



Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sessliliği Davranışı Arasındaki İlişki: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü¹

Mesut Soyalin^a, Canan Nur Karabey^b

Öz: Bu çalışmanın amacı örgütsel etik iklim, çalışan sessliliği ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkileri ele almaktır. Çalışmada örgütsel etik iklimin psikolojik güvenlik aracılığıyla çalışan sessliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın teorik kısmında sırasıyla örgütsel etik iklim, çalışan sessliliği ve psikolojik güvenlik kavramları açıklanmıştır. Hipotezlerin testi için Siirt ilinde görev yapan 409 sağlık çalışanından anket tekniği aracılığıyla veri toplanmıştır. Veriler SPSS programıyla analize tabi tutulmuş ve faktör, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerde çalışan sessliliği değişkeni, teşvik edici ve yasaklayıcı sesslilik olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel etik iklimin, çalışan sessliliği davranışını ve çalışanların psikolojik güvenlik algısını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca analizler sonucunda örgütsel etik iklimin çalışan sessliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik değişkeninin kısmi aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Etik İklim, Çalışan Sessliliği Davranışı, Psikolojik Güvenlik, Yasaklayıcı Sesslilik, Teşvik Edici Sesslilik

JEL: M10, M12, M14

Geliş : 24 Mart 2020
Düzeltilme : 13 Mayıs 2020
Kabul : 18 Haziran 2020

Tür : Araştırma

The Relationship between Organizational Ethical Climate and Employee Voice Behaviour: The Mediating Role of Psychological Safety

Abstract: The aim of this study is to investigate the relationships among organizational ethical climate, psychological safety and employee voice behaviour. The effect of perceived organizational ethical climate on employee voice behaviour through psychological safety was investigated. In the theoretical framework, the concepts of organizational ethical climate, psychological safety and employee voice behaviour were explained respectively. To test the hypotheses, data were gathered through a survey conducted on 409 employees working at health sector in Siirt province. Data were analyzed by using SPSS and factor, correlation and regression analyzes were performed. In the analyzes performed, the employee voice was addressed in two dimensions: promotive and prohibitive voice. According to the findings of the research, organizational ethical climate positively affects employee voice behaviour and psychological safety. Moreover, it was observed that the effect of perceived organizational ethical climate on employee voice is partially mediated by psychological safety.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Employee Voice Behaviour, Psychological Safety, Promotive Voice, Prohibitive Voice

JEL: M10, M12, M14

Received : 24 March 2020
Revised : 13 May 2020
Accepted : 18 June 2020

Type : Research

Cite this article as: Soyalin, M., & Karabey, C. N. (2020). Örgütsel etik iklim ve çalışan sessliliği davranışı arasındaki ilişki: Psikolojik güvenliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 875-889.

The current issue and archive of this Journal is available at: www.berjournal.com

^a Asst. Prof., PhD., Siirt University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Social Work, Siirt, Türkiye, msoyalin@hotmail.com (ORCID ID: 0000-0003-1475-0905)

^b Assoc. Prof., PhD., Atatürk University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Erzurum, Türkiye, ckarabey@atauni.edu.tr (ORCID ID: 0000-0003-0597-3605)

1. Giriş

Bu çalışmada örgütsel etik iklim, çalışan sessliliği ve psikolojik güvenlik olguları incelenmektedir. Artık örgütler sadece ürettikleri mallar veya sundukları hizmetler açısından değil aynı zamanda sahip oldukları sosyal sorumluluk bilinci ve etik değerler açısından da tanımlanmaktadır. Rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen örgütler bunu başarabilmek için; toplum, çalışanlar, tedarikçiler ve tüketiciler gibi çeşitli paydaş gruplarına yönelik bir takım sorumlulukları yerine getirmek mecburiyetindedir. Bu noktada örgüt içerisinde etik bir iklimin yaratılması ve etik davranışlara yönelik değerlerin saptanması, örgütsel karar ve uygulamalara yön verebilecektir. Diğer taraftan çalışanların öneri ve fikirlerini örgüt içerisinde serbestçe paylaşmaları örgütün mevcut durumunu geliştirerek rekabet üstünlüğü elde etmesi açısından hayati bir öneme sahiptir.

Örgüt ya da birim performansını geliştirmeyi amaçlayan iş ile ilgili konular hakkında fikirler, öneriler, endişeler veya görüşlerin isteğe bağlı biçimde iletilmesi olarak tanımlanan (Morrison, 2011) çalışan sessliliği, örgütsel performansı geliştirmek, değişim süreçlerini başlatmak ve takım öğrenmesini kolaylaştırmak gibi bir çok olumlu sonuç doğurabilmektedir. Örgütsel süreçler açısından önem taşıyan diğer bir değişken ise psikolojik güvenlidir. Kendilerini psikolojik olarak güvende hisseden çalışanlar fikir, öneri ve isteklerini ayıplanma veya tepki görme korkusu olmadan paylaşabilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hayatta kalması ve gelişmesine olanak sağlayabilen yaratıcı ve yenilikçi iş fikirlerinin ortaya çıkarılması psikolojik güvenlik ortamının sağlanmasına bağlı olup olmadığının ortaya çıkarılması önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, örgütsel etik iklim algısı ile çalışan sessliliği davranışı arasında bir ilişki olup olmadığı ve psikolojik güvenliğin bu ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Etik İklim Kavramı

Etik iklim örgütün politika, uygulama ve prosedürlerine yansımış olan ve örgüt tarafından desteklenen, ödüllendirilen ve arzu edilen etik davranışlara yönelik ortak bakış açısını yansıtan bir kavramdır (Guerci vd., 2013). Bu doğrultuda etik bir seçim yapması gereken bir çalışan, örgütteki ahlâki yükümlülüklerle ilişkin algıladığı yasakları, izinleri ve yönergeleri yorumlayarak "ben ne yapmalıyım?" sorusuna cevap aramaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Bu yönüyle etik iklim, çalışan davranışlarını etik bağlamda inceleyen ve düzenlemeler getiren bir kavram olarak ele alınmaktadır. Üst yönetimin etik problemlere ilişkin getirdiği bu düzenlemeler, etik bir ikileme karşılaşan çalışanlara ne yapmaları gerektiği konusunda rehberlik etmektedir.

Victor ve Cullen (1988) örgütsel etik iklimi, çalışanların etik bağlamda örgütsel uygulamalar ve prosedürler hakkındaki görüşleri olarak tanımlamakta ve bir örgütteki etik iklimin yönetimin tutum ve davranışlarını yansıttığını ileri sürmektedir. Dolayısıyla bir örgütün yönetiminde etik konularda hakim olan görüş, örgüt üyelerinin sergileyecekleri tutum ve davranışlara yön vermektedir.

Trevino vd. (1998) örgütün etik davranışa destek vermesi durumunda, çalışanların daha fazla etik davranış sergileyeceklerini ve örgütlerine daha fazla bağlılık duyacaklarını ortaya koymuştur. Diğer taraftan bir örgütün yöneticilerinin etik iklime ilişkin bilgiye sahip olması, çalışanlar arasında etik davranış teşvik eden politika ve uygulamaların oluşturulmasını mümkün kılacaktır. Ayrıca çalışanların etik konuların önemini algılamaları yönetimin etik önceliğe sahip olmasına bağlıdır. Çalışanlarının üst yönetimin etik değerlere fazla önem vermediğini düşündüğü örgütlerde etik olmayan bir iklimin ortaya çıkması muhtemeldir (Shafer, 2015). Sonuç olarak örgüt yönetiminin etik konulara yönelik eğilimleri çalışanların etik algılarını da yönlendirmektedir. Eğer örgüt içinde yönetim tarafından etik problemler üzerinde yeterince durulmuyorsa ya da bunlar önemsenmiyorsa, çalışanlar da bu tür problemlere kayıtsız kalacaktır.

2.2. Çalışan Sessliliği Davranışı

Çalışan sessliliği bir örgütün veya birimin işlevlerini iyileştirmek amacıyla çalışanlar tarafından işle ilgili konular hakkında fikir, öneri, endişe ve düşüncelerin gönüllü bir biçimde yukarı yönlü olarak iletilmesidir (Morrison, 2011). Çalışanın iş yerindeki problemlerini açıkça iletebilme davranışı olarak da tanımlanan çalışan sessliliği, bazı durumlarda mevcut durumdan duyulan rahatsızlıktan kaynaklanmakta ve çalışanlar tarafından

iş şartlarının iyileştirilmesi için bir fırsat olarak görülmektedir (Kassing, 2002). Başka bir ifadeyle seslilik yalnızca işle ilgili konularda eleştiri yapmayı değil, aynı zamanda örgütsel faaliyetleri iyileştirmeye yönelik yapıcı meydan okumayı teşvik eden ve değişim için proaktif olarak önerilerde bulunmayı amaçlayan davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Van Dyne vd., 2003). Bu anlamda seslilik davranışlarının hem verimlilik artışının hem de iş tatmininin sağlanması konusunda önemli bir rol oynayacağı söylenebilir.

Çalışan sesliliği farklı şekillerde kavramlaştırılabilir; ancak seslilik davranışına ilişkin bakış açıların altında yatan en temel düşünce, çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak karar verme süreçlerine katılma ve katkı sağlama hakkının olduğu düşüncesidir (Hodson, 2001). Yönetim ve çalışanlar arasındaki iki yönlü diyalogun kolaylaştırılması ile ortaya çıkan çalışan sesliliği aynı zamanda çalışanlara örgütsel kararları ve yönetim politikalarını etkileme potansiyeli taşıyan fikir ve endişelerini açıkça ifade etmeleri için bir fırsat sağlamaktadır (Holland vd., 2013). Kısaca seslilik davranışı, çalışanların işyeri fonksiyonlarının iyileştirilmesine yönelik sahip oldukları yapıcı düşünce ve fikirlerini gönüllü olarak paylaşmalarını ifade etmektedir. Seslilik davranışlarının sergilenmediği durumlarda çalışanlar mümkün olduğu ölçüde sahip oldukları bilgileri saklamayı tercih ederek sessiz kalacak ve önemli bilgileri paylaşma konusunda istekli olmayacaktır.

Maynes ve Podsakoff (2013) çalışan sesliliğini teşvik edici veya yasaklayıcı seslilik olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bu araştırmacılar, çalışanların örgüt için zararlı olabilecek davranışlar, faaliyetler veya uygulamalara yönelik endişelerini dile getirmesini yasaklayıcı seslilik olarak tanımlarken çalışanların örgüt veya grup fonksiyonlarını iyileştirmek amacıyla ileri sürdükleri öneri ya da fikirleri ise teşvik edici seslilik olarak tanımlamıştır.

2.3. Psikolojik Güvenlik Kavramı

Psikolojik güvenlik çalışanların konuştukları için utandırılmayacakları, reddedilmeyecekleri ve cezalandırılmayacakları konusunda sahip oldukları güven duygusu olarak tanımlanmaktadır (Edmondson, 1999). Edmondson (1999) psikolojik güvenlik kavramını çalışanların kişiler arası risk alabileceklerine dair ortak inançları şeklinde ifade etmiştir. Bahsi geçen riskler arasında geri bildirimde bulunmak, soru sormak, hata bildirmek veya yeni bir fikir önermek gibi davranışlar sayılabilir. Kahn (1990) ise psikolojik güvenliğin örgütteki destekleyici yönetimi, rol açıklığını ve kendini ifade etme özgürlüğünü yansıttığını ileri sürmüştür. Yani örgütte kendilerini psikolojik olarak güvende hisseden çalışanlar yöneticilerinden destek görmekte ve fikir yada önerilerini çekinmeden kolaylıkla ifade edebilmektedir.

Psikolojik güvenlik öğrenme davranışları, bilgi paylaşımı, vatandaşlık davranışları ve yaratıcılık yoluyla işe adanmayı güçlendirmektedir. Ayrıca performans, öğrenme, katılım, bilgi paylaşımı, tatmin ve bağlılık gibi örgütsel sonuçları olumlu yönde etkilemektedir (Frazier vd., 2017). Diğer taraftan bireylerin kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmedikleri, tahmin edilemeyen ve tehdit edici iş koşullarının olduğu örgütlerde çalışanlar risk almaktan çekindikleri için işten ayrılma düşüncesinde olabilmektedir.

3. Literatür ve Araştırmanın Hipotezleri

Örgütsel etik iklim, çalışan sesliliği ve psikolojik güvenlik kavramlarının birbirleriyle olan etkileşimini ortaya koymak için kavramları birlikte ele alan çalışmalar literatür taraması aracılığıyla incelenmiştir. Bu çalışmalarda örgütsel etik iklimin çalışan sesliliğini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Chen ve Hou, 2015; Meydan vd., 2016; Paşa ve ışık, 2017; Lee vd., 2017). Ayrıca bu çalışmalarda psikolojik güvenliğin çalışanların seslilik düzeylerini artırdığı ortaya konulmuştur (Detert ve Burris, 2007). Bahsi geçen çalışmalardan yola çıkılarak araştırma modeli kurgulanmış ve bu model doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur.

3.1. Örgütsel Etik İklim İle Çalışan Sesliliği Arasındaki İlişki

Çalışan sesliliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında örgütün yönetim ve çalışma biçimini yansıtan örgüt iklimi öne çıkmaktadır. Etik değerlere önem veren ve çalışanlarını bu değerlerle uyum içerisinde olmaları konusunda teşvik eden iklimde sahip bir örgütte çalışan kişilerin seslilik davranışı sergilemeleri beklenmektedir. Yapılan birçok çalışma bu durumu doğrular niteliktedir. Brown vd. (2005) etik değerlere sahip olan yöneticilerin, çalışanların fikirlerini dile getirmelerine ve alınacak kararlara

katılmalarına imkân tanıdığını öne sürmektedir. Benzer şekilde Walumbwa ve Schaubrock (2009) de, yüksek ahlâk standartlarını çalışanlarına aktaran etik bir liderin, takipçilerini sahip oldukları fikir ve önerileri seslendirmeleri konusunda teşvik ettiğini öne sürmektedir. Bu bağlamda etik değerlere sahip yöneticilerin yer aldığı bir örgüt iklimi, çalışanları hem etik konularda hem de işle ilgili diğer konularda görüş ve deneyimlerini seslendirmeleri hususunda cesaretlendirebilir. Örgütün sahip olduğu etik değerlerin çalışan sessliliğini artırması beklenmektedir. Brown ve Trevino (2006) çalışanların örgütlerini etik bir ortam olarak algılamasının ve yöneticilerin etik davranışlar sergilemesinin sesslilik davranışlarını artırdığını öne sürmektedir. Chen ve Hou (2015) da etik değerlere bağlı bir örgüt iklimiyle çalışanların sergiledikleri sesslilik davranışları arasında doğru yönlü bir ilişkinin var olduğunu öne sürmüştür. Benzer şekilde Lee vd. (2017) Güney Kore'de 154 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışma da, etik standartların açıkça tanımlandığı ve etik davranışların desteklendiği bir iklim oluşturmanın, çalışanların etik konularla ilgili fikir ve önerileri dile getirmelerine imkân sağladığını göstermiştir. Dolayısıyla etik örgüt iklimi, çalışanların mevcut iş koşullarını iyileştirmek amacıyla sesslilik davranışı sergilemelerini kolaylaştırabilmektedir.

Paşa ve Işık (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, okul yöneticileri tarafından sergilenen etik davranışların, kurumdaki çalışanların sesslilik düzeylerini azalttığı görülmüştür. Bu çalışmaya göre etik değerlere önem veren yöneticilerin bulunduğu örgütlerde, çalışanların sesslilik davranışı sergileme ihtimali artmaktadır. Ayrıca Meydan vd. (2016) tarafından bir eğitim kurumundaki çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada çalışanların etik ikilemede kalmaları durumunda alacakları kararlara yol gösterici etik ilkelerin var olması halinde fikirlerini söyleme konusunda daha istekli davrandıkları belirlenmiştir.

Etik iklim çalışanları hangi davranışların etik hangi davranışların ise etik dışı olduğu konusunda yönlendirmektedir. Bu yönlendirmeler; bazen kanun ve yönetmeliklerle bazen de etik kodlar ve kurallar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda etik dışı bir durum ya da davranışı önceden öngören bir çalışanın sessiz kalmayarak bunu yönetici veya üstlerine aktarması örgüte önemli faydalar sağlayacaktır.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Çalışanların örgütsel etik iklim algısı güçlendikçe teşvik edici sesslilik davranışları artar.

H₂: Çalışanların örgütsel etik iklim algısı güçlendikçe yasaklayıcı sesslilik davranışları artar.

3.2. Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Sessliliği Arasındaki İlişki

Davranışsal olarak psikolojik güvenlik kişiler arası ilişkilerde risk alma, sesslilik ve açık iletişim konularında ortaya çıkmaktadır (Baer ve Frese, 2003). Örgütte kendilerini psikolojik olarak güvende hissedemeyen çalışanlar yaptıkları hataları kabul etme ve tartışma, kişisel fikirlerini ve bakış açılarını rahatça açıklama ve çalışma arkadaşları tarafından sunulan alternatif görüşlere saygı duyma eğiliminde olacaktır (Matthew, 2011). Güvenlik duygusu yoksa çalışanlar sahip oldukları fikir ve önerileri dışlanacakları ya da cezalandırılacakları korkusuyla dile getirmekten kaçınabilirler.

Yapılan birçok çalışma bireylerin bir davranışı gerçekleştirmeden davranışın getireceği potansiyel fayda ve maliyetleri karşılaştırdıklarını göstermektedir (Morrison ve Rothman, 2009). Çalışanlar sergileyecekleri davranışın getireceği maliyet sağlayacağı faydadan büyük olduğunda davranışı sergilemekten vazgeçebilmektedir (Morrison, 2011). Bu noktada çalışanlar sesslilik davranışları sergilediklerinde başkaları tarafından eleştirici ya da ifşacı olarak görülebilmektedir (Armitage ve Conner, 2001). Psikolojik güvenliğin bahsedilen fayda-maliyet tahminini etkilemesi beklenir. Çalışanlar güvensizlik ve korku hissettiklerinde sahip oldukları fikir ve endişeleri ifade etmekten kaçınabilirler. Çalışanlar kendilerini daha güvende hissettiklerinde ise sesslilik davranışı gösterme konusunda motive olabilirler.

Sesslilik davranışı çalışanlar tarafından çeşitli riskleri barındıran davranışlar olarak görülebilmektedir. Bu anlamda çalışanlar sesslilik davranışı sergilemeye karar verirken birtakım kişilerarası riskleri dikkate almaktadır. Örneğin çalışanlar sesslilik davranışının yanlış anlaşılmalara neden olabileceği ya da çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından cezalandırılacağını ve ilişkilerinin bozulacağını konusunda endişe duyabilirler (Dutton vd., 1997). Psikolojik güvenlik tanımlanan bu tür risklerin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Detert ve Burris, 2007). Çalışanlar yüksek seviyede psikolojik güvenlik algıladıklarında

seslilik davranışıyla ilişkili olumsuz risk değerlendirmeleri azalacaktır. Bu nedenle psikolojik güvenlik seslilik davranışlarının meydana gelmesi için gerekli ön koşullardan birisi olarak kabul edilebilir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

H₃: Çalışanların psikolojik güvenlik algısı, teşvik edici seslilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H₄: Çalışanların psikolojik güvenlik algısı, yasaklayıcı seslilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

3.3. Örgütsel Etik İklim ve Psikolojik Güvenlik Arasındaki İlişki

İnsanlar doğumlarından itibaren çevrelerini anlamak ve tepki vermek için belirsizlikleri azaltmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu amaçla buldukları ortamdaki bilgileri araştırmak, işlemek ve kullanmak için motive olurlar. Çalışanlar da buldukları örgütü anlamak ve onun beklentilerine uygun şekilde davranmak amacıyla belirsizliklerle mücadele etmektedir. Etik algılanan bir iklime sahip olan örgütün yöneticileri çalışanların davranış normlarını ve rollerini netleştirerek ve ahlâki standartlar getirerek örgütte belirsizliği azaltmaya çalışmaktadır (Mayer vd., 2012). Kahn (1990) rol netliğinin belirsizliği azalttığını ve psikolojik güvenliğe olanak sağladığını ifade etmiştir. Bunun yanında etik bir iklime sahip örgütler çalışanların kişiler arası güvenlerini ve saygılarını geliştirerek psikolojik güvenlik ikliminin oluşmasına katkı sunmaktadır (Newman vd., 2014).

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₅: Çalışanların örgütsel etik iklim algısı güçlendikçe psikolojik güvenlik düzeyleri artar.

3.4. Psikolojik Güvenlik Algısının Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sesliliği Davranışı Arasındaki İlişkide Aracı Rolü

Walumbwa ve Schaubroeck (2009) yapmış oldukları bir çalışmada psikolojik güvenlik algısının, etik liderlik ve çalışan sesliliği davranışları arasındaki olumlu yönlü ilişkide aracı bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Başka bir ifadeyle etik liderlik olgusu çalışanların seslilik davranışlarını psikolojik güvenlik algısı aracılığıyla etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde psikolojik güvenlik algısının, örgütsel etik iklim ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkide aracı bir rolü olduğuna dair bir çalışmaya araştırmacı tarafından ulaşılamamıştır. Ancak etik liderlik ile seslilik arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin oynadığı aracı role ilişkin bulgular etik iklim ile seslilik arasındaki ilişkiye yansıtılabilir. Yukarıda öne sürülen hipotezlerde etik iklimin çalışan sesliliğini pozitif yönde etkilediği ve psikolojik güvenlik algısının da çalışan sesliliği ile olumlu bir yönde ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle psikolojik güvenlik algısının denkleme dâhil edilmesiyle örgütsel etik iklimin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinin azalabileceği, yani psikolojik güvenlik algısının, etik iklim ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu öne sürülebilir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

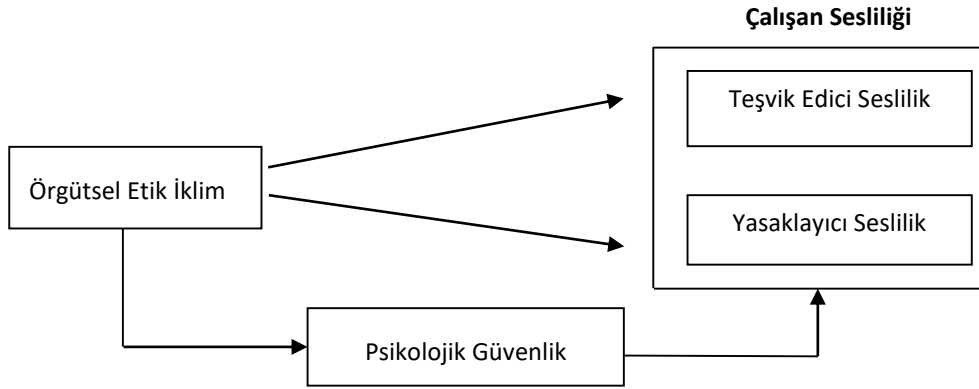
H₆: Çalışanların örgütsel etik iklim algısının teşvik edici seslilik düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik aracı bir rol oynar.

H₇: Çalışanların örgütsel etik iklim algısının yasaklayıcı seslilik düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik aracı bir rol oynar.

4. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, örgütsel etik iklim algısı ile çalışan sesliliği davranışı arasında bir ilişki olup olmadığı ve psikolojik güvenliğin bu ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığı incelenmektedir. Oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



5. Araştırmanın Örnekleme, Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Aracı

Araştırmanın ana kütlesini Siirt ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında çalışan kişiler oluşturmaktadır. Kamu kurumlarının vermiş olduğu sağlık hizmetine olan talebin her geçen gün artması sağlık çalışanlarının daha fazla etik iklim ve problemle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Ayrıca Türkiye’de sağlık sektörünün hızla gelişen alanlardan biri olması, sağladığı istihdam sayısının sürekli artış göstermesi ve araştırma değişkenlerinin bu sektördeki çalışanların algı ve davranışlarını değerlendirebilmek için uygun olması gibi nedenler araştırmanın örneklemini bu alandan seçmeye yöneltmiştir. Siirt İl Sağlık Müdürlüğü verilerine göre Siirt ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında 2019 yılı şubat ayı itibariyle 2.780 çalışan bulunmaktadır. Araştırma evreninden %95 güven düzeyinde %5’lik bir hata öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 338 olarak belirlenmiştir. Ancak katılımcıların cevaplama hataları göz önüne alınarak anket formları 460 adet hazırlanmış ve araştırmacı tarafından katılımcılara dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 442 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 33’ü eksik cevaplandırıldığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuçta 409 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır. Analizlerde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır.

İlgili literatür taranarak ölçüm araçları incelenmiş ve çalışmanın amacına uygun ölçüm araçları belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan soru formu 5 bölümden ve toplam 46 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, pozisyon, sektör ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerini belirleyen 7 maddeden oluşmaktadır. Anketin diğer bölümlerinde ise sırasıyla örgütsel etik iklim algısı, çalışan sessliliği, ve psikolojik güvenlik ile ilgili toplamda 34 ifade yer almaktadır. Ölçeklerde yer alan soruların tümü türkçeye çevirilerek hazırlanmıştır. Soru formunu oluşturan ölçeklere ilişkin temel bilgiler aşağıda açıklanmaktadır:

- Örgütsel Etik İklim Ölçeği: Örgütsel etik iklim algısının ölçümü için Arnaud (2010) tarafından geliştirilen 19 maddelik Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır.
- Çalışan Sessliliği Ölçeği: Çalışanların sesslilik düzeylerini ölçmek için Liang vd. (2012) tarafından geliştirilen 10 soruluk çalışan sessliliği ölçeği kullanılmıştır.
- Psikolojik Güvenlik Ölçeği: Çalışanların psikolojik güvenlik algılarını ölçmek için Liang vd. (2012) tarafından geliştirilen 5 soruluk psikolojik güvenlik ölçeği kullanılmıştır.

6. Bulgular

6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olduğu (%58,7) ve katılımcıların çoğunun bekâr (%57,2) olduğu belirlenmiştir. Yaşla ilgili değişkene bakıldığında; 25 yaş ve altı aralığındaki çalışanların oranının (%43,3) en yüksek, 40 yaşın üstündeki çalışanların oranının (%7,8) ise en düşük oran olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar çalıştıkları pozisyon açısından değerlendirildiğinde hemşire olarak görev yapanların sayıca fazla olduğu gözlemlenmektedir (%33,7). Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde çalışanların büyük kısmının lisans mezunu olduğu görülür (%44,5). Ayrıca katılımcıların %74,6'sı kamu sektöründe çalışmaktadır. Çalışma süresine ilişkin değişkene bakıldığında; 1-4 yıldır çalışanların (%42,8) ağırlığı görülmüştür.

6.2. Örgütsel Etik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel etik iklim ölçeğinin güvenilirliğinin tespiti için 19 maddeden oluşan ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. Bir bütün olarak örgütsel etik iklim ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,918 olarak bulunmuştur. Bu oran ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunun göstergesidir.

Örgütsel etik iklim ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçek maddelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Etik İklim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
Empatik İlgî		3,305	17,396	17,396	0,938
EMİ6- Çalışanlar herhangi bir durumda bir kişinin zayıflıklarından yararlanılarak menfaat sağlanması karşısında üzüntü duyarlar.	0,853				
EMİ5- Çalışanlar birisine haksız muamele yapıldığını gördüklerinde genellikle o kişi için üzülmürler.	0,843				
EMİ7- Birimimdeki çalışanlar sorunları olan kişiler için üzülmürler.	0,840				
EMİ4- Birimimdeki çalışanlar işiyle ilgili zorluk yaşayan kişilerin duygularını anlar ve bu duyguları paylaşır.	0,771				
Kendine Odaklanmak	2,674		14,075	31,471	0,934
KOD9- Birimimdeki çalışanlar zor bir kararla karşılaştıklarında ilk önce kendi çıkarlarını düşünürler.	0,930				
KOD8- Birimimdeki çalışanlar çoğunlukla bir iş kendi çıkarlarına hizmet edecekse o işi yaparlar.	0,905				
KOD10- Birimimdeki çalışanların öncelikli kaygıları kendi kişisel çıkarlarıdır.	0,904				
Başkalarına Odaklanmak	2,514		13,232	44,703	0,903
BOD12- Herhangi bir durumda birimdeki herkes için en iyi olan şey büyük öneme sahiptir.	0,849				
BOD13- Bu birimde en fazla önem verilen konu birimdeki tüm insanların iyiliği ve çıkarıdır.	0,833				
BOD11- Birimimdeki çalışanlar toplum ve insanlık için güçlü bir sorumluluk duygusu taşırlar.	0,802				

Tablo 1. Örgütsel Etik İklim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (Devam)

Ahlâki Farkındalık	2,510	13,121	57,915	0,882
AHF1- Birimimdeki çalışanlar ahlâki (etik) yönden problemlili konuların farkındadır.	0,865			
AHF2- Çalıştığım birimdeki kişiler ahlâki (etik) bir ikilemi kolayca fark edebilir.	0,857			
AHF3- Birimimdeki çalışanlar ahlâki (etik) problemlere karşı çok duyarlıdır.	0,829			
Ahlâki Karakter	2,441	12,845	70,759	0,881
AHF18- Birimimdeki çalışanlar bir hata ortaya çıktığında bu hatanın sorumluluğunu üzerine almak gerektiğini düşünür.	0,875			
AHF17- Çalışma arkadaşlarım tüm iş arkadaşlarına, hatta yardımsever olmayan iş arkadaşlarına dahi yardım etmek gerektiğine inanır.	0,819			
E19- Bu birimdeki çalışanlar her durumda yaptıkları işlerin sorumluluğunu üstlenirler.	0,786			
Ahlâki Motivasyon Eksikliği	2,393	12,623	83,382	0,862
AHM16- Birimimdeki çalışanlar kıt kaynakları kontrol etmek için ahlâki (etik) değerlerini bir ölçüde ihlal etmeye (bunlara aykırı davranmaya) hazırdır.	0,862			
AHM14- Birimimdeki çalışanlar, kurumda yükselmek için kuralları çiğnemeye isteklidir.	0,849			
AHM15- Bu birimde güç dürüstlükten daha önemlidir.	0,844			
KMO: 0,883 Barlett küresellik Testi: 5,942 P: 0,000				

Örgütsel etik iklime ilişkin on dokuz maddenin KMO değeri 0,883 olup, küresellik testi de anlamlıdır. Yukarıdaki tabloya göre on dokuz madde, altı ayrı faktöre ayrılmıştır. Elde edilen altı faktör toplam varyansın %83,382'sini açıklamaktadır.

6.3. Çalışan Sessliliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada çalışanların sesslilik düzeyini ölçmek için kullanılan ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. Çalışan sessliliği ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,920 olarak bulunmuştur. Bulunan bu oran ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu ifade etmektedir.

Çalışan sessliliği ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçek ifadelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçekteki 10 maddeye yapılan faktör analizinde maddeler iki faktöre yüklenmiş ve bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Çalışan sessliliğine ilişkin on maddenin KMO değeri 0,922 olup, küresellik testi de anlamlıdır. Yukarıdaki tabloya göre on madde, iki ayrı faktöre ayrılmıştır. Kaynak olarak alınan ölçeğe uygun biçimde bu faktörler adlandırılmıştır. Bu doğrultuda beş maddeden oluşan birinci faktöre "teşvik edici sesslilik" adı verilmiştir. Bu faktör toplam varyansın %36,872'sini açıklamaktadır. İkinci faktör yine beş maddeden oluşmakta ve "yasaklayıcı sesslilik" olarak adlandırılmaktadır. Bu faktör toplam varyansın %35,248'ini açıklamaktadır. Elde edilen iki faktör toplam varyansın %72,120'sini açıklamaktadır.

Tablo 2. Çalışan Sesliliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
Teşvik Edici Seslilik		3,687	36,872	36,872	0,913
TES8- İş arkadaşlarımı utandırabilecek olsa bile iş biriminde verimliliği azaltabilecek bazı olumsuz davranışları iş arkadaşlarımla anlamasını sağlamaya çalışırım.	0,861				
TES9- İş arkadaşlarımla olan ilişkilerime zarar verse bile iş birimimde problem ortaya çıktığında iş arkadaşlarımla bunları görmesini sağlamaya çalışırım.	0,852				
TES10- İşyerinde koordinasyon (uyumlu çalışma) sorunları doğduğunda bunların yöneticiler tarafından fark edilmesini sağlamaya çalışırım.	0,803				
TES7- Görüşlerime zıt (karşıt) görüşler olsa bile, iş biriminde ciddi bir kayba neden olabilecek problemler hakkında dürüstçe konuşurum.	0,768				
TES6- İş performansını düşürebilecek olan istenmeyen davranışlara karşı iş arkadaşlarıma tavsiyelerde bulunurum.	0,745				
Yasaklayıcı Seslilik		3,525	35,248	72,120	0,885
YAS2- İş birimime faydalı olabilecek yeni projeler için fikirler üretirim ve bunları açıklarım.	0,834				
YAS3- İş birimimin çalışma anlayışını ve prosedürlerini iyileştirmek için öneriler sunarım.	0,802				
YAS4- İş birimimin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak yapıcı önerilerimi açıkça ortaya koyarım.	0,758				
YAS5- İş birimimin çalışmalarını iyileştirmek için öneriler sunarım.	0,753				
YAS1- İş birimimi etkileyebilecek konularda önerilerimi ve düşüncelerimi aktif şekilde ifade ederim.	0,744				
KMO: 0,922	Barlett küresellik Testi: 2,699	P: 0,000			

6.4. Psikolojik Güvenlik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Analizi

Çalışanların psikolojik güvenlik algısını ölçmek için kullanılan ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. 5 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,855 olarak bulunmuştur. Bu oran ölçeğin yüksek güvenilirlik sergilediğinin göstergesidir.

Psikolojik güvenlik ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçek ifadelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçekteki 5 maddeye yapılan faktör analizinde maddeler tek faktöre yüklenmiş ve bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Psikolojik güvenlik ölçeğine ilişkin beş maddenin KMO değeri 0,829 olup, küresellik testi de anlamlıdır. Yukarıdaki tabloya göre beş madde tek faktörde toplanmıştır. Beş maddeden oluşan bu faktöre “psikolojik güvenlik” adı verilmiştir. Bu faktör toplam varyansın %63,483’ünü açıklamaktadır.

Tablo 3. Psikolojik Güvenlik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
Psikolojik Güvenlik		3,174	63,483	63,483	0,855
PSG- İş birimimde düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim.		0,852			
PSG3- İş birimimde çalışanların gerçek duygularını açıkça ortaya koyması memnuniyetle karşılanır.		0,817			
PSG4- İş birimimdeki diğer çalışanlardan farklı fikirlere sahip olsam bile hiç kimse beni ayıplamaz.		0,795			
PSG5- İş birimimde gerçek düşüncelerimi ifade etmenin bana zarar vereceğinden <u>endişe duymuyorum.</u>		0,782			
PSG1- İş birimimde işimle ilgili gerçek duygularımı ifade edebilirim.		0,734			
KMO: 0,829	Barlett küresellik Testi: 882,481	P: 0,000			

6.5. Hipotezlerin Testi

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 4'de yer verilmiştir. Tablo 4'e bakıldığında genel olarak örgütsel etik iklim ile çalışan sessliliği arasında doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r = 0,407$, $p = 0,000$). Araştırmanın bir diğer değişkeni olan psikolojik güvenlik ile örgütsel etik iklim arasında doğru yönlü ve oldukça güçlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r = 0,501$, $p = 0,000$). Ayrıca analiz sonuçları psikolojik güvenlik ile çalışan sessliliği davranışı arasında doğru yönde ve güçlü sayılabilecek bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = 0,622$, $p = 0,000$).

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Frekans ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4	5
Örgütsel Etik İklim (1)	3,22	0,636	1				
Psikolojik güvenlik (2)	3,24	0,795	0,501**	1			
Çalışan Sessliliği (3)	3,61	0,687	0,407**	0,622**	1		
Yasaklayıcı Sesslilik (4)	3,65	0,734	0,318**	0,458**	0,899**	1	
Teşvik Edici Sesslilik (5)	3,58	0,768	0,413**	0,663**	0,999**	0,639**	1

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Araştırma değişkenlerinin VIF ve tolerans indeksleri incelenmiş olup, değişkenler açısından çoklu doğrusallık probleminin olmadığını görülmüştür.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulduktan sonra regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma modelinde oluşturulan hipotezlerin testine ilişkin analiz bulguları ve bulgulara ilişkin yorumlar aşağıda ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Örgütsel etik iklimin çalışan sessliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik değişkeninin aracılık rolüne sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla aracılık testi gerçekleştirilmiştir. Aracılık testi gerçekleştirilirken Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık rolüne ilişkin kriterleri dikkate alınmıştır.

Örgütsel etik iklim algısına ilişkin faktörlerin ve psikolojik güvenliğin çalışan sessliliğinin boyutlarından biri olan teşvik edici sesslilik üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde teşvik edici sesslilik bağımlı değişken, örgütsel etik iklim ve psikolojik güvenlik ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Örgütsel etik iklimin teşvik edici sesslilik davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik değişkeninin aracılık rolüne sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla aracılık testi gerçekleştirilmiş ve bulgular Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Etik İklimin Teşvik Edici Sesslilik Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi

1. Adım					
Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,625	0,054	0,500	11,642	0,000
R ²	0,250				
Düzeltilmiş R ²	0,248				
F	135,527**				
2. Adım					
Bağımlı Değişken: Teşvik Edici Sesslilik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,499	0,055	0,413	9,158	0,000
R ²	0,171				
Düzeltilmiş R ²	0,169				
F	83,876**				
3. Adım					
Bağımlı Değişken: Teşvik Edici Sesslilik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,132	0,051	0,109	2,569	0,011
Psikolojik Güvenlik	0,588	0,041	0,608	14,296	0,000
R ²	0,448				
Düzeltilmiş R ²	0,446				
F	165,086**				

**p<0,01; *p<0,05

Örgütsel etik iklim algısının teşvik edici sesslilik davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rol üstlenip üstlenmediğini ortaya koymak için ilk adımda örgütsel etik iklim algısının psikolojik güvenlik değişkenine doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda gerçekleştirilen analizin F testi anlamlı sonuç vermiştir (F= 135,52 p<0,01) ve örgütsel etik iklim algısının psikolojik güvenlik değişkeninin toplam varyansının yaklaşık olarak %25'ini açıkladığı görülmüştür (R²=0,250). Tablo 5'te görüldüğü gibi etik iklim algısı psikolojik güvenlik değişkenini %99 önem seviyesinde etkilemektedir (β =0,500 ve p=0,000). Bu sonuçtan yola çıkarak etik bir örgüt iklimine sahip işletmelerde çalışan kişilerin kendilerini daha güvende hissettikleri söylenebilir. Bu sonuçla H₅ desteklenmiştir.

Daha sonra analizin ikinci adımında örgütsel etik iklim algısının teşvik edici sesslilik davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla örgütsel etik iklim algısının teşvik edici sesslilik davranışına doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda yer alan modelin F testi anlamlı sonuç vermiştir (F= 83,876 p<0,01). Örgütsel etik iklim algısı teşvik edici sesslilik davranışının toplam varyansının yaklaşık %17'sini açıklamaktadır (R²=0,171). Elde edilen bulgular örgütsel etik iklim algısının çalışanların teşvik edici sesslilik davranışını %99 önem seviyesinde etkilediğini (β =0,413 ve p=0,000) ve H₁'in desteklendiğini göstermektedir.

Son olarak aracı değişken olan psikolojik güvenlik modele dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Sonuçlar psikolojik güvenlik değişkeninin teşvik edici sesslilik davranışını %99 önem seviyesinde etkilediğini (β =0,608 ve p=0,000) ve örgütsel etik iklim algısının teşvik edici sesslilik davranışına olan etkisinin psikolojik güvenlik değişkeninin modele katılmasıyla azaldığını göstermiştir (β =0,109 ve p=0,011). Mevcut durumda psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel etik iklim algısı ile teşvik edici sesslilik davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Elde edilen tüm bulgulardan hareketle H₃ ve H₆ desteklenmiştir.

Örgütsel etik iklimin yasaklayıcı sesslilik davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rolüne sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla aracılık testi gerçekleştirilmiş ve bulgular Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Etik İklimin Yasaklayıcı Sessizlik Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi

1. Adım					
Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,625	0,054	0,500	11,642	0,000
R ²	0,250				
Düzeltilmiş R ²	0,248				
F	135,527**				
2. Adım					
Bağımlı Değişken: Yasaklayıcı Sessizlik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,367	0,054	0,318	6,762	0,000
R ²	0,101				
Düzeltilmiş R ²	0,099				
F	45,731**				
3. Adım					
Bağımlı Değişken: Yasaklayıcı Sessizlik					
Değişkenler	Beta	Standart Hata	Standardize β	t	p
Sabit					
Örgütsel etik iklim	0,134	0,058	0,116	2,300	0,022
Psikolojik Güvenlik	0,372	0,047	0,403	7,988	0,000
R ²	0,223				
Düzeltilmiş R ²	0,219				
F	58,302**				

**p<0,01; *p<0,05

Örgütsel etik iklim algısının yasaklayıcı sessizlik davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rol üstlenip üstlenmediğini ortaya koymak için öncelikle ilk adımda örgütsel etik iklimin psikolojik güvenlik değişkenine doğrudan etkisine bakılmıştır. Tablo 6'da görüldüğü gibi etik iklim algısı psikolojik güvenlik değişkenini %99 önem seviyesinde etkilemektedir ($\beta=0,500$ ve $p=0,000$).

Daha sonra örgütsel etik iklim algısının yasaklayıcı sessizlik davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla analizin ikinci adımında örgütsel etik iklimin yasaklayıcı sessizliğe doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda yer alan modelin F testi anlamlı sonuç vermiştir ($F=45,731$ $p<0,01$) ve örgütsel etik iklim algısının yasaklayıcı sessizlik davranışının toplam varyansının yaklaşık %10'unu açıkladığı görülmüştür ($R^2=0,101$). Elde edilen bulgular örgütsel etik iklim algısının çalışanların yasaklayıcı sessizlik davranışını %99 önem seviyesinde etkilediğini göstermektedir ($\beta=0,318$ ve $p=0,000$). Bu sonuçtan hareketle H_2 desteklenmiştir.

Son olarak aracı değişken olan psikolojik güvenlik modele dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Bu adımda F testi anlamlı sonuç vermiştir ($F=58,302$ $p<0,01$) Sonuçlar psikolojik güvenlik değişkeninin yasaklayıcı sessizlik davranışını %99 önem seviyesinde etkilediğini ($\beta=0,608$ ve $p=0,000$) ve örgütsel etik iklim algısının yasaklayıcı sessizlik davranışına olan etkisinin psikolojik güvenlik değişkeninin modele katılmasıyla azaldığını göstermiştir ($\beta=0,116$ ve $p=0,022$). Mevcut durumda psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel etik iklim algısı ile yasaklayıcı sessizlik davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Elde edilen tüm bulgulardan hareketle H_4 ve H_7 desteklenmiştir.

7. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında öngörülen ilişkileri gösteren hipotezleri test edebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel etik iklim, çalışan sessizliği davranışları ve psikolojik güvenlik arasında %99 önem seviyesinde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel etik iklim ile çalışan sessizliği arasında doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle örgütlerin etik bir iklime sahip olmaları çalışanlarının sessizlik davranışları

sergilemeleri konusunda teşvik ettiği ve çalışanların seslilik davranışı sergileyebilmeleri örgüt içerisinde oluşturulacak etik bir ortama bağlı olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın aracı değişkenini oluşturan psikolojik güvenliğin, örgütsel etik iklim ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkisine bakıldığında; değişkenler arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgütsel etik iklim ve çalışan sesliliği ile psikolojik güvenlik değişkeni arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Psikolojik güvenlik kavramı çalışanların örgütlerine yönelik sahip oldukları güven duygusunu yansıtmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak etik bir örgüt iklimine sahip işletmelerde çalışan kişilerin kendilerini daha güvende hissettikleri ve psikolojik güven ortamında çalışanların kendilerini daha kolay ifade edebildikleri söylenebilir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişki ortaya konulduktan sonra regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin çalışan sesliliğinin alt boyutları olan "teşvik edici seslilik" ve "yasaklayıcı seslilik" ile olan ilişkilerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizlerinde çalışan sesliliğinin boyutları ayrı ayrı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Sonuçlar örgütsel etik iklim algısının hem teşvik edici seslilik hem de yasaklayıcı seslilik davranışına olan etkisinin psikolojik güvenlik değişkeninin modele katılmasıyla azaldığını göstermiştir. Mevcut durumda psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel etik iklim algısı ile çalışanların seslilik davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Bu bulguya göre örgütsel etik iklim algısı hem doğrudan hem de psikolojik güvenlik aracılığıyla çalışan sesliliği davranışını etkilemektedir. Yani örgütsel etik iklimin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Başka bir ifadeyle, etik bir iklime sahip örgütte çalışanlar, fikir, öneri ve düşüncelerini kolaylıkla dile getirebilmektedir. Ayrıca çalışanların etik değerlere önem verilen bir örgüte sahip olmaları, psikolojik olarak kendilerini güvende hissetmelerine, düşünce ve önerileri yüzünden dışlanmamalarına yol açmaktadır.

Kamu kurumlarının vermiş olduğu sağlık hizmetine ek olarak özel firmaların artan bir oranda sektöre katılımıyla sunulan hizmetlerde bir rekabet ortamı meydana gelmiştir. Hızla artan talebe cevap vermek isteyen sağlık kuruluşlarının çalışanları yüksek tempolu iş yüküyle karşı karşıya kalmıştır. Artan iş yükü ve rekabet beraberinde sağlık çalışanlarının daha fazla etik ikilem ve problemle karşılaşmasına neden olmaktadır. Etik bir iş ikliminin oluşturulması, çalışanların karşılaştığı bu etik ikilem ve problemlere daha hızlı ve kolay cevap vermesini sağlayabilecektir. Bunun yanında sağlık alanında çalışanların fikir ve önerilerini kolayca dile getirmeleri sunulan hizmetlerin ortaya çıkaracağı hayati sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda büyük önem arz etmektedir.

Özetlemek gerekirse etik bir iklime sahip örgütte çalışanlar, fikir, öneri ve düşüncelerini kolaylıkla dile getirebilmektedir. Ayrıca çalışanların etik değerlere önem verilen bir örgüte sahip olmaları, psikolojik olarak kendilerini güvende hissetmelerine, düşünce ve önerileri yüzünden dışlanmamalarına yol açmaktadır. Analiz sonuçları kendilerini psikolojik olarak güvende hissedilen çalışanların iş birimi veya örgüt için zararlı olabilecek problemler hakkındaki bilgi veya endişelerini ilgililerle paylaştıklarını göstermektedir. Bu bağlamda psikolojik güvenlik hissine sahip çalışanların seslilik davranışları göstermeleri oldukça muhtemeldir.

Bu araştırmanın kısıtlarından biri araştırmanın sadece sağlık sektörünü kapsamaması, maliyet ve ulaşılabilirlik nedenleriyle tek bir ilden verilerin toplanmasıdır. İleride yapılacak araştırmalarda örneklem büyüklüğünü artırarak farklı şehirlerdeki sağlık kuruluşlarında karşılaştırılma yapılması önerilebilir.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

Son Notlar

1. Bu çalışma, Doç. Dr. Canan Nur KARABEY danışmanlığında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Nisan 2019'da tamamlanan "Örgütsel etik iklim, Psikolojik Güvenlik, Güç Mesafesi Yönelimi ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişkiler" başlıklı doktora çalışmasından türetilmiştir.

Kaynaklar

- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *The British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate, development and validation of the ethical climate index. *Business and Society*, 49(2), 345-358.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Chen, A. S., & Hou, Y. H. (2015). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13.
- Detert, J., & Burris, E. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open. *Academy of Management Journal*, 50, 869-883.
- Dutton, J. E., Ashford, S. J., Neill, R. M. O., Hayes, E., & Wierba, E. E. (1997). Reading the wind: How middle managers assess the context for selling issues to top managers. *Strategic Management Journal*, 18, 407-423.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Shani, A., B. R. (2013). The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective. Springer Science and Business Media Dordrecht, 327.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Holland, P. J., Allen, B. C., & Cooper, B. K. (2013). Reducing burnout in Australian nurses: The role of employee direct voice and managerial responsiveness. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3146-3162.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kassing, J. W. (2002). Speaking up: Identifying employees upward dissent strategies. *Management Communication Quarterly*, 16, 187-209
- Lee, D, Choi, Y., Youn, S., & Chun, J. U. (2017). Ethical leadership and employee moral voice: The mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Ethics*, 141, 47-57.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71-73.
- Matthew, J. P. (2011). Thick as thieves: The effects of ethical orientation and psychological safety on unethical team behavior. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 401-411.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.

-
- Maynes, T., & Podsakoff, P. (2013). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology, 9*(1), 1–26.
- Meydan, C. H., Köksal, K., & Kara, A. U. (2016). Örgüt içinde sessizlik: örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(3), 142-159.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals, 5*(1), 373–412.
- Morrison, E. W., & Rothman N. B. (2009). *Silence and the dynamics of power, voice and silence in organizations*. (Eds.) J. Greenberg & M. S. Edwards, *Voice and silence in organizations*. England: Emerald Group Publishing.
- Newman, A., Kiazad, K., Miao, Q., & Cooper, B. (2014). Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organisational citizenship: A case of the head leading the heart. *Journal of Business Ethics, 123*(1), 113–123
- Paşa, Ö., & Işık A. N. (2017). Öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeyleri ve okul müdürü tarafından sergilenen etik liderlik davranışlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(60), 134-144.
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility and earnings management. *Journal of Business Ethics, 126*, 43-60.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe D. L., (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly, 8*(3), 447-476.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies, 40*(6), 1359-1392.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly, 33*, 101-125.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1275–1286.

This Page Intentionally Left Blank