

ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

VE

USSALLAŞTIRILMASI:

DEVLET HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA

Hasan GÜL*

Abstract

Today, the concept of ethics is frequently confronted in every field where there is the component of human being. The unethical behaviours of service industry, especially the health organizations, call the people's attention much more because these activities happen in front of the public. This study aims to determine the unethical behaviours of the medical staff working in the State Hospitals. The research has been carried out at the State Hospitals in Samsun, Sivas, Çorum, Amasya and Tokat. The gathered data has been analysed by a statistical program called SPSS. The research done among the selected group has shown that the staff does not approve the unethical behaviours and the rationalizational efforts of the managerial departments of the hospitals have given positive results.

Keywords: Organizational ethics; unethical behaviours; work ethics; organizational culture; mobbing

Özet

Günümüzde etik kavramına insan unsurunun var olduğu her alanda sıkça rastlanılmaktadır. Hizmet sektöründe yer alan işletmelerin, özellikle de sağlık kuruluşlarının faaliyetlerinin kamuoyu önünde cereyan etmesi nedeniyle etik dışı davranışlar daha fazla dikkat çekmektedir. Bu çalışma devlet hastanelerinde çalışmakta olan sağlık personelinin etik dışı davranışlarını belirlemek amacı gütmektedir. Araştırma Samsun, Sivas, Çorum, Amasya ve Tokat Devlet Hastanelerinde yapılmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Örneklem kitle üzerinde yapılan araştırmada çalışanların etik dışı davranışları tasvip etmediği ve hastane yönetimlerinin ussallaştırma çabalarının olumlu sonuçlar verdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel etik; etik dışı davranışlar; iş etiği; örgüt kültürü; örgütsel yıldırma

* Öğr.Gör.Dr.,Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu.

1. Giriş

Şiddetlenen rekabet, işletmeleri sadece ürettikleri mal ve hizmetlerle değil, çevreye karşı sorumluluklarıyla da değerlendirmeyi gerektirmektedir. İşletmeler ayakta kalabilmek için bir taraftan çevre ile olan ilişkilerini düzenlerken, oluşabilecek değişiklikleri önceden tahmin etme gerekliliği ile de baş başa kalmışlardır.

Sosyal sorumluluklar, gerek yöneticilerin gerekse çalışanların etik anlayışlarını ve etik dışı davranışlarını gündeme getirmektedir (Nalbant, 2005: 193). Özellikle de hizmet sektöründe yer alan örgütlerin faaliyetlerinin kamuoyunun gözü önünde cereyan etmesi nedeniyle daha fazla önem kazanmaktadır.

Örgütsel ve bireysel düzeyde etik davranışlar son yirmi yılda araştırmacıların yoğun ilgi alanlarından birisi olmuştur (Ay, 2005: 31). Örgütlerde etik sorunları bugün pek çok işletmenin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan birisidir. Özellikle Enron, WorldCom ve Tyco International vakalarından sonra tüm dünyada örgütsel etik konusu daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır (Selvarajan, 2006: 86).

Uluslar arası literatürde sağlık sektöründe etik ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış olmasına karşın ülkemizde bu konuda yeterince araştırma yapılmadığı görülmektedir. Çalışmanın konusunu, etik ilkelerin neler olduğu ve etik dışı davranışların ne şekilde tezahür ettiği oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın amacı, etik ve etik dışı davranışları örgüt ekseninde değerlendirmek ve etik dışı davranışların ussallaştırılması konusunda işletmelere ışık tutmaktır.

Sağlık kuruluşlarında, çalışanlar ile hastaların sürekli etkileşim içinde bulunmaları nedeniyle hizmet kalitesi ile etik davranışlar birbirini tamamlayan iki

önemli unsur haline gelmektedir. Zira müşteri tatmini oluşturmada ve bunu sürdürülebilir kılmada çalışanlar hayati bir rol oynamaktadır. Ancak işletmelerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesinde etik kuralların oluşturulması ve çalışanların bu kurallar doğrultusunda davranışlar sergilemesi daha fazla önem arz etmektedir. Dolayısıyla etik kuralların uygulanmasında ve etik dışı davranışların ussallaştırılmasında hem yöneticilerin hem de çalışanların sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir.

Etik, bilimsel perspektifte bir felsefe alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Etik konusu filozoflar tarafından 2500 yıldır tartışılmaktadır (Uzkesici, www.isguc.org). Hem düşünsel boyutta, hem de uygulama alanında etiğin değişik şekillerde tanımlandığını görmekteyiz. Basit bir ifadeyle etik, iyi ve kötü hakkında bir bilim ya da belirli bir gurup veya her insan için geçerli eylem kurallarının geneli olarak yorumlanabilir (Özlem, 1997: 336).

2. Örgütsel Etik Kavramı

Etik ve ahlak kavramları çoğu zaman birbirine karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Fakat bu iki kavram özdeş değildir. Etik, bir ahlak felsefesi olmakla beraber aynı zamanda ahlak kavramını da kendi uygulama alanı içerisinde tutmaktadır (Çalışırlar, 1993: 135).

Etik kavramı Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türemiştir (Varinli ve Kurtoğlu, 2005: 2). En geniş anlamıyla etik, insanlar için neyin doğru ve iyi olduğunu ortaya koyan davranışsal kurallar topluluğudur (Karalar, 2001: 74). Cevizci’ye (2002) göre etik, insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini

düzenleyip anlamlandıran ilke, kural ve değerler bütünüdür (Cevizci, 2003: 3).

Etik kavramı her ne kadar en az 2500 yıllık bir geçmişe sahip olmakla beraber, bir yönetim konusu olarak örgütsel etiğin gelişimi 1960'lı yıllardaki sosyal sorumluluk hareketine dayanmaktadır (Uzkesici, www.isguc.org).

Örgütsel etik kavramının bir boyutunu etik, diğer boyutunu ise örgüt kavramı oluşturmaktadır. Bu bağlamda belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal guruplara örgüt adı verilmektedir (Dinçer ve Fidan, 1997: 17). Örgütlerin toplumsal amaçları yerine getirmek amaçlı olduğu ve birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturduğu sistemler olduğu bilinmektedir. Örgütler farklı kültürlerle sahip bireyleri bir araya toplayarak onları belli bir birliklilik içerisinde çalıştırlar. Bu farklı inanç ve tutumlara sahip bireylerin bir arada çalışmasını sağlayan ve yardım eden oluşum ise örgüt kültürüdür (Eren, 1998: 86-87).

Topluma faydalı olabilmek amacı ile kurulmuş örgütlerin bu hedefi gerçekleştirebilmek için bünyelerindeki çalışanlara da bu bilinci kazandırmaları gerekir (Zadek, 1998: 1421-1441). İşte örgüt üyelerinin bu bilince sahip olabilmeleri için uymaları gereken sistematize edilmiş kurallar etik ilkelerin ürünüdür. Bu bağlamda örgütsel etik, örgütün genel değerler sistemini tanımlayan, örgüt üyeleri arasındaki iletişim ile örgütsel işleyişin nasıl olacağını belirleyen yazılı ve yazılı olmayan düzenlemelerdir (Uzunçarşılı vd., 2000: 34). Diğer bir ifadeyle çalışanların hangi davranışları yapmaları, hangilerini yapmamaları gerektiğini ortaya koyan kurallar bütünüdür. Örgütsel etik, iş ortamındaki karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri uygulama disiplini ve sanattır (Weiss, 1998: 7).

Potter ise örgütsel etiği, “karar vermeye rehberlik eden değerler sisteminin maksatlı kullanımını” şeklinde tanımlamaktadır (Potter, 1996: 4). Bir örgütün etiksel ilkeleri onun karar ve uygulamalarına yansıyan kabul görmüş ve yürürlükte olan algı ve anlayışlarıdır. Örgüt etiği tüm çalışanların değerlerin oluşumuna aktif olarak katılabilecekleri ve bu değerleri uygulamaya koyabilecekleri bir çevrenin yaratılmasıyla ortaya çıkmaktadır. (Ray, 2006: 442). Bu nedenle etik ilkeleri ön planda tutan bir örgüt kültürünün oluşturulması işletmeler açısından hayati bir önem arz etmektedir.

Örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaşması farklı yollardan olabilir. Farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede gerçekleştirmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır. Hatta örgütlerin sosyal sorumluluk amacını yerleştirmek için örgüt içerisinde sadece bu konularla alakalı kurullar ve komisyonlar kurulmaktadır (Northcraft ve Neale, 1990: 205-207).

3.Örgütsel Girişimcilik Paradigması

Günümüzde işletmelerin değişen rekabet şartlarına paralel olarak vizyon sahibi yönetici ve çalışanlara duyduğu ihtiyaç giderek artmaktadır. Girişimci ruha sahip örgüt çalışanları bu noktada örgütsel girişimcilik adı altında bir ihtiyaç ve bir gerçek olarak kabul görmektedir.

Örgütsel girişimcilik, gelişen ve değişen her yeniliğin takipçisi olmayı ve buna paralel uygun stratejileri belirlemeyi gerektirmektedir. Uygulanan planlar geliştirilen stratejilere bağlı olarak her defasında yeni bir boyut kazanmaktadır. Örgüt ekseninde girişimci için esas olan, her ortamda görülemeyenleri görebilmek için çözümleri uygun zamanda üretmek ve mantıklı riskleri kabullenebilme yetisine sahip olmaktır.

Örgütsel girişimcilik, dışarıda rakiplerin, içeride ise diğer örgüt mensuplarının göremediği fırsatları görerek olası riskleri üstlenip, örgütü; misyonu doğrultusunda bugünle ve yarınla barışık yaşatma gayesinin gerekliliği olarak gerçekleşmiş bir olgudur.

Peter Senge'nin (1993) ifadesiyle, öğrenen her bir organizasyon, insanların kendi gerçekliklerini nasıl yaratacaklarını ve nasıl değiştirebileceklerini keşfettikleri bir yerdir (Senge, 1993: 21). Bireysel özellik arz eden girişimcilik yetisi örgütsel anlamda da önemli bir değer ifadesidir. Önemli olan bu yetinin ne zaman, nerede ve nasıl kullanılacağına belirlenmesidir. Öğrenen organizasyonların, insanların kendilerinin farkında olmalarını sağlamaya yönelik yapısı girişimciliğin örgütsel kimliğinin de tam olarak tanımlanmasına katkıda bulunmaktadır (Agryis, 1997 : 85-88).

İşletmecilik sahasında meydana gelen gelişmeler ulusal sınırları yıkmış ve globalleşme zihniyetini yerleştirmiştir. İşletmeler farklı coğrafi unsurlara ve kültürlerle hitap etme konumuna gelirken, her geçen gün gelişen ve değişen teknolojik, ekonomik dalgalanmalar belirsiz bir ortam meydana getirmektedir. Bu belirsizliğin ürünü olarak ortaya çıkan risk faktörleri, ekonomik işbirliklerini de beraberinde getirmekte ve bu da ilişkiler riskini doğurmaktadır (Zacharakis, 1997: 17).

Belirsizliğin risklerini üstlenerek fırsatları gören örgütsel girişimciler, örgütlerini bu acımasız mücadelede geride bırakmayacaklardır. Örgütsel girişimcinin önemli özelliklerinden birisi geleceğe açılan pencerenin farkında olması iken, pencerenin açılması gereken yönün tespiti de onun farklılığının ispatıdır. Bu sayede örgütsel işleyiş açısından ya büyük bir patlama (big bang), ya da sürekli gelişme yönelimli iki

büyük olgu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel girişimcilik faaliyetleri sonucunda oluşabilecek büyük patlama çok kısa bir zaman dilimi içerisinde örgütün rekabet yarışındaki konumunu pozitif anlamda değiştirecektir.

Örgütsel girişimcilik sürecinde mevcut olan dört aşama işletmeler açısından sürekli gelişmeye yön verici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Leibenstein, 1968: 72-83).

- Problemin tanımlanması,
- İşbirliğinin oluşturulması,
- Harekete geçme ve tamamlama,
- Kendinden sonra da işin devamını sağlama.

Örgütsel girişimci bu özellikleri ile oluşturmuş olduğu süreçte işletmelere sürekli gelişmeyi sağlayıcı bir katma değer oluşturma amacını gerçekleştirmiş olmaktadır.

Örgütün etiksel çevresi ve yapısı, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ahlaki ideoloji ve değerleri içermektedir. Bu çevre bireylerin moral çıktılarının pek çoğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla örgütler hem işgücünün ahlaki ikliminden hem de çalışanların kendilerine ahlaki bir monitör (model) oluşturmalarından sorumludurlar (Valantine vd., 2002: 349).

Çağdaş işletmeciler etik ilkelerle karlılığın çatışmadığını ve işletmelerin uzun vadeli başarılarında etik ilkelerin önemli bir bileşen olduğunu anlamışlardır. Bu nedenle günümüzde pek çok işletme etiksel örgüt kültürü oluşturma yoluna gitmektedirler (Chia ve Chin, 2006: 89).

4. Etik Dışı Davranışlar Ve Türleri

Etik dışı davranışlar işletmeler açısından tedavisi aciliyet arz eden bir hastalık ifadesidir. Ancak işletmelerin bu konuda tek başlarına çalışma yapmaları bu hastalığa bir çözüm oluşturmayacaktır. Etik dışı davranışların kaynağı bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya

çıkılmaktadır. Böyle bir süreçte işletmelerin tedavi maksatlı çalışmaları, bataklığı kurutmaktan ziyade sivrisinekle mücadeleden öteye gitmeyecektir.

Örgütlerde çok çeşitli etik sorunlarla ve etik dışı davranışlarla karşılaşmaktadır. 1987 yılında yapılan bir araştırmada, ankete katılan işletmelerin % 80'inden fazlası "çıkartılması" ve "rüşveti" en önemli iki etik dışı davranış olarak değerlendirmişlerdir (Weiss, 1998: 8). Benzer bir çalışma 1999 yılında Türkiye'de, 160 yöneticinin katılımı ile yapılmış ve çevre kirliliği, bilgi sızdırma ve rüşvetin ülkemiz açısından en önemli etik dışı davranışlar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Uzkesici, www.isguc.org).

Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 96).

Lefkowitz (2006) etik olmayan davranışları kabalık, örgütsel yanlış davranışlar ve etik olmayan davranışlar şeklinde üçlü bir tipoloji içerisinde değerlendirmektedir. Söz konusu yazara göre etik olmayan davranışlar kabul görmüş sosyal davranış kurallarının bozulmasına neden olan kişilerarası davranışlardır (Lefkowitz, 2006: 249-250).

Etik dışı davranışların hem bireysel hem de örgütsel nedenleri bulunmaktadır. Etik dışı davranışlar ile ilgili literatür incelendiğinde genel olarak bu tür davranışların iki ana türünün olduğu görülmektedir.

4.1. Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Türler

Etik dışı davranışların toplumsal kaynaklı olanları, ya kişinin yetiştiği çevrenin sosyal ve kültürel yapısıyla ya da kalkınmışlık düzeyini gösteren ekonomik yapısıyla ilgilidir.

Ayrımcılık: Ayrımcılık ön yargı hissi ile ortaya çıkan bir davranış kalıbı ve/veya bir eylemdir. Bir grup insanın haklarını koruyup, onlara daha fazla imkan sağlarken, bir grup insana da zarar verecek şekilde davranmak ayrımcılığı tanımlayan net bir bakış açısidir. Ayrımcılık anlayışını ortadan kaldırmak için bir taraftan eğitim yoluyla sağlanacak bilinçlendirme gündeme gelirken diğer taraftan yapılacak yasal düzenlemeler önemli bir çıkış kapısı olarak gözlemlenmektedir.

Kayıma: Kayırma resmi yükümlülüklerin göz ardı edilerek duygusal ve geleneksel bağlılıkların ön plana çıkarılması suretiyle meydana gelen davranış olarak tanımlanmaktadır (Berkman, 1997: 105).

Yolsuzluk: Yolsuzlukta temel dikkat noktası görevlilerin şahsi çıkar sağlama mücadeleleridir. Diğer bir ifadeyle yolsuzluk çeşitli çıkarların elde edilmesi için yetkilerin, arzulananın dışında kullanılması olarak tanımlanabilmektedir (Berkman, 1997: 10). Görevlilerin maddi veya maddi olmayan, şahsi veya siyasi çıkar sağlama amacı, kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme, yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gerekçeleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Rüşvet: Rüşvette karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bir tarafta görevlilerin sağladıkları maddi çıkarlar söz konusu iken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi ve gruplara ayrıcalıklı davranılarak çıkar sağlama söz konusudur (Berkman, 1997: 21).

Yaranma ve Yakınlığı Kullanma: Her ne kadar yaranma toplumsal kabul

görmeme özelliğine sahip olsa da, kişisel uygulamaların bir çok kademe de bu alanda ortak eylem niteliği içermesi sonucu gereklilik olgusu haline gelmiştir (Lamberton ve Minor, 1995: 334). Çoğunlukla ast-üst ilişkilerinde gündeme gelen yaranma davranışı bu boyutu ile bir iyi niyet içeriyormuş gibi görünse de olayın bir ileri ki aşamasında aynı statüdeki şahısların birbirinden tedirgin olması ve huzurun bozulması istenmeyen bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

Yobazlık - Bağnazlık: Yobazlık ve bağnazlık kat'i tutumların ve tavırların çıktısı olarak görülmektedir. Birey veya grupların mevcutların içinde en doğrunun kendisinde var olanlar olduğunu düşünmesi yobazlık ve bağnazlığın en iyi ortam hazırlayıcısıdır (Ateş, 1994: 33).

Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme: Engelleyici olma; yapılacak doğru eylemleri durdurmayı hedeflerken yanlış yönlendirme; bilgi ve belgelerin eksik veya yanlış aktarılması ile alakalıdır. Bu tür davranışların genellikle gücü elinde bulundurma arzusundan ve "her şeyi en iyi ben yaparım" duygusundan kaynaklanan davranışlar olduğu görülmektedir. Yani karşılıklı bir güvensizlik söz konusudur (Papatya, 1997: 134).

Etik dışı davranışların yukarıda sıralanan sosyo-kültürel ve ekonomik türleri incelendiğinde genellikle bu tür davranışların, örgüt içi adaletsizliklerden, yaşanan hayal kırıklıklarından, ekonomik yaşamdaki değişimlerden, işlerin çeşitlenmesinden ve işle ilgili normların iyi düzenlenmemiş olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

4.2. Psikolojik Türler

İster doğru olsun isterse yanlış tüm eylem ve davranışlar, en az toplumsal öğeler kadar kişisel kaynaklı özellik arz ederler. Neşe, stres, karanlık, kızgınlık, korku v.b. bir çok oluşum bireylerde

farklı tepki ve hareket tarzlarını oluşturmaktadır. Bunlar psikolojik etmenler olarak değerlendirilmektedir.

Yıldırma ve Korkutma: Yöneticilerin veya aynı statüye sahip çalışanların yasal yetkilerinin haricinde diğer kişi ve/veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar bu tür davranışlarla hem örgüt kurallarını hem de toplumsal etik kuralları çiğnemektedirler. Böylece örgütsel çalışma ortamı bozulacak, verimlilik ve etkinlik istenen standartlara ulaştırılamayacaktır. Bu davranış şekli psikolojik tatmin kaynaklı etik dışı bir davranıştır.

Bencilik: Bencilik başkalarını düşünmeyerek gelişmeleri ben merkezli düşünmek ve yöneltmek demektir. Yönetici veya çalışan tek kendisinin ihtiyaçlarının olduğunu varsayarak paylaşımı reddedecektir. Bencilik kaynaklı bakış açısı gelişen olayları kendisinin kazancı ve kaybını ne derece etkileyeceğinin yorumunu getirir. Diğerlerinin ihtiyaçları görmezlikten gelinir. Örgütsel çalışmalar ise tam aksine paylaşmayı ve birlikte hareket etmeyi gerektirir. Örgüt hedeflerine en sağlıklı ulaşım yolu da budur. Kişi hak ve özgürlüklerine sevgiyle yaklaşım mecburi değildir fakat saygı mecburidir.

İşkence: İşkence örgüt çalışanlarının kendi görüşü dışında hareket edenlere karşı bireysel veya grup olarak fiziksel ve psikolojik olarak eziyet çektirmesi olarak tanımlanabilir (Köknel, 1996: 217-218). Kişilerin aynı fikirleri paylaşmamaları, paylaşmaları kadar normal olan davranış şeklidir. Aynı şeyleri düşünerek birlikte hareket etmek sonuca kolay ulaşmayı sağlarken bazen farklı düşünceler doğru sonucu bulmaya katkı sağlarlar. Farklılıklardan dolayı işkence ve eziyet

düşüncesi örgüt huzurunu bozarak amaç dışı hegemonyacı grupları oluşturacaktır.

Şiddet - Baskı: Şiddet ve baskıyı negatif anlamda duygusal taşma olarak tanımlayabiliriz. Şiddet ve baskı çaresizliğin ürünü olarak ortaya çıkar. Diğer bir ifadeyle şiddet, yapacak hiçbir şeyin kalmadığı inancı ve korkusuna kapılarak ortaya konan bir davranış şeklidir.

Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel ve cinsel taciz bir şiddet türüdür. Daha çok özel yaşamında başarısız kişilerin kendisinden daha güçsüz kişilerle karşılaştığında bir yansıtma ve bastırma mekanizması olarak uyguladıkları etik dışı davranış türüdür (Gözütok, 1993: 102-104). Cinsel taciz ise cinsiyeti ve yaşı önemli olmadan kişilerin laf atmadan ırza geçmeye kadar uzanan süreçteki davranışlarını tanımlayan bir etik dışı davranıştır.

Dogmatik Davranma: Örgütsel çalışmalar gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirir. Dogmatik yapı ise önceden edinilmiş fikir ve inançlarda sabit bir tutum oluşturmaktadır. Dogmatik davranma gelişmenin ve yenilenmenin karşısında bir engel olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel atımlara darbe vurmaktadır. Aynı zamanda dogmatik davranışlar örgüt çalışanları arasında hizipleşmeleri de beraberinde getirerek örgütsel değişimlere yönelik direnişin beslenmesine zemin hazırlayacaktır.

Etik dışı davranışların psikolojik türleri incelendiğinde, bu tür davranışların bireylerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir. Bireyin A tipi kişilik yapısına sahip olması, kendini denetleyememesi, kindar olması ve bir takım psikolojik rahatsızlıklarının bulunması saldırgan ve etik dışı davranışlara neden olabilmektedir (Baron ve Richardson, 1994: 28-54).

5. Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılması:

Etik Çözüm Arayışları

Etik dışı davranışların ussallaştırılması, birbirini takip eden adımlardan oluşan önemli bir süreci kapsamaktadır. Bu davranışlar bir çok toplumsal soruna kaynak teşkil etmektedir. Özellikle etik ilkelerin toplumsal mutluluğu hedefleyerek ortaya koymuş olduğu kuralların, yine o toplumun üyeleri tarafından çiğneniyor olması, bir çok toplumsal problemin çözümünde araştırma konusu olmuştur.

Etik dışı davranışlar bireyin psikolojik kaynaklı negatif davranışlarından başlayarak, toplumsal hastalıklara kadar uzanan bir oluşumun neticesinde ortaya çıktığı görülmektedir (Steinberg ve Austern, 1996: 36).

Ussallaştırmada amaç etik dışı davranışları bireylere veya gruplara göre değil de örgütün tümüne göre doğru olacak şekle dönüştürmektir. Örgüt çalışanları davranışlarını planlarken örgütlerinin varlığının ve sürekliliğinin toplumun sürekliliği ve gelişmesiyle alakalı olduğunun farkına varmaları gerekmektedir. Bunun için de sistematik bir sürecin takip edilmesi zorunluluğu vardır.

Etik dışı davranışların ussallaştırılması, bu tür davranışların yönetilmesi ile ilgilidir. Örgüt yönetimleri etik dışı davranışların ne kadar farkında olurlarsa, bu tür problemleri çözmeleri o kadar kolay olur. Etik dışı davranışların yönetiminde yöneticiler proaktif ve reaktif olmak üzere iki tür yaklaşım sergileyebilmektedirler. Proaktif yaklaşım etik dışı davranışlar henüz ortaya çıkmadan ortaya konulan önleyici tedbirleri içermektedir. Bunlar, örgütsel bağlılığı artırma, yönetsel süreçleri yeniden düzenleme, işe alma yöntemlerini gözden geçirme, personeli güçlendirme, eğitim programları düzenleme, açık bir iletişim sistemi

kurma ve çalışma yaşamının kalitesini yükseltme gibi politikarlardan oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 104-105). Reaktif yaklaşım ise, tepkisel bir nitelik arz eder ve etik dışı davranışlar ortaya çıktıktan sonra alınması gereken tedbirlerden oluşmaktadır.

Etik dışı davranışların ussallaştırılması düşüncesi gerek örgütlerin iç yapısında, gerekse de dış çevresinde bir zorunluluk olarak ortaya çıktığı görülmektedir. İşletmeler yasal, evrensel ve iç işleyişlerindeki problemlerini sadece yaptırımlarla çözememektedirler. Örgütsel girişimci ve yöneticiler etik dışı davranışları ussallaştırmak için aşağıdaki konulara dikkat etmek durumundadırlar:

5.1. İş-Değer Bağlantısını Kurma

Değerler; olguların gelişimine göre muhataplarınca yorumlanmasının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Burada önemli olan, olguların; toplumun geneli için iyi olarak nitelenmesini sağlayacak ve arzulanan mutluluğa ulaşma yolunu gösterecek olan ilkelere sahip olmasıdır (Lebow ve Simon, 1999: 21). İşletmeler örgütlenmeleri ve çalışmaları esnasında birçok çeşit iş oluşumu çabası içerisinde oldukları görülmektedir.

5.2. Başarı ve Verimliliği Etkilemesi

Etik dışı davranışların ussallaştırılması ve bu haliyle örgütün vazgeçilmez ilkeleri olarak kabullenilmesi iç çevre boyutunda önemli bir yeri teşkil etmektedir. Etik ilkeler saygı, sevgi, dürüstlük, doğruluk, açıklık, güven gibi mutluluğa giden yolda ivme kazandıracak önemli kavramlara sahiptir. Etik ilkeler aynı zamanda paylaşım zorunluluğu olan değerlere sahip olduğu için iletişimi de kaçınılmaz hale getirmektedir. Etik yaklaşımlara sahip işletmeler ilk etapta çalışanlarının performans yüksekliği ile yaptığı uygulamalarının karşılığını alacaklardır.

Çünkü işletme doğru ve yanlışları çalışanlarının da mensubu olduğu toplumun yargı ve beklentileri doğrultusunda sunarak kabullenimi kolaylaştırmıştır (Girard, 1999: 15).

5.3. Sorumlulukların Üstlenilmesi

Bir ahlak felsefesi olarak etik, toplumsal oluşumları irdelerken hep olması gerekeni ve/veya arzulananı incelemiş ve ilke haline getirmiştir. Bu arzulananı ulaşmak için ise oluşan ilkelerin eylemsel boyuta dökülmesi gerekmektedir. Eylem sahibi olan toplumu oluşturan bireylerin her birisinin üzerine düşeni yapması ve kendisi için öngörmesi beklentileri yerine getirecek olan tek araçtır.

5.4. Arzulanın Olması

Etik dışı davranışlar her ne kadar bir takım çevrelerce uygulamaya konuluyor olsa da veya toplum geneline yayılmış bir salgın haline gelse de hiçbir birey ne bu davranışların kendisini ne de yapılmasını olumlu karşılamadığı görülmektedir. Çünkü küçük yaştan beri insanlara bu tür davranışlar kötü olarak öğretilmiş ve benimsetilmiştir (Tierney, 1997: 11).

5.5 Yerel Değerlere Önem Vermek

İşletmeler, örgütlenmiş oldukları bölgelerdeki halkın yüzyıllardır paylaşmakta oldukları değerlerine saygı duymak zorundadırlar. Zira yerel değerler, o bölgenin etik olan ve olmayan davranışlarını da tanımlamaktadır. İşletmelerin bunları iyi bir şekilde analiz etmesi etik dışı davranışların ussallaştırılmasında hem çalışanların hem de yöneticilerin yeterli ölçütleri benimsemesine yardımcı olacaktır.

5.6. Rekabet Avantajı

İşletmeler için en önemli faktörlerden birisi de rakipler, dolayısıyla rekabettir. Rekabet standartları iki taraflı bir baskı arasında oluşmaktadır. Bir taraftan yasalar, diğer taraftan toplumsal değerler ve yargılar rekabet mücadelesine yön

vermektedirler (Barnet ve Wilsted, 1989: 34-35).

İşletmelerin rakiplerini kötüleyerek ve/veya karalayarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaları etik dışı bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda toplumu yanlış yönlendirerek başka bir etik dışı davranışın içerisinde girmektedirler. İşletmelerin bu tür etik dışı bir zihniyetle hareket etmesi örgüt kültürü vasıtası ile çalışanlara da yansiyacak ve bu davranışlar bir görev olarak algılanır hale gelecektir. Halbuki tam tersine etik ilkelere bağlılık işletmeler için rekabet avantajı getirir hale gelmiştir.

6. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, devlet hastanelerindeki sağlık personelinin etik dışı davranışların ussallaştırılmasını ortaya koymaya çalışmaktır. Örgütsel etik dışı davranışlar, toplum içerisindeki diğer mevcut etik dışı davranışlarla özde bir benzerlik göstermektedir. Zira gerek toplum içerisindeki, gerekse örgüt içerisindeki aktörler hemen hemen aynı kişilerden oluşmaktadır.

Uygulamada bir taraftan örgütsel etik dışı davranışlar ortaya konmaya çalışılırken diğer taraftan ussallaştırma planı oluşturulmaya çalışılmıştır. Yani etik dışı davranış gerçeğinin örgütsel anlamda alanını daraltarak en aza indirecek ussallaştırma metodunun oluşturulması amaçlanmıştır.

6.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Sağlık personelinin etik dışı davranışlarını tespit etmeye yönelik bu çalışmada, anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, etik dışı davranışları belirlemeye yönelik yirmi soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise, etik dışı davranışların ussallaştırılmasıyla ilgili 12 soru yer almaktadır. Ankete katılan deneklerin bu otuziki soruyu 5-

Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Fikrim Yok, 2-Katılmıyorum ve 1-Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde ağırlıklandırılmış olan 5'li Likert tipi tipi ölçüğe göre cevaplandırılmaları istenmiştir. Araştırma ile elde edilen veriler SPSS 11.0 veri analiz paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın örneklem kitlesini Tokat, Samsun, Çorum, Amasya ve Sivas illerindeki Devlet Hastaneleri oluşturmaktadır. Böylece Orta Karadeniz ve İç Anadolu Bölgesinde birbirine komşu olan iller araştırmaya dahil edilmiştir. Bu hastanelerde görev yapmakta olan doktor, teknisyen, hemşire, sekreter, yardımcı sağlık personeli ve idari personelden toplam 212 kişi üzerinde uygulama yapılmıştır. Hastanelere dağıtılan 400 anketin 212'si geri dönmüştür. Dolayısıyla anketlerin geri dönüş oranı % 53'tür.

6.2. Araştırmada Kullanılacak Hipotezler

H.1: İş yerinde toplumsal değerlerin önemsenmesi çalışma temposunu artırır.

H.2: İş yerinde ahlaki kurallara bağlılık iş gören sorumluluğunu artırır.

H.3: İş yerinde tarafsız, sevgi ve hoşgörülü davranışlar iş göreni motive eder.

H.4: İş yerinin çevre değerlerine önem vermesi onlarla iletişimi güçlendirir.

H.5: Kural ve yönetmeliklere bağlılık iş yerinin rekabet gücünü artırır.

H.6: İş görenlerle ilgili bilgiler bilinmemesi gereken kişilerce bilinir.

6.3. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Tümü beş (5) basamaklı Likert tipinde olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanan sorulardan elde edilen veriler SPSS 11.0 for Windows adlı istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde sırasıyla, faktör analizi, güvenilirlik testleri ve araştırma

hipotezlerinin test edilmesinde kullanılan regresyon analizlerinden oluşmaktadır.

6.3.1. Faktör Analizleri

İlk aşamada ankette yer alan ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu şekilde aynı boyut içinde yer alan ve anlamı benzer ifadelerden birbirine yakın

puanda olanlar arasında tercih yapılmıştır. Ayrıca ortalama ve standart sapma değerleri gözönünde bulundurularak katılımcıların yargılarında daha homojen oldukları ve daha az kararsız oldukları değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1. Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılmasına İlişkin Faktör Yükleri
(Açıklanan Toplam Varyans: 53,630)

SORULAR	FAKTÖRLER
	1
<i>Çevrenizde yanlış olarak nitelendirilen davranışların iş yerinizde de önemsendiğini düşünmüyor musunuz?</i>	,709
<i>İşyerinizde toplumsal değerlerinizin önemsendiğini görmeniz çalışma tempounuzu olumlu yönde etkiliyor mu?</i>	,615
<i>Ahlaki kurallara bağlılığın sorumlulukların üstlenilmesinde birincil derece öneme sahip olduğunu düşünür müsünüz?</i>	,637
<i>İşyerinde tarafsız, sevgi ve hoşgörü çerçevesindeki davranışlar sizi motive ediyor mu?</i>	,599
<i>Sizce kurumunuzun hizmet verdiği bölgenin değerlerini dikkate alması hizmet alanlarla iletişim kurmada kolaylık sağlıyor mu?</i>	,515
<i>Kural ve yönetmeliklere bağlı ve uygun hizmetin verilmesi kurumunuzun aynı alandaki diğer kurumlara oranla daha fazla tercih edilmesini sağlıyor mu?</i>	,441
<i>Kurumunuzda yönetici ve çalışanların yönetmeliklere sığınarak istenmeyen davranışları sergilediklerine şahit oluyor musunuz?</i>	,567
<i>İşyerinizde çalışanların şahsi çıkarları için başkalarının haklarını çiğnediğini düşünmüyor musunuz?</i>	,465
<i>Çalışanlarla ilgili bilgilerin, bilmemesi gereken kişiler tarafından bilindiğini düşündüğünüz oluyor mu?</i>	,616
<i>Çalışmalarınız esnasında yapmış olduğunuz hataların fark edilmediğini düşündüğünüz oluyor mu?</i>	,581
<i>Kurum çıkarları için hata dahi yapsanız yöneticileriniz tarafından desteklenmeyi bekliyor musunuz?</i>	,410
<i>Kurumunuzun hizmet verdiği bölgeye çevre koruma adı altında bir takım faaliyetlerde bulunduğuna şahit oluyor musunuz?</i>	,506

Tablo 1’de görüleceği üzere yapılan analizde etik dışı davranışların ussallaştırılması ile ilgili ifadelerin faktör yükleri ,410 ile ,709 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans

ise 63,630’dır. Faktör yüklerinin yüksek çıkması, soruların ortak bir varyansı paylaştığını, diğer bir ifadeyle soru ifadelerinin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve toplam varyansın % 41’i ile % 70’ni açıkladığını göstermektedir.

Tablo 2. Etik Dışı Davranışlara İlişkin Faktör Yükleri
(Açıklanan Toplam Varyans: 58,613)

SORULAR	FAKTÖRLER
	1
<i>Çalıştığınız kurumda bazı personele ayrıcalıklı davranıldığını düşündüğünüz oluyor mu?</i>	,587
<i>Bazı personelin amirlerine karşı yapmacık davrandığını düşündüğünüz oluyor mu?</i>	,487
<i>İşyerine ait malzemelerden çalışanlarca işyeri dışına çıkartıldığına şahit oluyor musunuz?</i>	,436
<i>İşyerinizde çalışmaya başlayanlar için devreye dışarıdan birilerinin girdiği oluyor mu?</i>	,658

<i>İşyerini geliştirmeye yönelik fikirlerin kabul görmeyeceğini düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,590</i>
<i>Yönetici veya iş arkadaşlarınızın sabir fikirli olduğunu düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,581</i>
<i>İşyerinizde sigara veya alkol gibi alışkanlıklara sahip çalışanların sayısının çok olduğunu düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,490</i>
<i>Çalışanların yaptığı hataların amirleri tarafından sert tepkiyle karşılandığı oluyor mu?</i>	<i>,414</i>
<i>Amirler veya arkadaş gruplarında hakaret içerem konuşma ortamlarına şahit oluyor musunuz?</i>	<i>,477</i>
<i>Çalışanlardan bazılarının gereksiz yere el üstünde tutulduğunu düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,626</i>
<i>Yöneticilerin iyi niyetlerinin çalışanlarca istismar edildiğini düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,536</i>
<i>Yönetici veya çalışanların saldırgan davranışlarda bulunduğuna şahit oluyor musunuz?</i>	<i>,549</i>
<i>İşyerinde çevrenizdeki bir takım insanların yeniliklere kapalı yapılarının olduğunu düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,636</i>
<i>Bazı çalışanların amirlerle olan yakın ilişkileri kötüye kullandığına şahit oluyor musunuz?</i>	<i>,681</i>
<i>Yönetim uygulamalarından bazılarının bedensel veya psikolojik işkence yarattığını düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,567</i>
<i>Bazı yetkililerin görevleri kötüye kullandığını düşündüğünüz oluyor mu?</i>	<i>,675</i>

Yukarıdaki Tablo 2’de etik dışı davranışlarla ilgili ifadelerin faktör yükleri görülmektedir. Başlangıçta etik dışı davranışlar ile ilgili deneklere sorulan yirmi (20) ifadenin tamamı faktör analizine tabi tutulmuş ancak anlamlı bir faktör yapısına ulaşamamıştır. Daha sonra faktör yapısını bozan dört (4) soru çıkarılarak tekrar faktör analizi yapılmış ve böylece anlamlı bir faktör yapısına ulaşılmıştır. Etik dışı davranışların faktör yükleri ,414 ile ,681 arasında değişmektedir.

6.3.2. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada, ölçeğin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach α değeri

kullanılmıştır. Güvenilirlik analizinde, etik dışı davranışlar ile bunların ussallaştırılması ile ilgili değişkenlerin alfa katsayılarına bakılmıştır. Buna göre, aşağıda verilen Tablo 3’de Cronbach Alfa Katsayıları görülmektedir.

Tablo 3’de görüleceği üzere etik dışı davranışlar ile etik dışı davranışların ussallaştırılmasına yönelik değişkenlerin SPSS’de Cronbach Alfa güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri 0,72 ile 0,86 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla söz konusu değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0,70’lik Cronbach α düzeyinin üzerinde değere sahiptir.

Tablo 3. Değişkenlerin Güvenilirlik Göstergeleri

DEĞİŞKENLER	SORU SAYISI	CRONBACH ALFA KATSAYILARI (α)
ETIKDS	16	,8632
USSAL	12	,7192

6.3.3. Araştırma Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi iki veya daha fazla tahmin

değişkenin kullanıldığı regresyon analizidir. Tablo 4’deki F değeri, modelin anlamlılığını gösteren bir değerdir. F değerinin 46,419 olması modelin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğunu

göstermektedir. Etik dışı davranışlar ile ussallaştırma arasındaki regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,425'tir. R² değeri ise (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin ne kadar bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür.

Modelde R² değeri 0,181 olarak bulunmuştur.

Modeldeki bağımsız değişkenlerden etik dışı davranışlar ile bağımlı değişken ussallaştırma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Etik dışı davranışların p değerinin .000 olarak bulunmuş olması ileri sürmüş olduğumuz hipotezlerin kabul edildiği anlamına gelmektedir.

Tablo 4. Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırma Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	β	T	P
<i>(Constant)</i>	2,293	15,403	,000
ETİKDŞ	,339	6,813	,000
F	46,419**		
R	,425		
R²	,181		

** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

ETİKDŞ: Etik Dışı Davranışlar

Bağımlı Değişken: Ussallaştırma

Aşağıdaki Tablo 5'de yukarıdaki regresyon analizi ile ilgili sonuçlara göre

hipotezlerin kabul ve red durumları gösterilmektedir.

Tablo 5. Araştırma Hipotezlerinin Özeti

HİPOTEZLER	KABUL – RED
<i>H.1. İşyerinde toplumsal değerlerin önemsenmesi çalışma temposunu artırır.</i>	KABUL
<i>H.2. İşyerinde ahlaki kurallara bağlılık iş gören sorumluluğunu artırır.</i>	KABUL
<i>H.3. İşyerindeki tarafsız, sevgi ve hoşgörülü davranışlar iş göreni motive eder.</i>	KABUL
<i>H.4. İşyerinin çevre değerlerine önem vermesi onlarla iletişimini güçlendirir.</i>	KABUL
<i>H.5. Kural ve yönetmeliklere bağlılık işyerinin rekabet gücünü artırır.</i>	KABUL
<i>H.6. İş görenlerle ilgili bilgiler, bilmemesi gereken kişilerce bilinir.</i>	KABUL

Sonuç

Etik dışı davranışlar en genel bir ifadeyle örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz davranışları ifade etmektedir. Etik olmayan davranışlar hem çalışanlar hem de müşteriler açısından memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Bu tür davranışlar çalışanların saldırgan olması, psikolojik ve fiziki rahatsızlıklara yakalanması, düşük performans göstermesi gibi olumsuzluklara yol

açmaktadır. Dolayısıyla bu tür olumsuzlukların neden olduğu iş yaşamı kalitesizliği müşteri memnuniyetsizliğini beraberinde getirmektedir.

Örgütsel etik ilkelerin oluşturulmasında işletmeler kuruluş aşamasında çevresi ile ters düşmemelidir. Zira işletmeler bünyesinde çalıştıracakları bireyleri bu çevreden sağlama yolunu seçeceklerdir. Böylece çalışanların örgütsel adaptasyonu sağlanmış olacaktır.

Ayrıca itina ile oluşturulmuş örgütsel etik ilkeler, farklı kültürlerden gelen örgüt çalışanlarını eylemsel tutarlılık içerisinde olmalarını sağlayacak ve ortak hedefte birleşmelerini sağlayacaktır.

Bu araştırma ile etik dışı davranışların çalışanlarda verimsizliğe, düşük performansa, devamsızlığa ve moral bozukluğuna neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik dışı davranışların örgüt yönetimlerinde ussallaştırılmasına yönelik çabaların, çalışanların verimlilik düzeylerinin yükselmesi, bağlılık ve rekabet güçlerinin artmasına yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel etik ilkeler sayesinde çalışanlar

- Olaylara tarafsız yaklaşabilen,
- Sorumluluk bilincine sahip,
- Örgütsel bağlılığı gelişmiş,
- Sevgi ve hoşgörü sahibi,
- Vicdani ve psikolojik rahatlığa sahip olarak örgütsel açıdan verimli bir hale geleceklerdir. Tabi ki bu özelliklerin gerçekleşebilmesi için örgütsel beklentilerin de iyi bir şekilde tanımlanmış olma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

İşte tüm bu olguların gerçekleşmesi için işletmelerin kendi içyapılarında ki etik dışı davranışları büyük bir itina ile araştırarak ussallaştırma sürecini başlatması gerekmektedir. Unutmamak gerekir ki örgütsel etik dışı davranışların tamamen ortadan kaldırılması olabileceklerin en iyisi olmakla beraber gerçekleştirilmesi imkansızca yakın derecede zordur.

Buradaki temel amaç etik dışı davranışların hareket alanını daraltarak etkilerini en aza indirmektir. İşletmeler bir taraftan:

- Örgüt içi takımlar oluşturarak,
- Beyin fırtınasına imkan sağlayarak,

- Kollektif zekayı geliştirerek,
- Örgüt içi rekabet organizasyonu yaparak,

Örgütsel girişimciliği desteklediği gibi diğer taraftan

- Örgüt içi eğitim çalışmaları,
- Örgütsel etik kültürü oluşumu,
- Örgütsel etik beklentilerin tanımlanması,
- Etik kodları oluşturarak standartların belirlenmesi ile etik dışı davranışları ussallaştırma çalışmasında başarı sağlamış olacaktır.

Örgütsel etik ilkelerin ve ussallaştırma çabalarının senkronize olması, işletmeleri rekabet yarışında avantajlı bir konuma getirecektir.

Bu çalışma sadece Orta Karadeniz ve İç Anadolu Bölgesinde yer alan beş ildeki devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Dolayısıyla böyle bir çalışma diğer bölgelerdeki devlet hastanelerinde de uygulanabilir. Yine bu tür bir çalışma kamu hastaneleri ile özel hastaneleri mukayese edecek türde yapılabilir.

Bu konuda bundan sonra yapılacak çalışmalarda araştırmacıların aşağıdaki hususları dikkate almaları tavsiye edilmektedir:

- a. Etik dışı davranışların kaynakları (nedenleri) açısından kamu ve özel sağlık kuruluşları çalışanları arasında bir fark bulunmakta mıdır?
- b. Eğitim, emniyet, turizm gibi diğer hizmet kuruluşlarında (sektörlerinde) etik dışı davranışlar arasında bir farklılık görülmekte midir?
- c. Çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi

- demografik özellikleri ile etik dışı davranışlar arasında ne tür bir ilişki bulunmaktadır?
- d. Örgüt yönetimlerinin sergiledikleri liderlik ve yönetim modelleri etik dışı davranışların ussallaştırılmasında ne tür sonuçlar doğurmaktadır?

Kaynaklar

- AGRYIS, C., (1997), "Double Loop Learning in Organization", *Harward Business Review*, V:12, 85-88.
- ATEŞ, T., (1994), Laiklik: Dünyada ve Türkiyede, 7.Baskı, Ümit Yayıncılık, Ankara, 33.
- AY, C., (2005), "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C: 12, S: 2, 31-52.
- BARNET, J. H. ve WILSTED, W., (1989), Strategic Manegement: Text and Concept, PWS-Kent Pub.com., Boston, 34-35.
- BARON, R. A. ve RICHARDSON, D. R., (1994), Human Aggression, 2.Ed., New York: Plenum.
- BERKMAN, Ü., (1997), Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No:203, Ankara, 105.
- ÇALIŞIRLAR, A., (1993), Ansiklopedik Kültür Sözlüğü, Altın Kitaplar Yayınları, İstanbul, 135.
- CEVİZCİ, A., (2002), Etiğe Giriş, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- CHIA, M. S. ve CHIN, Y. C., (2006), "The Effects of Organizational Ethical Culture on Marketing Managers' Role Stress and Ethical Behavioral Intentions", *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol: 8, No: 1, 89-95.
- DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y., (1997), İşletme Yönetimine Giriş, 3.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 17.
- EREN, E., (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 5.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 86-87.
- GIRARD, D., (1999), "Etik Nerede İşin İçine Giriyor", *Executive Excellence*, Vol:3, No:29, Ağustos 1999, 15.
- GÖZÜTOK, D., (1993), Okulda Dayak, Dizgi Yayınları, Ankara, 102-104.
- KARALAR, R., (2001), Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1268, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 704, Eskişehir.
- KÖKNEL, Ö., (1996), Bireysel ve Toplumsal Şiddet, Altın Kitaplar, İstanbul, 217-218.
- LAMBERTON, L. ve MINOR, H. L., (1995), Çev. İnanet PEHLİVAN, Human Relations: Strategies for Success, Irwin Rirror Press, Chicago, 334.
- LEBOW, R. ve SIMON, W. L., (1999), "Ortak Değerler ve Sürekli Değişim", *Executive Excellence*, Vol:3, No:29, .21.
- LEFKOWITZ, J., (2006), "The Constancy of Ethics Admits the Changing World of Work", *Human Resource Management Review*, Vol: 16, 245-268.
- LEIBESTEIN, H., (1968), "Entrepreneurship and Development", *American Economic Review*, V:58, 72-83.
- NALBANT, Z. E., (2005), "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C: 12, S: 2, 193-201.

- NORTHCRAFT, G. B. ve NEALE, M., (1990), *Organisational Behaviour: A Management Challenge*, The Dryden Press, Florida, 205-207.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve AKSOY, M. S., (2005), “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:6, S:1, 95-109.
- ÖZLEM, Ö., (1997), *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*, 2.Baskı, İnkılap Kitapevi Yayınları, İstanbul, 336.
- PAPATYA, G., (1997), “İşletmelerin Örgütsel Verimliliğe Ulaşmada Yetki Devri Sorunu ve Yönetici Engeli”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S:2, 134.
- POTTER, R. L., (1996), “From Clinical Ethics to Organizational Ethics: The Second Stage of The Evolution of Bioethics”, *Bioethics Form*, Vol: 12, No: 2, 3-12.
- RAY, S. L., (2006), “Whistleblowing and Organizational Ethics”, *Nursing Ethics*, Vol: 13, No: 4, 438-445.
- SELVARAJAN, T. T., (2006), “A Cognitive Processing Model for Assessing Ethical Behavior of Employees”, *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol: 9, No: 1, 86-92.
- SENGE, P. M., (1993), Çev. Ayşegül İLDENİZ ve Ahmet DOĞUKAN, *Besinci Disiplin*, 2.Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 21.
- STEINBERG, S. S. ve AUSTERN, D. T., (1996), Çev. Tugay ERGUN, *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayını*, Ankara, 36.
- TIERNEY, E. P., (1997), Çev.Günhan GÜNAY, *İş Ahlakı*, Rota Yayınları, İstanbul, 11.
- UZKESİCİ, N., “İşletmelerde Etik Yönetimi-İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş”, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=162&pg=m, Erişim Tarihi: 11.07.2006.
- UZUNÇARŞILI, Ü., TOPRAK, M. ve ERSUN, O., (2000), *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-4, İstanbul.
- VALENTINE, S., GODKIN, L. ve LUCERO, M., (2002), “Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit”, *Journal of Business Ethics*, Vol:41, 349-360.
- VARİNLİ, İ. ve KURTOĞLU, R., (2005), “Satış Elemanlarının Etik Uygulamaları: Perakende Sektöründe Bir Uygulama”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:6, S:2, 1-21.
- WEISS, J. W., (1998), *Business Ethics, A Stakeholder and Issues Management Approach*, 2.Ed., The Dryden Press.
- ZACHARAKIS, A. L., (1997), “Entrepreneurial Entry Into Foreign Markets”, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, V:2, 17.
- ZADEK, S., (1998), “Balancing Performance, Ethics, and Accountability”, *Journal of Ethics*, V: 17, 1421-1441.