**HASTANE ÇALIŞANLARININ KURUM İÇİ POLİTİK DAVRANIŞLAR VE ETİK İKLİM ALGILAMALARI**

**Elif DİKMETAŞ YARDAN[[1]](#footnote-1)**

**Nurcan COŞKUN US[[2]](#footnote-2)**

***ÖZET***

*Çalışmada hastane çalışanlarının kurum içi politik davranışlar ve etik iklim algılamaları ölçülmüştür. Bu çalışma, Haziran – Ağustos 2012 tarihleri arasında, 100 yataklı bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Çalışmaya katılan personel sayısı 151 (% 68,3)’dir.*

*Çalışmada iki ayrı ölçek kullanılmıştır. İlk kullanılan ölçek, Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilmiş 24 ifadeden oluşan politik davranış algılamaları ölçeğidir. Diğer ölçek Hunt ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeğidir. Veriler, hazırlanan anket formları aracılığı toplanmıştır. Her iki ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan politik davranış algılamaları ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı α: 0,705; etik iklim ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı α: 0,696; çalışmanın tamamının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise α: 0,791 olarak bulunmuştur.*

*Çalışmada, çalışanların ifadelere vermiş olduğu skorlar 5’li likert yöntemi ile değerlendirilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ve hipotezlerin test edilmesinde SPSS for Windows programı kullanılmıştır. Çalışmaya katılanların % 39,7’si kadın, % 21,1’i bekar, % 50’si 36 yaş ve üstü, % 49,7’si ilköğretim ve lise mezunu, % 50,3’ü lise üstü mezun, % 80,7’si sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri personeli % 19,3’ü diğer personel, % 82,8’i devlete bağlı personel, %17,2’si firma personeli, % 50,8’i 9 yıl ve üstünde çalışanlar, % 58,2’si 2000 TL ve üstü ücret alanlardan oluşmaktadır.*

*Çalışma boyutlarına verilen puanlar sırasıyla etik iklim boyutu; x: 3,81 ss: 0,94, algılanan politik davranış boyutu x: 2,89 ss: 0,50 bulunmuştur. Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, görevi, kadro durumu, kurum kıdem süresi, aylık ortalama gelire göre algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak eğitim düzeyine göre sadece etik iklim boyutunda lise ve altı mezun olanlar ile lise üstü mezun olanlar arasında anlamlı farklılıklar (t: 0,688; p: 0,010) bulunmuştur.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Politik Davranış Algılamaları, Etik İklim.*

**INTERNAL PERCEPTIONS OF HOSPITAL STAFF REGARDING POLITICAL BEHAVIOURS AND ETHICAL CLIMATE**

***ABSTRACT***

*In this study, perceptions of hospital staff regarding political behaviours and ethical climate were measured in hospital. This study was conducted in a state hospital with 100 bed capacity, in June-August 2012 period. The number of personnel participating in the study is 151 (68,3 %).*

*Two separate scales were used in this study. First scale used in the study, has been developed by Kacmar and Ferris (1991) and political behaviour scale consists of 24 statements. The other scale, the ethical climate scale has been developed by Hunt et al (1989). The data was collected through questionnaire. The validity and reliability analysis of the two scales was completed. Cronbach alpha reliability coefficient of political behaviours perception scale is α: 0,705; ethical climate scale is α: 0,696; and Cronbach Alpha reliability coefficient of the study is found 0,791.*

*The questionnaires were evaluated with fivefold Likert scale and SPSS program was used for data analysis of the questionnaires and hypothesis testing of the study. The demographic structure and the other characteristics of the participants are as follows: 39,7 % female, 21,1 % single, 50 % 36 years and above, 49,7 % primary and high school graduates, 50,3 % high school or university graduates, 80,7 % health personnel, 19,3 % other staff, 82,8 % percent depending on the state staff, 17,2 % of company personnel, 50,8 % 9 years and older employees, 58,2 % $ 2,000 and higher wage.*

*The ethical climate dimension of the study was found as x: 3,81 sd: 0,94, and political behaviour dimension was found as x: 2,89 sd: 0,50. In terms of gender, marital status, age, position, status of staff, corporate employee time and average monthly income, no significant differences were found in participant’s perceptions of political behaviour and ethical climate dimensions. With respect to education, differences were found in perception of ethical climate dimension (t: 0,688, p: 0,010).*

***Keywords:*** *Perceptions of Political Behaviour, Ethical Climate.*

**1.GİRİŞ**

Örgütleri politik bir arena olarak niteleyen Mintzberg, örgütlerde başarılı olabilmek için politik davranış becerilerine sahip olmak gerektiğini vurgulamaktadır (Treadway ve ark., 2004: 493). Politik davranışlar, örgütsel yaşamın temelini oluşturmaktadır (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005:256). Politik davranış, kişilerin çıkarlarına hizmet eden, kişinin istenilen sonuçlara daha hızlı ulaşabilmesi için kişiye yardımcı olan, ancak kurum tarafından hoş karşılanmayan davranışlar anlamına gelmektedir. Yoğunluğu ve derecesi farklı olmakla birlikte, politik davranışların her örgütün temel gerçeği olması, örgütlerin “politik arena” olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin bu şekilde algılanması, politik davranışlara yönelik tanımlamaları da farklılaştırmaktadır. Farklılığı derinleştiren nedenlerin başında, politik davranışların örgütlere olan etkileri konusundaki görüş ayrılıkları gelmektedir. Bu bağlamda kimilerine göre politik davranışlar örgütler üzerinde “negatif” bir etki oluştururken, kimileri de “pozitif” yönlü bir etkiden söz etmektedirler (Landells ve Albrecht, 2012;1, Demirel ve Seçkin, 2009: 144). Bazı yazarlar örgüt içi politik davranışların birey ve grup çıkarlarını korumak için kullandıkları kasıtlı davranışlar olduğunu ileri sürmekte ve örgüt içi politik davranışların örgütsel etkinliği azaltacağını, bilgi paylaşımını sınırlandıracağını, iletişim engelleri oluşturacağını, çalışanları zihinsel ve duygusal açıdan yıpratacağını ve çalışanların örgütten ayrılma isteklerini artıracağını belirtmektedir. Bazı yazarlara göre ise örgüt içi politik davranışlar; örgütsel stratejik kararların nasıl alınacağı konusunda karar alıcılara yol göstermekte, kariyer başarımına olumlu katkı yapmakta, bireysel amaçlar gerçekleştirilirken örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Demirel ve Seçkin, 2009: 144, 145). Örgütsel politik algılamaların güç kullanımına, karar vermeyi gerektiren politika ve süreçlere, kaynak tahsisi ile kişisel, grup ve örgütsel amaçların başarılmasına etkisi vardır (Landells ve Albrecht, 2012: 9). Son zamanlarda araştırmacılar politik davranış, politik taktik ve politik beceri üzerine yoğunlaşmışlardır (Landells ve Albrecht, 2012: 9). Sonuç olarak kişisel politik davranış ve taktiklerin, örgüte negatif ya da pozitif, fonksiyonel ya da disfonksiyonel yapı kazandıracağı ifade edilmektedir (Landells ve Albrecht; 2012: 5).

Etik kavramı, köken olarak eski Yunanca bir sözcük olan karakter anlamına gelen “ethos” sözcüğünden gelmektedir (Pehlivan Aydın, 2002: 5). Etik, en az 2500 yıl kökleri geri izleme yapabilecek felsefenin bir dalıdır (Brickley ve ark., 2002: 1822). Genel görüşe göre etik; kişi ya da grubun neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgili olarak davranışlarını yönlendiren ahlaki değerler ve ilkeleri içeren kuralları içermektedir (Ülgen ve Mirze, 2007: 440; Kitapçı, 2010: 82; Eren ve Hayatoğlu, 2011: 111; Pehlivan Aydın, 2002: 4). Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, örgütte bulunan çalışanlardan beklenen davranışları ifade etmektedir. Bu davranışların çalışanlar tarafından uygulanma sıklığı, etik iklimin o derece kabul edildiğini ifade etmektedir. Etik iklim, ahlaki standartlara sahip davranışları desteklemekte ve bunun sonucu olarak örgütsel çatışmaları azaltmaktadır. Etik iklim, etik değerlere önem ve öncelik veren örgüt kültürünün parçasıdır. Örgütler bulundukları sektörde tutunabilmek ya da sahip oldukları pazar paylarını artırmak için ellerindeki en önemli faktör olan işgücüne önem vermeli ve yöneticiler de dahil tüm çalışanların örgütün etik değerlerini benimsemeleri gerekmektedir. Etik standartların yüksek olduğu, güven ve dürüstlüğün bulunduğu bir örgütte çalışanların iş tatmini artmakta, bireysel ve örgütsel bazda başarısı yükselmektedir. Bir örgütün etik iklimi, örgütsel bağlamda ahlaki olarak doğru veya yanlışın ne olduğunun sınırları olarak işlev gören yerleşik normlar ve uygulamalarla meydana gelmektedir (Tütüncü ve Savran, 2007: 179).

İşletme etiği ve örgüt iç yapısı birbirinden ayrılmaz parçalardır. İşletmelerde karar verirken kimin yetkili olduğu, ödül ve performans sisteminin nasıl oluştuğu işletmeler için önemli noktalardır. Yöneticiler, örgüt içinde politika geliştirirken kurum çalışanlarını, müşteri ve tedarikçilerini dikkate alarak karar vermelidir (Brickley, 2002: 1822).

**2.GEREÇ ve YÖNTEM**

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının kurum içi politik davranışlar ve etik iklim algılamalarını ölçmektir. Bu çalışma, Haziran – Ağustos 2012 tarihleri arasında, 100 yataklı bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Çalışmanın evrenini hastanede çalışan tüm personel (n= 221) oluşturmaktadır. Çalışmaya n= 175 (% 79,2) kişi katılmıştır. Değerlendirmeye alınan anket sayısı 151 (% 68,3)’dir.

Çalışmada iki ayrı ölçek kullanılmıştır. İlk kullanılan ölçek, Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilmiş 24 ifadeden oluşan politik davranış algılamaları ölçeğidir. Bu ölçek ayrıca, Amar E. Mohammed’in 2011 yılında Erciyes Üniversitesi’nde yapmış olduğu “Örgüt Kültürü ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılamaları Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Etik iklim ölçeği ise, Hunt ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte, Kader Özçelik’in 2011 yılında Beykent Üniversitesi’nde yapmış olduğu “Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığına Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Veriler, hazırlanan anket formları aracılığı toplanmıştır. Her iki ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan politik davranış algılamaları ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı α: 0,705 bulunmuştur. Bu çalışmada kullanılan etik iklim ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı α: 0,696 bulunmuştur. Çalışmanın tamamının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı α: 0,791 olarak bulunmuştur.

Çalışmada, çalışanların ifadelere vermiş olduğu skorlar 5’li likert yöntemi (“1”, “kesinlikle katılmıyorum” - “5”, “kesinlikle katılıyorum”) ile değerlendirilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ve hipotezlerin test edilmesinde SPSS for Windows programı kullanılmıştır.

Çalışmada araştırılacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

1.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

2.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

3.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

4.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

5.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri görevlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

6.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri kadro durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

7.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri kurum kıdem sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

8.Hipotez: Çalışanların algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri aylık ortalama gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**3.BULGULAR ve TARTIŞMA**

Aşağıda çalışmaya katılanların tanımlayıcı bulguları yer almaktadır.

**Çizelge 1. Tanımlayıcı Bulgular**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bağımsız Değişkenler** |  | **Sayı**  **(n)** | **Yüzde**  **(%)** |
| Cinsiyet | Kadın | 60 | 39,7 |
| Erkek | 91 | 60,3 |
| Toplam | 151 | 100,0 |
| Medeni Durum | Bekar | 31 | 21,1 |
| Evli | 116 | 78,9 |
| Toplam | 147 | 100,0 |
| Yaş | ≥36 | 69 | 50,0 |
| <36 | 69 | 50,0 |
| Toplam | 138 | 100,0 |
| Eğitim Durumu | İlköğretim ve Lise Mezunu Olanlar | 73 | 49,7 |
| Lise Üstü Mezun Olanlar | 74 | 50,3 |
| Toplam | 147 | 100,0 |
| Görevi | Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri | 113 | 80,7 |
| Diğer Personel | 27 | 19,3 |
| Toplam | 140 | 100,0 |
| Kadro Durumu | Devlete Bağlı Personeller | 111 | 82,8 |
| Firma Personelleri | 23 | 17,2 |
| Toplam | 134 | 100,0 |
| Kurum Kıdem Süresi | ≥9 yıl | 65 | 50,8 |
| <9 yıl | 63 | 49,2 |
| Toplam | 128 | 100,0 |
| Aylık Ortalama Kişisel Gelir | ≥2000 TL | 71 | 58,2 |
| <2000 TL | 51 | 41,8 |
| Toplam | 122 | 100,0 |

Çalışmaya katılanların % 39,7’si kadın, % 21,1’i bekar, % 50’si 36 yaş ve üstü, % 49,7’si ilköğretim ve lise mezunu, % 50,3’ü lise üstü mezun, % 80,7’si sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri personeli % 19,3’ü diğer personel, % 82,8’i devlete bağlı personel, % 17,2’si firma personeli, % 50,8’i 9 yıl ve üstünde çalışanlar, % 58,2’si 2000 TL ve üstü ücret alanlardan oluşmaktadır.

Çizelge 2’de algılanan politik davranış ve etik iklime verilen puanların ortalamaları ile standart sapmaları verilmiştir.

**Çizelge 2. Algılanan Politik Davranış ve Etik İklim Boyutlarının Puan Ortalama ve Standart Sapmaları**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Algılanan Politik Davranış Boyutu** | **Etik İklim Boyutu** |
| n | 151 | 151 |
| Ortalama | 2,89 | 3,81 |
| Standart sapma | 0,50 | 0,94 |

Çalışma boyutlarına verilen puanlar sırasıyla etik iklim boyutu; *x:* 3,81 ss: 0,94, algılanan politik davranış boyutu *x:* 2,89 ss: 0,50 bulunmuştur.

Çizelge 3’te çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görevi, kadro durumu, kurum kıdem süresi, aylık ortalama gelire göre algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir.

**Çizelge 3. Çalışanların Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim Durumu, Görevi, Kadro Durumu, Kurum Kıdem Süresi, Aylık Ortalama Gelire Göre Algıladıkları Politik Davranış ve Kurumdaki Etik İklim Hakkındaki Düşünceleri**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bağımsız Değişkenler** | **Cinsiyet** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** | **Medeni Durum** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** |
| Algıladıkları Politik Davranış | Kadın | 60 | 2.83 | 0,46 | 1,305 | 0,194 | Bekar | 31 | 2,92 | 0,46 | 0,096 | 0,924 |
| Erkek | 91 | 2,94 | 0,53 | Evli | 116 | 2,91 | 0,51 |
| Etik İklim | Kadın | 60 | 3,82 | 1,01 | 0,088 | 0,930 | Bekar | 31 | 3,69 | 0,78 | 0,962 | 0,338 |
| Erkek | 91 | 3,81 | 0,89 | Evli | 116 | 3,86 | 0,93 |
| **Bağımsız Değişkenler** | **Yaş** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** | **Eğitim Durumu** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** |
| Algıladıkları Politik Davranış | 36≥ | 69 | 2,86 | 0,35 | 0,398 | 0,691 | Lise ve Altı Mezunu Olanlar | 73 | 2,89 | 0,52 | 0,403 | 0,688 |
| 36< | 69 | 2,89 | 0,53 | Lise Üstü Mezun Olanlar | 74 | 2,92 | 0,42 |
| Etik İklim | 36≥ | 69 | 3,78 | 0,82 | 0,703 | 0,483 | Lise ve Altı Mezunu Olanlar | 73 | 3,64 | 0,93 | 2,600 | **0,010** |
| 36< | 69 | 3,89 | 1,01 | Lise Üstü Mezun Olanlar | 74 | 4,02 | 0,84 |
| **Bağımsız Değişkenler** | **Görevi** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **MWU** | **p2** | **Kadro Durumu** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **MWU** | **p2** |
| Algıladıkları Politik Davranış | Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri | 113 | 2,84 | 0,48 | 1424,0001 | 0,592 | Devlete Bağlı Personeller | 111 | 2,92 | 0,38 | 1061,500 | 0,204 |
| Diğer Personel | 27 | 2,91 | ,040 | Firma Personelleri | 23 | 2,95 | 0,61 |
| Etik İklim | Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri | 113 | 3,88 | 0,94 | 1304,000 | 0,240 | Devlete Bağlı Personeller | 111 | 3,90 | 0,79 | 1193,000 | 0,621 |
| Diğer Personel | 27 | 3,71 | 0,85 | Firma Personelleri | 23 | 4,00 | 0,90 |
| **Bağımsız Değişkenler** | **Kurum Kıdem Süresi** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** | **Aylık Ortalama Kişisel Gelir** | **n** | **Ort.** | **s.s.** | **t** | **p1** |
| Algıladıkları Politik Davranış | 9 yıl ≥ | 65 | 2,93 | 0,44 | 1,413 | 0,160 | 2000 TL≥ | 71 | 2,91 | 0,45 | 0,396 | 0,693 |
| 9 yıl < | 63 | 2,82 | 0,41 | 2000 TL< | 51 | 2,88 | 0,41 |
| Etik İklim | 9 yıl ≥ | 65 | 3,80 | 0,82 | 0,089 | 0,929 | 2000 TL≥ | 71 | 3,81 | 0,89 | 0,115 | 0,909 |
| 9 yıl < | 63 | 3,82 | 0,98 | 2000 TL< | 51 | 3,83 | 0,83 |

1İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, p>0,05

2 Mann-Whitney U testi, p>0,05

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, görevi, kadro durumu, kurum kıdem süreleri, aylık ortalama gelirlerine göre algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak eğitim düzeyine göre etik iklim boyutunda lise ve altı mezun olanlar ile lise üstü mezun olanlar arasında anlamlı farklılıklar (t: 0,688; p: 0,010) bulunmuştur. Lise ve altı mezun olan çalışanlar, lise üstü mezun çalışanlara göre daha az etik iklim boyutuna katılmaktadır. Hipotez 1, 2 , 3, 5 , 6, 7, 8 ret edilmiştir. Hipotez 4 kabul edilmiştir.

İşcan’ın yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada erkek yöneticiler kadın yöneticilere, kıdemi ve ücreti yüksek yöneticiler düşük yöneticilere göre, örgütsel siyaseti, daha büyük oranda ahlâki bir olgu olarak değerlendirdikleri bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, örgütsel siyasetin ahlakiliği ile yönetsel değerler ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Dış kontrol odağına sahip, statüyü önemseyen, başarı ve bağımsızlık ihtiyacı yüksek, güçle özdeşleşen ancak kendisine olan saygısı ve iş tatmini düşük yöneticiler, örgütsel siyaseti ahlaki bir olgu olarak değerlendirmişlerdir (2005: 307).

Kırgızistan’da Bişkek ve Celalabat şehrindeki sağlık kurumu çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, kurumlarda liyakate önem verilmediği, çalışanların seslerini çıkartamadıkları, kurum içi yardımlaşmanın düşük olduğu, bilgi paylaşımının az olduğu, personel seçiminde keyfi davranışların olduğu, terfi ve ücret politikalarının iyi tanımlanmamış olduğu ve performans kriterlerinde yetersizliklerin olduğu bulunmuştur (Demirel ve Seçkin, 2009: 156).

Haq’ın Pakistan’da 6 işyerinde 264 kişiye yapmış olduğu çalışmada, kişilerarası çatışmanın örgütteki politik algılamaları pozitif etkilediği ve örgütsel politik algılamaların ayrıca kişilerarası çatışma ile iş stresi arasında da önemli rol oynadığı bulunmuştur (2011: 287).

Telekom sektöründe 301 kişi üzerinde yapılmış bir çalışmada, transformasyonel liderlik ile örgüt içi politik algılamalar arasında negatif, transaksiyonel liderlik ile örgüt içi politik algılamalar arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Politik iklim, işe bağlılık ve iş tatminini negatif etkilemiştir (Ram ve Prabhakar, 2010: 45, 46).

**4.SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu çalışmada hastane çalışanlarının kurum içi politik davranışlar ve etik iklim algılamaları ölçülmüştür. Bu çalışma, Haziran – Ağustos 2012 tarihleri arasında, 100 yataklı bir devlet hastanesinde 151 (% 68,3) kişiye uygulanarak yapılmıştır. Çalışmaya katılanların % 39,7’si kadın, % 21,1’i bekar, % 50’si 36 yaş ve üstü, % 49,7’si ilköğretim ve lise mezunu, % 50,3’ü lise üstü mezun, % 80,7’si sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri personeli % 19,3’ü diğer personel, % 82,8’i devlete bağlı personel, %17,2’si firma personeli, % 50,8’i 9 yıl ve üstünde çalışanlar, % 58,2’si 2000 TL ve üstü ücret alanlardan oluşmaktadır.

Çalışma boyutlarına verilen puanlar sırasıyla; etik iklim boyutu; *x:* 3,81 ss: 0,94, algılanan politik davranış boyutu *x:* 2,89 ss: 0,50 bulunmuştur. Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, görevi, kadro durumu, kurum kıdem süreleri ve aylık ortalama gelir düzeylerine göre algıladıkları politik davranış ve kurumdaki etik iklim hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak eğitim düzeyine göre etik iklim boyutunda lise ve altı mezun olanlar ile lise üstü mezun olanlar arasında anlamlı farklılıklar (t: 0,688; p: 0,010) bulunmuştur. Lise ve altı mezun olan çalışanlar, lise üstü mezun çalışanlara göre daha az etik iklim boyutuna katılmaktadır.

Algılanan politik davranışların hastane ortamında negatif etkilerinden kurtulmak için, hastane çalışanlarına ve hastane yönetimine bazı görevler düşmektedir. Bunlar;

* Hastane içi tüm uygulamalar, objektif kurallara uygun ve yazılı olmalıdır.
* Hastane içi ilişkilerde kayırmacılık engellenmelidir.
* Performans değerlendirmesi rasyonel yapılmalıdır.
* Hastane içinde açık iletişim olmalıdır.
* Hastane içinde tüm çalışanların, kararlara katılımı sağlanılmalıdır (Demirel ve Seçkin, 2009: 158).
* Yöneticiler, kişilerarası ilişkilerin gelişiminde politik algılamaları azaltmalıdır (Yen ve ark., 2009: 553).
* Uzman kişiler, çalışanlara kayırmacılık yapmaksızın rehberlik etmelidir.
* Hastanede çalışanlar arasında sözlü ve sözlü imalar ortadan kaldırılmalıdır.
* Hastanede bilgi denetimi sağlanmalıdır.
* Hastane çalışanları, uzmanlık alanlarına göre ilgili birimlerde çalıştırılmalıdır.
* Hastane yönetimi kaynak tahsisi konusunda sürekli denetim yapmalıdır.
* Tüm çalışanlara eşit davranılmalıdır. Yapılan kurum içi uygulamalarla, çalışanlara, eşit davranıldığı her zaman hissettirilmelidir.
* Hastanede yazılı ve resmi iş ahlakı kuralları yürütülmelidir.
* Hastanede iş ahlakına uygun davranışlara ilişkin politikalar oluşturulmalıdır.
* Hastane yönetimi tarafından iş ahlakına uyum sağlanılmayan davranışlar hoş görülmemelidir.
* Hastane çalışanları arasında kendisine ya da hastaneye çıkar sağlayan ahlak dışı davranışta bulunan çalışan hakkında resmi işlem yapılmalıdır.

**KAYNAKÇA**

* BRICKLEY J. A. & SMITH C. W. & ZIMMERMAN J. L, (2002), “**Business Ethics and Organizational Architecture”**, Journal of Banking & Finance, 26 (9), 1821-1835.
* ÇETİN M., PEKİNCE Dilek, (2011), “**Perceived Procedural Rationality And Political Behaviours in Strategic Decision Making Process and Organizational Commitment Triangle”**, Procedia Social and Behavioral Sciences, 24, 1154–1163.
* DEMİREL Y. & SEÇKİN Z., (2009), “**Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan’da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”,** Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları, 4 (7), 143-161.
* EREN S. S. & HAYATOĞLU Ö., (2011), “**Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”**, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14), 109-128.
* HUG I. U., (2011), “**The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics”**, Procedia – Social and Behavioral Sciences 25, 287 – 310.
* İŞCAN, F., (2005), “**Yönetsel Değerler ve Örgütsel Siyasetin Ahlakiliği”**, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 19 (1), 307-324.
* KİTAPÇI İ., (2010), “**Vergi Etiği ve Kamu Etiği İlişkisi: Etik Algılamalar Açısından Bir Değerlendirme”**, Ekonomi Bilimler Dergisi, 2, (2), 81-88.
* LANDELLS E. & ALBRECHT S.L., (2012), “**Organizational Political Climate: Shared Perceptions About The Building and Use of Power Bases”**, Human Resource Management Review, Article in Press, doi:10.1016/j.hrmr.2012.06.014,1-9.
* MILLER K. B., RUTHERFORD A. M., KOLODINSKY W. R., (2008), “**Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes”**, J Bus Psychol, 22: 209–222.
* MOHAMMED A. E., (2011), “**Örgüt Kültürü ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılamaları Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Bir Araştırma”**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
* ÖZÇELİK K. (2011), “**Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma**”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
* PEHLİVAN Aydın İ. (2002), **Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Başak Matbaacılık, 3. Baskı, Ankara.
* RAM P., PRABHAKAR G., P., (2010), “**Leadership Styles and Perceived Organizational Politics as Predictors of Work Related Outcomes**”, European Journal of Social Sciences, 15 (1), 40-55.
* TREADWAY D. C., HOCHWARTER W. A., FERRIS G. R., KACMAR C. J., DOUGLAS C.,. AMMETER A. P, BUCKLEY M. R., (2004). “**Leader Political Skill and Employee Reactions”**, The Leadership Quarterly, 15, 493–513.
* TÜTÜNCÜ Ö. & SAVRAN G., (2007), “**Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkisi: Bir Laboratuvar Uygulaması**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (4), 177-218.
* VİGODA-Gadot E. & KAPUN D., (2005), “**Perceptions of Politics and Perceived Performance in Public and Private Organizations: A Test of One Model Across Two Sectors**”, Policy Politics, 33 (2), 251-276.
* YEN,W-W, CHEN S-C, YEN S-I, (2009), “**The Impact of Perceptions of Organizational Politics On Work Place Friendship**”,African Journal of Business Management, 3 (10), 548-554.
* ÜLGEN H. & MİRZE S. K., (2007), “**İşletmelerde Stratejik Yönetim**”, Deniz Matbaacılık, İstanbul.

1. ***Elif DİKMETAŞ YARDAN***, *Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu.* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Nurcan COŞKUN US***, *Marmara Üniversitesi, Hastane İşletmeciliği ABD., Yüksek Lisans Mezunu*. [↑](#footnote-ref-2)