

# Kişilik Özelliklerinin Politik Davranışlar Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü

Burcu Batga<sup>1</sup>, Lutfiye Özdemir<sup>2</sup>

## Özet

Bu araştırmanın temel amacı sağlık sektöründe çalışanların sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar 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 kamu ile özel hastane sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 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 bilgilere göre izin alınan özel ve kamu hastanelerinde toplam sağlık çalışanı sayısı 1824 olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda her iki kesim hastane çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 320 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının ise aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sosyotropik-otonom kişilik özelliği, politik davranış ve etik iş iklimi algısı literatürüne katkı sağlayacak ve alanda araştırma yapmak isteyenlere ışık tutacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri, Politik Davranışlar, Etik İş İklimi Algısı

## The Role of Ethical Business Climate Perceived in the Effect of Personality Characteristics on Political Behavior

### Abstract

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. 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 public and private hospital health workers being active in Malatya province in Turkey. While obtaining permission from hospitals, the number of employees was requested in order to determine the population and sample. While some of these hospitals shared the exact numbers of health workers, some of them gave approximate numbers. According to the information received from the human resources departments of the hospitals, the total number of health workers in private and public hospitals, for which permission was obtained, was determined as 1824. In this context, both public and private hospitals were officially authorized and survey work was carried out. The sample of the research consists of 320 health workers. 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 determined that ethical work climate perception has no mediating role to the relationship of political behaviors of sociotropic-autonomous personality characteristics. The research will contribute to the literature on sociotropic-autonomous personality characteristics, political behavior and ethical work climate perception and will shed light on those who want to do research in the field.

**Keywords:** Sociotropic-Autonomous Personality Characteristics, Political Behavior, Ethical Work Climate Perception

<b>Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı</b>	“Bu çalışma İnönü Üniversitesi 10/01/2019 tarih ve 2019/1-6 sayılı etik kurul onay belgesi ile hazırlanmıştır.”
<b>Yazarların Makaleye Olan Katkıları</b>	B.B. ve L.Ö. araştırmanın tasarımına ve uygulanmasına, sonuçların analizine ve metnin yazılmasına katkıda bulunmuştur. B.B.’in makaleye katkısı % 50, L.Ö.’nin makaleye katkısı % 50’dir.
<b>Çıkar Beyanı</b>	Yazarlar ya da üçüncü taraflar açısından çalışmada çıkar ilişkisi/çatışması yoktur.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Bingöl Üniversitesi, SBMYO, bbatga@bingol.edu.tr

<sup>2</sup> Prof. Dr. İnönü Üniversitesi, İİBF, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

## 1. Giriş

Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmesi ve açığa çıkarılması insan davranışlarının anlaşılması, açıklanabilmesi ve yönetilmesinde önem arz etmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013). 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 sergilemektedirler (Buchanan, 2008; McAllister vd., 2015). 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 sergileme eğilimi içine girdikleri görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013; Witt vd., 2002; Mondak ve Halperin, 2008). Ayrıca dışa dönük, iletişime açık ve iletişimde aktif rol oynayan, öz disipline sahip, geleceği öngörebilme yeteneğinden dolayı eylemsel yönü ağır basan proaktif kişilik özelliğine sahip olan bireylerin politik beceri düzeyleri yüksek olduğundan politik davranış sergileme yönleri ağır basmaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017; Vecchione ve Caprara, 2009; Çoban ve Deniz, 2021). Politik 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 birtakım eylemlerde bulunmaktadırlar. Dolayısıyla çalışanların politik davranışları sergilerken iş ortamlarında algılamış oldukları etik iklim bu davranışların sergilenip sergilenmemesinde belirleyici olmaktadır (Ekinci, 2017; Naiyananont ve Smuthranond, 2017; Erkmen vd., 2011). Politik davranışlar olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada taşıması ve mevcut çalışma yaşamında kaçınılmaz olması sebebiyle giderek önem kazanmaktadır (Bader, 1986). Öte yandan çalışanların kişilik özellikleri ile politik davranış değişkenleri arasında (Witt vd., 2002; Robbins ve Judge, 2013) ve kişilik özellikleri ile etik iş iklimi arasında (Koodamara vd., 2020) anlamlı ilişkiler olduğu bilimsel araştırmalar tarafından da desteklenmekle birlikte bu alanda yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Özellikle literatürde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin politik davranışlar ile arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu ilişkide etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediğini araştıran çalışmaların olmaması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu sebeplerden dolayı sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin onların politik davranışlarını nasıl etkileyebileceği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Kişilik ve kişilik özellikleri

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). İngilizce karşılığı “personality”, Fransızca karşılığı “personnalite” olan kişilik kelimesinin aslı ise Latince “persona” karşılığından gelmektedir. Kişilik “bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme biçimini tanımlayan düşünce, duygu, ayırt edici ve karakteristik örüntüleri” olarak tanımlanır (Smith vd., 2014). Kişilik bireyin sıklıkla yaptığı özel-tipik davranışları ve kişiyi diğerlerinden farklı kılan ayırıcı davranışlarını içermektedir (Morgan, 2013). Eroğlu (2011) 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) de kişiliği bireyin yaşam evreleri sürecindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlara yansıyan, görünen yüzü olarak tanımlamaktadır. Bu tanım doğrultusunda kişilik geçmiş zaman, mevcut zaman ve geleceğin izlerini taşımaktadır.

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, birçok iş kolunda daha yüksek performans sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir (Hurtz ve Donovan, 2000; Aşık, 2017). 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; Templer, 2018). Kişilik özellikleri hakkında beş faktör kişilik özellikleri gibi yaygın kullanılan sınıflamalar bulunmakla birlikte daha dar kapsamlı yeni bir sınıflandırma olan sosyotropi ve otonomi kişilik özellikleri yoğun olarak psikoloji alanında çalışılmakta ancak yönetim bilimleri alanında yaygın kullanılmayan ve çok çalışılmayan bir alan olarak karşımızda durmaktadır (Özdemir, 2016). Bu çalışmada literatürde yaygın kabul gören beş faktör kişilik sınıflaması yerine Beck'in (1983) sosyal aidiyet ve özerklik sınıflaması kullanılmıştır. 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.

### 2.1.1. Sosyotropik kişilik özelliği

Sosyotropik kişilik özelliği kavramı, sosyal aidiyeti ifade ederek kişinin diğerleri ile olumlu bir etkileşim ve ilişki sergileme ihtiyacından doğan kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Bieling vd., 2000; Otacıoğlu, 2008). Sosyotropik bireylerin yaşam doyumu ve mutlulukları, kişiler arası ilişkilerdeki davranışların, tutumların, değerlerin ve inançlarının kabul edilme derecesine bağlıdır (Kolts vd., 2004; Sato ve McCann, 2007). 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; Kabakçı, 2001; McBride vd., 2005). Sosyotropik kişilik özelliğini; onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı ve başkalarını memnun etme alt boyutları oluşturmaktadır. Onaylanmama kaygısı; diğer bireyler tarafından beğenilip sevilmemeye, düşüncelerin dikkate alınmaması, kaygılarından dolayı diğer bireylere hayır diyememek gibi özellikleri beraberinde getirir. Sosyotropik kişilik özelliğinin ayrılık kaygısı boyutu; aile, arkadaş gibi sevilen insanlara derinden özlem duymak, her an onlarla birlikte olmak, onlardan ayrı bir hayat düşünememek gibi özelliklerle kendini göstermektedir. Son olarak başkalarını memnun etme boyutu ise; başkalarını memnun etmek için kendinden ödün vermek, başkalarına karşı sürekli olarak iyi davranma duygusu içinde olmak gibi özelliklerden oluşmaktadır (Şahin vd., 2003; Beck vd., 1983).

### 2.1.2. 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; Kolts vd., 2004; Sato ve McCann, 2007). 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). Otonom kişilik özelliği; kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlardan kişisel başarı; diğer insanlarla yakın ilişki içerisinde olmaktansa, içinde 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; Beck vd., 1983).

## 2.2. Politik davranışlar

Günümüzde örgütsel güç ve politikanın işyerindeki gündelik hayatın temel noktasını oluşturduğu ve bu alanda yapılan çalışmaların giderek artış gösterdiği görülmüştür (Cobb, 1986; Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris ve Judge, 1991; Khare, 2015). Birçok araştırmacı geçmişten günümüze örgütleri politik arenalar olarak tanımlamış ve politik arenaya uygun kavramsal bir çerçeve oluşturmuştur (Mayes ve Allen, 1977; Mintzberg, 1985). Bireyin politik davranışlarda bulunabilmesi için öncelikle zihin ve düşünce yapısında çalıştığı örgütte politik bir ortam olduğuna dair bir algının oluşması gerekmektedir. Eğer birey örgütte yüksek düzeyde politik bir iklim algılsa ve politika uygulamalarına yönelik bir düşünce yapısına sahipse politik davranışlar sergilemekten çekinmemektedir (Bursalı ve Bağcı, 2011; Witt vd., 2002). Politik davranış, örgütte çalışan bireyin rolünün bir parçası olmadığı halde örgüt içindeki avantaj ve dezavantajların dağılımını etkilemeye yönelik olarak göstermiş olduğu çaba ve girişim olarak tanımlanmaktadır (Farrell ve Petersen, 1982). Mintzberg (1985) ise politik davranış; genellikle ayrıştırıcı ve yıkıcı etkileri olan bir davranış olarak tanımlamakta ve her şeyden önce resmi bir otorite tarafından onaylanmamış ve kabul edilmemiş birey ya da grup davranışı olarak tanımlamaktadır. Politik davranış; stratejik olarak hedefe yönelik, 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). 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).

Farrell ve Petersen (1982:405-407) 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. 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 kullanmalarını ifade etmektedir. Başkalarına iyilik yaparak karşılığını beklediğini hissettirmek, örgütte diğer çalışanlarla iş birliği 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. 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 informal ilişkiler geliştirmek yatay boyut altında incelenen politik davranışlardır. Örgütler tarafından politik davranışların bir kısmı normal kabul edilirken bir kısmı ise ölçsüz olması sebebiyle meşru olarak kabul edilmemektedir. 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.

### 2.3. Etik iş iklimi algısı

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 (Pieper, 2012). 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>). 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). Victor ve Cullen (1988) ise etik iş iklimini, doğru davranışın ne olduğunu ortaya koyan ortak algılamalar ile etik davranışların değerlendirilme biçimi olarak tanımlamışlardır. 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).

Etik iş iklimi çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiler yarattığı gibi, örgütler üzerinde de birtakım çıktılar yaratmaktadır. Etik iş iklimi; çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti, performans ve müşteri memnuniyeti gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiş ve örgütün stratejileri ile uyumlu hale getirilen etik bir iş ikliminin yaratılmasının örgütlere rekabet avantajı elde etmede güçlü bir yol sağladığını göstermiştir (Schminke vd., 2007: 175). 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 (Valentine ve Barnett, 2003).

### 2.4. Kişilik özellikleri, politik davranışlar ve etik iş iklimi algısı ilişkisi

Literatür incelendiğinde; sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar ve etik iş iklimi algısını doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bunun yanında, kişilik özellikleri ile politik davranışlar, politik davranışlar 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. Beş büyük temel kişilik özelliği olarak tanımlanan beş faktör kişilik kuramının kişiliği beşli 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). Bu nedenlerden ötürü bu çalışmada literatürde yaygın kabul gören beş faktör kişilik sınıflaması yerine Beck'in (1983) sosyal aidiyet ve özerklik sınıflaması kullanılmıştır. Kişilik özellikleri kapsamında beş faktör kişilik özelliğini ele alın çalışmalardan biri olan ve beş faktör kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen 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. Vecchione ve Caprara (2009) tarafından yapılan bir araştırmada kişilik özelliklerinin politik davranışa katılma düzeyine katkıda bulunduğu görülmüştür. Özellikle dışa dönük kişilik özelliğinin politik davranışa katılma düzeyinin önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Mondak ve Halperin (2008) beş faktör kişilik özelliğine ait bütün boyutların politik davranışın neredeyse tüm yönleri üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çoban ve Deniz'in (2021) beş faktör kişilik özellikleri ile politik yetenek arasındaki ilişkiyi incelemek

yapmış oldukları ve 408 sağlık çalışanı üzerinden elde ettikleri verilere göre çalışanların dışa dönük ve deneyime açık olmaları ile öz disiplin ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin politik yeteneklerini pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Literatürde etik iş iklimi ile politik davranışların ilişkilendirilerek araştırıldığı sınırlı sayıda çalışmalardan biri olan ve Ekinci (2017) tarafından öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırma bulguları etik iklim algısının, politik davranışların önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. 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. Naiyananont ve Smuthranond'ın (2017) bir satış şirketinde çalışan 177 personel üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucuna göre yüksek düzeyde etik iş iklimi algısına sahip olan çalışanların düşük düzeyde politik davranış sergiledikleri görülmüştür.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

#### 3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Politik davranışlar 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 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 sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin politik davranış üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün ele alınıp, değerlendirilmesidir.

#### 3.2. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmanın modeli; sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, politik davranışlar ve etik iş iklimi algısının aracı 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 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 ve dikey politik davranışlar olarak iki boyut altında toplanmaktadır. Son olarak etik iş iklimi algısı tek boyut altında ölçülmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler şunlardır:

“H1: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin politik davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

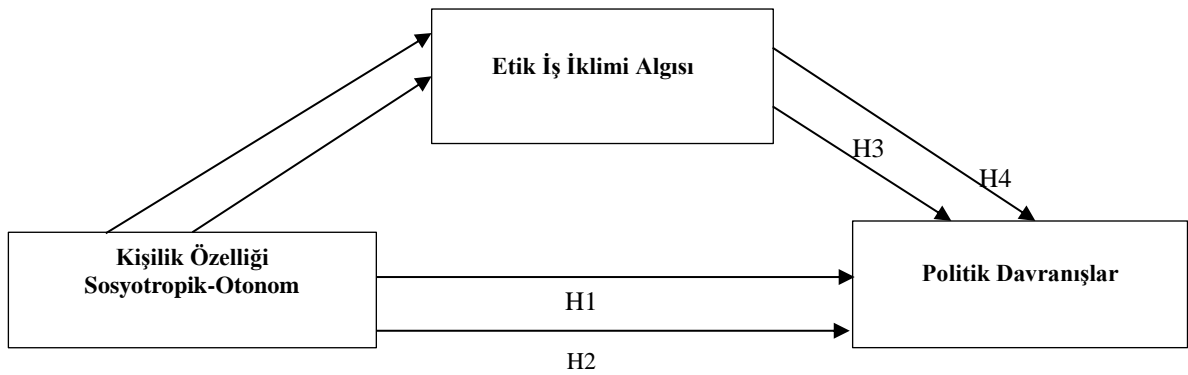
“H2: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin politik davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

“H3: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin politik davranışları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

“H4: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin politik davranışları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır.”

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



### 3.3. Araştırmanın evren ve örnekleme

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak nicel yöntem, veri toplama tekniği olarak ise anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan ölçekler geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş, alan yazında kabul görmüş ölçeklerdir. Bu bağlamda anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için 1983 yılında Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Sosyotropik-Otonomi Ölçeği (SOSOTÖ) kullanılmıştır. Ölçeği Türkçe'ye Şahin ve arkadaşları (1993) uyarlamışlardır. Bu araştırmada ise daha önce Özdemir'in (2015) kullandığı sosyotropik-otonom ölçeğinin kısa formu (34 sorudan oluşan) kullanılmıştır. Üçüncü bölümde İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından politik davranış kavramının ölçülmesi amacıyla geliştirilen 36 maddeden oluşan Politik Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümde etik iş iklim algısını ölçmede, Schwepker ve arkadaşlarının (1997) geliştirdikleri yedi ifadeden oluşan Etik İş İklimi Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye Biçer (2005) tarafından uyarlanmıştır. Kullanılan ölçekler beşli likert yöntemiyle ölçülmüştür. Anket tekniğiyle toplanan veriler SPSS programına aktarılıp, uygun istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evrenini Türkiye'de Malatya ilinde faaliyet gösteren Turgut Özal Tıp Merkezi ile özel hastanelerdeki 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. 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 hastanelerde toplam sağlık çalışanı sayısı 1824 olarak tespit edilmiştir.

## 4. 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 "Doğrulamalı 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. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Kategorik değişkenler için sıklık dağılımlarına ait istatistikler

verilmiştir.

#### 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Araştırmada katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hastanenin bağlı olduğu sektör ele alınmıştır. Bu değişkenlere ilişkin demografik dağılımlar, Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikî Bulgular

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

Tablo 1’de 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.

#### 4.2. Araştırmanın güvenilirliğine ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular

Bir ölçüğe 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 bağlamda araştırmada kullanılan Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeği 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. 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. Son olarak etik iş iklimi algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (0.83) olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Hipotezlerin kabul görüp görmeyeceğini tespit eden temel analizlere geçmeden önce araştırmada kullanılan "Sosyotropik-Otonom Kişilik Özelliği Ölçeği", "Politik Davranışlar Ölçeği" ve "Etik İş İklimi Algısı Ölçeği" için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda temel analizlere geçilmeden önce DFA yapılarak ölçüklerin geçerliliğinin kanıtlanması oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334).

**Tablo 2.** Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

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

Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results)  $p=0,000$  düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeği 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 ölçük yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca modelde iyileştirme yapılmıştır. 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 tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde  $\chi^2/sd$  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.

**Tablo 3.** Politik Davranışlar Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
$\chi^2/df$	2.986	$\leq 5$
RMSEA	0.079	$\leq 0.10$
GFI	0.811	$\geq 0.80$
AGFI	0.803	$\geq 0.80$
SRMR	0.076	$\leq 0.10$
<b><math>\chi^2 : 1725.672, df: 578, p: 0,000</math></b>		

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 tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde  $\chi^2/sd$  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.

**Tablo 4.** Etik İş İklimi Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Modelin Uyum İyiliği Sonuçları

	Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
$\chi^2/df$	3.342	$\leq 5$
RMSEA	0.086	$\leq 0.10$
GFI	0.963	$\geq 0.80$
AGFI	0.919	$\geq 0.80$
SRMR	0.044	$\leq 0.10$
<b><math>\chi^2 : 43.446, df: 13, p: 0,000</math></b>		

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 görülmüştür. Modelin uyum iyiliği sonuçları incelendiğinde  $\chi^2/sd$  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.

#### 4.3. Araştırma modelindeki değişkenler arasındaki korelasyonlara ilişkin bulgular

Araştırma modelinde yer alan sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranış değişkenlerinin birbirleri ile kendi aralarında ilişkili olup olmadığını ve ilişkinin yönünü araştırmak için korelasyon testi yapılmıştır. H1: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır ve H2: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezleri için yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5, 6 ve 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Çalışanların Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Politik Davranışları Arasındaki İlişki

	Kişilik Özellikleri	Politik Davranışlar
Kişilik Özellikleri	1.000	0.241
p	-	<b>0.000*</b>
Politik Davranışlar		1.000
p		-

\*p&lt;0.05

Tablo 5’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 ( $r= 0.241$ ,  $p <0.05$ ).

**Tablo 6.** Çalışanların Sosyotropik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki

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

\*p&lt;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 ( $r=0.293$ ,  $p<0.05$ ) ve dikey politik davranışlar arasında ( $r=0.219$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. 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. Sonuç olarak “H1: Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi ayrılık kaygısı ile dikey politik davranışlar açısından ret edilirken, diğer boyutlar için kabul edilmiştir.

**Tablo 7.** Çalışanların Otonom Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle Politik Davranışların Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Kişisel Başarı	Özgürlük	Yalnızlıktan Hoşlanma	Yatay Davranışlar	Politik Davranışlar	Dikey Davranışlar	Politik Davranışlar
Kişisel Başarı	1.000	0.448	0.404	0.229		0.126	
p	-	<b>0.000*</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.000*</b>		<b>0.024*</b>	
Özgürlük		1.000	0.398	0.006		0.033	
p		-	<b>0.000*</b>	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				-		<b>0.000*</b>	
Dikey Politik Davranışlar						1.000	
p						-	

\*p&lt;0.05

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. Ancak otonom kişilik özelliğinin özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma boyutları ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak “H2: Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kişisel başarı ile dikey ve yatay politik davranışlar açısından kabul edilirken, diğer boyutlar için ret edilmiştir.

#### 4.4. Aracılık etkisine ilişkin hipotezlerin bulguları

H3’de “Çalışanların sosyotropik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” ve H4’da “Çalışanların otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolü vardır” hipotezleri geliştirilmiştir. H3 ve H4 hipotezlerinin test edilmesi yapısal yol modeli ile gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 8.** 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 <sup>2</sup> /df: 2.112, RMSEA: 0.059, GFI: 0.822, AGFI: 0.800, IFI: 0.897, CFI: 0.897					

\*p<0.05

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 8’de 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.

**Tablo 9.** 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 <sup>2</sup> /df: 2.046, RMSEA: 0.057, GFI: 0.826, AGFI: 0.802, IFI: 0.901, CFI: 0.900					

\*p<0.05

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 ( $\beta=0.242$ ,  $p<0.05$ ). 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).

**Tablo 10.** 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
<b>Uyum İndeksleri:</b>					
$\chi^2/df$ : 2.073, RMSEA: 0.058, GFI: 0.826, AGFI: 0.800, IFI: 0.899, CFI: 0.898					

\* $p<0.05$

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 ( $\beta=0.388$ ,  $p<0.05$ ). 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).

**Tablo 11.** 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

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.

**Tablo 12.** 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

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.

**Tablo 13.** 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)			Anlamlı Değil

**Uyum İndeksleri:**

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

\* $p < 0.05$

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 ( $\beta= 0.369$ ,  $p < 0.05$ ). 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).

**Tablo 14.** 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)			Anlamlı Değil

**Uyum İndeksleri:**

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

\* $p < 0.05$

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 ( $\beta= 0.170$ ,  $p < 0.05$ ). 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).

**Tablo 15.** 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)			Anlamli Değil
<b>Uyum İndeksleri:</b>					
$\chi^2/df$ : 2.416, RMSEA: 0.067, GFI: 0.850, AGFI: 0.819, IFI: 0.910, CFI: 0.910					

\*p&lt;0.05

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 ( $\beta = 0.288$ ,  $p < 0.05$ ). 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).

**Tablo 16.** 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

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.

**Tablo 17.** 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

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. Aracılık etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda çalışanların sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının politik davranışların alt boyutları üzerinde etkisinde etik iş iklimi algısının aracı rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmemiştir.

## 5. Sonuç

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin politik davranışlar üzerine etkisinde algılanan etik iş iklimi rolünün ele alınıp, değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin çalışanların politik davranışlarını nasıl etkilediği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı bu çalışmada temel problem olarak ele alınmıştır. Bu çalışma Malatya ilinde faaliyet gösteren özel sektör ile kamu sektöründeki hastanelerde çalışan 320 sağlık çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Bu doğrultuda 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 ve etik iş iklimi algısı değişkenlerine yönelik hipotezler oluşturulmuş ve bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25.0 ve AMOS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada H1 ve H2 hipotezleri için yapılan korelasyon analizi sonucunda sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile politik davranışlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Sosyotropik kişilik özelliğinin diğer alt boyutu olan ayrılık kaygısı ile yatay politik davranışlar arasında 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. Sosyotropik kişilik özelliği yüksek düzeyde uyumlu olmayı içeren bir yapıyı temsil etmektedir. Bu çalışmada sosyal aidiyeti yüksek, uyumlu sağlık çalışanlarının politik davranışlarda bulunma eğiliminin olduğu bulgulanmıştır. 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. Bu sonuçlara göre bireyin diğerleri tarafından onaylanmama kaygısı arttıkça politik eylemlerde bulunma eğilimi de artmaktadır. Ancak Witt ve arkadaşları (2002) tarafından özel sektörde yapılan beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi içeren çalışmada 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. Ancak Çoban ve Deniz'in (2021) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre uyumlu kişilik özellikleri politik davranışın öncülü olan politik yeteneği pozitif olarak etkilemektedir. Başka bir ifadeyle çalışmada uyumlu kişilik özelliği arttıkça politik yeteneği de artmaktadır.

Otonom kişilik özelliklerinin alt boyutları ile politik davranışların alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda otonom (özerk) kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarı ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ancak otonom kişilik özelliğinin özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma boyutları ile yatay ve dikey politik davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgüt içerisindeki ücret, görev ve sorumlulukların dağılımı, terfi etme, kariyerde hızlıca ilerleme vb. kıt kaynaklardan daha fazla pay almak için çalışanlar tarafından sergilenen politik davranışlar ile otonom kişilik özelliklerinden kişisel başarı özelliği ile arasında ilişki 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 değerlerin 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 araştırmada genel olarak hem sosyotropik hem de otonom kişilik özelliklerine sahip sağlık çalışanlarının politik eylemlerde bulunabileceği görülmektedir.

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 H3 ve H4 hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan aracılık analizleri sonuçlarında 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. Araştırmada etik iş iklimi algısının bağımlı ve bağımsız değişken 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 oldukları hastanelerinde 0-3 yıl arası bir görev süresine sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin politik davranışlara etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmaması bu kapsamda açıklanabilir. Ancak literatürde etik iş iklimi algısı ile politik davranışlar ilişkisinde araştırma sonuçlarımızdan farklı 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.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda kamu ve özel sağlık sektörlerindeki uygulamacılara (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.
- Yöneticiler örgüt iklimi ve örgüt kültürüne yönelik politikaları oluştururken politik davranışları azaltıcı yönde adımlar atmalıdır. Bu uygulamalara yönelik stratejiler geliştirmelidir.

Bu araştırmada; araştırmayla ilgili olarak toplanan verilerin, sosyotropik-otonom, politik davranış 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 ve sağlık sektörünün çok yoğun bir sektör olması sebebiyle çalışanların ankete vakit ayıramamaları gibi bir takım kısıtlılıklar bulunmaktadır. Bu bilimsel araştırmanın bir takım kısıtlılıkları bulunduğundan ileriki zamanlarda bu alanda çalışma

yapmak isteyen araştırmacılara yol gösterici olabilecek öneriler sunmak mümkündür. Öncelikle gelecekte bu konuda yapılması düşünölen 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 görölmektedir. Bu araştırmada kişilik özelliklerinin politik davranışlar üzerinde ilişkisinde 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 Özellikleri” sınıflaması kullanılmıştır. Bu yüzden politik davranışlar konusu farklı kişilik sınıflamaları ile ele alınıp incelenebilir. Ülkemizde araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” 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.

### Kaynakça

- AKÇAKANAT, Tahsin ve Hasan H. UZUNBACAK (2017), “Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi”, **BMIJ**, 5 (3), 786-807.
- AŞIK, Akşit Nuran (2017), “Otel Çalışanlarının Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Etkisi”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 5(3), 288-302.
- AYTAÇ, Serpil (2001), “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 3(1). <http://www.isguc.org/?p=article&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>
- BADER, Gloria E. (1986), *Understanding Individual Political Behaviors In Organizations: Instrument Development and Validation*, Doktora Tezi, San Diego Üniversitesi, California-Amerika.
- BECK, Aaron T.; N. EPSTEIN; R. P. HARRİSON ve J. EMERY (1983), **Development Of The Sociotropy Autonomy Scale: A Measure Of Personality Factors In Psychopathology**, Philadelphia, University of Pennsylvania.
- BECK, Aaron T. (2002), *Cognitive Models Of Depression*, iç. Robert L. Leahy ve E. (Ed.), *Clinical Advances In Cognitive Psychotherapy Theory and Application*, New York: Springer Publishing Company, 29-61.
- BİÇER, Mehmet (2005), Satış elemanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- BIELING, Peter J.; Aaron T. BECK ve Gregory K. BROWN (2000), “The Sociotropy–Autonomy Scale: Structure and Implications”, **Cognitive Therapy and Research**, 24 (6), 763–780.
- BUCHANAN, David A. (2008), “You Stab My Back, I’ll Stab Yours: Management Experience and Perceptions Of Organization Political Behaviour”, **British Journal of Management**, 19, 49–64.
- BUSS, Arnold H. (1989), “Personality As Traits”, **American Psychologist**, 44(11), 378-1388.
- COBB, Anthony T. (1986), “Political Diagnosis: Applications In Organizational Development”, **The Academy of Management Review**, 11(3), 482-496.
- ÇOBAN, Ramazan ve Mehmet DENİZ (2021), “Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Politik Yeteneklerine Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 46, 375-396.
- DİKMETAŞ YARDAN, Elif ve Nurcan COŞKUN US (2014), “Hastane Çalışanlarının Kurum İçi Politik Davranışlar ve Etik İklim Algılamaları”, **Verimlilik Dergisi**, 1, 77-88.
- EKİNCİ, Ergin C. (2017), “The Relationships Between Organizational Ethical Climate and Political Behavior Perceptions Of The Faculty Members”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi**, 32(1),1-17.
- ERKMEN, Turhan; Serdar BOZKURT ve Emel ESEN (2011), “A Study About The Relationship between Political Behavior and Ethical Climate in Banking Sector”, 3rd International Conference on Governance, Fraud, Ethics & Social Responsibility, Nevşehir, Türkiye, 07Haziran.
- EROĞLU, Feyzullah (2011), **Davranış bilimleri**, 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- FARRELL, Dan ve James C. PETERSEN (1982), “Patterns Of Political Behavior İn Organizations”, **Academy of Management Review**, 7(3), 403-412.
- FERRİS, Gerald R. ve Timothy A. JUDGE (1991), “Personel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective”, **Journal of Management**, 17(2), 447-488.

- FERRİS, Gerald R. ve K. Michele KACMAR (1992), "Perceptions Of Organizational Politics", **Journal of Management**, 18(1), 93-116.
- GÜRBÜZ, Sait ve Faruk ŞAHİN (2016), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- HURTZ, Gregory M. ve John J. DONOVAN (2000), "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited", **Journal of Applied Psychology**, 85(6), 869-879.
- İSLAMOĞLU, Güler ve Deniz BÖRÜ (2007), "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7(14), 135-153.
- KABAKÇI, Elif (2001), "Üniversite Öğrencilerinde Sosyotropik/Otonomik Kişilik Özellikleri, Yaşam Olayları Ve Depresif Belirtiler", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 12(4), 273-282.
- KOODAMARA, Navin K.; Nandana PRABHU; Mendon SUHAN ve Sethumadhavan Lakshmi NARAYANAN (2020), "Big five personality traits and ethical climate: A test of antecedents of unethical behaviour", **Journal Of Education For Business**, 96 (4), 243-251.
- KOLTS, Russell L.; April M. ROBINSON ve Jessica J. TRACY (2004), "The Relationship Of Sociotropy And Autonomy To Posttraumatic Cognitions and PTSD Symptomatology In Trauma Survivors", **Journal Of Clinical Psychology**, 60(1), 53-63.
- LOPEZ, Tará Burnthorne; Barry J. BABİN ve Christina CHUNG (2009), "Perceptions Of Ethical Work Climate and Person-Organization Fit Among Retail Employsis In Japon and The Us: A Crosscultural Scale Validation", **Journal of Business Research**, 62, 594- 600.
- MAYES, Bronston T. ve Robert W. ALLEN (1977), "Toward A Definition Of Organizational Politics", **Academy of Management Review**, 2, 672-678.
- MCALLİSTER, Charn P.; B. Parker ELLEN III; Pamela L PERREWE;, Gerald R. FERRİS ve Daniel J. HİRSCH (2015), "Checkmate: Using Political Skill To Recognize And Capitalize On Opportunities In The 'Game' of Organizational Life", **Business Horizons**, 58, 25-34.
- MCBRİDE, Carolina; Jason R. BACCHİOCHİ ve R. Michael BAGBY (2005), "Gender Differences In The Manifestation Of Sociotropy and Autonomy Personality Traits", **Personality and Individual Differences**, 38, 129-136.
- MİNTZBERG, Henry (1985), "The Organization As Political Arena", **Journal of Management Studies**, 22(2), 133-154.
- MOHAN BURSALI, Yeliz ve Zübeyir BAĞCI (2011), "Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler", **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9, 23-41.
- MONDAK, Jeffery J. ve Karen D. HALPERİN (2008), "A Framework For The Study Of Personality And Political Behaviour", **British Journal of Political Science**, 38(2), 335-362.
- MORGAN, Clifford T. (2013), **Psikolojiye Giriş**, Çev. B. Tegin, 10. Baskı, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- NAIYANANONT, Patthiya ve Thipthinna SMUTHRANOND (2017), "Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officersin a wholesale company, Bangkok Metropolitan region", **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 38, 345-351.
- NIETZEL, Michael T. ve Monica J. HARRIS (1990), "Relationship Of Dependency and Achievement/Autonomy To Depression", **Clinical Psychology Review**, 10, 279-297.
- OTACIOĞLU, Sena Gürşen (2008), "Müzik Öğretmenlerinin Sosyotropik Ve Otonomik Kişilik Özellikleri İle Depresyon Düzeyleri Üzerine İlişkisel Bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9(1), 35-50.
- ÖZDEMİR, Lutfiye (2015), "Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 13(25), 115-139.
- ÖZDEMİR, Lutfiye (2016), "Kişilik Özelliklerinin Bir Girişimcilik Boyutu Olan Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 17(2), 131-149.
- ÖZSOY, Emrah ve Gültekin YILDIZ ( 2013), "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması", **İşletme Bilimi Dergisi**, 1(2), 1-12.
- ROBBİNS, Stephan P. ve Timothy A. JUDGE (2013), **Örgütsel Davranış**, Çev. İnci Erdem, 14. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- PIEPER, Annemarie (2012), **Etige Giriş**, Çev: Veysel Atayman ve Gönül Sezer, 2. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- SATO, Toru S. ve Doug MCCANN (2007), "Sociotropy-Autonomy And Interpersonal Problems", **Depression And Anxiety**, 24, 153-162.
- SCHMİNKE, MARSHALL; Anke ARNAUD ve Maribeth KUENZİ (2007), "The Power Of Ethical Work Climates", **Organizational Dynamics**, 36(2), 171- 186.
- SCHWEPKER, Charles H.; O. C. FERRELL ve Thomas N. INGRAM (1997), "The İnfluence Of Ethical Climate and

- Ethical Conflict On Role Stress In The Sales Force”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, 25(2), 99-108.
- SMÍTH, Edward E.; Susan Nolen HOEKSEMA; Barbara FREDRÍCKSON ve. Geoffrey R. LOFTUS (2014), **Psikolojiye Giriş**, Çev: Öznur Öncül ve Deniz Ferhatoğlu, 2. Baskı, Ankara: Arkadaş Yayınları.
- ŞAHİN, Nesrin; Mustafa ULUSOY ve Nail ŞAHİN (2003), “Exploring The Sociotropy-Autonomy Dimensions In A Sample Of Turkish Psychiatric Inpatients”, **Journal Of Clinical Psychology**, 59(10), 1055–1068.
- TEMPLER, Klaus J. (2018), “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**, 124, 209-214.
- TÜRK DİL KURUMU, (Erişim adresi: <http://www.tdk.gov.tr>., Erişim Tarihi: 22.03.2019).
- VALENTINE, Sean ve Tim BARNETT (2003), “Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values and Organizational Commitment”, **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 23(4), 359–367.
- VALLE, M. ve PERREWÉ, P. L. (2000), “Do Politics Perceptions Relate To Political Behaviors? Tests Of An Implicit Assumption and Expanded Model”, **Human Relations**, 53(3), 359-386.
- VECCHIONE, Michele ve Gian Vittorio CAPRARA (2009), “Personality determinants of political participation: The contribution of traits and self-efficacy beliefs”, **Personality and Individual Differences**, 46, 487–492
- VICTOR, Bart ve John B. CULLEN (1988), “The Organizational Bases Of Ethical Work Climate. *Administrative Science Quarterly*”, 33(1), 101- 125.
- WITT, L. A., K. Michele KACMAR; Dawn S. CARLSON ve Suzanne ZIVNUSKA (2002), “Interactive Effects Of Personality and Organizational Politics On Contextual Performance”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, 911-926.
- YÜKSEL, Öznur (2006), **Davranış Bilimleri**, 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ZEL, U. (2007), “Yönetimde Kişilik Ve Kişilik Teorileri”, 2. Baskı, iç. Salih Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınları.