerinin oluşturduğu modelin altında yatan ilişkilerin ve literatür taramasıyla geliştirilen hipotezlerin doğrulanması yolu ile yapılmaktadır. Bir ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanması, o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalarda temel analizlere geçilmeden önce DFA yapılarak ölçeklerin geçerliliğinin kanıtlanması oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334). Bu nedenle hipotezlerin kabul görüp görmeyeceğini tespit eden temel analizlere geçmeden önce araştırmada kullanılan “Sosyotropik-Otonom Kişilik Özelliği Ölçeği”, “Politik Davranışlar Ölçeği”, “Bilgi İfşası Ölçeği” ve “Etik İş İklimi Algısı Ölçeği” için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

5.7.3.1. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ölçeğine ait birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 5’te sunulmuştur.



Şekil 5. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 5’de yer alan ölçeğe ilişkin model incelendiğinde 27 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 12’de detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 12. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Parametre Tahminleri (Faktör Yükleri)	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Onaylanmama Kaygısı	SOÖ5	0.306			
	SOÖ8	0.368	0.350	3.743	***
	SOÖ11	0.529	0.440	4.227	***
	SOÖ24	0.716	0.527	4.478	***

	SOÖ26	0.663	0.520	4.429	***
	SOÖ29	0.579	0.430	4.318	***
F2: Ayrılık Kaygısı	SOÖ15	0.418			
	SOÖ18	0.415	0.215	4.778	***
	SOÖ21	0.483	0.270	5.176	***
	SOÖ22	0.452	0.228	5.004	***
	SOÖ33	0.481	0.266	5.162	***
	SOÖ34	0.419	0.253	4.799	***
	F3: Kişisel Başarı	SOÖ13	0.538		
SOÖ16		0.419	0.153	5.790	***
SOÖ17		0.468	0.136	6.288	***
SOÖ19		0.311	0.157	4.259	***
SOÖ25		0.419	0.151	5.792	***
SOÖ30		0.387	0.153	5.438	***
F4: Özgürlük	SOÖ2	0.541			
	SOÖ4	0.496	0.127	6.250	***
	SOÖ6	0.516	0.138	6.414	***
	SOÖ12	0.431	0.136	5.669	***
	SOÖ27	0.454	0.127	5.880	***
	SOÖ32	0.439	0.121	5.741	***
F5: Yalnızlıktan Hoşlanma	SOÖ10	0.750			
	SOÖ23	0.427	0.097	6.240	***
	SOÖ31	0.623	0.105	8.348	***

*p<0.05

Tablo 12’de yer alan değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 13. Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	2.307	≤ 5
RMSEA	0.064	≤ 0.10
GFI	0.843	≥ 0.80
AGFI	0.811	≥ 0.80
SRMR	0.078	≤ 0.10
$\chi^2 : 722.168, df: 313, p: 0,000$		

Tablo 13’de görüldüğü gibi bu araştırmada kullanılan modele ait uyum indeksleri χ^2/df , RMSEA, GFI, AGFI ve SRMR, IFI ve CFI değerlerinden oluşmaktadır. Ki

kare/serbestlik derecesini ifade eden χ^2/df değeri evren kovaryansı ile örneklemin oluşturduğu kovaryans arasında bir farklılık olup olmadığını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle kuramsal beklenti ile veri arasında uyum olup olmadığını göstermektedir. RMSEA değeri yaklaşık hataların ortalama karekökünü ifade etmektedir. Modelin örneklemlerle uyumlu olup olmadığını test eder ve bu değerin 0.10'ın altında olması modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir. İyilik uyum indeksi olarak tanımlanan GFI, model uyumunu örneklemler büyüklüğünden bağımsız olarak değerlendiren bir değerdir. AGFI ise GFI'nın serbestlik derecesine ayarlanmış halidir. Son olarak standardize edilmiş uyum iyilik indeksi olarak ifade edilen SRMR değeri, evrene ait kovaryans matrisi ile örnekleme ait kovaryans matrisi arasında kalan artık kovaryansları test eder (Gürbüz ve şahin, 2016; Erkorkmaz vd., 2013). χ^2/df değerinin 0 ile 3 arasında olması mükemmelen bir uyumun olduğunu, 3 ile 5 arasında olması kabul edilebilir bir uyumun olduğunu göstermektedir. GFI değerinin ≥ 0.90 olması mükemmelen bir uyumun olduğunu, ≥ 0.80 olması ise kabul edilebilir bir uyumun olduğunu göstermektedir. AGFI değerinin 0.95 ile 1.00 arasında olması mükemmelen bir uyum olduğunu, 0.80 ile 0.95 arasında olması kabul edilebilir bir uyumun olduğunu göstermektedir. SRMR değerinin 0 ile 0.05 arasında olması mükemmelen bir uyumun olduğunu, 0.05 ile 0.10 aralığında olması kabul edilebilir bir uyumun olduğunu göstermektedir (Meydan ve şeşen, 2015: 37; Simon vd., 2010: 234-243; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52).

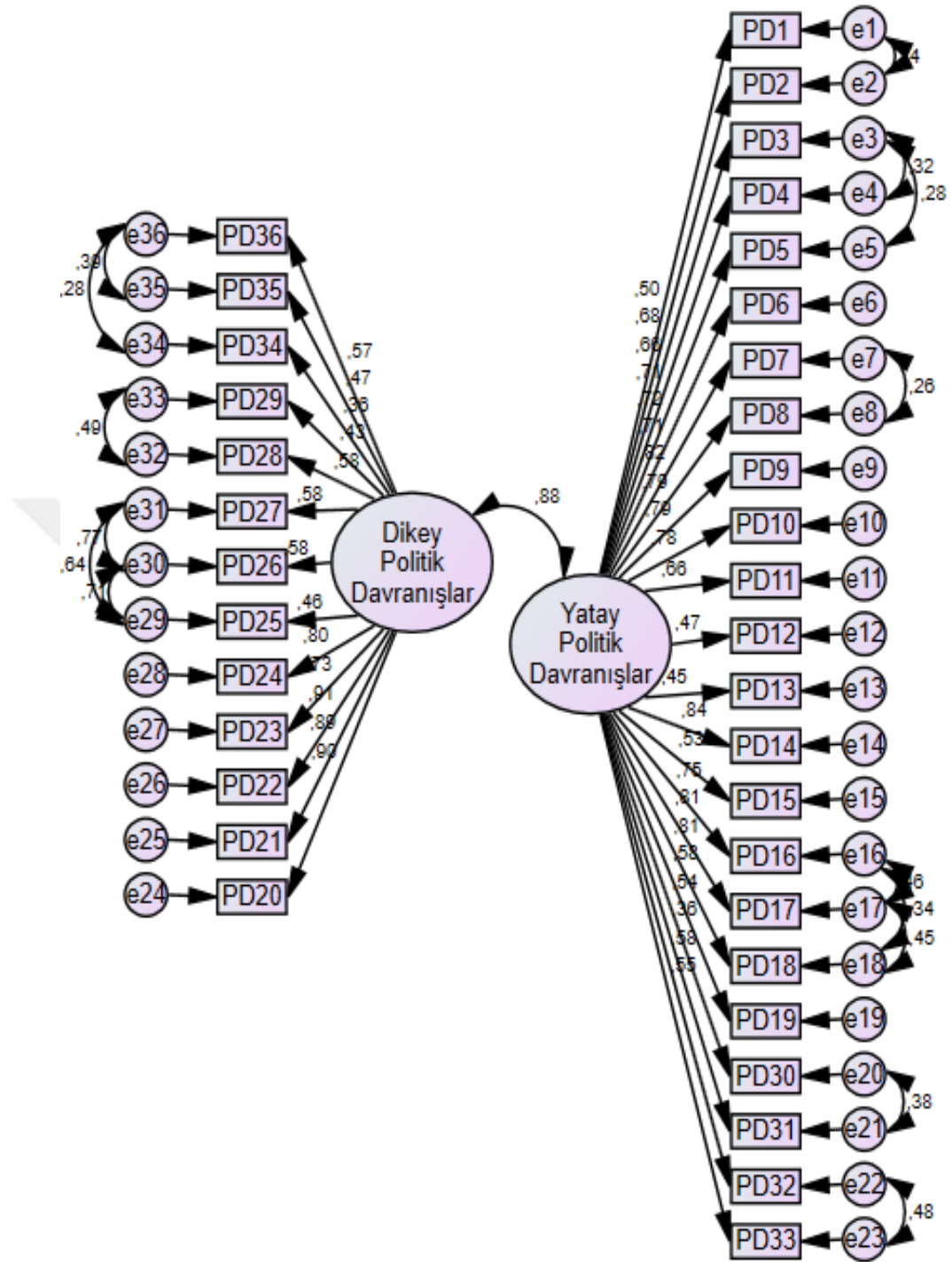
Aracılık etkisinin incelendiği modellerde ele alınıp incelenen ve arttırmalı uyum iyiliği olarak tanımlanan IFI değeri örneklemler sayısına duyarlılığı ifade etmektedir. Bu değer NNFI'daki geniş değişkenlikten kaynaklanan problemlerin zmne yönelik olarak ortaya konmaktadır. NNFI'dan tek farkı değerin hesaplanmasında serbestlik derecesinin hesaba katılmamasıdır. IFI değerinin 0.90'ın üzerinde olması kabul edilebilir, 0.95 ve üzerinde olması ise mükemmelen bir uyum olduğunu göstermektedir (Byrne, 2010).

Doğrulamalı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0,000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. leği oluşturan 34 madde üzerinde DFA yapılmış ve bunun sonucunda yedi madde modelden çıkarılmıştır (1, 3, 7, 9, 14, 20 ve 28). Geriye kalan 27 maddenin

ve beş alt boyutun Tablo 12’de gösterildiği gibi ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modelde iyileştirme yapılmıştır ve çıkan değerler Tablo 13’de gösterilmiştir. İyileştirme yapılırken uyumu azaltan değişkenler belirlenmiş, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryans oluşturulmuştur. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 13’de gösterilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde χ^2/sd değerinin 5’in altında, RMSEA değerinin 0.10’un altında, GFI değerinin 0.80’in üzerinde, AGFI değerinin 0.80’in üzerinde ve SRMR değerinin 0.10’un altında ve değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeği’nin 27 madde ve beş faktör ile doğrulandığı tespit edilmiştir.

5.7.3.2. Politik Davranışlar Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Politik davranışlar ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 6’da sunulmuştur.



Şekil 6. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 6'da yer alan ölçeğe ilişkin 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 14’de detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 14. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine 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	***	
F2: Dikey Politik Davranışlar	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 14'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 15. Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

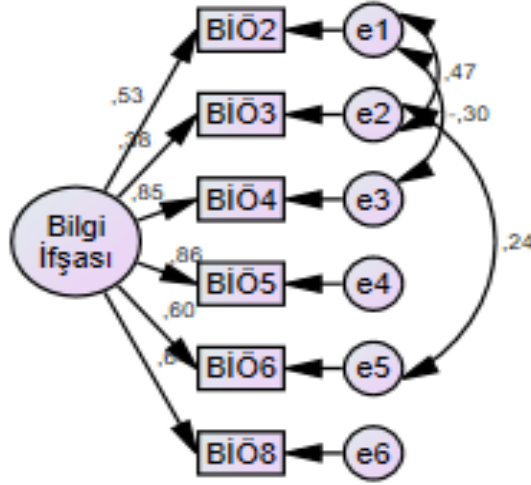
	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	2.986	≤ 5
RMSEA	0.079	≤ 0.10
GFI	0.811	≥ 0.80
AGFI	0.803	≥ 0.80
SRMR	0.076	≤ 0.10

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

Tablo 15'te görüldüğü gibi, doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0,000$ 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 Tablo 15'de gösterilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde χ^2/sd değerinin 5'in altında, RMSEA değerinin 0.10'un altında, GFI değerinin 0.80'in üzerinde, AGFI değerinin 0.80'in üzerinde ve SRMR değerinin 0.10'un altında ve değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre Politik Davranışlar Ölçeği'nin 36 madde ve iki faktör ile doğrulandığı tespit edilmiştir.

5.7.3.3. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bilgi ifşası ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 7'de sunulmuştur.



Şekil 7. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 7’de yer alan ölçeğe ilişkin model incelendiğinde, altı 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 16’da detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 16. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Parametre Tahminleri (Faktör Yükleri)	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Bilgi İfşası	BİÖ2	0.531			
	BİÖ3	0.382	0.092	7.414	***
	BİÖ4	0.848	0.166	8.571	***
	BİÖ5	0.861	0.149	9.122	***
	BİÖ6	0.600	0.133	7.786	***
	BİÖ8	0.643	0.141	8.095	***

*p<0.05

Tablo 16’da 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 17. Bilgi İfşası Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

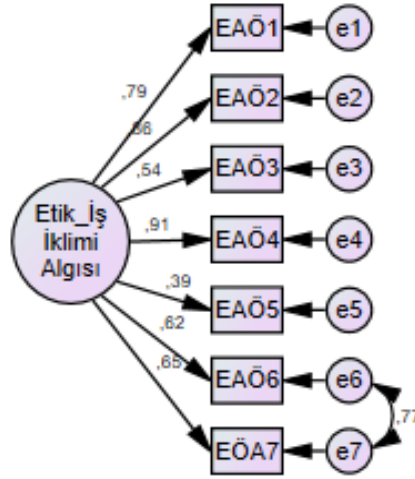
Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler	
χ^2/df	3.577	≤ 5
RMSEA	0.090	≤ 0.10
GFI	0.978	≥ 0.80
AGFI	0.922	≥ 0.80
SRMR	0.043	≤ 0.10

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

Tablo 17’de görüldüğü gibi, Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucunun (Structural Equation Modeling Results) $p=0,000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeği oluşturan sekiz madde üzerinde DFA yapılmış ve bunun sonucunda iki madde modelden çıkmıştır (1 ve 7). Geriye kalan altı madde ve tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir Ayrıca modelde iyileştirme yapılmıştır. İyileştirme sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 17’de gösterilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde χ^2/sd değerinin beşin altında, RMSEA değerinin 0.10’in altında, GFI değerinin 0.80’in üzerinde, AGFI değerinin 0.80’in üzerinde ve SRMR değerinin 0.10’un altında ve değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre Bilgi İfşası Ölçeği’nin altı madde ve tek faktör ile doğrulandığı tespit edilmiştir.

5.7.3.4. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Etik iş iklimi algısı ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 8’de sunulmuştur.



Şekil 8. Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 8’de yer alan ölçeğe ilişkin 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 18’de detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 18. 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 19. 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
$\chi^2 : 43.446, df: 13, p: 0,000$		

Tablo 19’da görüldüğü gibi, Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0,000$ düzeyinde anlamlı olduğu, ölçeği oluşturan yedi madde ve 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 Tablo 19’da gösterilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde χ^2/sd değerinin beşin altında, RMSEA değerinin 0.10’un altında, GFI değerinin 0.80’in üzerinde, AGFI değerinin 0.80’in üzerinde ve SRMR değerinin 0.10’un altında ve değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre Etik İş İklimi Algısı Ölçeği’nin yedi madde ve tek faktör ile doğrulandığı tespit edilmiştir.

5.8. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi; iki ya da daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, bir ilişki var ise bu ilişkinin kuvvetinin ve yönünün belirlenmesi amacıyla uygulanan bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizi sayesinde değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin yüksek düzeyde mi düşük düzeyde mi olduğu ve bir değişkene ait değerden biri artarken diğeri artıyor mu ya da azalıyor mu gibi bilgiler elde edilerek yorumlanmaktadır. Bu analizde değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve bu ilişkinin miktarını gösteren değer korelasyon katsayısı (r) olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263). Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının (r) +1.00 olması mükemmel bir pozitif ilişkinin olduğunu, -1.00 olması ise mükemmel bir

negatif ilişkinin olduğunu gösterir. Korelasyon katsayısının 0.00 olması ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının kuvvet ve büyüklük bakımından 0.70 ve üzerinde olması yüksek düzeyde, 0.70 ile 0.30 arasında olması orta düzeyde, 0.30'dan küçük olması ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2016: 32).

Araştırma modelinde yer alan sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri başka bir ifadeyle değişkenlerin birbirleri ile kendi aralarında ilişkili olup olmadığını ve ilişkinin yönünü araştırmak için korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon analizi iki bölüm kapsamında ele alınmıştır. İlk olarak birinci bölümde sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ve alt boyutları ile politik davranışlar ve alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve bu kapsamda öne sürülen hipotezlerin kabul ve red durumlarına yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin ikinci bölümünde ise sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ve alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu kapsamda öne sürülen hipotezlerin kabul ve red durumlarına yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25'te gösterilmiştir.

Tablo 20. Çalışanların Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Politik Davranışları Arasındaki İlişki

	Kişilik Özellikleri	Politik Davranışlar
Kişilik Özellikleri	1.000	0.241
P	-	0.000*
Politik Davranışlar		1.000
P		-

*p<0.05

Tablo 20'de görüldüğü gibi çalışanların kişilik özellikleri ile politik davranışları arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çalışanların sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0.241$, $p < 0.05$).

H1’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H1a, H1b, H1c, H1d alt hipotezleri öne sürülmüştür. Bu hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 21. Çalışanların Sosyotropik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Onaylanmama Kaygısı	Ayrılık Kaygısı	Yatay Politik Davranışlar	Dikey Politik Davranışlar
Onaylanmama Kaygısı	1.000	0.462	0.293	0.219
p	-	0.000*	0.000*	0.000*
Ayrılık Kaygısı		1.000	0.132	0.109
p		-	0.019*	0.051
Yatay Politik Davranışlar			1.000	0.775
p			-	0.000*
Dikey Politik Davranışlar				1.000
p				-

*p<0.05

Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, onaylanmama kaygısı ile yatay politik davranışlar arasında ($r=0.293$, $p<0.05$) ve dikey politik davranışlar arasında ($r=0.219$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H1a’da öne sürülen “çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ile H1b’de öne sürülen “çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucuna göre sosyotropik kişilik özelliğinin diğer alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile yatay politik davranışlar arasında ($r=0.132$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülürken, ayrılık kaygısı ile dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre H1d’de öne sürülen “çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı

boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilirken, H1c’de öne sürülen “çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmemiştir.

H2’de “çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f alt hipotezleri öne sürülmüştür. Bu hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 22. Çalışanların Otonom Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Kişisel Başarı	Özgürlük	Yalnızlıktan Hoşlanma	Yatay Politik Davranışlar	Dikey Politik Davranışlar
Kişisel Başarı	1.000	0.448	0.404	0.229	0.126
p	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.024*
Özgürlük		1.000	0.398	0.006	0.033
p		-	0.000*	0.238	0.555
Yalnızlıktan Hoşlanma			1.000	0.080	0.010
p			-	0.154	0.856
Yatay Politik Davranışlar				1.000	0.775
p				-	0.000*
Dikey Politik Davranışlar					1.000
p					-

*p<0.05

Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre, kişisel başarı ile yatay politik davranışlar arasında ($r=0.229$, $p<0.05$) ve dikey politik davranışlar arasında ($r=0.126$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre H2a’da öne sürülen “çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ile H2b’de öne

sürülen “çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır. Ancak otonom kişilik özelliğinin özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma boyutları ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumda öne sürülen H2c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır, H2d: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır, H2e: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır, H2f: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon analizinin bu bölümünde (ikinci bölümünde) ise sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ve alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu kapsamda öne sürülen hipotezlerin kabul ve red durumlarına yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. Çalışanların Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki

	Kişilik Özellikleri	Bilgi İfşası
Kişilik Özellikleri	1.000	0.017
P	-	0.758
Bilgi İfşası		1.000
P		-

*p<0.05

Çalışanların sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çalışanların kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($r= 0.017$, $p> 0.05$).

H3’de “çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen

H3a, H3b alt hipotezleri öne sürülmüştür. Bu hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 24. Çalışanların Sosyotropik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki

	Onaylanmama Kaygısı	Ayrılık Kaygısı	Bilgi İfşası
Onaylanmama Kaygısı	1.000	0.462	0.110
P	-	0.000*	0.049*
Ayrılık Kaygısı		1.000	0.064
P		-	0.253
Bilgi İfşası			1.000
P			-

*p<0.05

Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasında ($r= 0.110$, $p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilirken, ayrılık kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre öne sürülen H3a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilirken, H3b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmemiştir.

H4'de “çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H4a, H4b, H4c alt hipotezleri öne sürülmüştür. Bu hipotezleri test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 25. Çalışanların Otonom Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Bilgi İfşası Arasındaki İlişki

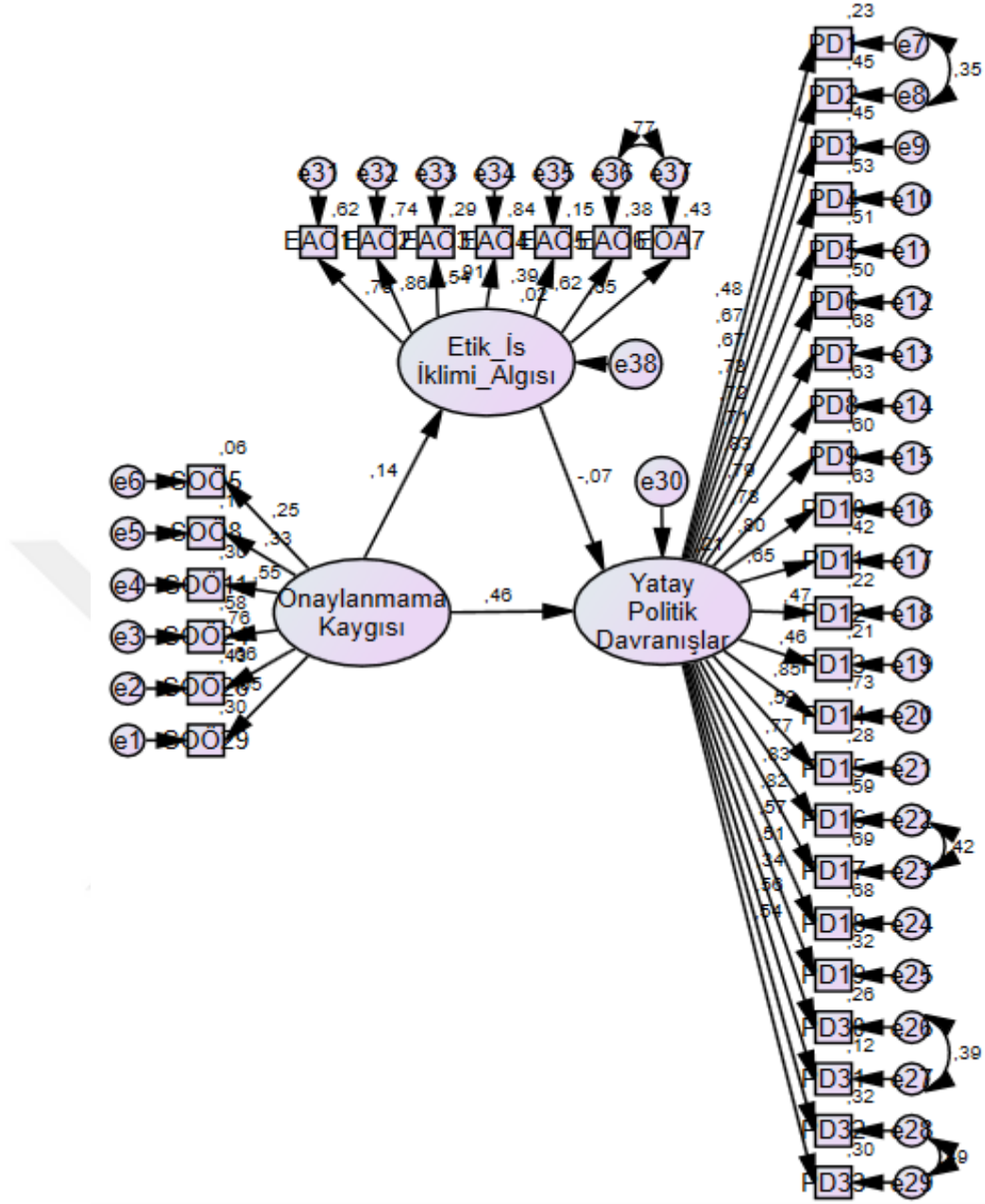
	Kişisel Başarı	Özgürlük	Yalnızlıktan Hoşlanma	Bilgi İfşası
Kişisel Başarı	1.000	0.448	0.404	0.001
p	-	0.000*	0.000*	0.992
Özgürlük		1.000	0.398	-0.073
p		-	0.000*	0.193
Yalnızlıktan Hoşlanma			1.000	-0.076
p			-	0.172
Bilgi İfşası				1.000
p				-

*p<0.05

Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre, otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (p >0.05). Bu sonuca göre öne sürülen H4a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır, H4b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır ve H4c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezleri kabul edilmemiştir.

5.9. Aracılık Etkisine İlişkin Hipotezlerin Bulguları

H5’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak H5a, H5b, H5c, H5d şeklinde alt hipotezler geliştirilmiştir. H6’da “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak H6a, H6b, H6c, H6d, H6e, H6f şeklinde alt hipotezler geliştirilmiştir. H5 ve H6 hipotezlerinin test edilmesi yapısal yol modeli ile gerçekleştirilmiştir. Şekil 9 onaylanmama kaygısının yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 9. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Onaylanmama kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	0.450	0.061	5.152	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	0.461	0.063	5.171	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			
Onaylanmama Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	-0.007	(-0.026, 0.004)			Anlamlı Değil

Uyum İndeksleri:

χ^2/df : 2.112, RMSEA: 0.059, GFI: 0.822, AGFI: 0.800, IFI: 0.897, CFI: 0.897

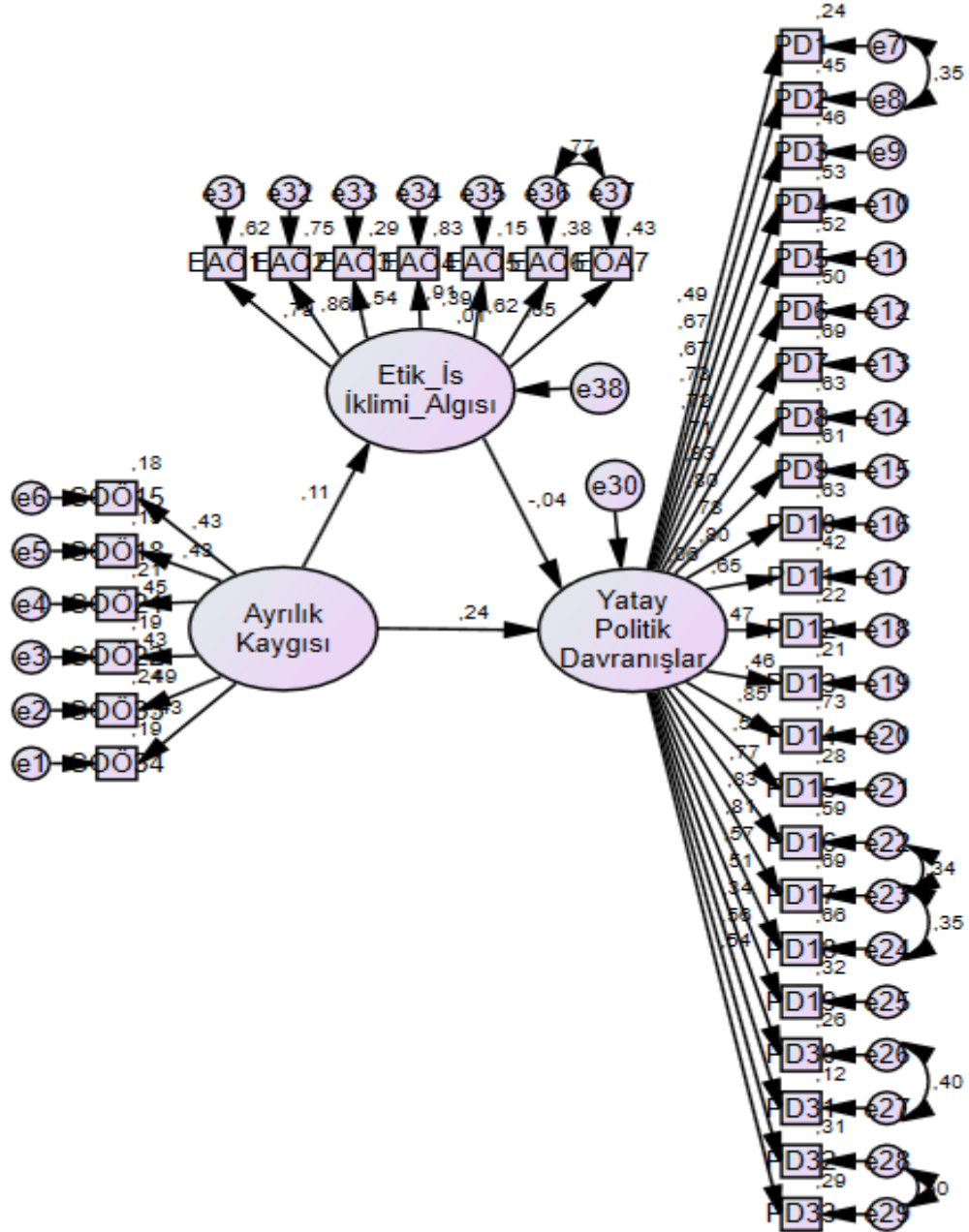
* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile politik davranışların alt boyutu olan yatay politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı tahmin değerine bakılarak incelenmiştir. Bunun sonucunda onaylanmama kaygısının, yatay politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.450$, $p < 0.05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin anlamlı olması sonucunda aracılık etkisine bakılmıştır. Ancak Tablo 26’da da görüldüğü gibi, dolaylı etkiye yönelik güven aralığının 0 içermemesi gerekmektedir. Dolaylı etkiye yönelik güven aralığının sıfır içermesi durumunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin anlamlı olmadığı, dolaylı etkinin anlamlı olmamasından ötürü de aracılıktan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir.

H5a’da “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün

olmadığını göstermektedir (-0.026, 0.004). Bu sonuçlara göre H5a hipotezi kabul edilmemiştir.

Şekil 10 ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 10. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Ayrılık Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	0.242	0.068	2.820	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Ayrılık Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	0.242	0.067	2.798	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			
Ayrılık Kaygısı → Yatay Politik Davranışlar	-0.003	(-0.024, 0.009)			Anlamlı Değil

Uyum İndeksleri:

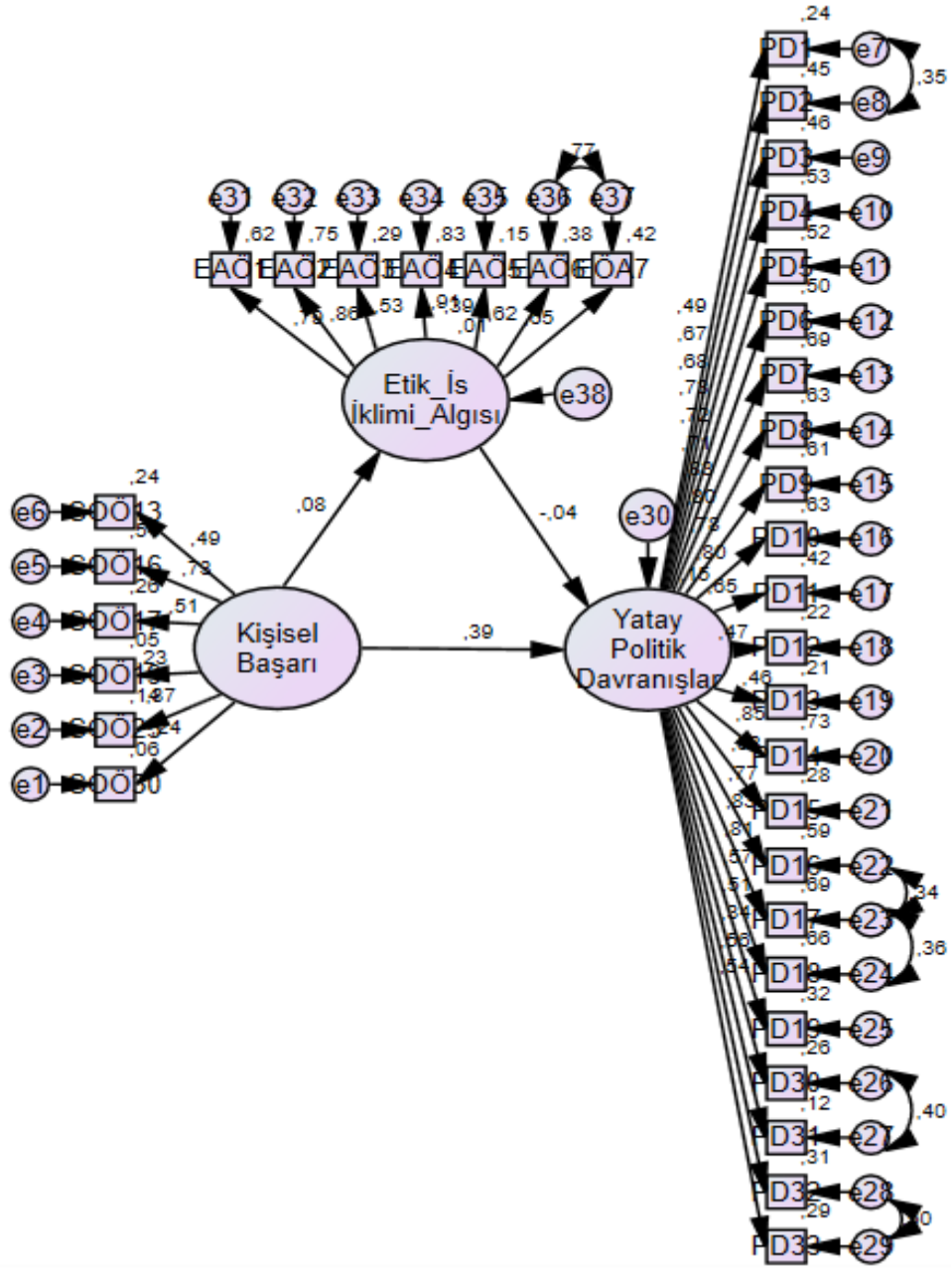
χ^2/df : 2.046, RMSEA: 0.057, GFI: 0.826, AGFI: 0.802, IFI: 0.901, CFI: 0.900

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile politik davranışların alt boyutu olan yatay politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda ayrılık kaygısının, yatay politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.242$, $p < 0.05$).

H5c’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracılık rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.024, 0.009). Bu sonuçlara göre H5c hipotezi kabul edilmemiştir.

Şekil 11 kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 11. Kişisel Başarı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Kişisel Başarı Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Kişisel Başarı → Yatay Politik Davranışlar	0.388	0.242	2.897	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Kişisel Başarı → Yatay Politik Davranışlar	0.386	0.224	2.963	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			
Kişisel Başarı → Yatay Politik Davranışlar	-0.006	(-0.043, 0.015)			Anlamlı Değil

Uyum İndeksleri:

χ^2/df : 2.073, RMSEA: 0.058, GFI: 0.826, AGFI: 0.800, IFI: 0.899, CFI: 0.898

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı ile politik davranışların alt boyutu olan yatay politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda kişisel başarının, yatay politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.388$, $p < 0.05$).

H6a'da "Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır" hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.043, 0.015). Bu sonuçlara göre H6a hipotezi kabul edilmemiştir.

Özgürlük boyutunun yatay politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 29'da sunulmuştur.

Tablo 29. Özgürlük Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Özgürlük → Yatay Politik Davranışlar	0.063	0.056	0.875	0.381	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan özgürlük ile politik davranışların alt boyutu olan yatay politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H6c’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda özgürlüğün, yatay politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta=0.063$, $p>0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Bu sonuçlara göre H6c hipotezi kabul edilmemiştir.

Yalnızlıktan hoşlanma boyutunun yatay politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 30’da sunulmuştur.

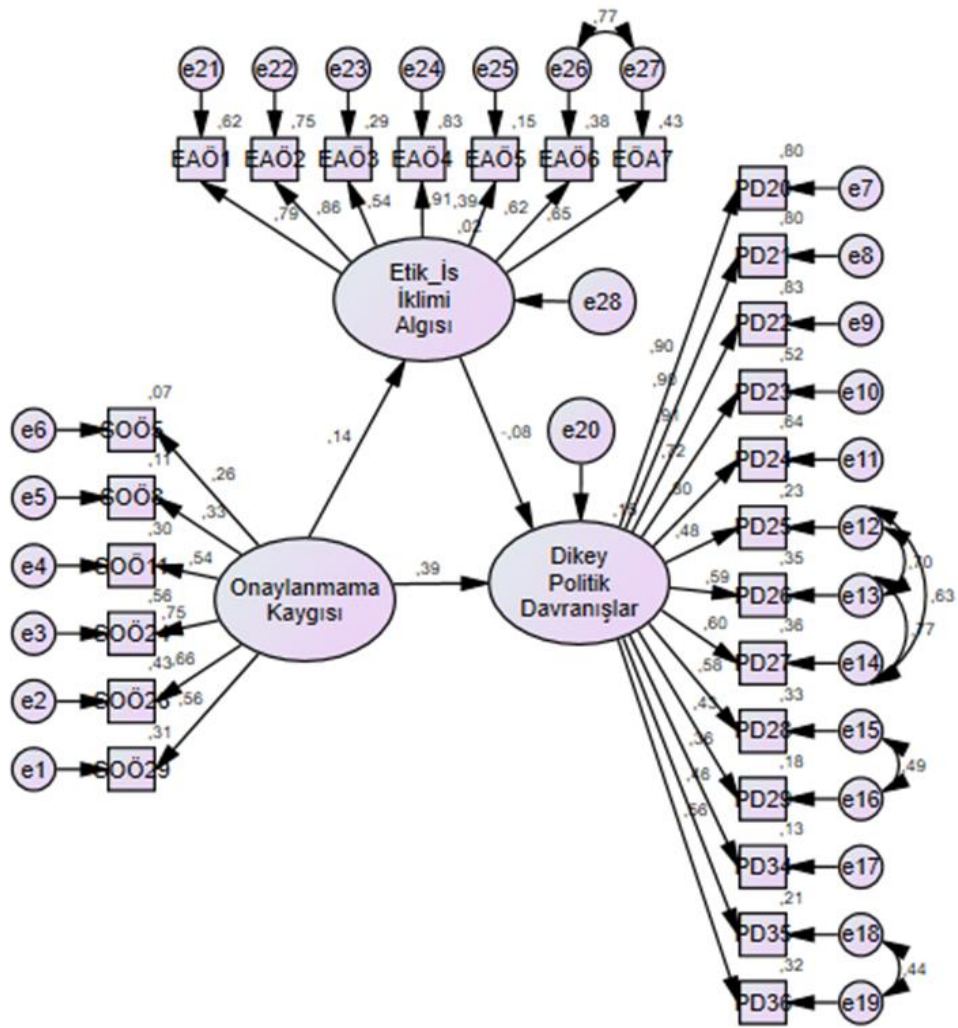
Tablo 30. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Yatay Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Yalnızlıktan Hoşlanma → Yatay Politik Davranışlar	0.086	0.038	1.245	0.213	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma ile politik davranışların alt boyutu olan yatay politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H6e’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun yatay politik davranışlar

üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda yalnızlıktan hoşlanmanın, yatay politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta = 0.086$, $p > 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Bu sonuçlara göre H6e hipotezi kabul edilmemiştir.

Şekil 12 onaylanmama kaygısının dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 12. Onaylanmama Kaygısının Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Onaylanmama kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	0.369	0.082	5.042	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	0.391	0.100	2.011	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			
Onaylanmama Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	-0.014	(-0.049, 0.006)			Anlamli Değil

Uyum İndeksleri:

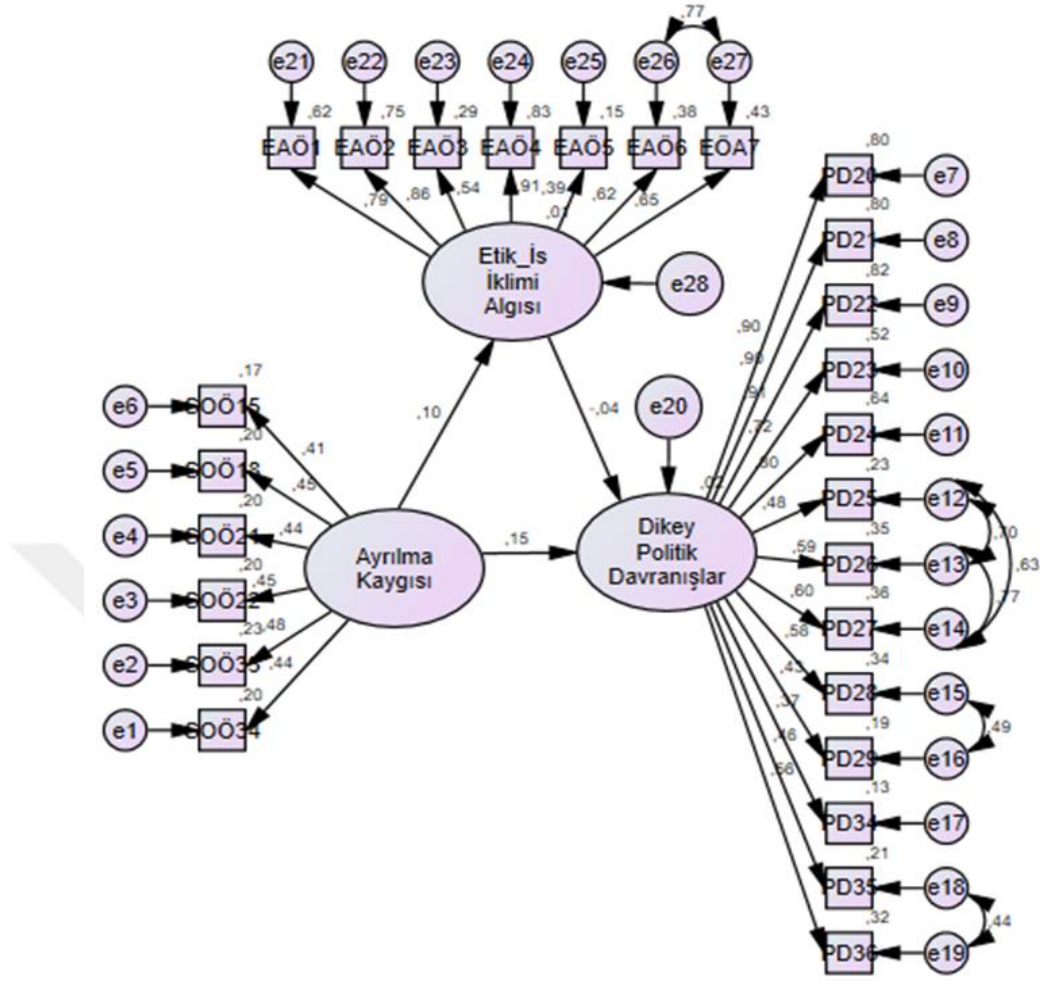
χ^2/df : 2.236, RMSEA: 0.062, GFI: 0.860, AGFI: 0.831, IFI: 0.923, CFI: 0.923

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile politik davranışların alt boyutu olan dikey politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda onaylanmama kaygısının, dikey politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.369$, $p < 0.05$).

H5b’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.049, 0.006). Elde edilen bu sonuçlara göre H5b hipotezi kabul edilmemiştir.

Şekil 13 ayrılık kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 13. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Ayrılık kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Ayrılık Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	0.170	0.100	2.154	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Ayrılık Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	0.150	0.106	1.914	0.056	Kabul Değil
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			

Ayrılık Kaygısı → Dikey Politik Davranışlar	-0.006	(-0.043, 0.015)	Anlamli Değil
---	--------	-----------------	---------------

Uyum İndeksleri:

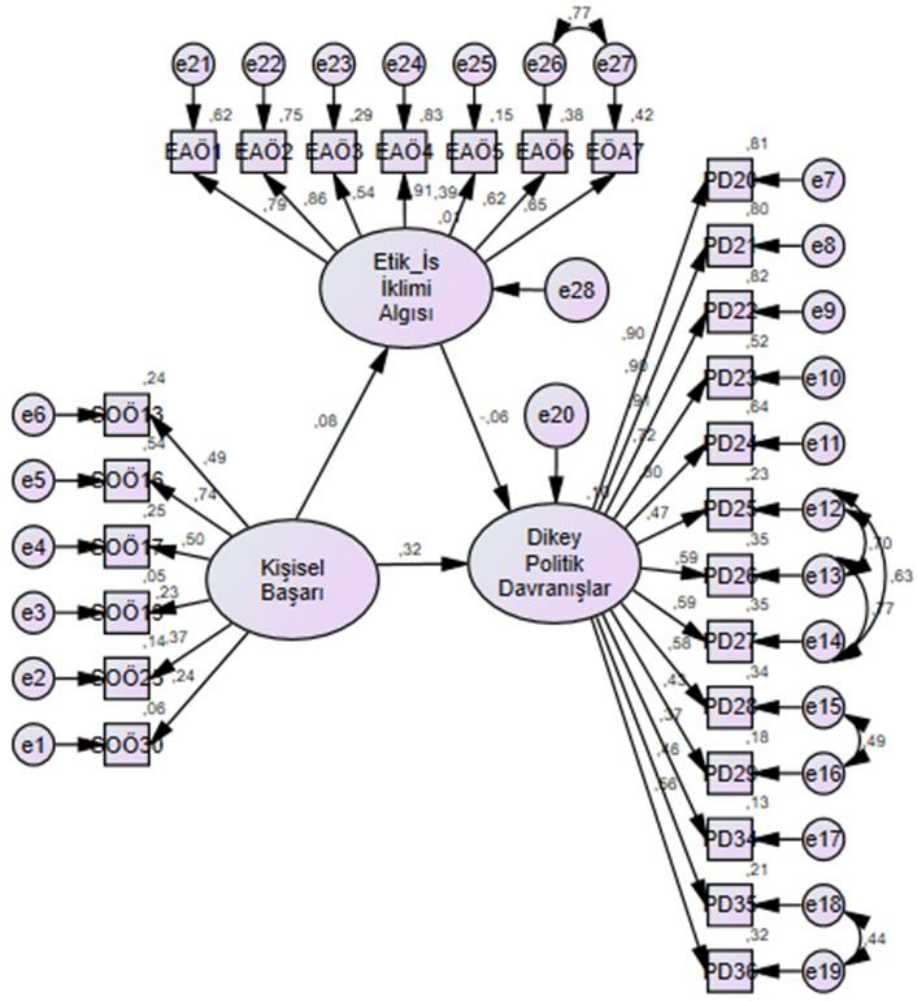
χ^2/df : 2.250, RMSEA: 0.063, GFI: 0.859, AGFI: 0.829, IFI: 0.919, CFI: 0.919

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile politik davranışların alt boyutu olan dikey politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda ayrılma kaygısının, dikey politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.170$, $p < 0.05$).

H5d’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısının dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.043, 0.015). Bu sonuçlara göre H5d hipotezi kabul edilmemiştir.

şekil 14 kişisel başarı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 14. Kişisel Başarı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Kişisel başarı boyutunun dikey politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. Kişisel Başarı Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Kişisel Başarı → Dikey Politik Davranışlar	0.288	0.298	2.754	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Kişisel Başarı → Dikey Politik Davranışlar	0.322	0.337	2.898	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı			

Kişisel Başarı → Dikey Politik Davranışlar	-0.014	(-0.086, 0.027)	Anlamlı Değil
--	--------	-----------------	---------------

Uyum İndeksleri:

χ^2/df : 2.416, RMSEA: 0.067, GFI: 0.850, AGFI: 0.819, IFI: 0.910, CFI: 0.910

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı ile politik davranışların alt boyutu olan dikey politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda kişisel başarının, dikey politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.288$, $p < 0.05$).

H6b’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.086, 0.027). Bu sonuçlara göre H6b hipotezi kabul edilmemiştir.

Özgürlük boyutunun dikey politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 34’de sunulmuştur.

Tablo 34. Özgürlük Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Özgürlük → Dikey Politik Davranışlar	0.019	0.092	0.270	0.787	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan özgürlük ile politik davranışların alt boyutu olan dikey politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Buna bağlı olarak H6d’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden

özgürlük boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda özgürlüğün, dikey politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta= 0.019$, $p> 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamıştır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H6d hipotezi kabul edilmemiştir.

Yalnızlıktan hoşlanma boyutunun dikey politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Dikey Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

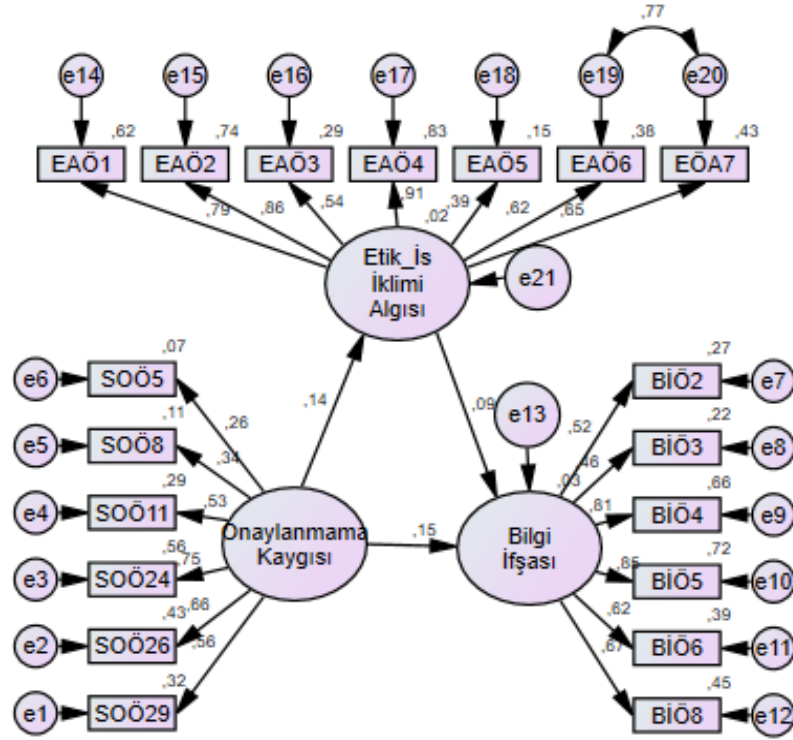
Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Yalnızlıktan Hoşlanma → Dikey Politik Davranışlar	0.058	0.063	0.845	0.398	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma ile politik davranışların alt boyutu olan dikey politik davranışlar arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H6f’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda yalnızlıktan hoşlanmanın, dikey politik davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta= 0.058$, $p> 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H6f hipotezi kabul edilmemiştir.

H7’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak H7a ve H7b şeklinde alt hipotezler geliştirilmiştir. H8’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik

iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi ve buna bağlı olarak H8a, H8b ve H8c şeklinde alt hipotezler geliştirilmiştir. H7 ve H8 hipotezlerinin test edilmesi yapısal yol modeli ile gerçekleştirilmiştir.

Şekil 15 onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünü göstermektedir.



Şekil 15. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerinde Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracılık Rolü

Onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36. Onaylanmama Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Bilgi İfşası	0.160	0.072	2.232	***	Kabul
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Onaylanmama Kaygısı → Bilgi İfşası	0.148	0.072	2.057	***	Kabul

Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı	
Onaylanmama Kaygısı → Bilgi İfşası	0.012	(-0.007, 0.044)	Anlamli Değil

Uyum İndeksleri:

χ^2/df : 2.383, RMSEA: 0.066, GFI: 0.896, AGFI: 0.867, IFI: 0.916, CFI: 0.915

* $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda onaylanmama kaygısının, bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak anlamli bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.160$, $p < 0.05$).

H7a'da "Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır" hipotezi öne sürülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamli iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.007, 0.044). Bu sonuçlara göre H7a hipotezi kabul edilmemiştir

Ayrılık kaygısı boyutunun bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 37. Ayrılık Kaygısı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Ayrılık Kaygısı → Bilgi İfşası	0.120	0.095	1.493	0.135	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin

aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H7b’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda ayrılık kaygısının, bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta= 0.120$, $p> 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H7b hipotezi kabul edilmemiştir.

Kişisel başarı boyutunun bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Kişisel Başarı Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Kişisel Başarı → Bilgi İfşası	0.084	0.186	1.090	0.276	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H8a’da “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda kişisel başarının, bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta= 0.086$, $p> 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H8a hipotezi kabul edilmemiştir.

Özgürlük boyutunun bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Özgürlük Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Özgürlük →Bilgi İfşası	0.021	0.086	0.284	0.776	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan özgürlük ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H8b’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda özgürlüğün, bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta = 0.021$, $p > 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H8b hipotezi kabul edilmemiştir.

Yalnızlıktan hoşlanma boyutunun bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü modeline ilişkin sonuçlar Tablo 40’ta sunulmuştur.

Tablo 40. Yalnızlıktan Hoşlanma Boyutunun Bilgi İfşası Üzerindeki Etkisinde Etik İş İklimi Algısının Aracı Rolü Modeline İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Sonuç
Yalnızlıktan Hoşlanma →Bilgi İfşası	0.009	0.048	-0.124	0.901	Kabul Değil

Araştırmada kullanılan otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkide etik iş iklimi algısı değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak H8c’de “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezi öne sürülmüştür. Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakmadan

nce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun sonucunda yalnızlıktan hoşlanmanın, bilgi ifşası üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta= 0.009$, $p> 0.05$). Bu etki anlamsız olduğu için aracı rolüne bakılamamaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H8c hipotezi kabul edilmemiştir.



SONUÇ

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşası üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün ele alınıp, değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin çalışanların politik davranış ve bilgi ifşası davranışlarını nasıl etkilediği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı bu araştırmada temel problem olarak ele alınmıştır. Sağlık çalışanlarının hastaları riske sokacak eylemleri, teşhis ve tedavi süreçlerindeki yanlış uygulamaları, hastanelerde uygulanan yasa, etik ve ahlak dışı girişimleri politik davranışların da bir gereği olarak basın aracılığıyla duyurmaları, yasal mercilere bildirmeleri yoluyla ifşa etmeleri, sorunların çözülmesinde adeta bir vicdani sorumluluk duygusu olarak yer edinmiştir. Sağlık sektöründe yaşanan ve bilgi ifşasına konu olan olumsuz uygulama ve davranışların çok daha ciddi sonuçlara yol açması ve doğrudan insan sağlığını tehdit etmesi nedeniyle bilgi ifşası ve politik davranışlar önemli hale gelmiştir. Sağlık çalışanlarının halk sağlığı için taşıdığı önem göz önüne alındığında, odak noktasını politik davranışlar ile bilgi ifşası davranışı oluşturan bu araştırmanın örnekleminin bu kitle içerisinde seçilmiş olması son derece haklı bir tespittir (Demiral, 2008; Aydan ve Kaya, 2018). Bu çalışma Malatya ilinde faaliyet gösteren özel sektör ile kamu sektöründeki hastanelerde çalışan 320 sağlık çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Bu vesileyle her iki sektöre ait kurumlarda düzeltici tedbir ve önlemlerin alınabilmesi için idareci ve yöneticilere katkı sağlanması planlanmıştır.

Araştırma konusu hakkında alanyazın taraması ve incelemesi yapıldıktan sonra, sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı değişkenlerine yönelik hipotezler oluşturulmuş ve bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi”, “Madde Toplam Puan Korelasyonu” ve yapı geçerliliğini test etmek için Amos programı kullanılarak “Doğrulayıcı Faktör Analizi” (DFA) yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin politik davranışlar ve bilgi ifşasına olan etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediği “Yapısal Eşitlik Modellemesi” (YEM) yöntemleri ile

incelenmiştir. Oluşturulan hipotezler doğrultusunda aracılık etkileri araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise “Korelasyon Analizi” uygulanmıştır. Kategorik değişkenler için sıklık dağılımlarına (sayı, yüzde) ait istatistiksel değerlendirmeler yapılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda “Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeği”nin “*onaylanmama kaygısı*”, “*ayrılık kaygısı*”, “*kişisel başarı*”, “*özgürlük*” ve “*yalnızlıktan hoşlanma*” olmak üzere beş boyut, “Politik Davranışlar Ölçeği”nin “*dikey politik davranışlar*” ve “*yatay politik davranışlar*” olmak üzere iki boyut, “Bilgi İfşası Ölçeği” ile “Etik İş İklimi Algısı Ölçeği”nin tek boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sosyotropik-otonom kişilik özellikleri (başkalarını memnun etme boyutu hariç), politik davranışlar, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı değişkenlerinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu görülmüştür. Ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda alfa katsayılarının güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısı değişkenlerinin birbirleri ile aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını, bir ilişki varsa bu ilişkinin hangi yönde olduğunu tespit etmek amacıyla SPSS programında korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0.241$, $p< 0.05$) bulunurken, sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında herhangi bir ilişki ($r= 0.017$, $p> 0.05$) bulunamamıştır. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinden sosyotropik (sosyal aidiyet) kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan *H1: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H1a, H1b, H1c, H1d alt hipotezlerini test etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarında sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile yatay politik davranışlar arasında ($r= 0.293$, $p< 0.05$) ve dikey politik davranışlar arasında ($r= 0.219$, $p< 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre *H1a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir*

ilişki vardır hipotezi ile *H1b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucuna göre, sosyotropik kişilik özelliğinin diğer alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile yatay politik davranışlar arasında ($r=0.132$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülürken, ayrılık kaygısı ile dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre *H1c: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmezken, *H1d: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre sosyal aidiyet duygusu yüksek olan sosyotropik kişilik özelliklerine sahip sağlık çalışanlarının hem yatay düzeyde hem de dikey düzeyde politik davranışlarda bulunma eğiliminin daha yüksek olduğu söylenebilir. Sosyotropik kişilik özelliği yüksek düzeyde uyumlu olmayı içeren bir yapıyı temsil etmektedir. Bu çalışmada sosyal aidiyeti yüksek, uyumlu sağlık çalışanlarının politik davranışlarda bulunma eğiliminin daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Ancak Witt ve arkadaşları (2002) tarafından özel sektörde yapılan beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi içeren araştırmada düşük düzeyde uyum özelliği gösteren çalışanlarda örgütsel politika algısının daha fazla olduğu, yüksek düzeyde uyumlu kişilik özelliği gösteren çalışanlarda ise politika algısının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinden otonom (özerk) kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan *H2: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen *H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f* alt hipotezlerini test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda otonom kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı ile yatay politik davranışlar arasında ($r=0.229$, $p<0.05$) ve dikey politik davranışlar arasında ($r=0.126$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre *H2a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi ile *H2b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile yatay politik*

davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi doğrulanmıştır. Ancak otonom kişilik özelliğinin özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma boyutları ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda *H2c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır*, *H2d: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır*, *H2e: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır*, *H2f: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezleri kabul edilmemiştir. Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında herhangi anlamlı bir ilişki ($r= 0.017$, $p> 0.05$) bulunmamasına rağmen kişilik özelliklerine ait alt boyutlar itibarıyla bir takım ilişkiler tespit edilmiştir. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinden sosyotropik (sosyal aidiyet) kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan *H3:Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen *H3a*, *H3b* alt hipotezlerini test etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasında ($r= 0.110$, $p< 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilirken, ayrılık kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla *H3a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir. Ancak *H3b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmemiştir. Bilgi ifşası davranışı örgütlerde hem yönetim hem de çalışanlar tarafından ispiyonculuk, gammazlama, ihbarcılık olarak algılandığından bu davranışta bulunmaya niyet etmiş olan bilgi ifşacısı çalıştığı kurumdan dışlanma, kovulma, tecrit edilme gibi birtakım olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Dolayısıyla diğer bireyler tarafından sürekli olarak sevilme, kabul görüp onaylanma gibi beklenti ve ihtiyaçlar içerisinde olan sosyotropik bireylerin bilgi ifşasının olası sonuçları da göz önüne alındığında bilgi ifşası davranışında

bulunmamaları ya da bu türden eylemleri sergileme olasılığının çok düşük düzeyde olması beklenen bir sonuçtur.

Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinden otonom (özerklik) kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan *H4:Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H4a, H4b, H4c alt hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p > 0.05$). Dolayısıyla *H4a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmemiştir. Bu sonuç bilgi ifşasının da politik bir davranış olması ekseninden değerlendirilebilir. Çünkü çoğu zaman çalışanlar bilgi ifşasını politik bir eylem olarak görmekte, bu yüzden kişisel çıkarları doğrultusunda bilgi ifşası davranışından kaçınmaktadırlar. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç, kişisel çıkarlara odaklanan kişisel başarı özelliği yüksek olan sağlık çalışanlarının, bilgi ifşasını politik bir eylem olarak gördüklerini, bu yüzden çalışma ortamlarında farkında oldukları yasa ve etik dışı durumları ifşa etmekten kaçındıkları şeklinde yorumlanabilir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre *H4b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* ve *H4c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezleri de kabul edilmemiştir. Otonom kişilik özellikleri; kişiler arası ilişkilerde baskın, başkaları üzerinde kontrol sağlama, otoriter olma ile düşük düzeyde uyumlu olma gibi özellikleri karşılamaktadır. Ancak literatürde bu özellikleri kapsayan beş faktör kişilik özelliği ile bilgi ifşası arasından yapılan araştırma bulguları araştırmamızın bulguları ile farklılık göstermektedir. Nitekim Bjørkelo ve arkadaşlarının (2010) beş faktör kişilik özelliklerinin bilgi ifşası üzerindeki etkisini inceledikleri araştırma sonuçlarına göre; yüksek derecede dışa dönük olan, kişiler arası ilişkilerde baskın ve otoriter olan, düşük düzeyde uyumlu olan çalışanların bilgi ifşası davranışı sergileme niyetleri bulunmaktadır. Otonom kişilik özellikleri ile örtüşen benzer bir çalışmada da Zamantılı Nayır (2012) bireyci kişilik özelliği ön planda olan çalışanların içsel bilgi ifşasını kullandıklarını bulgulamıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarında, bağımsız değişken olan Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri'nin bağımlı değişken olan Politik Davranışlar'a etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Aracı değişken olan "Etik İş İklimi Algısı" modele dahil edildiğinde doğrudan etki olmadan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkili olması durumunda aracılık etkisi incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında *H5: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H5a, H5b, H5c, H5d şeklinde alt hipotezleri test etmek için yapılan aracılık analizleri sonuçlarında bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken (H5a hipotezi için ($\beta= 0.450, p< 0.05$), H5b hipotezi için ($\beta= 0.369, p< 0.05$), H5c hipotezi için ($\beta= 0.242, p< 0.05$), H5d hipotezi için ($\beta= 0.170, p< 0.05$)), elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre *H5a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır, H5b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır, H5c: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır ve H5d: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezleri aracılık etki bulunamaması sebebiyle kabul edilmemiştir. Benzer şekilde *H6: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak H6a, H6b, H6c, H6d, H6e, H6f şeklinde alt hipotezlerini test etmek için yapılan aracılık analizleri sonuçlarında H6a ($\beta= 0.388, p< 0.05$) ve H6b ($\beta= 0.288, p< 0.05$) hipotezleri için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre *H6a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezi ile *H6b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun dikey politik*

davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır hipotezi kabul edilmemiştir. Aracılık etkisi test edilen diğer hipotezlerin sonuçlarına baktığımızda H6c ($\beta= 0.063, p> 0.05$), H6d ($\beta= 0.019, p> 0.05$), H6e ($\beta= 0.086, p> 0.05$), H6f ($\beta= 0.058, p> 0.05$) hipotezleri için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı bulunamadığından model oluşturulmamış ve aracılık etkisi incelenememiştir. Bu sonuçlara göre *H6c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır; H6d: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır; H6e:Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır ve H6f: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezleri doğrulanamamıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarında bağımsız değişken olan Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri'nin ikinci bağımlı değişken olan Bilgi İfşası'na etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Aracı değişken olan Etik İş İklimi Algısı modele dahil edildiğinde doğrudan etki olmadan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkili olması durumunda aracılık etkisi incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında *H7: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H7a ve H7b alt hipotezleri ile "*H8: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır*" hipotezi ve buna bağlı olarak geliştirilen H8a, H8b ve H8c alt hipotezlerini test etmek için aracılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; sadece H7a hipotezi için ($\beta= 0.160, p< 0.05$) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi (-0.007, 0.044) modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre; *H7a: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezi doğrulanmamıştır. Aracılık etkisi test edilen diğer hipotezlerin sonuçlarına baktığımızda H7b ($\beta= 0.120, p> 0.05$), H8a ($\beta= 0.086, p> 0.05$), H8b ($\beta=$

0.021, $p > 0.05$), H8c ($\beta = 0.009$, $p > 0.05$) hipotezleri için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı bulunmadığından model oluşturulmamış ve aracılık etkisi incelenememiştir. Bu sonuçlara göre; *H7b: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır*; *H8a: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır*; *H8b: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır ve H8c: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır* hipotezleri doğrulanmamıştır. Araştırmaya ait yukarıda detaylı olarak ele alınan bulgular doğrultusunda Tablo 41’de hipotez testlerine ilişkin elde edilen sonuçlar özetlenmiştir.

Tablo 41. Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H1	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H1a	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H1b	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H1c	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H1d	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H2	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H2a	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H2b	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓
H2c	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H2d	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H2e	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile dikey politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H2f	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile yatay politik davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H3	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H3a	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	✓

H3b	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H4	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H4a	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H4b	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H4c	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutu ile bilgi ifşası davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X
H5	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H5a	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H5b	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H5c	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H5d	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6a	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6b	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6c	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6d	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6e	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun yatay politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H6f	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun dikey politik davranışlar üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H7	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarını bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H7a	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden onaylanmama kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H7b	Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinden ayrılık kaygısı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H8	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H8a	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H8b	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden özgürlük boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X
H8c	Çalışanların otonom kişilik özelliklerinden yalnızlıktan hoşlanma boyutunun bilgi ifşası davranışı üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.	X

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda kamu ve özel sektörlerdeki uygulamalara (yönetici ve idareci) yönelik bir takım öneriler sunulmaktadır;

- Elde edilen sonuçlar dikkate alındığında yöneticiler personel seçiminde kurumlarına fayda sağlayacak kişilik özelliklerine sahip çalışanları tercih etmelidir. Nitekim kişilik özellikleri çalışanın örgüte faydalı olup olmayacağı konusunda bir takım ipuçları sunmaktadır. Bu yüzden işe alım sürecinde kişilik analizleri ve kişilik testleri yapılarak personel seçimi yapılmalıdır.
- Türkiye'nin toplumsal kişilik yapısı ele alındığında “toplulukçu kültüre” dahil olduğu ve sosyotropik kişilik özelliklerinin bu yapıyı daha iyi temsil ettiği görülmektedir. Toplulukçu kültürlerde ortak çıkarlar bireysel çıkarlardan daha önemli görülmektedir. Bu kapsamda sosyotropik (sosyal aidiyet) kişilik özelliklerine sahip çalışanların gerek özel gerekse de iş hayatlarında ortak çıkarları ön planda tutarak daha uyumlu davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Bu nedenle özellikle sağlık sektörü açısından sosyotropik kişilik özelliklerine sahip çalışanların işe alınması örgütler açısından fayda sağlayacaktır.
- Kişilik özellikleri kriteri bazında işe alımlarda, politik davranışları sergilemeyecek ancak bilgi ifşası davranışında öncü olacak kişilik özelliklerine sahip bireyler tercih edilmelidir.
- Gerek kamu kurumlarında gerekse de özel kurumlarda yöneticiler gerçekleşen etik ve yasa dışı uygulamaların büyük zararlara yol açmadan farkında olmak için içsel bilgi ifşası kanallarını geliştirmelidirler. İçsel bilgi ifşasını tercih edecek olan çalışanları, kurum içersindeki dışlanma, missilleme ve işten çıkarılma gibi bilgi ifşasının olumsuz sonuçlarından koruyacak örgüt politikaları oluşturulmalıdır.
- Bilgi ifşası mekanizmasının kurumlarda kabul edilebilmesi için üst yönetim gerekli desteği sağlamalıdır.
- Yöneticiler örgüt iklimi ve örgüt kültürüne yönelik politikaları oluştururken bilgi ifşası davranışını teşvik edici, politik davranışları ise

azaltıcı yönde adımlar atmalıdır. Bu uygulamalara yönelik stratejiler geliştirmelidir.

Bu araştırmanın hem yönetim ve organizasyon alan yazınına hem de bu alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara birçok açıdan katkıda bulunması beklenmektedir. İlk olarak bu araştırmanın yönetim ve organizasyon alan yazınına kişilik özellikleri, politik davranışlar, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı değişkenleri kapsamında teorik bir çerçeve oluşturduğu düşünülmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda bu değişkenleri ayrı ayrı ele alıp inceleyen ya da farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar olmasına rağmen, literatürde bahsi geçen bu değişkenleri bir bütün olarak ele alıp inceleyen çalışmalara rastlanamamıştır. Aynı zamanda literatür taraması sonucunda daha önce incelenmeyen aracılık etkisinin ele alınıp araştırıldığı bir çalışma olması sebebiyle mevcut çalışmalardan farklılık göstermektedir. Ayrıca sosyotropik-otonom kişilik özellikleri sınıflamasının yönetim ve organizasyon alanında daha önce sınırlı bir şekilde kullanılmış olması bu araştırmanın bu alana yapmış olduğu bir diğer katkıdır. Çünkü bu sınıflandırma yoğun olarak psikoloji alanında çalışıldığından ancak yönetim bilimleri alanında çok çalışılmayan bir alan olduğundan bu kişilik sınıflamasının yönetim alanında kullanımının yaygınlaştırılmasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda bu bilimsel araştırmanın alan yazında mevcut olan açığı kapatması beklenmektedir.

Bu araştırma konuya sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin politik davranış ve bilgi ifşasına etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolü kapsamında yaklaşarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldursa da çalışmanın bir takım sınırlılıkları mevcuttur. Bu bilimsel araştırmanın bir takım kısıtlılıkları bulunduğundan ileriki zamanlarda bu tez konusunda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yol gösterici olabilecek öneriler şöyledir;

- Gelecekte bu konuda yapılması düşünülen benzer çalışmaların farklı örneklem kitleleri ile yapılması uygun olacaktır. Çünkü bu araştırma sadece sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Akademik personel, banka çalışanları gibi farklı sektörlerdeki çalışanlar ele alınarak yeni araştırmalar yapılabilir.

- Bu çalışma sadece Malatya ilindeki sağlık çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle örnekleme farklı bölgelerdeki sağlık çalışanlarının da ilave edilerek yeni bir araştırmanın yapılması farklı sonuçlar ve bakış açıları yaratacağından önemli görülmektedir.
- Bu araştırmada kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşasında etik iş iklimi algısının aracılık etkisi bulunmadığından, aracılığa konu olabilecek farklı değişkenler ele alınıp incelenebilir.
- Bu araştırmada yönetim ve organizasyon alanı için yeni ve farklı bir sınıflama olan “Sosyotropik-Otonom Kişilik zellikleri” sınıflaması kullanılmıştır. Bu yüzden politik davranış ve bilgi ifşası konuları farklı kişilik sınıflamaları ile ele alınıp incelenebilir. Ülkemizde araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan “Beş Faktör Kişilik zellikleri” sınıflaması ile farklı araştırmaların yapılması, sonuçlara farklı bakış açısı kazandırması açısından önemlidir.
- Farklı araştırma ve analiz yöntemleri kullanılarak elde edilecek olan sonuçlar ile mevcut sonuçlar desteklenebilir.

TARTIŞMA

Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya Sağlık Sektörü Araştırması'nı konu alan bu çalışmada elde edilen bulguların neden sonuç ilişkisine dayandırılarak açıklanması hem araştırmanın özgünlüğü hem de pratikte bulguların yorumlanması açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda tartışma bölümünde sağlık çalışanları üzerinden elde edilen bulgulara neden sonuç perspektifinden bakılması amaçlanmıştır.

Sosyotropik kişilik özelliği olan onaylanmama kaygısı ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, ayrılık kaygısı ile sadece yatay politik davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Peki bu bulgunun uygulamadaki neden ve sonuçları nasıl değerlendirilmelidir? Elde edilen bu sonuçlara göre sosyal aidiyet duygusu yüksek olan sosyotropik kişilik özelliklerine sahip sağlık çalışanlarının dikey ve yatay politik davranışlarda bulunma eğilimi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre bireyin diğerleri tarafından onaylanmama kaygısı arttıkça politik eylemlerde bulunma eğilimi de artmaktadır. Bu kişilik özelliğine sahip çalışanların yöneticileri ve meslektaşları tarafından kabul görmeleri, onaylanmaları ve fikirlerinin değer görmesi çok önemlidir. Bu nedenle katılımcıların gerek meslektaşları gerekse de yöneticileri tarafından sevilip kabul görmek ve onaylanmak için dikey ve yatay düzeyde politik davranışlar sergiledikleri görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, otonom kişilik özelliklerinden olan kişisel başarı boyutu ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olmasıdır. Elde edilen bu sonuca dair nedenleri şu şekilde ifade etmek mümkündür. Öncelikle terfi, ücret, kariyerde hızlıca ilerleme gibi örgütün kıt kaynaklarından daha fazla pay almak için sergilenen politik davranışlar ile kişisel başarı boyutu arasında ilişkinin olması beklenen bir sonuçtur. Nitekim Robbins ve Judge (2013) kişilik özelliklerinden başarı ihtiyacı ile politik davranışlar arasında sıkı bir bağ olduğunu ifade etmektedir. Çünkü kişisel başarı odaklı çalışanlar; işinde başarılı olmak için sürekli çalışan, amaç ve hedeflere ulaşmak gibi başarıya odaklı bireylerdir. Başarı elde etmedikleri zaman mutsuz olup depresyona girme eğilimleri çok yüksektir. Bu uğurda yatay ve dikey politik davranışları sergilemekten çekinmeyeceklerdir. Ayrıca elde edilen ilişkinin pozitif yönlü olması kişisel başarıya atfedilen değer artması

durumunda çalışanlar tarafından politik eylemlerin de artacağını göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç, sağlık çalışanlarının amaç ve hedeflerine ulaşmak için dikey düzeyde “üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak”, “üst yönetimin düzenlediği bütün sosyal aktivitelere katılmak” ve yatay düzeyde “yöneticilerini etkilemek için meslektaşlarının desteğini almaya çalışmak”, “iş arkadaşlarının fikirlerini kendi fikriymiş gibi satmak”, “iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak” gibi politik davranışları bir araç olarak kullandıkları şeklinde yorumlanmaktadır. Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişki ele alındığında, bu çalışmada genel olarak hem sosyotropik hem de otonom kişilik özelliklerine sahip sağlık çalışanlarının politik eylemlerde bulunabileceği görülmektedir.

Araştırmanın ikinci bağımlı değişkeni olan bilgi ifşası ile sosyotropik-otonom kişilik özellikleri arasındaki ilişki ele alındığında genel olarak bağımlı ve bağımsız değişken arasında bir ilişki olmadığı, sadece onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Peki çalışmadan elde edilen bu bulgular neden sonuç ilişkisi açısından neyi ifade etmekte ve nasıl değerlendirilmektedir? İlk olarak, bilgi ifşası davranışına niyet etmiş olan bilgi ifşacıları çalıştığı kurumdaki dışlanma, kovulma, tecrit edilme gibi bir takım olumsuz sonuçlarla karşı karşıya gelmektedir (Chiu, 2003: 65; Tan ve Ong, 2011). Bu yüzden diğer insanlar tarafından sürekli olarak sevilme ve kabul görme beklentisi içinde olan sosyotropik bireylerin bilgi ifşası davranışında bulunmamaları ya da bu olasılığın çok düşük düzeyde olması beklenen bir sonuçtur. Ayrıca Demirtaş ve Biçkes’in (2014) yapmış oldukları araştırma sonucu makyavelizm düzeyinin arttıkça bilgi ifşası düzeyinin düştüğünü göstermektedir. Bu sonuç bireysel çıkarlara odaklanan kişilerin, çalışma ortamında farkında oldukları yasa ve etik dışı durumları ifşa etmekten kaçındıklarını göstermektedir. Bu nedenle çalışmadan elde edilen, bireysel çıkarlara odaklanan otonom bireylerin politik bir eylem olarak bilgi ifşasında bulunmamaları bulgusu literatürde var olan araştırmalarla desteklenmektedir. İkinci olarak, sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında bir ilişkinin olmaması bulgusu Türkiye kültürü ekseninden ele alınıp değerlendirilebilir. Park ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları araştırma sonuçları bilgi ifşası davranışının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini açığa çıkarmıştır. Bu çalışmada Güney Kore, Türkiye ve İngiltere’de

çalışmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlara göre Türk kültüründe bilgi ifşası niyetinin zayıf olduğu görülmüştür. Ayrıca Çiftçi'nin (2017) yapmış olduğu araştırma sonuçları da Türkiye'deki toplumsal kültürün bilgi ifşasını genellikle desteklemediğini göstermektedir. Araştırma sonuçları kültürel farklılıkların bakış açılarını ve dolayısıyla bilgi ifşası davranışı etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle Türkiye'de sosyotropik ve otonom özelliklere sahip çalışanların bilgi ifşasında bulunmamalarında kültürün etkisinin olduğunu dile getirmek mümkündür. Ancak literatürde kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasındaki ilişkiye yönelik yapılan sınırlı sayıda bilimsel araştırmalarda kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak bu araştırmalarda ele alınan kişilik sınıflaması beş faktör kişilik özelliği şeklindedir (Bjørkelo vd., 2010; Çetinel, 2018). Dolayısıyla literatürde sosyotropik-otonom kişilik sınıflaması ile bilgi ifşası ilişkisinin incelendiği çalışmalar olmadığından araştırma bulgularımız literatür bulgularından farklılık göstermektedir. Araştırma sonucumuzu destekleyen bir çalışmada, Zamantılı Nayır (2012) özel ve kamu kuruluşlarında bireycilik ve toplulukçuluğu içeren kişilik özellikleri ile bilgi ifşası davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonuçlarında toplulukçu kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu araştırma sonucumuzu destekler niteliktedir. Çünkü sosyotropik kişilik özellikleri toplulukçu kişilik özelliklerini içerisinde barındırmaktadır. Bu sebeptendir ki literatürde kabul görmüş araştırma sonuçları çalışmamızla örtüşmektedir.

Araştırmada etik iş iklimi algısının bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aracılık rolünün olmadığı görülmektedir. Bu bulgu neden sonuç ilişkisi bağlamında nasıl değerlendirilmelidir? Etik iş iklimi algısını belirleyen en önemli faktörlerden biri görev süresidir. Bu yüzden görev süresi fazla olan çalışanların etik iş iklimi algısı daha fazla olmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 119-122). Araştırmaya katılan çalışanların %45, 3'ünün bağlı buldukları hastanelerinde 0-3 yıl arası bir görev süresine sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin politik davranışlar ve bilgi ifşasında etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmaması bu kapsamda açıklanabilir. Ancak literatürde etik iş iklimi algısı ile politik davranışlar ilişkisinde araştırmamızı desteklemeyen bir takım sonuçlar mevcuttur. Bu kapsamda Ekinci (2017) tarafından öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırma bulguları etik iklim algısının, politik davranışların önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Her

ne kadar çalışmamızda etik iş iklimi algısı kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasında aracı bir değişken olarak ele alınsa da etik iş iklimi algısının kişilik özellikleri ile politik davranışlar ilişkisinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Ayrıca literatürde bilgi ifşası ile etik iş iklimi kapsamında tartışmalı sonuçlar mevcuttur. Bilimsel araştırmaların bir kısmında etik iş ikliminin bilgi ifşası niyetini etkilediğini görülürken (Rothwell ve Baldwin, 2007; Hwang vd., 2013; Ahmad vd., 2014), bir kısmında ise bilgi ifşası ile etik iş iklimi arasında ilişki bulunamamıştır (Sayğan ve Bedük, 2013). Her ne kadar literatürdeki çalışmalarda etik iş iklimi algısı kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında aracı bir değişken olarak ele alınmasada mevcut sonuçlarımızın yorumlanması açısından bu çalışmaların varlığı önemlidir. Nitekim Sayğan ve Bedük'ün (2013) yapmış oldukları araştırma sonuçları, elde ettiğimiz araştırmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Sayğan ve Bedük (2013) devlet üniversitelerindeki 123 araştırma görevlisi üzerinden elde ettikleri verilerin analizi sonucunda bilgi ifşası ve etik iş iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuç araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Bu doğrultuda, gelecekte bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılar sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar ve bilgi ifşası ilişkisinde başka değişkenler kullanarak aracılık etkisini inceleme kapsamına alıp farklı sonuçlar ekseninden değerlendirmelerde bulunabilirler.

KAYNAKLAR

Acar, P., M. I. Yener ve A. Tayan, “The Effect Of An Ethical Work Climate On Organizational Identification An Example Of A Logistics Company”, *Research Journal of Business and Management*, 2018/5, (1), ss. 13-21.

Adler, A., (2011), Psikolojik Aktivite: Üstünlük Duygusu ve Toplumsal İlgi, çev. Belkıs Çorakçı, (9.Baskı), Say Yayınları, İstanbul.

Adler, A., (2013), İnsanı Tanıma Sanatı, çev. Kamuran Şipal, (14. Baskı), Say Yayınları, İstanbul.

Ahmad, S. A., M. R. Yunos, R. A. R. Ahmad ve Z. M. Sanusi, “Whistleblowing Behaviour: The Influence of Ethical Climates Theory”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014/16, ss. 445-450.

Akbaş, T. T., “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010/12, (19), ss. 121-137.

Aksoy, S., O. Erdil ve A. Ertürk, “Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2017/18 (2), ss. 133-151.

Aşık, A. N., “Otel Çalışanlarının Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Etkisi”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2017/5, (3), ss. 288-302.

Aktan. C. C., “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlakî Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015/7, (2), ss.19-36.

Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım, (2010), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, (6.Baskı), Sakarya Yayıncılık, Ankara.

Aydan, S., “İhbarcılık: Bir Kavram Analizi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015/15, (41), ss. 78-100.

Aydın, K. B., “Özerk-İlişkisel Benlik Ölçeğinin Geçerliliği, Güvenirliği ve Öznel Esenlik Hali İle İlişkisi”, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches (IJETSAR)*, 2019/4, (8), ss. 46-64.

Aydan, S. ve S. Kaya, “Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018/21, (1), ss. 1-29.

Aytaç, S., “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001/3, (1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>

Babin, B. J., J. S. Boles ve D. P. Robin, “Representing the perceived ethical work climate among marketing employees”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2000/28, (3), ss. 345-358.

Bader, G. E. (1986). “Understanding Individual Political Behaviors In Organizations: Instrument Development And Validation”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), San Diego Üniversitesi, California-Amerika.

Balık, T. (2017), “Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerine Sahip Yetişkinlerin Stresle Başa Çıkma Tarzı Ve Ruhsal Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Barrick, M. R. ve M. K. Mount, “The Big Five personality dimensions and performance: a meta-analysis”, *Personnel Psychology*, 1991/44, ss.1-26.

Bartuli, J., B. M. Djawadi ve R. Fahr, “Business Ethics in Organizations: An Experimental Examination of Whistleblowing and Personality”, *IZA Discussion Paper*, 2016, No. 10190, ss. 1-42.

Bayrakçı, E. ve M. Kayalar, “İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme” *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2016/7, (15), ss. 120-131.

Beck, A. T., N. Epstein, R.P. Harrison ve J. Emery, (1983), *Development of the SociotropyAutonomy Scale: A measure of personality factors in psychopathology*. Philadelphia, University of Pennsylvania.

Beck, A. T., (2002), “Cognitive Models of Depression”, *Clinical Advances in Cognitive Psychotherapy Theory And Application*, 2. Bölüm, ed. Robert L. Leahy ve E. ThoIllas Dowd, Springer Publishing Company, New York, ss. 29-61.

Berne, E., (2001), *Hayat Denen Oyun*, çev. Selami Sargut, (1. Baskı), Kariyer Yayınları, İstanbul.

Bieling, P. J., A. T. Beck ve G. K. Brown, “The Sociotropy–Autonomy Scale: Structure and Implications”, *Cognitive Therapy and Research*, 2000/24, (6), ss. 763–780.

Bilgen, A., (2014), “Çalışanların Etik Liderlik Ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Bölümü, İstanbul.

Bjorkelo, B., S. Einarsen ve , S. B. Matthiesen, “Predicting Proactive Behaviour At Work: Exploring The Role of Personality As An Antecedent Of Whistleblowing Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83, ss. 371-394.

Brennan, N. M., (2012), “Whistle-blowing”, *Blackwell Encyclopedia of Sociology Online*, (1. Baskı), ed. George Ritzer, John Wiley & Sons, Ltd, London.

Brodie, P. P., “Whistleblowing: A Moral Dilemma”, *Plastic Surgical Nursing*, 1998, 18, ss. 56-57.

Bouville, M., “Whistle-blowing and morality”, *Journal of Business Ethics*, 2008, 81, ss. 579–585.

Buchanan, D. A., “You Stab My Back, I’ll Stab Yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behaviour”, *British Journal of Management*, 2008, (19), ss. 49–64.

Burger, J. M., (2001), *Kişilik*, çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, (1. Baskı), Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Buss, A. H., “Personality as traits”, *American Psychologist*, 1989/44, (11), ss. 1378-1388.

Büyükbayram, A., L. B. Arabacı, G. Taş ve D. Varol, “Öğrenci Hemşirelerin Duygusal Zekâ ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki”, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2016/1, (3), ss. 29-37.

Büyüköztürk, Ş., (2016), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, (22. Baskı), Pegem Akademi, Ankara.

Büte, M., “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011/25, (1), ss. 171-191.

Byrne, B.M., (2010), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, (2. Baskı), Taylor&Francis Group, NewYork – London.

Can, H., Ö. Aşan ve E. M. Aydın, (2006), *Örgütsel Davranış*, (1. Baskı), Arıkan Yayınları, İstanbul.

Cemaloğlu, N. ve M. İ. Akyürek, “Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma)”, *Turkish Journal of Educational Studies*, 2017/4, (3), ss. 123-142.

Cevizci, A., (2008), *Etige Giriş*, (2. Baskı), Paradigma Yayıncılık, İstanbul.

Chiu, R. K., “Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating "Role of Locus of Control””, *Journal of Business Ethics*, 2003, (43), ss. 65–74.

Cho, H. T. ve J. S. Yang, “How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood”, *Asia Pacific Management Review*, 2018, (23), ss. 60-69.

Cobb, A. T., “Political Diagnosis: Applications in Organizational Development”, *The Academy of Management Review*, 1986/11, (3), ss. 482-496.

Costa, P. T., A. Terracciano ve R. R. McCrae, “Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001/81, (2), ss.322–331.

Cullen, J. B., B. Victor ve C. Stephens, “An Ethical Weather Report: Assessing the Organization’s Ethical Climate”, *Organizational Dynamics*, 1989/18, (2), ss. 50-62.

Cullen, J. B., B. Victor ve J. W. Bronson, “The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity”, *Psychological Reports*, 1993, (73), ss. 667-674.

Cullen, J. B., K. P. Parboteeah ve B. Victor, “The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two Study Analysis”, *Journal of Business Ethics*, 2003, (46), ss. 127-141.

Çetinel, M. H., (2018), Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Çiftçi, B., “Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme”, *International Journal of Academic Value Studies*, 2017/3, (10), ss. 147-166.

DeConnick, J., “The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust, and Turnover among Salespeople”, *Journal of Business Research*, 2011, (64), ss. 617-624.

Delk, K. L., “Whistleblowing—Is It Really Worth the Consequences?”, *Workplace Health & Safety*, 2013/61, (2), ss. 61-64.

Demiral, N., “Blowing The Whistle In A Hospital”, *Electronic Journal of Social Sciences*, 2008/7, (26), ss. 128-137.

Demirel, Y. ve Z. Seçkin, “Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan’da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu*, 2009/4, (7), ss. 143-161.

Demirtaş, Ö., “İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2014/43, (1), ss. 136-156.

Demirtaş, Ö. ve D. M. Biçkes, “Makyavelizm’in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2014/16, (2), ss. 98-112.

Dikmetaş Yardan, E. ve H. Dikmetaş, “Hastane Çalışanlarının Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Sözleşme Algılamaları”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2013/12, (1), ss.134-145.

Dikmetaş Yardan, E. ve N. Coşkun Us, “Hastane Çalışanlarının Kurum İçi Politik Davranışlar Ve Etik İklim Algılamaları”, *Verimlilik Dergisi*, 2014, (1), ss. 77-88.

Dozier, J. B. ve M. P. Miceli, “Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective”, *The Academy of Management Review*, 1985/10, (4), ss. 823-836.

Ekinci, E. C., “The Relationships between Organizational Ethical Climate and Political Behavior Perceptions of the Faculty Members”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 2017/32, (1), ss. 1-17.

Elbanna, S., “The constructive aspect of political behavior in strategic decision-making: The role of diversity”, *European Management Journal*, 2018, (36), ss. 616-626.

Eren, E., (2017), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (16. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

Ergun, D., (2000), *Kimlikler Kısacasında Ulusal Kişilik*, (1. Baskı), İmge Kitabevi, Ankara.

Erkorkmaz, Ü., İ. Etikan, O. Demir, K. Özdamar ve S. Y. Sanisoğlu, (2013), Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri, Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 2013/33, (1), ss. 210-223.

Eroğlu, F., (2011), Davranış Bilimleri, (11. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

İslamoğlu, G. ve D. Börü, “Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007/7, (14), ss. 135-153.

Facci, A. F., (1996), “The Relationship Among Organizational Politics, Global Self-Esteem And Interpersonal Trust In A Service-Based Industry”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Üniversitesi, Psikoloji ve Aile Çalışmaları Fakültesi, San Diego- Amerika.

Fandt, P. M. ve G. R. Ferris, “The management of information and impressions: When employees behave opportunistically”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1990/45, (1), ss. 140-158.

Farrell, D. ve J. C. Petersen, “Patterns of Political Behavior in Organizations”, *Academy of Management Review*, 1982/7, (3), ss. 403-412.

Ferrell, O.C., J. Fraedrich, ve L. Ferrell, (2005), Business Ethics, Ethical Decision Making, (6. Baskı), Houghton Mifflin Company, Boston, New York.

Farooqi, S., G. Abid ve A. Ahmed, “How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners)”, *Arab Economic And Business Journal*, 2017, (12), ss. 69–80.

Ferris, G. R. ve T. A. Judge, “Personel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective”, *Journal of Management*, 1991/17, (2), ss. 447-488.

Ferris, G. R. ve K. M. Kacmar, “Perceptions of Organizational Politics”, *Journal of Management*, 1992/18, (1), ss. 93-116.

- Ferris, G. R., D. Frink, K. M. Kacmar ve J. L. Howard, "Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes", *Human Relations*, 1996/49, (2), ss. 233-266.
- Ferris, G. R., D. C. Treadway, P. L. Perrewe, R. L. Brouer, C. Douglas ve S. Lux, "Political Skill In Organizations", *Journal of Management*, 2007/33, (3), ss.290-320.
- Finn, D. W. ve J. C. Lampe, "A Study of Whistleblowing Among Auditors", *Professional Ethic, A Multi Disciplinary Journal*, 1992/1, (3-4), ss. 137-168.
- Gandz, J. ve V. V. Murray, "The Experience of Workplace Politics", *The Academy of Management Journal*, 1980/23, (2), ss. 237-251.
- Greene, A. D. ve J. K. Latting, "Whistle-Blowing as a Form of Advocacy: Guidelines for the Practitioner and Organization", *Social Work*, 2004/49, (2), ss. 219–231.
- Gültekin, N. ve Ü. Sıgır, "Bir Kültür Boyutu Olarak Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılık ve Örgütsel Kültüre Yansımaları", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2007/23, (2), ss. 273-284.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin, (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (3. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Harris, K. J., "What you don't know can't hurt you: The interactive relationship between leader-member exchange and perceptions of politics on job satisfaction", *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 2004/5, (3), ss.188-203.
- Hassink, H., M. Vries ve L. Bollen, "A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies", *Journal of Business Ethics*, 2007, (75), ss. 25-44.
- Henik, E., "Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers", *Journal of Business Ethics*, 2008, (80), ss. 111-119.
- Hersh, M. A., "Whistleblowers -Heroes Or Traitors?: Individual And Collective Responsibility For Ethical Behaviour", *Annual Reviews in Control*, 2002, (26), ss.243-262.

Hochwarter, W. A., G. R. Ferris, R. Zinko, B. Arnell, ve M. James, "Reputation as a Moderator of Political Behavior–Work Outcomes Relationships: A Two-Study Investigation With Convergent Results", *Journal of Applied Psychology*, 2007/92, (2), ss. 567–576.

Hochwarter, W. A., "The Interactive Effects of Pro-Political Behavior and Politics Perceptions on Job Satisfaction and Affective Commitment", *Journal of Applied Social Psychology*, 2003/33, (7), ss. 1360-137.

Hoffman, W. M. ve M. S. Schwartz, "The Morality of Whistleblowing: A Commentary on Richard T. De George", *Journal of Business Ethics*, 2015/127, (4), ss. 771-781.

Hofstede, G., "The Cultural Relativity Of the Quality Of Life Concept", *Academy Of Management Review*, 1984/9, (3), ss. 389-398.

Homans, G. C., "Social Behavior as Exchange", *American Journal of Sociology*, 1958, (63), ss. 597-606.

Hurtz, G. M. ve J. J. Donovan, "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited", *Journal of Applied Psychology*, 2000/85, (6), ss. 869-879.

Hwang, D. B. K., A. B. Staley, Y. Tsai ve C. L. Chui, "A Comparative Study of the Propensity of Whistle-Blowing Empirical Evidence from China, Taiwan and the United States", *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2013/3, (2), ss. 202-204.

Jubb, P. B., "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation", *Journal of Business Ethics*, 1999, (21), ss.77–94.

Kabakçı, E., "Üniversite Öğrencilerinde Sosyotropik/Otonomik Kişilik Özellikleri, Yaşam Olayları ve Depresif Belirtiler", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2001/12, (4), ss.273-282.

Kağıtçıbaşı, Ç., "Özerk-İlişkisel Benlik: Yeni Bir Sentez", *Türk Psikoloji Dergisi*, 1996/11, (37), ss. 36-43.

Kalaycı, Ş., (2010), Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kanten, P., (2016), “Politik Davranışlar”, Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü, 26. Bölüm, (1. Baskı), ed. Pelin Kanten ve Selahattin Kanten, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 837-876.

Kapani, M., (2012), Politika Bilimine Giriş, (31. Baskı), Bilgi Yayınevi, İstanbul.

Kartaltepe Behram, N., (2015), Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi, (1. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

Kaya, N., S. Aydın ve Ö. Ayhan, “The Effects of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave”, *American Journal of Industrial and Business Management*, 2016, (6), ss. 249-258.

Kayalar, F., “Comparison Of Sociotropic And Autonomic Personality Traits Of Educational Managers In Terms Of Some Variables”, *The Journal of International Education Science*, 2016/3, (6), ss. 309-322.

Khalid, S.ve S. Ishaq, “Job Related Outcomes In Relation To Perceived Organizational Politics”, *Pakistan Economic and Social Review*, 2015/53, (1), ss. 133-148.

Kiewitz, C., W. A. Hochwarter, G. R. Ferris ve S. L. Castro, “The Role of Psychological Climate in Neutralizing the Effects of Organizational Politics on Work Outcomes”, *Journal of Applied Social Psychology*, 2002/32, (6), ss.1189 – 1207.

Kimura, T., B. Bande ve P. Fernández-Ferrín, “The roles of political skill and intrinsic motivation in performance prediction of adaptive selling”, *Industrial Marketing Management*, 2019, (77), ss. 198-208.

King III, G., “The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing”, *Journal of Business Ethics*, 1999/20, (4), ss. 315-326.

Kipnis, D., S. M. Schmidt ve I. Wilkinson, “Intra organizational Influence Tactics: Explorations in Getting One'sWay”, *Journal of Applied Psychology*, 1980/65, (4), ss. 440-452.

Kızıloğlu, E. ve A. Çelik, “Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2015/1, (2), ss. 329-341.

Koç, E. (2017), Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Whistleblowing (İfşa) Davranışı Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Koçel, T., (2015), İşletme Yöneticiliği, (16. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

Kolts, R. L., A. M. Robinson ve J. J. Tracy, “The Relationship of Sociotropy and Autonomy to Posttraumatic Cognitions and PTSD Symptomatology in Trauma Survivors”, *Journal Of Clinical Psychology*, 2004/60, (1), ss.53–63.

Köylüoğlu, A. S., A. Bedük, L. Duman ve H. H. Büyükbayraktar, “Analyzing the Relation Between Teachers’ Organizational Silence Perception and Whistle Blowing Perception”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015, (207), ss. 536 – 545.

Khare, V. S., ”Political Behavior: At Work Place”, *International Journal of Current Research*, 2015/7, (5), ss. 16308-16310.

Latan, H., C. J. C. Jabbour ve A.B. L. Sousa Jabbour, “Ethical Awareness, Ethical Judgment, and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis”, *Journal of Business Ethics*, 2019, (155), ss. 289-304.

LePine, J. A., A. Erez, ve D. E. Johnson, “The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 2002/87, (1), ss. 52-65.

Lewis, D. ve T. Uys, “Protection Whistleblower at Work: A Comparison of the Impact of British and South African Legislation”, *Managerial Law*, 2007, (3), ss.76-92.

Lewis D., C. A. Ellis, A. Kyprianou ve S. Homewood, “Whistleblowing At Work: The Results of a Survey of Procedures in Further and Higher Education”, *Education and the Law*, 2001/13, (3), ss. 215-225.

Lewis D., “The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK”, *Employee Relations*, 2006/28, (1), ss. 76-86.

Liebenau, B. R., (2006), “Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Rules Existing in EU Institutions”, European Commission, Budgetary Support Unit Budgetary Affairs, IPOL/D/CONT/ST/2005_58.

Liu, Y., G. R. Ferris, R. Zinko, P. L. Perrewe, B. Weitz ve J. Xu, “Dispositional antecedents and outcomes of political skill in organizations: A four-study investigation with convergence”, *Journal of Vocational Behavior*, 2007/71, (1), ss. 146-165.

Lopez, T. B., B. J. Babin ve C. Chung, “Perceptions of ethical work climate and person-organization fit among retail employees in Japan and the US: a crosscultural scale validation”, *Journal of Business Research*, 2009, (62), ss.594- 600.

Luthans, F., (2010), *Organizational Behaviour An Evidence Based Approach*, (12. Baskı), McGraw Hill, New York.

Lynch, T. R., C. J. Robins ve J. Q. Morse, “Couple Functioning in Depression: The Roles of Sociotropy and Autonomy”, *Journal Of Clinical Psychology*, 2001/57, (1), ss.93–103.

Ma, Z., “Exploring The Relationship Between The Big Five Personality Factors, Conflict Styles And Bargaining Behaviors”, IACM 18th Annual Conference, Social Science Research Network, 1 Haziran 2005.

Madison, D. L., R.W. Allen, L.W. Porter, P. A. Renwick ve B. T. Mayes, “Organizational politics: An exploration of managers' perceptions”, *Human Relations*, 1980, (33), ss.79–100.

Mesmer-Magnus, J. R. ve C. Viswesvaran, “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”, *Journal of Business Ethics*, 2005, (62), ss. 277–297.

Malak, B. ve B. Üstün, “Hemşirelerin Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2011/18, (2), ss.1-16.

Martin, K. D. ve J. B. Cullen, "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A MetaAnalytic Review", *Journal of Business Ethics*, 2006, (69), ss. 175-194.

Mayes, B. T. ve R. W. Allen, "Toward a Definition of Organizational Politics", *Academy of Management Review*, 1977, (2), ss. 672-678.

McAllister, C. P., B. P. Ellen III, P. L. Perrewe, G. R. Ferris ve D. J. Hirsch, "Checkmate: Using political skill to recognize and capitalize on opportunities in the 'game' of organizational life", *Business Horizons*, 2015, (58), ss. 25-34.

McBride, C., J. R. Bacchiochi ve R. M. Bagby, "Gender Differences in the Manifestation of Sociotropy and Autonomy Personality Traits", *Personality and Individual Differences*, 2005, (38), ss. 129-136.

McCranie, E.W. ve J. D. Bass, "Childhood family antecedents of dependency and self-criticism: implications for depression", *Journal of Abnormal Psychology*, 1984/93, (1), ss.3-8.

Menk, K. B., (2011), The Impact Of Materiality, Personality Traits, And Ethical Position On Whistle-Blowing Intentions, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Virginia Commonwealth University, Virginia.

Mercan, N., , A. Altınay ve Y. Aksanyar, "Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen Ve Gelişen Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2012/4, (2), ss. 167-176.

Mercan, N., "Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası)", *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 2015/7, (2), ss. 1-14.

Meydan, C. H. ve H. Şeşen, (2015), Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, (2. Baskı), Detay Yayınları, Ankara.

Miceli, M. P. ve J. P. Near, "The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis", *The Academy of Management Journal*, 1984/27, (4), ss. 687-705.

Miceli, M. P. ve J. P. Near, "Individual and situational correlates of whistle-blowing", *Personnel Psychology*, 1988, (41), ss. 267-82.

Miceli, M. P. ve J. P. Near, (1992), *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*, (6. Baskı), Lexington Book, New York.

Miceli, M. P., J. R. Van Scotter, J. P. Near ve M. T. Rehg, "Individual Differences And Whistle-Blowing", *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2001, (1), ss. C1-C6.

Miceli, M. P. ve J. P. Near, "What Makes Whistle-Blowers Effective? Three Field Studies", *Human Relations*, 2002/55, (4), ss. 455-479.

Miceli, M. P., "Whistle-Blowing Research and The Insider: Lessons Learned and Yet to Be Learned", *Journal Of Management Inquiry*, 2004/13, (4), ss. 364-366.

Mintzberg, H., "The Organization As Political Arena", *Journal of Management Studies*, 1985/22, (2), ss. 133-154.

Mohan Bursalı, Y. ve Z. Bağcı, "Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011, (9), ss. 23-41.

Mondak, J. J. ve K. D. Halperin, "A Framework for the Study of Personality and Political Behaviour", *British Journal of Political Science*, 2008/38, (2), ss. 335-362.

Morgan, C. T., (2013), *Psikolojiye Giriş*, çev. Buket Tegin, (10. Baskı), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.

Mulki, J. P., J. F. Jaramillo ve W. B. Locander, "Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors", *Journal of Business Ethics*, 2009, (86), ss.125-141.

Murray, V. ve J. Gandz, "Games Executives Play: Politics At Work", *Business Horizons*, 1980/23, (6), ss.11-24.

Nam, D. ve D. J. Lemak, "The whistle-blowing zone: applying Barnard's insights to a modern ethical dilemma", *Journal of Management History*, 2007/13, (1), ss. 33-42.

Naseer, S., U. Raja, F. Syed, M. B. L. Donia ve W. Darr, “Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors”, *The Leadership Quarterly*, 2016/27, (1), ss. 14-33.

Near, J. P. ve M. P. Miceli, “Organizational Dissidence: “The Case of Whistle-Blowing”, *Journal of Business Ethics*, 1985, (4), ss.1-16.

Near, J.P., J. Van Scotter, M. T. Rehg ve M. P. Miceli, “Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?” *Business Ethics Quarterly*, 2004, (14), ss.219-42.

Near, J. P. ve M. P. Miceli, “After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing”, *Business Horizons*, 2016, (59), ss.105-114.

Nietzel, M. T. ve M. J. Harris, “Relationship of dependency and achievement/autonomy to depression. *Clinical Psychology Review*”, 1990, (10), ss.279–297.

Nisar, T. M., G. Prabhakar ve M. Torchia, “Whistleblowing: When do employees act to ‘blow the whistle’?”, *Organizational Dynamics*, 2019/41, (1), ss. 44-49.

Northcraft, G. B. ve M. A. Neale, (1990), *Organizational Behavior A Management Challenge*, (1. Baskı), Dryden Yayınları, Florida.

Oğuzhan, T. ve Ü. Sığı, “Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etik İklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014/5, (1), ss.355-379.

Oruç, E. ve R. Özen Kutanis, “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2015/7, (3), ss.36-58.

Otacıoğlu, S. G., “Müzik Öğretmenlerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri İle Depresyon Düzeyleri Üzerine İlişkisel Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008/9, (1), ss.35-50.

Otani, K., A. Suzuki, Y. Matsumoto, R. Sadahiro, M. Enokido, F. Kuwahatan ve N. Takahashi, “Distinctive correlations of sociotropy and autonomy with working models of the self and other”, *Comprehensive Psychiatry*, 2014/55, (7), ss. 1643-1646.

Owen, D., “Hubris Syndrome”, *Clinical Medicine*, 2008/8, (4), ss. 428-432.

Öktem, Ş., H. Turgut ve İ. Tokmak, “Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Ankara’da Bulunan Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2013/5, (1), ss.79-92.

Özdemir, A., (2008), *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamaları*, (1. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

Özdemir, L., “Kişilik Özelliklerinin Bir Girişimcilik Boyutu Olan Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2016/17, (2), ss. 131-149.

Özdemir, L., “Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015/13, (25), ss. 115-139.

Özdil, M., “Kolektif Ve Bireysel Kimlikler Bağlamında Sosyal Bütünleşme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017/3, (28), ss.383-400.

Özgener, Ş., “İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü”, *İş Ahlakı Dergisi*, 2008/1, (1), ss. 34-51.

Özgener, Ş., A. Tan, ve S. Ulu, (2018), *Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi (Whistleblowing Systems), Çalışma Yaşamında Davranış*, 9. Bölüm, (4. Baskı), ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss. 193-217.

Özkalp, E. ve Ç. Kirel, (2013), *Örgütsel Davranış*, (6. Baskı), Ekin Yayınları, İstanbul.

Özlem, D., (2010), *Etik Ahlak Felsefesi*, (2. Baskı), Say Yayınları, İstanbul.

Özler, D. E., M. D. Şahin ve C. G. Atalay, “Teorik Bir Çerçeve Whistleblowing Etik İlişkisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010/11, (2), ss. 169-193.

Özsoy, E. ve G. Yıldız, “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2013/1, (2), ss. 1-12.

Park, H., J. Blenkinsopp, M. K. Öktem ve U. Ömürgönülşen, "Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey and the U.K", *Journal of Business Ethics*, 2008, (82), ss.929–939.

Park, H. ve D. Lewis, “The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors”, *The Social Science Journal*, 2018, (55), ss.387-395.

Pehlivan, A. E., L. Kılıçsal ve D. Kızıldağ, “X ve Y Kuşaklarının Politik Davranış Algılarının Karşılaştırılması”, *Business and Economics Research Journal*, 2019/10, (1), ss. 219-231.

Pfeffer, J., “Understanding Power in Organizations”, *California Management Review*, 1992/34, (2), ss. 29-50.

Pieper, A., (2012), *Etiğe Giriş*, çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer, (2. Baskı), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Randall, M. L., R. Cropanzano, C. A. Bormann ve A. Birjulin, “Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 1999, (20), ss. 159-174.

Rehg, M. T., M. P. Miceli, J. P. Near ve J. R. Van Scotter, “Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships”, *Organization Science*, 2008/19, (2), ss. 221–240.

Rothwell, G. R. ve J. N. Baldwin, “Ethical Climate Theory, Whistle-Blowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia”, *Journal of Business Ethics*, 2007/70, (4), ss. 341-361.

Rothwell, G. R. ve J. N. Baldwin, “Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing”, *Review of Public Personnel Administration*, 2006/26, (3), ss. 216-244.

Rothschild, J. ve T. D. Miethe, “Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organizational corruption”, *Work and Occupations*, 1999, (26), ss. 107-28.

Russell, G., “Psychiatry And Politicians: The ‘Hubris Syndrome’”, *Psychiatrist*, 2011, (35), ss.140-145.

Robbins, S. P. ve T. A. Judge, (2013), Örgütsel Davranış, çev. İnci Erdem, (14. Basım), Nobel Yayınları, Ankara.

Rose, K. C. ve P. A. Anastasio, “Entitlement is about ‘others’, narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous interpersonal styles”, *Personality and Individual Differences*, 2014, (59), ss. 50-53.

Sato, T. S., “Sociotropy and Autonomy: The Nature of Vulnerability”, *The Journal of Psychology*, 2003/137, (5), ss. 447-466.

Sato, T. S. ve D. McCann, “Sociotropy–Autonomy And Interpersonal Problems”, *Depression And Anxiety*, 2007, (24), ss.153–162.

Sayar, K.ve M. Dinç, (2011), Psikolojiye Giriş, (3. Baskı), Dem Yayınları, İstanbul.

Sayğan, S., (2011), Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Sayğan, S. ve A. Bedük, “Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013/28, (1), ss. 1-23.

Schermelleh-Engel, K. ve H. Moosbrugger, “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 2003/8, (2), ss. 23-74.

Schminke, M., A. Arnaud ve M. Kuenzi, “The power of ethical work climates”, *Organizational Dynamics*, 2007/36, (2), ss. 171- 186.

Schweper, C. H., “Ethical Climate’s Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention In The Salesforce”, *Journal of Business Research*, 2001, (54), ss.39-52.

Seifert, D. L., J. T. Sweeney, J. Joireman, ve J. M. Thornton, “The influence of organizational justice on accountant whistleblowing”, *Accounting, Organizations and Society*, 2010, (35), ss. 707-717.

Serinkan, C. ve E. Barutçu, “Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 2006/8, (2), ss.317-339.

Sims, R. L. ve J. P. Keenan, “Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables”, *Journal of Business Ethics*, 1998, (17), ss. 411-21.

Simon, D., L. Kriston, A. Loh, C. Spies, F. Scheibler, C. Wills ve M. Harter, “Confirmatory Factor Analysis and Recommendations for Improvement of the Autonomy- Preference-Index (API)”, *Health Expectations*, 2010/13, (3), ss. 234-243.

Smith, E. E., S. N. Hoeksema, B. Fredrickson ve G. R. Loftus, (2014), Psikolojiye Giriş, çev. Öznur Öncül ve Deniz Ferhatoğlu, (2. Baskı), Arkadaş Yayınları, Ankara.

Solmaz, S. A., Ç. Erdoğan, O. Türkay ve A. Korkutata, “Sosyotropi ve Otonomi Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri”, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012/3, (5), ss. 47-70.

Şahin, N., M. Ulusoy ve N. Şahin, “Exploring the Sociotropy-Autonomy Dimensions in a Sample of Turkish Psychiatric Inpatients”, *Journal Of Clinical Psychology*, 2003/59, (10), ss. 1055–1068.

Şahin, B. ve T. Dündar, “Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2011/66, (1), ss. 129-159. F

Tan, P. M. ve S. F. Ong, “Comparative Analysis of Whistleblower Protection Legislation in England, USA and Malaysia”, *African Journal of Business Management*, 2011/5, (27), ss. 11246-11255.

Taş, F., (2015), Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Templer, K. J., “Dark personality, job performance ratings, and the role of political skill: An indication of why toxic people may get ahead at work”, *Personality and Individual Differences*, 2018, (124), ss. 209-214.

Timurtaş, M., (2018), Hastanelerde Örgüt Kültürü İle Bilgi İfşası İlişkisinin Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Trevino, L. K., G. R. Weaver ve S. J. Reynolds, “Behavioral Ethics in Organizations: A Review”, *Journal of Management*, 2006/32, (6), ss. 951-990.

Triandis, H.C., C. McCusker ve C. H. Hui, “Multimethod Of Probes Of Individualism and collectivism”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, (59), ss. 1006-1020.

Trevino, L. K., K. D. Butterfield ve D. L. McCabe, “The Ethical Context İn Organizations: Influences On Employee Attitudes And Behaviors”, *Business Ethics Quarterly*, 1998/8, (3), ss. 447-476.

Tokmak, İ., H. Turgut ve Ş. Öktem, “Turizm ve Otelcilik Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2013/24, (1), ss. 83-95.

Tosyalı, M., (2015), Evli Bireylerde Bağımlı ve Özerk (Sosyotropik-Otonomik) Kişilik Özellikleri, Empati ve Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tuna, M. ve M. Yeşiltaş, “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2014/25, (1), ss. 105-117.

Tütüncü, Ö. ve G. Savran, “Etik İklim Ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007/9, (4), ss. 177-218.

Uğurlu, N. ve Y. Pako, “Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2016/19, (2), ss. 122-127.

Uyar, S. ve E. Yelgen, “Bilgi İfşası (Whistleblowing) Ve Denetim”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2015/13, (1), ss. 85-106.

Vadera, A. K., R. V. Aguilera ve B. B. Caza, “Making Sense of Whistle-Blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs” *Business Ethics Quarterly*, 2009/19, (4), ss. 553-586.

Valentine, S. ve T. Barnett, “Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values And Organizational Commitment.”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 2003/23, (4), ss. 359–367.

Valle, M., (1995), *Individual Determinants Of Organizational Politics: Perceptions And Actions*, (Doktora Tezi), Florida Devlet Üniversitesi İşletme Fakültesi, Florida.

Valle, M. ve P. L. Perrewé, “Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model”, *Human Relations*, 2000/53, (3), ss.359-386.

Victor, B. ve J. B. Cullen, “The Organizational Bases Of Ethical Work Climate”, *Administrative Science Quarterly*, 1988/33, (1), ss.101- 125.

Vigoda, E., “Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 2002, (23), ss. 571–591.

Vigoda-Gadot, E. ve D. Kapun, “Perceptions of politics and perceived performance in public and private organizations: A test of one model across two sectors”, *Policy & Politics*, 2005/33, (2), ss. 251-276.

Virga, D., P. L. Curşeu, L. Maricutoiu, F. A. Sava, I. Macsinga ve S. Magurean, “Personality, Relationship Conflict, and Teamwork-Related Mental Models”, *Journals.plos.org*, 2014/9, (11), ss. 1-9.

Whiffen, V. E. ve T. M. Sasseville, “Dependency, self-criticism, and recollections of parenting: Sex differences and the role of depressive affect”, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 1991/10, (2), ss.121-133.

Witt, L. A., K. M. Kacmar, D. S. Carlson ve S. Zivnuska, “Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance”, *Journal of Organizational Behavior*, 2002, (23), ss. 911-926.

Wood, J., J. Chapman, M. Fromholtz, V. Morrison, J. Wallace, R. M. Zeffane, (2004), *Organisational Behaviour A Global Perspective*, (3. Baskı), John Wiley & Sons, New York.

Yazarkan, H. ve Z. Yılmaz, “Muhasebe Dersi Alan Lisans Öğrencilerinin Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulmasına Yönelik Tutumları: Ordu Üniversitesi’nde Bir Uygulama”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2016/18, (4), ss.945 – 972.

Yazgan İnanç, B. ve E. E. Yerlikaya, (2011), *Kişilik Kuramları*, (5. Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Yener, M., M. Yıldırım ve S. Ergun, “The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement”, *Social and Behavioral Sciences*, 2012, (58), ss. 724 – 733.

Yeşil, S., Y. Mavi ve S. Ceyhan, “Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, (51), ss. 19-38.

Yeşiltaş, M., (2016), *Sorun Bildirme (Whistleblowing), Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, 23. Bölüm, (1. Baskı), ed. Pelin Kanten ve Selahattin Kanten, Nobel Yayınları, Ankara.

Yüksel, Ö., (2006), *Davranış Bilimleri*, (1. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.

Yürür, S. ve S. Nart, “Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?”, *Amme İdaresi Dergisi*, 2016/49, (3), ss.117-148.

Zakaria, M., “Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations”, *Procedia Economics and Finance*, 2015, (28), ss.230 – 234.

Zamantılı Nayır, D., (2012), Kurumsal Etik ve Whistleblowing, (1. Baskı), Pozitif Yayınları, İstanbul.

Zel, U., (2007), Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri, (2. Baskı), ed. Salih Güney, Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınları, Ankara.

Zhang, J., R Chiu ve L. Wei, “Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implications”, *Journal of Business Ethics*, 2009/88, (1), ss. 25–41.

İNTERNET KAYNAKLARI

Türk Dil Kurumu: <http://www.tdk.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 22.03.2019).

Sputnik Türkiye, <https://tr.sputniknews.com/abd/201909231040237493-abdli-hostes-calistigi-havayolu-sirketinin-kirli-sirlarini-ortaya-cikardi/>, (Erişim Tarihi: 26.03. 2020).

Öztürk, F. (2019), <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49894779>, (Erişim Tarihi: 26.03. 2020).

Türker A. Anne babanın çocuğun kişilik gelişimine etkisi. <http://www.bilteled.com/bilgi/ana-babanin-cocugun-kisilik-gelisimine-etkisi>, (Erişim Tarihi:09.07.2020)

EKLER

EK-1 LİTERATÜR TABLOSU

Yazarlar	Değişkenler	Ülke	Örneklem	Metot/Analiz	Değişkenler	Sonuç
Ulusal Çalışmalar						
Batga, (2021)	Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri, Politik Davranış, Bilgi İfşası, Etik İş İklimi	Türkiye	Malatya'daki devlet hastanesi ve özel hastane çalışanları 320 sağlık çalışanı	Anket/SPSS/AMOS Programı Doğrulayıcı Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Mann Whitney U Testi	1, 2, 3, 4	Sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasında pozitif bir ilişki var ancak bilgi ifşası ile aralarında herhangi bir ilişki yok. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile bilgi ifşası üzerinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmadığı bulgularıdır.
Serinkan ve Barutçu (2006)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Kariyer Planlaması	Türkiye	Pamukkale Üniversitesi İİBF'de okuyan öğrenciler	Anket/SPSS, T- Testi, ANOVA testi	1	Öğrencilerin kariyer planları sosyotropik ve otonom kişilik özellikleri açısından farklılık göstermektedir
Otacıoğlu, (2008)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Depresyon Düzeyleri	Türkiye	İstanbul'da özel ve devlet Okullarında çalışan müzik öğretmenleri	Anket/SPSS, Kruskal Wallis-H Testi, Mann Whitney U Testi	1	Öğretmenlerin depresif belirti düzeyleri arttıkça, sosyotropi-otonomi kişilik düzeyleride artmakta, Sosyotropik yaşam olayları depresif belirti göstermektedir.

Saygan, (2011)	Bilgi İfşası, Etik İklim	Türkiye, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi	Türkiye'deki üniversitelerinin akademik kadrolarındaki araştırma görevlileri, Her bölgeden en az bir üniversite	Anket/SPSS, Faktör, Korelasyon ve Regresyon Analizleri	3, 4	Bilgi ifşası ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki yok. Ancak etik iklimin alt boyutlarından yardımsever etik iklim ile bilgi ifşası davranışı arasında düşük derecede anlamlı bir ilişki mevcut.
Malak ve Üstün (2011)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Tükenmişlik	Türkiye	İzmir Buca Seyfi Demirsoy Devlet Hastanesinde çalışan Hemşireler	Anket/SPSS, Pearson Korelasyon Analizi	1	Hemşirelerin sosyotropi ve otonomi kişilik puanının artması, duygusal tükenmeye yol açmaktadır.
Solmaz, vd., (2012)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Kariyer Yapma İsteği	Türkiye	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde okuyan öğrenciler	Anket/SPSS, Faktör Analizi, Annova Testi, Doğrusal Regresyon Analizi	1	Otonomi kişilik özelliğinin alt boyutu olan yalnızlıktan hoşlanma boyutunun turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Öktem vd., (2013)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Motivasyon	Türkiye	Ankara merkezinde yer alan dört/beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları	Anket/SPSS, Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	1	Otonomi kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının hem içsel hem de dışsal motivasyonu,

						sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısının ise dışsal motivasyonu (arkadaşlık, dostluk, yardımseverlik) doğrudan ve pozitif yönde etkilemekte.
Dikmetaş Yardan ve Dikmetaş, (2013)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Psikolojik Sözleşme	Türkiye	İlçe devlet hastanesi çalışanları	Anket/SPSS, Mann - Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi	1	Hastane çalışanlarının otonomi düzeyleri, sosyotropi düzeylerine göre, işlemsel sözleşme algıları da ilişkisel sözleşme algılarına göre daha yüksek
Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us (2014)	Politik Davranışlar, Etik İklim Algısı	Türkiye	Devlet hastanesi çalışanları, tüm personeller	Anket/SPSS, Frekans ve Yüzde Analizleri Mann-Whitney U testi,	2, 4	Lise ve altı mezun olan çalışanlar, lisans ve üstü mezun çalışanlara göre daha az etik iş iklimi boyutuna katılmaktadır.
Demirtaş, (2014)	Bilgi İfşası, Etik İklim, Yıldırma	Türkiye	Kayseri’de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde rastgele seçilen 400 çalışan	Anket/SPSS, Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi,	3, 4	Bilgi ifşası niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi var/Yıldırma algısının yüksek olarak algılandığı durumlarda bilgi ifşası

						niyetinin etik iklim üzerindeki etkisi zayıflamakta
Taş, (2015)	Bilgi İfşası (Whistleblowing), Etik Değerler	Türkiye, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi	Isparta'da devlet ve özel hastanelerde çalışan hemşireler	Anket/SPSS, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Frekans ve Yüzde Analizi, Mann Whitney U ve Wilcoxon İşaret Sıralı Testleri, Kruskal-Wallis testi	3, 4	Hemşirelerin bilgi ifşası sürecinde etik değerleri dikkate aldıkları tespit edilmiş. Ayrıca özel hastanede çalışan hemşireler, kamu hastanesinde çalışanlara oranla daha fazla içsel ve isimsiz bilgi ifşasını tercih etmektedir.
Köylüoğlu vd., (2015)	Whistleblowing, Örgütsel Sessizlik	Türkiye	Konya merkezde ilk ve ortaokullarda çalışan 251 öğretmen	Anket/ SPSS, T-Testi, Pearson Korelasyon Analizi, Anova	3	Öğretmenlerin içsel bilgi ifşası niyetlerinin artması yöneticilerin örgütsel sessizliklerini arttırmakta
Özdemir, (2016)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Denetim Odağı	Kırgızistan-Türkiye	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nde 581 öğrenci	Anket/SPSS Pearson Korelasyon, Basit Doğrusal Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizi	1	Otonom kişilik özelliğinin içten denetim odağının yordayıcısı, Sosyotropik kişilik özelliğinin dıştan denetim odağının yordayıcısı
Yazarkan ve Yılmaz (2016)	Bilgi İfşası	Türkiye	Ordu Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü'ne kayıtlı 610 öğrenci	Anket/SPSS, Frekans Analizi, Faktör Analizi, Doğrusal Regresyon Analizi	3	Öğrencilerin ahlaki olmayan davranışı duyurma niyetleri ile bilgi ifşası

						algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Aşık, (2017)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Örgütsel Özdeşleşme	Türkiye	Balıkesir merkezinde faaliyet gösteren otel çalışanları	Anket/SPSS, Frekans ve Yüzde Analizleri, Korelasyon Analizi, Çoklu Regresyon Analizi	1	Otonomi kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği, sosyotropik kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve çok zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur.
Balık, (2017)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma Tarzları	Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi	İstanbul'da okuyan üniversite Öğrencileri	Anket/SPSS, Man Whitney U testi, Kruskal Wallis Testi, Spearman Korelasyon ve Regresyon Analizi	1	Sosyotropik kişilik özellikleri ile depresyon, anksiyete ve paranoid düşünce gibi ruhsal belirtiler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Uğurlu ve Pako, (2016)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri	Türkiye	Muğla ili merkezindeki lise son sınıfta okuyan öğrenciler	Anket/SPSS, One-Way Anova, "t" testi, Kruskal Wallis Testi	1	Kız öğrencilerde sosyotropi, erkek öğrencilerde ise otonominin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Ekinci,	Etik İklim	Türkiye	Muğla Sıtkı	Anket/SPSS,	3, 2	Etik iklim

(2017)	Algısı, Politik Davranış		Koçman Üniversitesi'nde görevli 440 öğretim elemanı	t-Testi, ANOVA Testi, Çoklu Regresyon Analizi		algısının, politik davranışların önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.
Timurtaş, (2018)	Bilgi İfşası, Örgüt Kültürü	Türkiye, Yayınlanma mış Yüksek Lisans Tezi	İstanbul ilinde faaliyet gösteren 5 özel hastane çalışanları	Anket/SPSS, Faktör analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi, T- Testi, Pearson Korelasyon Testi	1	Bilgi ifşası ile örgüt kültürünün alt boyutu olan adhokrazi kültürü boyutunda anlamli zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Çetinel, (2018)	Kişilik Özellikleri (Beş Faktör), Bilgi İfşası, Örgütsel Adalet	Türkiye, Yayınlanma mış Doktora Lisans Tezi	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik ve idari personelleri	Anket /SPSS/ Amos, Yapısal Eşitlik Modellemesi, T Testi, Anova, Pearson Korelasyon Analizi	1, 3	Kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında istatistiksel olarak anlamli bir ilişki olduğu, bu ilişkide örgütsel adaletin aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.
Uluslararası Çalışmalar						
Park ve Lewis, (2018)	Whistleblow ing	Güney Kore	Çalıştıkları kurumlarda içsel bilgi ifşasında bulduktan sonra haber medyasına yansıyan 157 çalışan	Anket/Pearson Korelasyon Analizi, T- Testi	3	Bilgi ifşası sonucunda çalışanlarda öfke, anksiyete bozukluğu, depresyon, üzüntü, korku, konsantrasyon eksikliği gibi problemler ortaya çıkmiştir.
Elbanna (2018)	Politik Davranışlar, Stratejik karar verme	Dubai	Dubai'de özel sektörlerde çalışan 200	Yapılandırılmı ş Görüşme Tekniği/SPSS AMOS,	2	Elde edilen sonuçlar yapıcı politik davranışların

			personel	Doğrulayıcı Faktör Analizi/ Tanımlayıcı Korelasyon Analizi		hem karar verme başarısı hem de karar verebilme hızı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermiştir.
Kimura, vd., (2019)	Politik Beceri (Politik Davranış) İçsel Motivasyon, Uyarlanmış Satış, Satış Performansı	İspanya	İspanya'da çeşitli işletmelerde çalışan 249 satış personeli, 145 yönetici	Anket/Korelasyon Analizi,	2	Elde edilen bulgular, hem politik beceri hem de içsel motivasyonun yüksek olduğu durumlarda çalışanların satış performansının çok daha yüksek olduğunu göstermiştir.
Farooqi vd., (2017)	Whistleblowing, Etik Değerler	Pakistan	Pakistan'da kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan 104 iç denetçi	Anket/Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	3, 4	Bilgi ifşası ile kurumun etik değerleri arasında pozitif yönlü bir ilişki
Latan, vd., (2017)	Whistleblowing, Etik Algısı	Endonezya	Denetim firmasında üretim ve finans alanında çalışan 162 iç denetçi	Anket/ Smart PLS 3 program, T-Testi, Korelasyon Analizi,	3, 4	İç denetçiler dış denetçilere göre bilgi ifşasında bulunma ihtimali yüksek, yanlış giden uygulamaları muhasebecilere bildirme yolunu tercih ediyorlar
Naseer, vd., (2016)	Politik davranış Algısı, Despot liderlik, Lider üye Etkileşimi, İşgören Performansı, Örgütsel Vatandaşlık, Yaratıcılık	Pakistan	Telekom, banka ve eğitim sektörlerinde çalışan 480 personel	Anket/Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	2	Despotik liderlik ile performans, vatandaşlık ve yaratıcılık arasındaki negatif ilişki, örgütsel politik uygulamalar olduğunda daha da kuvvetlenmekte
Rose ve	Sosyotropi-	ABD	621 lisans	Anket/Regres	1	Narsisizm

Anastasio (2014)	Otonomi Kişilik Özellikleri, Narsisizm		öğrencisi	yon Analizi, Korelasyon Analizi		Sosyotropik kişilik özelliğini negatif etkilemekte, Otonomi ile arasında bir ilişki bulunmamakta
Otani vd., (2014)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Bireysel Çalışma, Ekiple Çalışma	Japonya	Japonya Yamagata'da sağlık alanında okuyan öğrenciler ve hastane çalışanları (510 kişi)	Anket/ SPSS 14.0 J for Windows, Çoklu Regresyon Analizi,	1	Sosyotropik kişilik özelliği bireysel çalışma modeli ile negatif, ekiple çalışma modeli ile pozitif ilişkili, Otonomi de ise tam tersi durum
Ahmad vd., (2014)	Whistleblowing, Etik İklim	Malezya	Malezya'da çeşitli sektörlerde çalışan İç Denetçi Enstitüsü üyesi olan iç denetçiler	Çoklu Regresyon Analizi	3, 4	Etik iklim, bilgi ifşası niyetinde belirleyici olmakta
Bjorkelo vd., (2010)	Whistleblowing, Beş Faktör Kişilik Özelliği	Norveç	Norveç Büyük Şehir Belediyelerinde çalışan 503 belediye çalışanı	SPSS/Frekans Analizi, Anova Analizi, Korelasyon Analizi	1, 3	Yüksek derecede dışa donük, baskın ve düşük derecede uyumlu kişilik özelliklerine sahip çalışanların bilgi ifşasında bulunması daha olasıdır
Seifert vd., (2010)	Whistleblowing, Örgütsel Güven	ABD	ABD'de çalışan 447 iç denetçi ve muhasebeci	Anket/Yapısal Eşitlik Modellemesi Anova Testi, Path analizi	3	Örgütsel adalet bilgi ifşası politika ve prosedürlerini şekillendirmektedir.
Demirel ve Seçkin (2009)	Politik Davranışlar	Kırgızistan	Kırgızistan'da sağlık sektöründe 141 çalışan	Anket/Ortalama Hesaplamaları ve Standart Sapma, Frekans Analizi	2	Kurum içi yardımlaşma ve işbirliğinin düşük olması, bilgiyi paylaşmama veya çıkarı

						doğrultusunda kullanma, personel seçiminde ve işe yerleştirmede keyfiyetçilik, gibi politik davranışlara yönelik yüksek bir algının olduğu görülmüştür.
Zhang, vd., (2009)	Whistleblowing, Etik İklim	Çin	Çin'de bankada çalışan 364 banka çalışanı	Anket/	3, 4	Bilgi işçilerinin niyetleri örgütün etik kültürel değerleri ile pozitif ilişkili
Hochwarter vd., (2007)	Politik Davranış	ABD	Askeri alanda eğitim gören lisans öğrencileri	Anket/Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Analizi	2	Politik davranış belirsizliği ve tükenmişliği arttırmakta, iş performansını azaltmaktadır
Liu vd., (2007)	Politik beceri (Politik Davranış), İş performansı	ABD	ABD'de çeşitli üniversitelerde okuyan lisans öğrencileri	Anket/LISREL 8, Güvenilirlik Analizi, Korelasyon Analizi	2	Politik beceri iş performansı üzerinde itibar kazanma aracılığıyla önemli bir etkiye sahip
Chiu, (2003)	Whistleblowing Niyeti Etik Algısı Kontrol Odağı	Çin	Çin'de çalışan 306 yönetici	Anket/Regresyon Analizi, Korelasyon Analizi, Güvenilirlik Analizi	3, 4	Bireyin kontrol odağı, bilgi işçisi niyeti ile etik algı arasında aracılık rolünü üstlenmekte
Hochwarter, (2003)	Politik Davranış, Politik Algı, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık	ABD	131 polis memuru	Anket/Çoklu Regresyon Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon analizi	2	Politik faaliyetlere katılanlar, çalışma ortamını yüksek düzeyde politik olarak algıladıkları zaman daha yüksek düzeyde iş tatmini ve

						örgütsel bağlılık bildirmişlerdir.
Witt vd., (2002)	Kişilik özellikleri(Beş Faktör) Politik Davranış	ABD	Özel sektörde çalışan 540 yönetici ve bunlara bağlı çalışanlar	Anket/Lisrel 8., Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	1, 2	Örgütsel politika algısının yüksek düzeyde uyumlu kişilik özelliği gösteren çalışanlarda, düşük düzeyde uyum özelliği gösteren çalışanlara oranla daha düşük olduğu bulunmuştur.
Lynch vd., (2001)	Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri, Depresyon	ABD	Duke Üniversitesi Tıp merkezinde yatan psikiyatrik hastalar	Anket/Korelasyon Analizi,	1	Depresyonda olan kadın hastaların sosyotropi eğilimi erkeklere göre daha yüksek, depresyondaki erkeklerin otonomi eğilimi kadınlara göre yüksek
Miceli, vd., (2001)	Whistleblowing, Kişilik özellikleri	-----	3000 askeri ve sivil hava kuvvetleri çalışanı	Anket/Anova Testi	3, 1	Kişilik özellikleri bilgi ifşası davranışını etkilemekte

Değişken 1: *Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri,*

Değişken 2: *Politik Davranış*

Değişken 3: *Bilgi İfşası*

Değişken 4: *Etik İş İklimi Algısı*

EK-2 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı, bu anket hazırlamakta olduğumuz “Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Politik Davranış ve Bilgi İfşası Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya İli Örneği” konulu doktora tezi ile ilgilidir. Yalnızca biraz zaman ayırmanızı gerektirecek olan bu anket sorularına vereceğiniz yanıtlar çalışmaya önemli katkılar sağlayacaktır. Tüm yanıtlar gizli kalacak ve yalnızca akademik amaçlı kullanılacaktır. Katılımınızdan dolayı sizlere çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR
İnönü Üniversitesi
İşletme Bölümü
lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

Öğr. Gör. Burcu BATGA
İnönü Üniversitesi
Doktora Öğrencisi
bbatga@bingol.edu.tr

Demografik Sorular

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Yaşınız?					
Eğitim düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> ÖnLisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Diğer.....
Medeni durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr			
Hangi sektörde çalışmaktasınız?	<input type="checkbox"/> Kamu Sektörü	<input type="checkbox"/> Özel Sektör			
Toplam çalışma süreniz?					
Ne kadar süredir bu kurumda çalışmaktasınız?					
Gelir Düzeyiniz (TL)?					
Görev Ünvanınız?	<input type="checkbox"/> Doktor	<input type="checkbox"/> Hemşire/Hemşir	<input type="checkbox"/> Ebe	<input type="checkbox"/> Sağlık Memuru	<input type="checkbox"/> Diğer.....
Yönetim göreviniz var mı? Varsa hangi kademedede?					

Sosyotropik-Otonom Kişilik Özelliği Ölçeği

Aşağıda verilen ifadeler ile ilgili yan tarafta verilen kutucuklardan size uygun olanını 'X' ile işaretleyiniz.	Hiç tanımlanıyor	Biraz tanımlanıyor	İyi tanımlanıyor	Oldukça iyi tanımlanıyor	Çok iyi tanımlanıyor
1. Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
3. Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım.	1	2	3	4	5
4. İnsanlar benim davranışlarımı ya da yaptığım işleri yönetmeye kalkarlarsa rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
5. İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir.	1	2	3	4	5
6. Bir grubun üyesi olmaktansa, kendine özgü bir birey olmayı daha değerli görürüm.	1	2	3	4	5
7. Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
8. İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim.	1	2	3	4	5
9. Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yapmam.	1	2	3	4	5
10. Yalnız başıma uzun yürüyüşler yapmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
11. Diğer insanların beni sevmeleri, önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
12. Kalkıp istediğim yere gidebilme özgürlüğüne sahip olmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
13. İşimde başarılı olmak, benim için arkadaş edinmekten daha önemlidir.	1	2	3	4	5
14. Diğer insanların yanındayken, benden ne beklediklerinden emin olmazsam rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
15. Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa, beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim.	1	2	3	4	5
16. Diğer insanlarla yakın ilişkiler içinde olmaktansa sürekli çalışmak benim için daha önemlidir	1	2	3	4	5
17. Bir amaç benim için önemliyse, diğer insanları rahatsız etse dahi o amaca ulaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

18. Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
19. Bir amaca ulaştığımda insanlardan gelen övgüden çok, o amaca ulaşmaktan memnun olurum	1	2	3	4	5
20. Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleri dikkatlice seçerim.	1	2	3	4	5
21. Geceleri evde tek başıma kaldığımda, kendimi yalnız hissederim.	1	2	3	4	5
22. Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü fark ederim.	1	2	3	4	5
23. Çevremde başka insanlar olmasına ihtiyaç duymadan, bütün gün rahatça tek kalabilirim.	1	2	3	4	5
24. Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm	1	2	3	4	5
25. Bir işi bitirmek, insanların o konuda nasıl tepki göstereceklerini düşünüp endişelenmekten daha önemlidir.	1	2	3	4	5
26. Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
27. Diğer insanların hedeflerini kabul etmektense, kendi hedeflerimi ve standartlarımı kendim belirlemeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
28. Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.	1	2	3	4	5
29. Diğerleri tarafından beğenilip/sevilmek ve onaylanmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
30. Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülünden daha zevklidir.	1	2	3	4	5
31. Yalnız başıma uzaklara gidip, yeni yerler keşfetmeyi, araştırmayı severim.	1	2	3	4	5
32. İnsanların özel hayatıma ait konularda soru sormaları ya da fikir vermelerinden hoşlanmam.	1	2	3	4	5
33. Yaşlanmanın en kötü yanı yalnız kalmaktır.	1	2	3	4	5
34. Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim.	1	2	3	4	5

Politik Davranışlar Ölçeği

<i>Açıklama: Aşağıdaki ifadelere ilişkin davranışları ne sıklıkta yaptığınızı beş seçenekten birini 'X' ile işaretleyerek belirtiniz.</i>	Hiç kullanmam	Kullanmam	Kararsızım	Kullanırım	Çok sık kullanırım
1. Yöneticilere, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak	1	2	3	4	5
2. İstediklerini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek	1	2	3	4	5
3. Bir grup içinde sevilmek ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak	1	2	3	4	5
4. İnanmadan başkalarının görüşünü savunmak	1	2	3	4	5
5. Maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmek, odasına gitmek	1	2	3	4	5
6. Adam kayırmak, adamına göre muamele yapmak	1	2	3	4	5
7. Kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli masa başında bilgisayarla meşgulmüş görüntüsü yaratmak	1	2	3	4	5
8. Bir üst kademedeki iş kapabilmek için yaranmaya çalışmak	1	2	3	4	5
9. Sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak	1	2	3	4	5
10. Yönetici işte yokken işe gelmemek	1	2	3	4	5
11. Yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen yardım etmemek	1	2	3	4	5
12. Dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmak	1	2	3	4	5
13. Yüze gülüp arkadan konuşmak	1	2	3	4	5
14. Başkalarının fikirlerini kendi fikriymiş gibi satmak	1	2	3	4	5
15. Çalışanı çalışmayandan ayırmadan herkese eşit ödül dağılımı yapmak	1	2	3	4	5
16. Kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemek	1	2	3	4	5
17. Hataları görüp söylemeyip ileride koz olarak kullanmak	1	2	3	4	5
18. Konuştuğunun, düşündüğünün tersine davranmak	1	2	3	4	5
19. Haklı ile haksız bildiği halde taraf tutmamak	1	2	3	4	5
20. Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmek	1	2	3	4	5

21. Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükmeye çalışmak	1	2	3	4	5
22. İstediklerini elde etme pahasına üstüne hoş görünmeye çalışmak	1	2	3	4	5
23. Durumun gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmek	1	2	3	4	5
24. Üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak	1	2	3	4	5
25. Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almak	1	2	3	4	5
26. Yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almak	1	2	3	4	5
27. Yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almak	1	2	3	4	5
28. Yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmak	1	2	3	4	5
29. Yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmek	1	2	3	4	5
30. Kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmek	1	2	3	4	5
31. Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek	1	2	3	4	5
32. Başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmak	1	2	3	4	5
33. Belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmek	1	2	3	4	5
34. Yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmak	1	2	3	4	5
35. Üstlerin beğenisine göre giyinmek	1	2	3	4	5
36. Yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek	1	2	3	4	5

Bilgi İfşası Ölçeği

Hastanenizde etik dışı bir olay meydana geldiğini varsayarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen etik dışı olay örneklerini okuduktan sonra sorulara cevap vermeye başlayınız.)

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Örnek 1: Amirin, çalışanına bir insana yakışmayan davranışlarda bulunması: (Burada belirtilen amirin de üstü vardır. Yani bu amir, işletme yöneticisi değildir.)						
➤ Çalışanını küçük düşürmeye çalışması						
➤ Çalışanına onur kırıcı sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması						
➤ Çalışanına hakarete bulunması veya						
➤ Çalışanını taciz etmesi...ve benzeri....						
1.	1. Olayı işletme dışındaki kişilerle paylaştırdım.	1	2	3	4	5
2.	1. Olayı üst kademe yönetime iletirdim.	1	2	3	4	5
Örnek 2: Halk sağlığına zarar veren ürün üretilmesi ve bu zararlı ürünün 'faydalı' diye pazarlanması.						
➤ Bebekler için faydalı meyve suyu ürettiğini belirten bir firmanın aslında kanserojen içerikli şekerli su üretmesi ve benzeri...						
4.	2. Olayı ildeki ilgili yasal mercilere bildirirdim.	1	2	3	4	5
5.	2. Olayı tepe yöneticime bildirirdim.	1	2	3	4	5
Örnek 3: ➤ Zimmetine para geçirme ➤ Hastanenin malzeme, para ve eşyalarının kişisel ihtiyaçlar için kullanılması						
7.	3. Olayı örneğin basın yoluyla kamuoyuna açıklardım.	1	2	3	4	5
8.	3. Olayı işletme içinde kime iletmemiz isteniyorsa o iletişim kanallarını kullanırdım.	1	2	3	4	5

Etik İş İklimi Ölçeği

	<i>Açıklama: Aşağıdaki ifadelere ilişkin davranışları ne sıklıkta yaptığınızı beş seçenekten birini 'X' ile işaretleyerek belirtiniz</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurum, yazılı ve resmi iş ahlakı kurallarına sahiptir.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurum, iş ahlakı kurallarını şiddetle teşvik eder.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurum, iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalara sahiptir.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurum, iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikaları şiddetle teşvik eder.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurum, üst düzey yönetimin iş ahlakına uygun olmayan davranışlarını kesinlikle hoş görmez.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda çalışan biri kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumda çalışan biri şirkete çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa resmi biçimde derhal kınanır.	1	2	3	4	5

EK 3- ETİK KURUL ONAY FORMU

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
10.01.2019	I	2019/1-6	
<p>Karar No: 2019/1-6; Kurulumuz 20.12.2018 tarihinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı toplantı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR'in, sorumlu araştırmacı olduğu; Bingöl Üniversitesi / SBMYO Öğr. Üy. Burcu BATGA'nın, " Sağlık Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Etik Davranış ve Bilgi İşleri Üzerine Algılanan Etik İş İkliminin Rolü: Malatya İli Örneği " başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki beyanına ilişkin raporü raporu gösterildi. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>			
<p>ETİK KURUL SEKRETERYASI</p> <p>ASLI GİBİDİR</p> <p>Seda HAKAN Beyaz</p>			
Prof. Dr. Hüseyin Suphi EREM Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILDI	Prof. Dr. Nesrin SİS Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Etik Kurul Üyesi	KATILDI

EK-4 İZİN DİLEKÇESİ

 T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ TURGUT ÖZAL TIP MERKEZİ Başhekimliği	
	
Evrak Tarih ve Sayısı: 18/09/2019-E.18128	
Sayı : 68636013-713.99 Konu : Anket Çalışması	
Sayın Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR	
İlgi : 11/09/2019 tarihli ve 21930 sayılı yazınız,	
İşletme Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Barış BATGA'nın doktora tezi kapsamında ilgi kayıtlı yazınız ekinde bulunan anket çalışmasını Hastanemizde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarına uygulama talebi Başhekimliğimizce uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.	
e-İmzalıdır Doç.Dr. Evren KÖSE Başhekim a. Başhekim Yardımcısı	
<small>Elektronik Dilekçelere İlişli Bilgi: http://bilgi.inonu.edu.tr/iletisim/yuklen/Yuklen_Masraflari?ID=2019091818128 E-Posta: 15111 İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi İlgi Sayı: P.000.7131034 Telefon No: 0 422 34 0868 Faks No: 422 34 0728 Ülkemizin Sağlık İşleri Bakanlığı E-Posta: meslekisyenler@inonu.edu.tr / inonu.tonoglu@inonu.edu.tr / inonu Telefon No: 422 34 0868 Adres: http://inonu.inonu.edu.tr</small>	

ÖZGEÇMİŞ

1. **Adı Soyadı** :Burcu BATGA
2. **Doğum Tarihi** :12.06.1988
3. **Ünvanı** :Öğretim Görevlisi
4. **Öğrenim Durumu** :Yüksek Lisans
5. **Çalıştığı Kurum** :Bingöl Üniversitesi

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İşletme	Dokuz Eylül Üniversitesi	2011
Yüksek Lisans	Yönetim ve Organizasyon	Dokuz Eylül Üniversitesi	2014

Akademik Çalışmalar

Uluslararası Kongre ve Sempozyumlar

Özdemir, L., Uçar, B., Batga, B. Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algılarını Etkileyen Demografik Niteliklerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV, 11-12 Mayıs 2017, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Özdemir, L., Batga, B., Uçar, B. Sosyal Ağ Kullanımının Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algıları Üzerine Etkisi, 11. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu, 24-26 Mayıs 2017, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Batga, B., Ceyhan, S. İşyeri Nezaketsizliğinin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, 6. Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi, 26-28 Nisan 2019, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Ceyhan, S., Batga, B., Çavuşoğlu, S. Hizmet Sektöründe Çalışanların İş Yeri Nezaketsizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi: Bingöl İlinde Bir Alan Çalışması, International Black Sea Coastline Countries Symposium, 2-5 Mayıs 2019, Batum, Gürcistan.

Batga, B., Ceyhan, S., Yıltay, S. Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesinde Psikolojik Sermayenin Rolü, 3. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresi, 28-30 Haziran 2019, Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kıbrıs, Lefkoşa.

Ceyhan, S., Yıltay, S., Batga, B. Duygusal Zeka ile Girişimcilik Eğilimi Arasında Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü: Çukurova Üniversitesinde Bir Alan Araştırması, 3. Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler Kongresi, 28-30 Haziran 2019, Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kıbrıs, Lefkoşa.

Ulusal ve Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Kement, Ü., Batga, B. Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğlence ve İkram Amaçlı Hizmet Veren Rekreasyon İşletmelerinde Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2016, 8:4, 400-420.

Kement, Ü., Batga, B. Bingöl'de Termal Amaçlı Hizmet Veren İşletmelerin Rekreatif ve Turistik Açıdan Değerlendirilmesi, Journal of Tourism and Gastronomy Studies 2016, 4:4, 57-74.

Özdemir, L., Batga, B., Uçar, B. Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algılarını Etkileyen Demografik Niteliklerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2019, 10:24, 212-228.

Özdemir, L., Batga, B., Uçar, B. Sosyal Ağ Kullanımının Öğrencilerin Algılanan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Etkisi, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 2019, 8:2, 471-486.