

LEYLA KELEKÇİOĞLU

SAĞLIK KURUMLARINDA İFŞA ETME (WHISTLEBLOWING) EĞİLİMİNİN ÖRGÜTSEL
ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ

CÜSBE
SİVAS
2021



T.C.

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK KURUMLARINDA İFŞA ETME (WHISTLEBLOWING)
EĞİLİMİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ**

LEYLA KELEKÇİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

SİVAS-2021

T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK KURUMLARINDA İFŞA ETME (WHISTLEBLOWING)
EĞİLİMİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ**

LEYLA KELEKÇİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. FERDA ALPER AY

SİVAS-2021

Bu tez, Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

ÖZET

SAĞLIK KURUMLARINDA İFŞA ETME (WHISTLEBLOWING) EĞİLİMİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ

Leyla KELEKÇİOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ferda ALPER AY

2021, 163 sayfa

Bu çalışma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının ifşa etme (whistleblowing) eğilimleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin incelenerek ilgili kavramlar arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Tanımlayıcı ve kesitsel türde olan bu araştırmanın evrenini 01.02.2020-30.06.2020 tarihleri arasında, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 2318 kişi oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise bu tarihler aralığında ilgili kurumda çalışan 439 kişi oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programıyla değerlendirilmiş olup Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis H Testi, Spearman Korelasyon Katsayısı, Basit Regresyon Analizi ve Frekans Testleri ile bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan 439 katılımcının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğuna göre ; %43,5'inin 21-30 yaş arası, %50,6'sının erkek, %38,5'inin lisans mezunu, %58,1'inin evli olduğu saptanmıştır. Meslek gruplarına bakıldığında katılımcıların %28,9'unun diğer çalışanlardan (diyetisyenler, fizyoterapistler, biyokimya ve gıda mühendisleri, hasta bakıcıları, temizlik personeli, yemekhane çalışanları, güvenlik görevlileri, atölye çalışanları) olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ilgili kurumda çalışma sürelerine bakıldığında %26,4'ünün 1-5 yıl aralığında kurumda çalıştıkları saptanmıştır. Toplam çalışma sürelerine göre katılımcıların %30,1'inin 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %37,6'sının 4501 TL ve üzeri aylık gelir düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların ifşa etme (whistleblowing) eğilimleri ile medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslek grubu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile meslek grubu ve aylık gelir düzeyi değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile medeni durum, yaş, meslek grubu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır.

Araştırma bulgularına göre ifşa etme (whistleblowing) eğilimi (genel), örgütsel adalet algısı (genel) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (genel) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yapılan basit regresyon analizi sonucunda örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ve son olarak örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre katılımcıların genel olarak ifşa etme eğilimlerinin düşük ($\bar{X} = 2.94$), örgütsel adalet algılarının orta ($\bar{X} = 3.24$) ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ise yüksek ($\bar{X} = 3.83$) olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ifşa Etme (Whistleblowing), Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF WHISTLEBLOWING TENDENCY IN HEALTHCARE INSTITUTIONS WITH PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Master's Thesis

Department of Health Management

Supervisor: Assoc. Prof. Dr Ferda ALPER AY

2021,163 pages

This study was carried out to determine the relationship between the related concepts by examining the whistleblowing tendencies, organizational justice perceptions and organizational citizenship behavior levels of the employees of Sivas Cumhuriyet University Health Services Practice and Research Hospital.

The universe of this descriptive and cross-sectional study consists of 2318 people working at Sivas Cumhuriyet University Health Services Application and Research Hospital between 01.02.2020-30.06.2020. The research sample consists of 439 people working in the relevant institution between these dates.

The data obtained from the study were evaluated with the SPSS 22.0 program and the findings were reached with the Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis H Test, Spearman Correlation Coefficient, Simple Regression Analysis and Frequency Tests.

When the socio-demographic characteristics of the 439 participants participating in the research are examined, according to the majority of the participants; It was determined that 43.5% were between the ages of 21-30, 50.6% were male, 38.5% were undergraduate, and 58.1% were married. Looking at the occupational groups, it was determined that 28.9% of the participants consisted of other employees (dietitians, physiotherapists, biochemistry and food engineers, nursing staff, cleaning staff, dining room workers, security guards, workshop workers). Considering the working time of the participants in the relevant institution, it was determined that 26.4% of them worked in the institution for 1-5 years. According to their total working time, 30.1% of the participants were found to have 16 years or more of experience. When the monthly income levels of the participants were examined, it was found that 37.6% of them had a monthly income level of 4501 TL and above.

As a result of this study, significant differences were found between the whistleblowing tendencies of the participants and the variables of marital status, age, education level, occupational group, working time in the institution and total working time.

Significant differences were found between participants' perceptions of organizational justice and variables of occupational group and monthly income level.

Significant differences were found between the organizational citizenship behavior levels of the participants and the variables of marital status, age, occupation group, working time in the institution and total working time.

According to the findings of the research, significant positive relationships were found between whistleblowing tendency (general), organizational justice (general) perception and organizational citizenship (general) behavior.

As a result of the simple regression analysis, it was determined that the perception of organizational justice positively affected the tendency whistleblowing, organizational citizenship behavior did not have a statistically significant effect on the tendency whistleblowing, and finally, organizational justice had a statistically significant positive effect on organizational citizenship behaviors.

According to another result of the study, it was determined that the whistleblowing tendencies of the participants were low ($\bar{X} = 2.94$), their organizational justice perception was medium ($\bar{X} = 3.24$) and their organizational citizenship level was high ($\bar{X} = 3.83$).

Key Words: Whistleblowing (Disclosure), Organizational Justice Perception, Organizational Citizenship Behavior, Health Care Workers

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	3
2.GENEL BİLGİLER	6
2.1. İfşa Etme (Whistleblowing) Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	6
2.1.1. İfşacı (Whistleblower) Kavramı	11
2.1.2. İfşa Etme Türleri.....	13
2.1.2.1. İçsel İfşa (Internal Whistleblowing).....	13
2.1.2.2. Dışsal İfşa (External Whistleblowing)	15
2.1.3. İfşa Etme'nin Unsurları ve Özellikleri	18
2.1.4. İfşa Etme'nin İlkeleri	21
2.1.5. İfşa Etme'ye Neden Olan Faktörler	22
2.1.5.1. İfşa Etme Davranışının Kişisel Nedenleri	22
2.1.5.2. İfşa Etme Davranışının Örgütsel Nedenleri.....	24
2.1.5.3. İfşa Etme Davranışının Toplumsal Nedenleri.....	25
2.1.6.İfşa Etme'nin Sonuçları.....	25
2.1.7. Sağlık Örgütlerinde İfşa Etme	28
2.2. Örgütsel Adalet Kavramı	31
2.2.1. Adalet Kavramı	31
2.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve Önemi	31
2.2.3. Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Teoriler	32
2.2.3.1. Reaktif (Tepkisel)-Proaktif (Önleyici) Boyutlar	32

2.2.3.2. İçerik-Süreç Boyutları	32
2.2.3.3. Reaktif- İçerik Teorileri.....	33
2.2.3.3.1. Homans’ın Dağıtım Adaleti Teorisi.....	33
2.2.3.3.2. Adams’ın Eşitlik Teorisi	34
2.2.3.3.3. Crosby’nin Göreli Yoksunluk Teorisi.....	37
2.2.3.4. Proaktif-İçerik Teorileri.....	38
2.2.3.4.1. Leventhal’ın Adalet Yargı Teorisi.....	38
2.2.3.4.2. Lerner’ın Adalet Güdüsü Teorisi.....	39
2.2.3.5. Reaktif-Süreç Teorileri.....	40
2.2.3.6. Proaktif- Süreç Teorileri.....	41
2.2.4. Örgütsel Adaleti Oluşturan Birtakım Modeller	42
2.2.5. Örgütsel Adaletin Boyutları	43
2.2.5.1. Dağıtım Adaleti (Distributive Justice)	44
2.2.5.2. Süreç Adaleti (Prosedural Justice)	45
2.2.5.3. Etkileşim Adaleti (Intrereactional Justice).....	48
2.2.6. Sağlık Örgütlerinde Örgütsel Adalet Algısı.....	49
2.2.7. Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları.....	52
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	54
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı ve Önemi	55
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Türleri.....	57
2.3.2.1. Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Aktif-Olumlu Katkı ve Eylemler Davranışı)	57
2.3.2.2. Bireye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Pasif-İhmalkarlık Davranışı).....	58
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	59
2.3.3.1. Diğergamlık (Altruism).....	62
2.3.3.2. Vicdanlılık (Constientiousness)	63
2.3.3.3. Centilmenlik (Sportmenlik- Sportmanship)	63

2.3.3.4. Nezaket (Courtesy).....	64
2.3.3.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)	65
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Teoriler.....	65
2.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	67
2.3.6. Sağlık Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	68
3. GEREÇ VE YÖNTEM	71
3.1. Araştırmanın Tipi	71
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	71
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	71
3.4. Veri Toplama Araçları	71
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	71
3.4.2. İfşa Etme (Whistleblowing) Ölçeği.....	72
3.4.3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	72
3.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	72
3.5.Verilerin Toplanması	74
3.6.Verilerin Değerlendirilmesi.....	74
3.7. Araştırmanın Etik Yönü	75
4.BULGULAR	76
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	76
4.2. Katılımcıların İfşa Etme Eğilimlerine İlişkin Bulgular.....	78
4.3. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular.....	79
4.4. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerine İlişkin Bulgular	80
4.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İfşa Etme Eğilimleri.....	82
4.6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algıları	90
4.7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri.....	96
4.8.İfşa Etme,Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	103
4.9. Örgütsel Adalet Algısının İfşa Etme Eğilimine Etkisi	105

4.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İfşa Etme Eğilimine Etkisi	105
4.11. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi	106
5. TARTIŞMA	107
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	116
6.1. Sonuçlar	116
6.2. Öneriler.....	118
7. KAYNAKÇA	120



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: İfşa Etme'nin (Whistleblowing) Kişisel Özelliklere Göre Sınıflandırılması.....	23
Tablo 2: Ekonomik Suçların Belirlenme Yöntemlerine Göre Oranları	27
Tablo 3: Örgütsel Adalet Teorilerinin Örneklerle Sınıflandırılması	33
Tablo 4: Eşitlik Teorisine Göre Ücretlendirmenin Üretkenlik/Tatmin Düzeylerine Etkisi	35
Tablo 5: Örgütsel Adalet Teorilerine İlişkin Temsili Açıklayıcı Sorular ve Bağımlı Ölçüler..	42
Tablo 6: Örgütsel Adalet İlişkin Modeller	43
Tablo 7: Örgütsel Adaletin Boyutları	44
Tablo 8: Süreç Adaleti Ölçüleri.....	46
Tablo 9: Adaletin Dört Bileşeni Modeli.....	47
Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Boyutlarına İlişkin Birtakım Sınıflandırmalar	60
Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Teorileri	66
Tablo 12: İfşa Etme, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları	73
Tablo 13: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	76
Tablo 14: Katılımcıların İfşa Etme Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	78
Tablo 15: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	79
Tablo 16: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	80
Tablo 17: Katılımcıların İfşa Etme-Örgütsel Adalet-Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları	81
Tablo 18: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması..	82

Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması	82
Tablo 20: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması....	83
Tablo 21: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	83
Tablo 22: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması.	84
Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	84
Tablo 24: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması.....	85
Tablo 25: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	85
Tablo 26: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması	86
Tablo 27: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları	87
Tablo 28: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması	88
Tablo 29: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	88
Tablo 30: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması	89
Tablo 31: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	90

Tablo 32: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	90
Tablo 33: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	91
Tablo 34: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	91
Tablo 35: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	92
Tablo 36: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	92
Tablo 37: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	93
Tablo 38: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	94
Tablo 39: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması	94
Tablo 40: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	95
Tablo 41: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	96
Tablo 42: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	96
Tablo 43: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	97
Tablo 44: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	97

Tablo 45: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	98
Tablo 46: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması	98
Tablo 47: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	99
Tablo 48: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	100
Tablo 49: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları	100
Tablo 50: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	101
Tablo 51: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	102
Tablo 52: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	103
Tablo 53: İfşa Etme-Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları	104
Tablo 54: Örgütsel Adalet Algısının İfşa Etme Eğilimine Etkisi.....	105
Tablo 55: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İfşa Etme Eğilimine Etkisi	105
Tablo 56: Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyine Etkisi	106

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: İçsel İfşa Süreci.....	14
Şekil 2: Dışsal İfşa Süreci	16
Şekil 3: İfşa Etme Tipolojisi.....	17
Şekil 4:İfşa Etme Analizi	20



1.GİRİŞ

1.1.Problemin Tanımı ve Önemi

Geçmişten günümüze kadar yaşamın her alanında karşılaşılabileceğimiz ve bizleri vicdani anlamda rahatsız edici birçok etik ve ahlak dışı olaylar yaşanabilmektedir. Bu olaylar karşısındaki tutumumuz gerek kendimize gerek topluma gerekse çalıştığımız örgüte karşı sorumluluk duygusu hissederek harekete geçme dürtüsü oluşturabilir veya sorumluluk duymayıp söz konusu yanlışların düzeltilmesine yönelik herhangi bir girişimde bulunmama şeklinde sonuçlanabilir.

Barry Adams bir sözünde “There are situations in your life when you cannot remain silent you simply have no choice you must blow the whistle” yani, “Hayatında sessiz kalamayacağın durumlar olduğu zaman tek kelimeyle başka seçeneğe sahip değilsin düdüğü üflemelisin” diyerek söz konusu yanlış uygulamalara karşı sessiz kalmayı değil düdüğü çalarak, tepki vermenin yanlışların gün yüzüne çıkarılmasındaki önemini açıklayan ifşa etme (whistleblowing) teriminden söz etmektedir (Demiral, 2008:128).

Ifşa etme (whistleblowing) davranışı “ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak” veya “organizasyonlarda muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak” şeklinde tanımlanmaktadır (Alp,2014: 386). İki tanımdan da anlaşılacağı üzere ifşa etme örgüt içinde olabileceği gibi toplumsal yaşamda da gerçekleşebilir. Burada önemli olan yaşanan olaya ve verdiği hasara karşı önleyici veya düzeltici önlemlerin alınarak yanlış uygulamaların önüne geçebilmektir.

Ifşa davranışında bulunan bireyler bunu dışardan gelen bir zorlama veya zorunluluk duygusu hissederek yapmaz bunun yerine içinden gelerek tamamen gönüllü olarak bu eylemi gerçekleştirir. Bu yüzden ifşa etme “vicdani nitelikli bir davranış” olarak nitelendirilebilir (Sayğan,2011: 9). Ifşa etme davranışı zaman zaman ispiyonculuk, gammazlama şeklinde olumsuz bir davranış biçimi olarak nitelendirilmiş olsa da aslında ahlaki bir erdemdir. Bireyler toplumsal veya örgütsel alanda yanlış giden bir durumu ilgili mercilere veya medyaya bildirmekten çekinmemelidir. Aksi halde duyarsız davranarak yapılan yanlış karşısında sessiz kalarak suç ortağı olabilmektedirler (Sayğan,2011: 9).

Eğer bir örgüt çalışanı yanlış bir eylem karşısında üç maymunu (görmedim, duymadım, bilmiyorum) oynuyorsa burada kişisel erdemden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle ifşa

etme davranışının etik ve ahlak dışı uygulamaların önlenmesinde veya ortaya çıkarılmasında çalışanlara önemli sorumluluklar düştüğü iyi anlaşılmalıdır (Ayar,2020: 11).

İfşa etmenin zaman zaman yıkıcı sonuçları olsa bile bilinen bir yanlışla karşı suskun kalıp suç ortağı olmak yerine sessizliği bozup yanlış duyurarak engellemeye çalışmak takdir görmeye değer örnek bir davranış biçimidir.

“Adalet” yaşamın her alanında ihtiyaç duyulan ve hayat boyu benimsenmesi gereken bir kavramdır. Adaletin olmadığı bir toplumda, bir ailede, bir örgütte kısaca her yerde huzurlu bir yaşam biçiminden söz etmek mümkün değildir çünkü adaletsiz bir uygulamaya maruz kalmış bireylerden aile yaşamında mutlu, toplumsal yaşamında kurallara güvenen veya çalışma yaşamında motivasyonu yüksek, verim katan bireyler olması beklenemez. Bu nedenle adaletin varlığı her zaman ve her koşulda gereklidir.

Bireylerin adalete ilişkin algılarını sorguladıkları alanlardan biri çalıştıkları örgütlerdir. Çalışanlar aldıkları ücretin gösterdiği performansı karşılayıp karşılamadığını, çalışma arkadaşları veya yönetim tarafından kendilerine yönelik adil olmayan muamelelere maruz kalıp kalmadıklarını veya örgüt tarafından gerçekleştirilen ödüllendirmelerin adaletli olup olmadığını sık sık sorgulayarak bu konulara ilişkin algılarında yer edinen cevaplara göre çalışma yaşamlarında olumlu veya olumsuz davranışlarda bulunabilirler (Irak,2004: 26).

Örgütlerde adalet kavramının çalışanların bulundukları örgüte veya mesai arkadaşlarına karşı algılarındaki adalet anlayışına dayandığı söylenebilir. Bir örgütte adaletin yokluğu nasıl ki çalışanlarda olumsuz tutumların ortaya çıkmasına sebep olacaksa adalet algısının varlığı da birçok olumlu etkileri beraberinde getirebilecek güçtedir.

Örgütsel adalet algısının örgüt bünyesinde çalışan personelde görmeyi hiç istemeyecekleri davranış türlerinin önlenip azaltılmasındaki öneminin yanı sıra örgütlerine çalışanlarında görmeyi istedikleri olumlu örgütsel davranışlarla pozitif ilişki içerisinde olduğu ispatlanmıştır. Yüksek adalet algısı özellikle sağlık sektöründe istenmeyen sonuçların önlenmesinde hayati bir öneme sahip olabilir.

Her vatandaşın ülkesine karşı kendini gönüllü olarak borçlu hissettiği birtakım durumlar vardır ve bu durumlarda kendilerine görev edindikleri bazı faaliyetler gerçekleştirerek ülkemize yarar sağlama amaçlarına ulaşmaya çalışırlar ve herhangi bir beklentiye girmeden karşılıksız olarak bu faaliyetleri yapmaktan mutluluk duyarlar. Tıpkı ülkesine karşı sorumluluk duygusu taşıdığı gibi bulunduğu örgüte karşı da aynı bilinçte olan çalışanlar

vardır. Bu çalışanlar, bulundukları örgüte fayda ve kar sağlama amacıyla maddi manevi beklenti içerisinde olmaksızın tamamen kendi isteğiyle örgütlerinin yararına olacak faaliyetler gerçekleştirirler. Bu davranış türü literatürde “örgütsel vatandaşlık davranışı” olarak adlandırılmaktadır (Podsakoff,2000: 525).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerin çalışanlarından görmek istedikleri bir davranış türüdür çünkü çalışanlarının gönüllü olarak kendilerinden beklenenden daha fazla görev ve sorumluluk üstlendiği, bilinçli, örgütünü düşünen ve başarı sağlayan çalışanlar örgütsel verimliliğe ve başarıya olumlu katkılar sağlar (Avcı,2015: 12).

Örgüt çalışanlarının kendi istekleriyle gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlere birçok pozitif katkısı bulunmaktadır. Bu nedenle de örgütlerin, özellikle yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen çalışanlarına kendilerini değerli hissettirip çalışanların bu tür davranışları sürekli göstermeleri için değerlerinin anlaşılacağı girişimlerde bulunmaları gerekmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada hastane çalışanlarının (hekim, hemşire/ebe, sağlık teknikeri/teknisyeni, idari personel ve diğer çalışanlar) ifşa etme eğilimleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin belirlenmesi, sosyo-demografik özellikler ile ilgili kavramlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığının saptanması, ifşa etme eğiliminin, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinin, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ifşa etme eğilimine etkisinin ve son olarak örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sonuçları, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanlarıyla sınırlıdır.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın varsayımlarını demografik özelliklere göre ifşa etme eğilimi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışının farklılaşıp farklılaşmadığı, ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki olup olmadığı, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ifşa etme üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı ve son olarak örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir

etkisinin olup olmadığı soruları oluşturmaktadır. Bu varsayımlardan yola çıkarak araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıda yer alan 7 ana hipotez, 24 alt hipotez olmak üzere toplamda 31 hipotez oluşturulmuştur.

H1: Hastane çalışanlarının ifşa etme eğilimleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H1a: Ifşa etme eğilimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Ifşa etme eğilimi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Ifşa etme eğilimi ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Ifşa etme eğilimi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Ifşa etme eğilimi ile meslek grubu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Ifşa etme eğilimi ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Ifşa etme eğilimi ile toplam çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Ifşa Etme Eğilimi ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Hastane çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H2a: Örgütsel adalet algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Örgütsel adalet algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Örgütsel adalet algısı ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Örgütsel adalet algısı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Örgütsel adalet algısı ile meslek grubu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: Örgütsel adalet algısı ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: Örgütsel adalet algısı ile toplam çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Örgütsel adalet algısı ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Hastane çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H3a: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile meslek grubu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3g: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İfşa etme eğilimi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.İfşa Etme (Whistleblowing) Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Geçmişten günümüze dek örgütlerde birtakım etik veya ahlaki olmayan uygulamalar meydana gelmektedir. Bu etik ve ahlak dışı uygulamalar sonucunda mağdur olan bireyler, söz konusu problemin çözülmesi için ilgili sorunu yetkili mercilere raporlayabilmektedirler. Bu bilgilerin raporlanması ifşa etme (whistleblowing) olarak tanımlanmaktadır (Çetinel ve Taslak,2017: 80).

Anglosakson hukukundan gelen ve İngilizce bir terim olan ifşa etme (whistleblowing) (Alp,2013: 386) terimi ilk kez 1963 yılında hukuki bir belgede kullanılmıştır. Kökeni İngiliz polislerinin bir suç davranışıyla karşı karşıya kaldıklarında suç işlemeye eğilimli bireyleri uyarmak için “düdük çalması” eylemine dayanan (Akoğlan Kozak ve Şahin,2018: 32) ifşa etme kavramının ilk modern kullanıcılarından biri olan Nader 1971 yılında tanım olarak “kamu çıkarını hizmet ettiği örgütün çıkarlarından üstün tutan bir kişinin, örgütün ahlaksız, yasa dışı, hileli veya zararlı faaliyetlerde bulunması nedeniyle düdük çalma eylemi” şeklinde nitelendirmiştir (Aydan ve Kaya,2018: 3).

Near ve Micheli (1985) ifşa etmeyi; mevcut veya eski örgüt üyeleri tarafından işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlak dışı ve gayrimeşru uygulamaların söz konusu uygulamada etkili önleyiciliği olan kişi veya kuruluşlara bildirmesi olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Aydın (2002-2003: 81) tarafından ifşa etme kavramı bir müsabakada faul olduğunda hakem tarafından düdüğün çalınip oyunun durdurulması veya bir suç karşısında polisin düdük çalarak müdahalede bulunup toplumun dikkatini çekmesi şeklinde tanımlanmıştır.

İfşa etme terimi örgüt çalışanlarının kontrolü altında olan etik ve ahlak dışı uygulamaların mevcut veya eski örgüt çalışanları tarafından söz konusu yanlış önleme veya düzeltme yetkisi bulunan kişi veya örgütlere raporlanması şeklinde de tanımlanabilir (Alper Ay, 2018: 248).

Kısaca ifşa etme; “Uzun vadede örgütlerin ve toplumun çıkarlarının korunmasına yardımcı olan pro-aktif bir davranış biçimi” olarak nitelendirilebilir (Başol ve Karatuna,2015: 154).

İfşa etme (whistleblowing) kavramının Türkçe tam karşılığı bulunmamakla beraber yapılan literatür taraması sonucunda kavramın Türkçe karşılığı olarak kullanılan bazı tanımlamalar şunlardır;

- Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Sayğan ve Bedük,2013: 1)

- Bilgi ifşası, İhbar (Mercan vd.,2012: 167)
- İhbarcılık (Karadal vd.,2016: 108)
- Bilgi uçurma (Aydın,2002-2003: 81)
- Sorun Bildirme (Erdost Çolak ve Genç, 2018: 41)
- İfşa (Meriç,2020: 113)
- İzharçılık (Taş ve Antalyalı,2015: 35)
- İşçinin ifşa ve ihbarı (Alp,2013: 385)
- Olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş,2014)
- Yetkisiz ihbar, sorun bildirme, şikayet etme hakkı prosedürü, işgörenin bilgiyi uçurması (Özgener vd., 2012)
- Etik olmayan davranış bildirimi (Kartaltepe, 2015).

Görüldüğü üzere literatürde birçok farklı tanımlamaları bulunan whistleblowing kavramının bu araştırmada Türkçe karşılığı olarak ifşa etme terimi kullanılmıştır.

İfşa etme davranışı, örgütlerde yaşanan olumsuz durumlara karşı yani örgütlere zarar verici boyutta olan davranışlara karşı önlem alma konusunda anahtar bir role sahiptir.

Örgütler için zararlı olarak tanımlanan birtakım davranış türleri mevcuttur ve bu davranış türleri literatürde “örgütsel sapma” olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sapma davranışları yalan söylemek, dedikodu yapmak, kasti olarak yavaş çalışmak, işten kaytarmak, hırsızlık yapmak, sözel veya fiziksel şiddete başvurmak gibi örgüte veya örgüt çalışanlarına zarar verici davranışları kapsamaktadır (İyigün ve Çetin,2012: 17). Bu davranış türleri yaygınlığı ve olası sonuçları nedeniyle araştırmacılar için önemli bir konudur (Henle vd.,2005: 220). Örneğin Robinson ve Bennet’in (1995) inceledikleri bir çalışma sonucuna göre örgüt çalışanlarının %33 ile %75 aralığında hırsızlık, bilgisayar sahtekarlığı, zimmetine para geçirme, bilerek veya isteyerek kişi ya da kamu malına zarar verme, sabotaj ve taciz gibi davranışlarda bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuca bakarak örgütlerde yaşanan yanlış davranışların görmezden gelinmeyip çalışanlar tarafından çeşitli şekillerde ifşa edilmesinin örgütsel sapma davranışlarına etkisinde büyük önemi olduğu anlaşılmaktadır.

İfşa etme eylemi örnek bir davranış türü olup bu eylemi gerçekleştiren kişiler cesaretlerinden ötürü ödüllendirilmeyi hak eden örnek bireylerdir. Öyle ki 2002'de Time Magazine tarafından yanlış uygulamalar karşısında sessiz kalmayıp düdük üfleyen üç kadına ödül verilmiştir.

Bunlara “Yılın Doğru Kişileri” denilmiştir ve bu insanlar “doğru olanı sadece doğru olanı yapan insanlar” olarak tanıtılmıştır (Lacayo ve Ripley,2002-2003: 38-39).

İfşa etme davranışında bulunduktan sonraki süreç gerek örgütler gerek ise ifşa eyleminde bulunan çalışanlar tarafından farklı biçimlerde sonuçlanabilmektedir. Bu süreçte bazı vakalar olması gerektiği gibi sonuçlanırken bazıları da maalesef başta ifşacıyı olumsuz etkileyerek yıkıcı bir biçimde sonuçlanabilmektedir. Aşağıda birtakım örgütlerde meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamaların çeşitli yollarla ifşa edildiği örnek vakalar ve bu vakaların sonuçları yer almaktadır.

Türkiye’de 2004 yılında Roche adlı bir ilaç firmasında üst düzey yönetici olarak görev yapan Murat Mungan çalıştığı firmanın kanser ilaçlarını kamu kurumlarına özel sektöre kıyasla üç kat daha fazla fiyatla sattığını saptayıp bu durumu ilgili mercilere raporlamıştır. Mungan ilk etapta şirket içindeki sorumlu yöneticileri konusu geçen yanlış uygulamaya karşı uyarılmış olup herhangi bir sonuç alamayınca devlet yetkililerine durumu bildirmiştir. Bunun üzerine şirket hakkında incelemeler başlatılmış olup Mungan’ın şikayetinin doğruluğu tespit edilmiştir. 6 yıl süren dava sonucunda Roche ilaç firması elde ettiği 5.2 milyon lira haksız kazancı devlete geri ödemek zorunda kalmıştır. Mungan’ın firmanın usulsüzlüğüne sessiz kalmaması üzerine Roche ilaç firması büyük bir skandala imza atmıştır. Etik ve ahlaki bir davranışta bulunan Mungan ise hem işsiz kalmış hem de psikolojik sorunlarla baş etmek zorunda kalmıştır (Aykanat ve Vural,2019: 50).

Ünlü WorldCom Şirketi’nin mali denetçisi ve başkan yardımcısı olan ve yılın insanı seçilen Cynthia Cooper şirket hesaplarında çeşitli oynamalar yapılarak gerçekleştirilen 9 milyar dolarlık yolsuzluğu saptamış ve bu durumu denetçi Arthur Andersen’e bildirmiştir fakat denetim şirketi olayı görmezden gelmiştir. Bunun üzerine Cooper söz konusu yolsuzluğu devlet yetkililerine raporlamıştır Tespit süreci sonunda WorldCom şirketinin yolsuzluk yaptığı kanıtlanmıştır. Bunun üzerine WorldCom Finans Müdürü 65 yıl hapis istemiyle yargılanırken Cooper terfi ettirilerek maaşı ikiye katlanmıştır (Aydın,2002-2003: 80).

ABD’nin en büyük 7. Şirketi olan Enron’un genel müdür yardımcısı olan ve yılın insanı seçilen Sherron Watkins şirket içindeki muhasebe yolsuzluklarını fark edip durumu şirketin CEO’suna bildirdikten sonra pasif bir göreve atanmıştır. Daha sonra söz konusu yolsuzlukları ilgili mercilere duyurarak Enron Şirketi’nin çöküşüyle sonuçlanacak olan süreci başlatmıştır (Aydın,2002-2003: 80).

“Yılın insanı seçilen Coleen ROWLEY ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI'nın önceden bildiğini ortaya çıkarmıştır. ROWLEY 11 Eylülden aylar önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuş dersleri aldığını, hatta bunlardan Moussaoui'nin önemli bir şüpheli olduğunu amirlerine iletmış; ancak sesini duyuramamış ve tarihin en büyük terörist saldırılarından biri gerçekleşince, yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir. Yapılan birçok baskı ve ayrımcı muameleye rağmen ROWLEY FBI'daki görevini sürdürmektedir” (Aydın,2002-2003: 80).

İtalya'nın en büyük gıda şirketlerinden biri olan Parmalat'ta 4 milyar euroluk yolsuzluk yapıldığı ortaya çıkmıştır. Bank of America'nın (BOA) araştırması sonucunda Parmalat'ın kayıtlarında bulunması gereken 4 milyar euronun gizlendiği ifşa edilmiştir. Şirket yetkilileri muhasebe kayıtlarındaki hatayı kabul ederek ilgili tutarın Cayman Adaları'nda olduğunu ve bu sebeple kayıtlarda olmadığını belirtmiştir. Bankalara 6 milyar Euro borçlu olan şirketin, Cayman Adaları'nda hangi amaçla 4 milyar Euro tuttuğu ve bunun neden muhasebe kayıtlarında gösterilmediğine dair mantıklı bir gerekçe bulunmadığından Calisto Tanzi, Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO'luk görevlerinden istifa etmek zorunda kalmıştır (<http://www.hurriyet.com.tr/>, Erişim: 08.11.2020).

Milliyet gazetesi tarafından “Ölen Çocuklar İçin Devletten Özür” başlıklı bir yazıda ifşa etmenin ve ifşacının tavrının ne tür korkunç gerçekleri gün yüzüne çıkarabileceği somut bir örneklerle daha iyi anlaşılmaktadır. İlgili yazıda; İrlanda Tuam'da 1925-1961 yılları arasında faaliyet gösteren ve evlilik dışı çocuğu olan kadınların barındığı sığınma evine ilişkin 2012 yılında amatör tarihçi Catherine Corless'in yazdığı bir yazıda ortaya atılan “Kiliseye bağlı bir kadın sığınma evinde binlerce çocuğun öldürölüp mezarlarının yerlerinin de nerede olduğunu bilinmediği ve Tuam'daki evde vefat eden 798 çocuktan sadece 2 çocuğun ölüm kaydının bulunduğu” iddiasının ardından 2015 yılında İrlanda'da kurulan özel bir komisyon konuya ilişkin incelemeler başlatmıştır ve 2017 yılında söz konusu binanın altında binlerce ceset parçalarına ulaşılmıştır. Beş yıl boyunca süren soruşturmanın ardından komisyon raporunda “ Devletin desteklediği 18 sığınma evinde ölen 9 bin çocuğun ölüm kaydının tutulmadığı, bu evlerde kalan kadınların kötü muamelelere maruz kaldığı, evlilik dışı doğan çocukların annelerinden zorla alınarak evlatlık verildiği” saptanmıştır.

Skandalın ortaya çıkmasının ve kanıtlarla kesinleşmesinin ardından İrlanda Başbakanı Micheal Martin parlamentoda resmi özür dileyeceğini bildirmiştir (<https://www.milliyet.com.tr/>, Erişim: 15.01.2021).

Bir başka skandal da Irwin İl Gözaltı Merkezi'nde (ICDC) meydana gelmiştir. ICDC gözaltına alınan göçmenleri barındıran özel bir hapishanedir. Bu hapishanede yaşanan bazı uygunsuz uygulamaların insanlık dışı olduğunu belirten ve bu merkezde hemşire olarak görev yapan Dawn Wooten tarafından ifşa edilmiştir.

Wooten'ın iddiasına göre ICDC gözaltı merkezinde bulunan göçmenlere yönelik kasıtlı tıbbi bakım eksikliği, güvensiz çalışma ortamı ve COVID-19 a karşı yeterli korunmanın sağlanmadığına ilişkin iddialarda bulunmuştur. Bunun üzerine Temmuz 2020'de meclis iç güvenlik komitesinin huzuruna çıkan LaSalle'nin icra direktörü "Bugüne kadar bizim nezaretimizde ve sorumluluğumuzda olan hiç kimse COVID-19'a yakalanmadı" şeklinde ifade vermiştir fakat hemşire Wooten'ın söz konusu işletmeye ilişkin yazdığı şikayet dilekçesinde ise tam tersi iddialar yer almaktadır. Bunlar (<https://whistleblower.org/>, Erişim: 24.01.2021);

- Covid-19 öncesinde ve sırasında gözaltına alınan göçmenlerin tıbbi tedavilerinin kasıtlı olarak ertelendiği veya hiç başlamadığı
- Covid-19 belirtileri gösteren göçmenlere tanı veya hızlı tanı testlerinin uygulanmadığı
- Covid-19 belirtisi gösteren göçmenlere uygun tedavileri yapmak yerine soğuk algınlığı ilaçları verildiği
- Covid-19 tanısı konulan veya belirti gösteren göçmenlerin ve bu göçmenlerle yakın temasta bulunanların karantinaya alınmadığı
- Ameliyathanelerde, muayene odalarında ve hastane ekipmanlarında gerekli hijyenik ortamın oluşturulmadığı ve düzenli aralıklarla dezenfekte edilmediği
- Covid-19 tanısı konulan göçmenlerle yakın veya uzak temasta bulunan sağlık çalışanları için koruyucu ekipmanların temin edilmediği
- Göçmenler ve sağlık çalışanları arasında sosyal mesafe kurallarının ihlaline ilişkin uygulamaların olduğu
- Göçmenlerle temasta bulunurken Covid-19 tedbirlerini uygulayan çalışanların azarlandığı
- Covid-19 belirtileri gösteren çalışanların çalışmaya devam etmeye zorlandığı ve can güvenliğini tehlikeye sokan koşullar altında çalışmak istemeyen çalışanların disipline sevk edilmekle tehdit edildiği
- Covid-19 tanısı olan vakalarda hastalığın tedavisine ve önlenmesine ilişkin kuralların ihlal edildiği

- Covid-19 vaka sayılarının kasıtlı olarak eksik raporlanıp belgede sahteciliğe gidildiği belirtilmiştir.

Wooten’ın çarpıcı iddialarının ardından işletme her ne kadar inkar etse de komisyon ICDC’yi COVID-19 a yönelik zorunlu kurallara ve yönergelere uymamaktan ve bu yüzden COVID-19 un çalışanlar, gözaltında bulunan göçmenler ve toplum arasında yayılmasını önlemeyip aksine artmasına neden olmakla suçlamaktadır. Wooten ise bu yanlış uygulamaları raporlayarak erdemli bir davranış sergilemiştir.

Benzer şekilde Irak Savaşı’ndan dönen askerlerin Amerikan hastanelerinde maruz kaldıkları kötü muameleler örgüt çalışanları tarafından ilgili mercilere bildirilmiş bu sayede yanlış uygulamaların önüne geçilmiştir (Zamantılı Nayır,2012: 19).

Bu ve daha birçok örneği bulunan yanlış uygulamaların önlenmesi veya engellenmesi konusunda ifşa etme kavramının önemi yadsınamaz.

Ifşa etme davranışı bir “sivil erdem” davranışıdır. Çalışanların örgütlerinde meydana gelen yanlış uygulamaları görmezden gelip sessiz kalmayı değil ilgili yanlış düzeltmek için gerekli tüm çabayı harcayarak çözüme kavuşması için çabalaması üstün bir ahlaki sorumluluk gerektirir (Aktan,2015: 34). Ifşa etme girişiminde bulunmadan önce bireylerin olayların iç yüzünü çok iyi bir şekilde gözlemleyip fikir değerlendirmesi yapmaları gerekmektedir. Özellikle ifşacının ilgili durumu raporlamadan önce bu sürece dahil olmasına sevk eden duygu ve düşüncelerini çok iyi bir şekilde değerlendirmesi gerekmektedir (Gerçek,2005: 33).

2.1.1.Ifşacı (Whistleblower) Kavramı

The American Heritage sözlüğünde (2020) ifşacı “Bir örgüt içindeki yanlışları halka veya yetkili makamlarda bulunan kişilere bildiren veya açığa çıkaran kişi veya kişiler” şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir deyişle ifşa etme eylemini gerçekleştiren kişiler ifşacı olarak adlandırılmaktadır.

Ifşa eden kişiler skandal, tehlikeli, yanlış uygulamalar veya yolsuzluk gibi olaylara ek olarak rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, işe alımdaki yasal ayrımcılık, ihmal, kaynak israfı, yanlış beyan ve güvenlik ihlalleri gibi olaylar karşısında uyarıda bulunan, bu olayları ilgili mercilere raporlayan kişilerdir (Dawson,2001: 1).

Ifşacı, örgüt içindeki işçi, memur veya sözleşmeli personel olabileceği gibi müşteri veya tedarikçi gibi örgütle yakın ilişki içerisinde bulunan kişiler de olabilir (Alp,2013: 388).

İfşacılar, çalıştıkları kurumda görevi kötüye kullanma veya iş yerinde yetersizlik gibi durumlar söz konusu olduğunda var olan ihmal, istismar veya tehlikeyi ortaya çıkarırlar (Ray, 2006: 438).

Near ve Miceli'ye göre (1985: 7) tanım gereği ifşacı kendisine yönelik yanlış algıları düzeltme gücüne sahip değildir, bu yüzden netlik veya belirsizlik derecesini tetikleyici durumu çevreleyen uyarılar (yanlış davranışlar) bir gözlemci olarak ifşacının nasıl davranması gerektiğinin yanıtını ona verir. Bireysel, danışma grubu (referans grubu) veya toplumsal kurallara göre eğer ifşacı örgüt içerisindeki yanlış davranış doğrudan gözlemlememişse veya eylemin yanlış olduğundan emin değilse bunu ihbar etme konusunda gönülsüz olabilir.

Lewis ve Uys (2007) ifşacının geleneksel bakış açısına göre sadakatsizliklerinden ötürü cezalandırılmaları gereken bir baş belası olarak görülürken; modern yaklaşıma göre bu bireylerin kendilerini işe adanmış, başarısız olan mevzuatlara karşın değerli bir güvenlik ağı olarak tanımlandığını belirtmişlerdir.

İfşacının, ifşa etme girişiminde bulunması için dört koşulun gerçekleşmesi gerekir. Bunlar (Gerçek, 2005: 32-33);

1.Zorunluluk: İfşacının her şeyi değil ihbarı zorunlu halde olan uygulamaları raporlamasıdır. İfşa edilecek olayın “açık ve önemli” özellikteki bir zarar olması ve bunun engellenmesi gerekmektedir. Olur olmaz her konuda ifşa etmekten ziyade önemli olaylar ve küçük çapta da olsa yolsuzlukların her türlü zamanla daha büyük zararlara yol açmadan ifşa edilmelidir.

2.Yakınlık: İfşacının söz konusu yanlış olaya yakınlığı ifade edilmektedir. Yani, ifşa edilecek olay hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmalıdır. Dedikodu ve söylentilerle hareket etmemeli söz konusu yanlış uygulamayı birinci kaynaktan veya kanıtlarıyla belgelendirerek bildirmelidir.

3.Yetenek/Olanak: İfşacının ifşa edeceği olayın çözümlenmesine ilişkin ilgili makamlara raporlama konusunda avantaj sahibi olması gereklidir. Eğer mevcut olanakları yetersiz ise ifşacı bu eylem gerçekleştikten sonra mağdur duruma gelebilir kendisini, kariyerini, yakın çevresini ve hatta ailesini tehlikeye sokabilir.

4.Son Çare: İfşa etme eylemi başvurulacak son çare olarak düşünülmelidir. Söz konusu yanlış uygulamaya ilişkin her yol denendikten sonra ifşa etmek kaçınılmaz olduğu zaman gerçekleştirilmelidir.

İfşacı, etik ve ahlak dışı olan uygulamaları çözümlmek için öncelikli olarak örgüt içindeki ilgili tüm mercilere bildirerek çözüm arar fakat bildirdiği halde ilgililer tarafından kasıtlı olarak çözülmez ise; o zaman söz konusu yanlış uygulamayı örgüt dışındaki ilgili mercilere bildirebilir. İfşacı bu noktada örgütün temel ilkelerine veya kurumsal sözleşmeye aykırı bir davranış sergilemiş olmaz aksine örgüt içerisinde bildirimde bulunduğu halde yanlış uygulamayı çözmeyen sorumlular örgüt ilkelerine ters bir davranış sergilemiş olurlar. Bu yüzden dış kaynaklara ifşa etme eylemi kurumsal gizliliğe aykırı gelse de hukuken, dinen ve kamu vicdanı yönüyle doğru olan bir eylemdir (Yılmaz,2009: 1457).

2.1.2. İfşa Etme Türleri

Örgütlerde ifşa etme eylemi farklı kanallar aracılığıyla gerçekleşebilir. İfşa etme sürecinin başlaması için bireysel veya örgütsel olarak etik ve ahlak dışı bir sorun gerçekleştiğinde ilgili olayın örgüt içinde (içsel ifşa) veya örgüt dışında (dışsal ifşa) yetkili kişi veya kurumlara raporlanması gerekir (Yeşiltaş,2016: 773).

2.1.2.1. İçsel İfşa (Internal Whistleblowing)

İçsel ifşa, bir örgütte gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamanın örgüt içindeki kişi veya yöneticilere raporlanmasıdır (Liu, Liao, ve Wei,2015: 109).

Diğer bir tanıma göre içsel ifşa örgüt içinde meydana gelebilecek etik ve ahlak dışı uygulamalarda müdahalede bulunarak söz konusu yanlış düzeltme yetkisi bulunan üst makamlara raporlama eylemidir (Kavkalı ve Yeşiltaş,2018: 88).

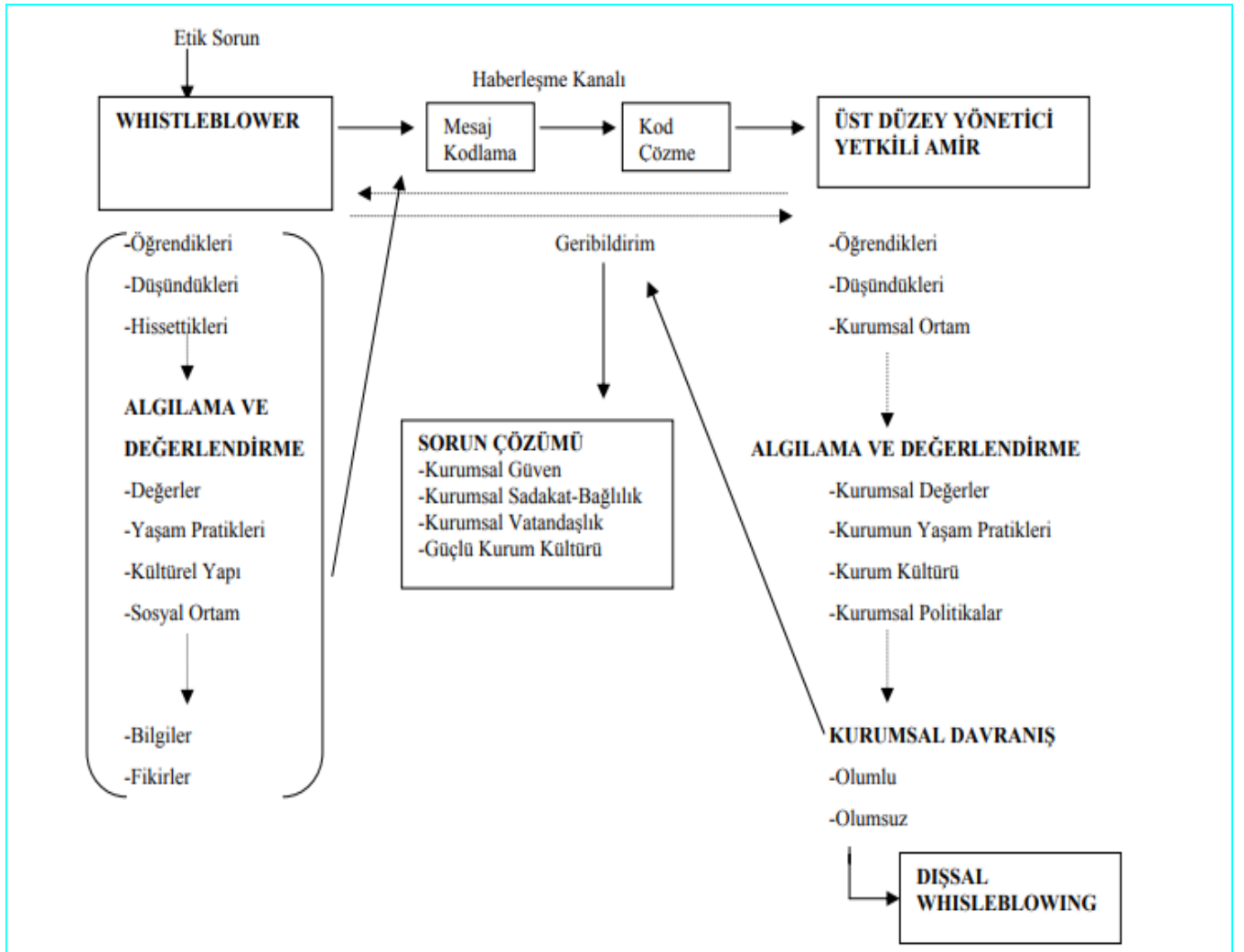
Park ve arkadaşları (2008: 390) içsel ifşayı çalışanın etik ve ahlak dışı olan uygulamayı yöneticisine veya örgüt içinde ilgili yanlış düzeltebilecek (resmi olarak yanlış uygulamayı düzeltme yetkisi olmasa dahi) başka birime raporlaması şeklinde tanımlamışlardır.

İçsel ifşa davranışında genellikle emir-komuta zinciri dışında güvenilir yardım hatları aracılığıyla yanlış uygulamaların raporlanması söz konusudur (Kaptein,2011: 515).

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak içsel ifşa davranışına bir muhasebe müdürünün etik ve ahlak dışı gerçekleşen bir olayı genel müdürüne, genel müdürün ise ilgili yanlış uygulamayı yönetim kuruluna raporlaması örnek olarak gösterilebilir (Alp,2013: 390).

Aşağıdaki şekilde de görüldüğü gibi içsel ifşa davranışında bulunacak olan ifşacı yanlış bir uygulamayı kendi zihninde algılama ve değerlendirmesi sonucunda sorunu raporlama kararını alarak çözümlenmesi için örgüt içindeki üst düzey yöneticisine başvurabilir fakat bu girişim olumsuz sonuçlanırsa yani söz konusu yanlış uygulamanın önlenmesine veya düzeltilmesine yönelik olumlu bir katkı söz konusu olmazsa o zaman ifşacı dışsal ifşa yöntemine başvurabilir.

Şekil 1: İçsel İfşa Süreci



Kaynak: Yılmaz,2009: 1461.

İçsel ifşa davranışı tek başına bir eylem olmaktan ziyade farklı örgütsel davranış türleriyle etkileşim halindedir örneğin içsel ifşada ifşacı, ilgili yanlış uygulamayı raporlama kararı aldığında bulunduğu örgüte karşı bir güven varlığı da olmalıdır çünkü bazı durumlarda ifşacı durumu raporlarken bu süreçte misilleme gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya gelebilmektedir.

Böyle bir durumda güven eksikliği yaşayan ifşacı söz konusu yanlış uygulamayı raporlamaktan vazgeçme veya dışsal ifşa etme seçeneklerinden birine yönelebilmektedir.

Buna göre çalışanın örgüte karşı olan güven duygusunun yanlış davranışları ve bu davranışları raporlama biçiminin nasıl olacağına yönelik kararlarında rolü olduğunu söylemek mümkündür (Binikos,2008: 51).

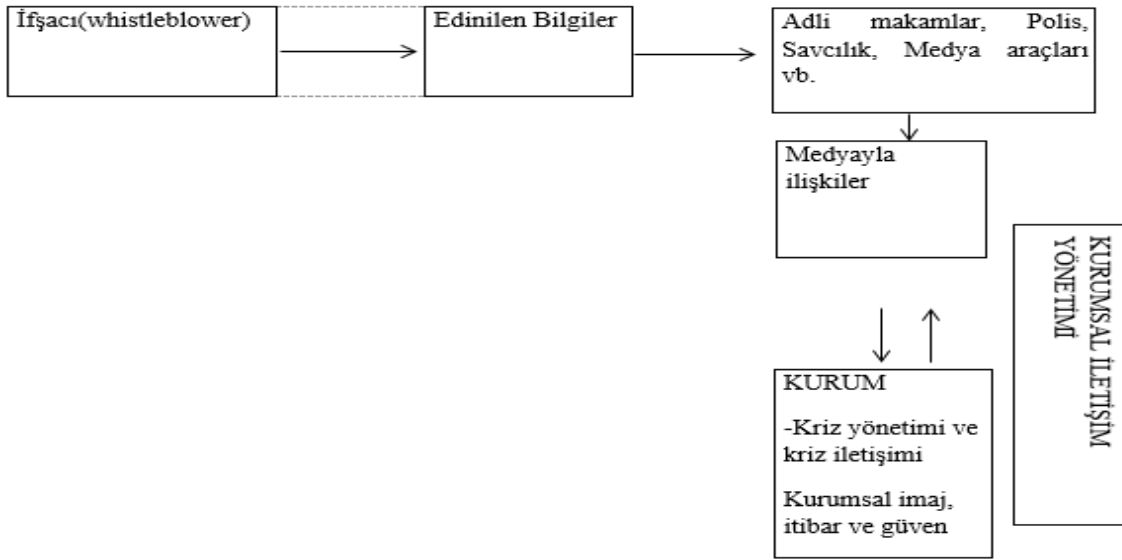
Bir başka örgütsel davranış türü olan adalet duygusunun da içsel ifşa ile etkileşim halinde olduğu söylenebilir. Örneğin organizasyon yöneticileri örgüt içerisindeki hatalı uygulamaları düzelttikleri zaman yani dolaylı olarak çalışanların adalet algılarını yükselttikleri zaman daha çok destek gördüklerini düşünürler ve ifşa etme süreci daha adil olarak görülür. Bu durumda yüksek düzeyde örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde içsel ifşa etme davranışına yol açtığı söylenebilir (Candan ve Kaya,2015: 312).

2.1.2.2.Dışsal İfşa (External Whistleblowing)

Dışsal ifşa, etik ve ahlak dışı uygulamaların düzeltilmesi veya önlenmesi amacıyla söz konusu yanlış uygulamaları düzeltebilecek veya önleyebilecek güce sahip olduğuna inanılan ve örgüt dışında olan birimlere raporlanmasıdır (Park vd.,2008: 930). Bu tür kurumlara yargı kurumları, kamu çıkar grupları, sivil toplum örgütleri, basın-yayın organları, meslek odaları vb. örnek gösterilebilir (Bayrakçı ve Kayalar,2016: 122). Dışsal ifşa sürecinde ifşacı örgüt içerisinde gördüğü yanlış uygulamaları adli makamlara, polise, savcıya veya medya araçlarını kullanarak raporlayabilir. Yalnız dışsal ifşa süreci örgütler açısından birçok konuda tehlike de arz etmektedir (örneğin; kurumsal imaj, kurumsal güven ve itibar kaybı) eğer örgütler dışsal ifşa sürecinde etkili bir kriz yönetimi uygulayamazsa bu onlar için yıkıcı bir şekilde sonuçlanabilir (Yılmaz,2009: 1463).

Aşağıdaki şekilde ifşacının dışsal ifşa süreci özetlenmiştir

Şekil 2: Dışsal Ifşa Süreci



Kaynak: Yılmaz,2009: 1464.

Örgüt dışındaki kanallardan birinin tercih edilmesiyle meydana gelen dışsal ifşaya gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamanın kamusal makamlar veya sivil toplum örgütlerine raporlanması örnek olarak gösterilebilir (Alp,2013: 390).

Dışsal ifşayı içsel ifşadan ayıran en temel özelliklerden biri içsel ifşada gerçekleşen yanlış uygulamayı örgüt içindeki üst düzey yetkili kişilere bildirme söz konusuysa; dışsal ifşada örgüt çalışanının bulunduğu örgütte işlenen yasadışı bir eylemi anonim olarak veya kimliğini belirterek örgüt dışındaki kanallara ifşa etmesi söz konusudur (Park ve vd., 2005: 389).

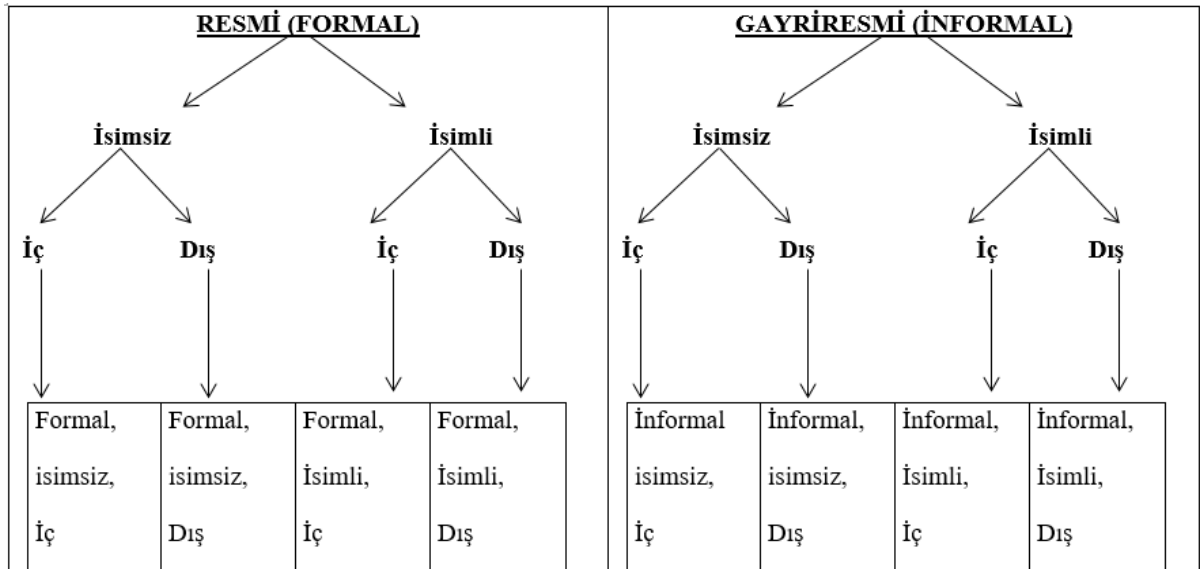
Near ve Micheli'ye (1988) göre dışsal ifşa örgütler için bir tehdit oluştururken (kurumsal imajın zedelenmesi gibi) içsel ifşa örgütlerde meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamaların düzeltilmesi için bir fırsat sağlayabilir (Liu, Liao ve Wei,2015: 109). Bu nedenle içsel ifşa ifşacılar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Bunun nedeni dışsal ifşanın içsel ifşaya göre daha yıkıcı sonuçlar getirdiği gibi ilgili problemin düzeltilmesi için içsel ifşanın daha erken bir avantaj sağlamasıdır (Binikos,2008: 50).

Ifşa eyleminde bulunmaya karar verdikten sonra ifşacı etik ve ahlak dışı olan uygulamayı kendisi için en uygun kanallar aracılığıyla raporlayabilir. Başka bir deyişle ifşacı, kurum içindeki mevzuatlara uygun olarak resmi kanalları tercih ederek ilgili durumu raporlayabilir veya olayı yakın bir arkadaşı, güven duyduğu amiriyle paylaşarak gayriresmi kanallar vasıtasıyla çözmeye çalışabilir.

İfşa eden kimse, resmi ya da gayriresmi kanalları tercih ederken kimliğini gizli tutmaktan kaçınmayıp bütün sorumluluğu üstlenebildiği gibi ifşa etmenin olumsuz sonuçlarından çekinerek ifşa eylemini isimsiz mektuplar, isimsiz telefonlar ve kişisel bilgi içermeyen elektronik posta ve web siteleri aracılığıyla gerçekleştirerek süreç boyunca anonim kalmayı da tercih edebilir (Taş ve Antalyalı,2015: 36).

Alan yazın taraması sonucunda ifşa etme yollarının çoğunlukla içsel ifşa ve dışsal ifşa olmak üzere 2 şekilde gerçekleştiği sonucuna varılsa da Park vd., (2008) ve Kleinhempel (2011) tarafından ifşa yollarının 3 farklı bileşenden oluştuğu ifade edilmektedir (Yeşiltaş,2016: 772). Bu 3 bileşenin her biri ifşacı için bir tercih seçeneğini temsil etmektedir. İfşa etme tipolojisi olarak adlandırılan modelin birinci bileşeni; ifşa sürecinde resmi/gayriresmi yollarından birinin tercih edilmesi, ikinci bileşen; ifşacının ilgili durumu bildirirken isimli/isimsiz şeklinde belirtme seçeneklerinden birini tercih etmesi ve son olarak üçüncü bileşen ise ifşa eyleminin içsel (örgüt içerisindeki kanallar aracılığıyla) veya dışsal (örgüt dışındaki kanallar aracılığıyla) şeklinde tercih etmesidir. Karar ağacı olarak adlandırılan bu 3 bileşen ifşacıya ifşa etme eylemini gerçekleştirirken sekiz farklı yöntem sunmaktadır (Park vd. 2008: 930). İfşacının tercih yöntemine göre üç bileşenden meydana gelen sekiz farklı yöntem şekil 3’de gösterilmektedir.

Şekil 3: İfşa Etme Tipolojisi



Kaynak: Park vd., 2008: 930.

Resmi (formal) ifşada ifşacı örgütün kurallarına bağlı kalarak yanlış davranışı ilgili kişilere bildirir. Resmi ifşa etme kanalında ifşacı söz konusu yanlış uygulamayı örgütün belirlemiş olduğu iletişim kanalları ve yine örgüt kuralları çerçevesinde yapar.

Örgüt içindeki bütün resmi yazılar, raporlar, genelgeler, kurum içi toplantılar ve tutanaklar resmi (formal) ifşa etme yöntemlerini oluşturmaktadır (Zamantılı Nayır,2012: 34). Gayriresmi ifşa ise ifşacının yanlış davranışı yakın gördüğü bir arkadaşına veya konuya ilişkin güven duyduğu birilerine söyleyerek yapmasıdır (Park vd.,2008: 930).

Rohdi- Liebenau “formal/informal” şeklinde bir sınıflandırmanın yerine “otoriteyi dikkate alan ve almayan” şeklinde bir ayrımın daha uygun olacağını belirtmiştir ve resmi (formal) ifşa etmeyi otoriteyi dikkate alan ifşa türü olarak değerlendirirken gayriresmi (informal) ifşanın ise otoriteyi dikkate almayan ifşa türü olduğunu belirtmiştir (Zamantılı Nayır, 2012: 34).

İsimli ve isimsiz ifşa etme kanalları ifşacının uygunsuz olayı nasıl ve hangi yöntemle yapacağına dair aradığı sorunun cevabıdır.

İsimli İfşa Etme: İfşacı, örgüt yönetimine kendini tanıttıktan sonra etik ve ahlak dışı uygulamayı raporlar. Bu raporlamada ifşacının açıkça belirttiği kimlik bilgileri örgütün üst yönetimi veya konuyla ilgili dış organizasyonlar tarafından gizli tutulur (Aktan,2015: 24).

Anonim(İsimsiz) İfşa Etme: İfşacının kendisine dair herhangi bir bilgilendirme yapmadan etik ve ahlak dışı eylemi raporlamasıdır (Aktan, 2015: 24).

Alan yazın taraması sonucunda ifşacının kimliğini saklı tutup tutmamasına yönelik yani ifşa eylemini nasıl ve hangi yöntemle yapacağı yönündeki tercihleri arasında aleni ve zımni ifşa türlerinin de olduğu saptanmıştır.

-Aleni İfşa Etme: Etik ve ahlak dışı uygulamaların yazılı veya sözlü olarak raporlanması (Aktan,2015: 24).

-Zımni İfşa Etme: İfşacının kimliğini gizleyip etik ve ahlak dışı uygulamaları raporlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Aktan,2015: 24).

2.1.3.İfşa Etme’nin Unsurları ve Özellikleri

İfşa etme davranışı yolunda gitmeyen uygulamaların düzeltilip önlenmesi için gerekli olan bir kahramanlık örneğidir ve bu davranış türünün daha iyi anlaşılması için birtakım unsurlar mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır (Alper Ay,2018: 210) ;

- İfşa etme birbirinden farklı çeşitli sektörlerde meydana gelebilir
- İfşa etmenin temelinde yasadışı ve etik kurallara ters düşen davranışların açığa çıkarılması söz konusudur

- İfşa etmede gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamayı gerçekleştiren kişi veya kişilerin açıkça bilinmesi önem arz etmemektedir
- İfşa etme eyleminde ifşacının ana düşüncesi söz konusu yanlış uygulamayı örgüt içinde veya örgüt dışında olan kişi veya organizasyonlara zarar vermemek olmalıdır
- İfşacı, konusu geçen yanlış uygulamayı gerçekleştiren kişi veya kişiler olabileceği gibi örgüt içi veya örgüt dışındaki bireyler hatta toplum bile olabilir
- İfşa etme davranışını örgütün mevcut veya eski çalışanı gerçekleştirebileceği gibi örgüt dışında olan paydaşlar yani söz konusu duruma ilişkin bilgi sahibi kişi veya kişiler tarafından da gerçekleştirilebilir
- İfşacı yanlış olan uygulamaya ilişkin edindiği bilgileri doğrudan kendisi ifşa edebilir veya dolaylı olarak aracı kişi veya kurumlara bildirerek de ifşa edebilir
- İfşa etme eylemi tamamen gönüllülük esasıyla gerçekleşir. Herhangi bir zorlama söz konusu değildir
- İfşacılar, kurumsal imajı, örgüt otoritesini ve birliğini tehdit eden bir faktör olarak görülebilmektedirler
- İfşacılar ifşa eylemini gerçekleştirdikten sonra örgüt tarafından kara listeye alınma, intikam duygusuna maruz kalma, sadakatsizlikle suçlanma, yalnız bırakılma, işten kovulma gibi birtakım olumsuz tepkilere maruz kalabilirler
- İfşa etme eylemi bazen örgütler tarafından hoş karşılanmadığı için ifşacılar bu eylemi gerçekleştirmekten kaçınabilmektedirler

Brower ve Yang'a göre (2004: 357) ifşa etme davranışı için gerekli olan hususlar şunlardır;

- Toplumu aydınlatma davranışı olması
- Önceden tasarlanmış planlı bir davranış olması
- İfşa eyleminin gerçekleştirilmesinde herhangi bir zorunluluğun olmaması
- Bulunduğu örgütün bilgi ve verilerine ayrıcalıklı erişim izni olan bireyler tarafından gerçekleştirilmesi
- Öngörülen veya şüphe edilen önemli yasa dışı veya yanlış olan davranışların açığa çıkarılması
- Örgütlerin kontrolü altında olması.

İfşa etme davranışının özelliklerinin daha iyi anlaşılması ve özetlenebilmesi için Aktan (2015) tarafından geliştirilen 5N1K analizi şekil 4’de yer almaktadır.

Şekil 4:İfşa Etme Analizi

Soru	Yanıt
NE? (İfşa Etme Nedir)	İfşa etme, örgüt içinde meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamaların söz konusu uygulamaya dair bilgi sahibi ifşacılar tarafından olaydan etkilenebilecek kişi veya örgütlerin zarar görmemesi amacıyla örgüt içinde veya örgüt dışında olan yetkili mercilere bildirilmesidir.
NEDEN? (İfşa Etme Neden Yapılır)	<i>Kişisel Nedenler:</i> Kişinin erdem ahlakının yüksek olması veya ödüllendirme beklentisinde olması gibi unsurlar rol oynar. <i>Örgütsel Nedenler:</i> Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi davranış düzeylerinin gelişmiş olması. <i>Durumsal Nedenler:</i> Sadece belirli koşullarda meydana gelen yanlış eylemler bu gruba dahildir. Durumsal nedenlerin bir bölümü kişisel etkenlerden kaynaklı olabilir. Örneğin; kişilerarası çatışmalar, kıskançlık, intikam duygusu, çekememezlik vb.
NASIL? (İfşa Etme Nasıl Yapılır)	<i>Aleni İfşa Etme:</i> Etik ve ahlak dışı uygulamaların yazılı veya sözlü olarak bildirilmesidir. <i>Zımnî İfşa Etme:</i> Bireylerin kimliklerini gizli tutarak etik ve yasa dışı uygulamaları raporlamasıdır. - Birey ismini gizleyerek ifşa etme eyleminde bulunur (anonim) -İfşacı etik ve ahlak dışı uygulamayı örgüt içi veya örgüt dışındaki yetkili mercilere bildirmekten çekinmez fakat yetkili merci ifşacının ismini gizli tutar (gizlilik) Araçlar: Mektup, telefon, faks, e-mail vb.
NEREYE? (İfşaya Konu Olan Olay Nereye Raporlanır)	<i>İçsel İfşa:</i> Etik ve ahlak dışı uygulamaların örgüt içindeki yetkililere bildirilmesidir. <i>Dışsal İfşa:</i> Etik ve ahlak dışı uygulamaların örgüt dışındaki yetkili mercilere (polis, yargı makamları, medya vb.) bildirilmesidir.
NE ZAMAN? (İfşa Etme Eylemi Ne Zaman Raporlanır)	Yüksek düzeyde örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık bilincinin bulunduğu örgütlerde yanlış bir uygulamayı bildirmek için herhangi bir zaman dilimi söz konusu değildir. Böyle örgütlerde söz konusu yanlış ortaya çıktığı gibi ifşacı durumu bildirebilir. Eğer örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık bilinci gelişmemiş bir örgüt söz konusuysa bu durumda mevcut yanlış uygulama durumsal nedenlere bağlı olarak ifşa edilebilir.

KİM? (İfşa Etme Eylemini Gerçekleştirecek Kişi veya Kişiler Kimlerdir)	Örgütlerde etik ve ahlak dışı uygulamaları ilgili mercilere bildiren kişiler “ifşacı” olarak adlandırılmaktadır. İfşacılara gönüllü denetçiler de denilebilir. Kendi aralarında 3 gruba ayrılırlar. Bunlar; 1.Söz konusu yanlış uygulamaya dair bilgi sahibi olup örgütün eski çalışanlarından biri olan ifşacı 2.Söz konusu yanlış uygulamaya dair bilgi sahibi olup örgütün mevcut çalışanlarından biri olan ifşacı 3.Örgüt dışından biri olup örgüt içinde yaşanan yanlış uygulama konusunda bilgi sahibi olan ifşacı
--	---

Kaynak: Aktan,C.C.(2015) Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing, 7(2): 23-25.

Şekil 4’de özetlendiği gibi ifşa etme davranışının temelinde “zarar vermeme” düşüncesi yer almaktadır. Bu nedenle ifşa eylemi gerek bireysel gerek toplumsal gerek ise örgütsel alanda zarar verici olarak nitelendirilen davranışlara karşı önleyici veya düzeltici bir çaba olarak görülmelidir.

2.1.4. İfşa Etme’nin İlkeleri

İfşa etme davranışına ilişkin etik ilkeler gerek ifşacı için gerek örgütler için olası kötü sonuçlardan kaçınma konusunda bir kılavuz niteliği taşımaktadır.

Şen(2010) ifşa etmenin ilkelerini şu şekilde sıralamıştır;

- Kamu hizmeti bilinci taşıyarak görevini yapmak
- Hizmet standartlarına uymak
- Amaç ve misyona bağlı olmak
- Dürüstlük ve tarafsız olmak
- Saygınlık ve güven duymak
- Nezaket ve saygı göstermek
- Yetkili makamlara bildirimde bulunmak
- Çıkar çatışmasından kaçınmak
- Görev ve yetkileri menfaat sağlamak amacıyla kullanmamak
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağına uymak
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımına dikkat etmek
- Savurganlıktan kaçınmak
- Bağlayıcı açıklamalar yapmak ve gerçek dışı beyanda bulunmamak
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık ilkelerini benimsemek

- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğunun olması
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- Mal bildiriminde bulunmak.

2.1.5.İfşa Etme'ye Neden Olan Faktörler

İfşa etme eyleminde bulunmayı düşünen çalışanlar bunu her şeyden önce kendileri için vicdani bir sorumluluk olarak görüp sessiz kalamazlar daha sonra ifşa ettikleri olaydaki yanlış uygulamaları düzelterek örgütlerine ve kendilerine önemli katkılarda bulunabilirler.

İfşa etme eyleminin kişisel veya örgütsel düzeyde birçok nedeni olabilir her şeyden önce ifşa eylemi kısıtlanılmaması gereken bir düşünce özgürlüğüdür çünkü bir bilgi özgür bir biçimde açıklanamıyorsa orda düşünce ve ifade etme özgürlüğünden de söz etmek mümkün değildir (Alp,2013: 409). Bu nedenle ifşacı düşüncelerini çekinmeden ifade ederek haklı olana haksızlık yapılmaması için çaba gösterip ifşa etme eylemini gerçekleştirebilir.

İfşa etme davranışının gerçekleştirilmesindeki temel soru “bu davranışı örgütsel yaşamda kimler ne için yapar” sorusudur. Bu soruya yanıt olarak gerçekleştirilen araştırmalarda çalışanların kişisel nedenleri (yaş, eğitim düzeyi, idari görevler, kontrol odağı, özgüven seviyesi gibi) ve örgüte bağlı nedenler (yönetime karşı güven ve örgüt içindeki sorunları yönetimin çözümleyeceğine dair olan olumlu algı, örgüt iklimi, örgüt büyüklüğü, örgüte ve çalışanlara zarar verici bir uygulama olması gibi) şeklinde açıklanabilir. Söz konusu yanlış uygulamanın bildirilmesinde bir diğer önemli faktör yeterli kanıtların bulunmasıdır. Bu durum ifşacıyı ilgili olayı raporlamaya teşvik eden nedenler arasındadır (Celep ve Konaklı,2012: 67). Literatürde ifşa etmenin sayısız nedenleri olmakla birlikte sosyologlar, psikologlar ve yönetim teorisyenleri tarafından çoğunlukla bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere 3 grup şeklinde sınıflandırılmıştır (Lewis,2011: 71).

2.1.5.1.İfşa Etme Davranışının Kişisel Nedenleri;

İfşa etmenin kişisel nedenlerinin temeli ahlaki ve etik değerlere dayanmaktadır (Lewis,2011: 72). Bir eylemin yanlış olması durumunda bu yanlış düzeltmek için harekete geçmek ahlaki gelişim düzeyiyle ilişkilidir (Near ve Miceli,1985: 8). Bireyler ifşa eylemini birçok kişisel nedenlerden dolayı gerçekleştirebilir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Baltacı ve Balcı,2017: 55);

- Psikolojik gereksinimler
- Saygınlık kazanma

- Cesaret gösterme isteği
- Özgüven kazanma
- Özdenetim.

Bunun yanı sıra ifşacı kendini ve diğerk çalışanları korumak için de ifşa girişiminde bulunabilir (Baltacı ve Balcı,2017: 55).

Cassematis ve Wortley’ in (2013) Avusturalya’daki bir kamu kurumu çalışanlarının kişisel ve durumsal özelliklerine göre ifşa etme girişimlerini değerdendirdikleri bir araştırmaya göre ifşa eyleminde bulunmanın kişisel özelliklerle ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre bireyler kişisel özelliklerine göre oluşabilecek yanlış uygulamaları gözlemleyip raporlayan veya söz konusu yanlış uygulamayı gözlemleyip sessiz kalan bireyler olmak üzere 2’ye ayrılmaktadır. Bireylerin kişisel özelliklerine göre ifşa etme düzeylerindeki bu farklılıklar Vadera ve arkadaşları (2009) tarafından tutarlı (kalıcı) ve tutarsız (değışken) nedenler olmak üzere 2 grupta ele alınmıştır. Bu sınıflandırmaya Tablo 1’ de yer verilmiştir.

Tablo 1: Ifşa Etme’nin Kişisel Özelliklere Göre Sınıflandırılması

Tutarlı (Kalıcı) Nedenler	Tutarsız (Değışkenlik Gösteren) Nedenler
İş performansı	Cinsiyet, yaş, görev süresi
Örgütsel konum	Bağlılık duygusu
Ücret düzeyi	İş ve ücret tatmini
Eğitim düzeyi	Örgütsel bağlılık
	Kişisel ahlak değeri

Kaynak: Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistleblowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. Business Ethics Quarterly, 19(4), 553-586.

Vadera ve arkadaşlarının bu şekilde 2 gruba ayırarak ele almasının nedeni bireysel ifşa faktörlerine ilişkin tutarlı (kalıcı) maddelerin dayanağını yapılan araştırmalarda çoğunlukla benzer sonuçların elde edildiğinin saptanmasıdır. Bunun yanı sıra tutarsız (değışken) faktörlere göreys e ifşa etme eğiliminin çok farklı sonuçlar doğurabildiğı saptanmıştır.

Literatür taraması sonucunda istisnaları dışında iş performansı, örgüt içindeki statüsü, ücret düzeyi ve eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin ifşa etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan bireylerin cinsiyet, yaş ve görev süresi gibi etkenlerin ifşa etme

eğilimini farklı şekilde etkilediği saptanmıştır. Bazı çalışmalara göre erkeklerin ifşa etme eğilimi kadınlardan yüksekken bazı çalışmalarda da cinsiyet ile ifşa etme arasında bir ilişki saptanmamıştır. Benzer şekilde yaş değişkeninin ifşa etme eğilimine olumlu veya olumsuz şekillerde etkisinin bulunduğu çalışmalar mevcuttur (Vadera vd.,2009: 555-557).

Ifşa eyleminde bulunan bireylerin kişisel özellikleri genel olarak; evli, cinsiyeti erkek, yaş olarak daha ileri yaşlarda olup mükemmel iş performansı sergileyen, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek olan, eğitim durumu iyi, örgüt içerisindeki statüsü yüksek, belirsizliklere karşı toleransı olmayan ve uzun yıllar aynı bölümde çalışan bireyler şeklinde betimlenebilir (Mercan,2015: 3).

Son olarak yapılan araştırmalara göre ifşa etme eğilimi ile kişisel özelliklerin örgütsel veya toplumsal özelliklere nazaran daha çok etkileşimde oldukları saptanmıştır (Alper Ay, 2018: 250).

2.1.5.2. Ifşa Etme Davranışının Örgütsel Nedenleri;

Ifşa etme davranışlarının sergilenmesine ilişkin nedensel faktörlerden biri de örgütsel kapsamda olan faktörlerdir. Kuşkusuz şeffaf örgüt politikalarının etik konulardaki rolünün önemi büyüktür. Örgütlerde ifşa etme politikalarına ilişkin yapılan çalışmalarda o örgütte yazılı bir ifşa politikasının olup olmadığı, usulsüz olaylara karşı ne tür önlemler alındığına dair düzenli olarak denetim yapıp yapılmadığı ve ifşa etme konularıyla ilgilenen bir departman olup olmadığı konuları üzerinde durulmuştur (Sims vd.,1998: 412).

Bir örgüt çalışanının bulunduğu örgüte karşı bağlılık ve sadakat duygularını beslemesi de ifşa etme girişimini etkiler. Örneğin; örgüt çalışanı bulunduğu örgüte ve işine ne kadar sadık olursa gördüğü yanlış uygulamayı raporlamasının örgüte zarar vermeyeceğinden emin olunca raporlama ihtimali daha yüksek olur (Hassink vd.,2007:29). Bunun yanı sıra bir örgütte yüksek örgüt kültürü ve etik değerlere önem veriliyorsa , ifşa etme davranışını destekleyici politikalara sahipse ve son olarak ifşacıya karşı misilleme davranışları söz konusu değilse o örgütte yapıcı ve katkı sağlayıcı ifşa uygulamaları gerçekleşir (Güvercin,2016: 14).

Bu durumun tam tersi de mümkündür yani ifşacıyı desteklemeyen örgütler de bulunabilir. Bu örgütler geri dönüşü olmayan zararlara uğrayabilirler. Bu duruma Berlin’de bir huzurevinde çalışan bakıcı Brigitte Heinisch ile huzurevini işleten Vivantes şirketi arasında yaşanan olay örnek olarak gösterilebilir. Heinisch ve mesai arkadaşları aşırı iş yükü ve personel yetersizliği nedeniyle çok ciddi sorunlarla karşılaştıklarını bildirmelerine rağmen yönetim bu durumu

özme taraftarı olmak yerine belgelere personel yetersizliğinden kaynaklı olarak eksik kalan işleri yapılmış gibi yansıtmışlardır. Buna rağmen Heinisch avukatıyla birlikte firma yönetimine “personel yetersizliği nedeniyle temel bakım hizmetlerinin yürütülemediğini” bildirmiştir fakat yönetim bu sorunu dikkate almamıştır. Bunun sonucunda Heinisch ve arkadaşları greve girip bildiriler dağıtarak ilgili firmanın yanlış uygulamalarını kamuya duyurmuşlardır. Bundan sonraki süreçte iş sözleşmesi feshedilen işçi Heinisch ile işveren arasında süregelen birtakım davalar olmuştur ve sonuç olarak işçi Heinisch Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) başvuruda bulunmuştur. AİHM, ilgili konuyu doğrudan ifşa etme başlığı altında ele almıştır ve dava sonucunda “düşünceyi ifade etme özgürlüğünün ihlal edildiği” kararıyla Almanya’ya 10.000 Euro tazminat cezası verilmiştir (Alp, 2013: 392-397).

2.1.5.3. İfşa Etme Davranışının Toplumsal Nedenleri;

Toplumsal kurumların etik anlayış ve bilinçle oluşması, o kurumda sağlıklı bir paylaşım ve iletişimin var olduğunun göstergesidir. Bu unsurlardan eksik kalan toplum ise sağlıklı bir toplum olarak nitelendirilmektedir (Çiğdem,2013:102).

Toplumsal güvenliğin sağlanmasındaki rolü büyük olan ifşa eylemi ahlaki bir yoldur (Çiğdem, 2013: 105).

Bireylerin ifşa eyleminin etik bir davranış olup olmadığına karar vermesinde toplumsal değerlerin rolü büyüktür (Jensen,1987: 326). Özellikle toplumu ilgilendiren konularda ifşa etme eyleminde bulunmak ahlaki ve etik bir davranıştır (Lindblom,2007: 419).

Ayrıca yolsuzluğun önlenmesi, hileli işlerin tespit edilmesi, yasalara uygun hareket edilmesi ve hem bireysel hem örgütsel hem de toplumsal amaçlara hizmet edilmesi bakımından erdemli bir davranış türüdür (Çiğdem,2013: 105).

2.1.6. İfşa Etme’nin Sonuçları

İfşa etme davranışı birçok sebeple gerçekleşmektedir ve bu sebepler sonucunda ifşa eyleminin doğrudan veya dolaylı olarak birçok etkileri meydana gelmektedir. Bu etkiler olumlu veya olumsuz olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Böyle bir durumda ifşacılar bazen bir kahraman bazen de bir hain olarak görülürler. Bunun sonucu olarak da çeşitli davranışlarla karşılaşabilirler bunlardan olumlu tepkiler arasında psikolojik ve vicdani rahatlık söz konusuysen, ifşacıyı dışlama, işten kovmakla tehdit etme, misilleme, intikam alma gibi yıkıcı sonuçlar da meydana gelebilir. Sadece bununla sınırlı kalmamakla beraber aşağıda ifşacının karşılaştığı birtakım olumsuz sonuçlar açıklanmıştır (Alper Ay,2018: 216).

- İşini kaybetme
- Kariyer hayatındaki ilerlemenin durdurulması
- Sapkın muamelesi görme
- Çevresi tarafından dışlanma ve ilişkilerinin bozulması
- Kara listeye alınıp damga yeme
- Psikolojik olarak problemlili görülme
- Tehtid edilme (disiplin cezası, işten kovma, gözünü korkutma vb.)

Her ne kadar birçok olumsuz ihtimaller söz konusu olsa da unutulmamalıdır ki ifşa eyleminde bulunan bireyler olması gerekeni yapan cesur bireylerdir çünkü bu bireyler karşılaşabilecekleri her türlü riski göze alarak vicdani rahatlıklarını ön planda tutan erdem sahibi kimselerdir (Alper Ay,2018: 215).

Onlar bir yanlış karşısında suskunluğunu bozmaya cesaret edemeyen sayısız insanlar arasında düdüğe üfleme kararı veren örnek kişilerdir. Bu bireyler bir yanlış karşısında suskunluğun ve görmezden gelmenin konuşmaktan daha kötü olduğunun bilincine varan üstün erdem sahibi kimselerdir. Ünlü düşünür Platon'un da dediği gibi “Bilirken susmak bilmezken söylemek kadar kötüdür”. Tüm bu nedenlerden dolayı yanlış gittiği düşünülen uygulamalara karşı bireylerin seslerini yükseltip vicdani bir eylem olan ifşa etmeye cesaret etmeleri gerekmektedir.

Suskunluğun ne boyutta tehlikeli olduğuna ilişkin Pricewaterhousecoopers tarafından 40 ülkede ve 5.400 den fazla, dünya çapında büyük olan işletmelerde anket yöntemiyle ve gerçekte bu şirketlerin başından geçen olaylara dayalı vaka çalışması niteliğinde olan “2007 Küresel Ekonomik Suç Araştırması” raporuna göre işlenen ekonomik suçların ortaya çıkma yollarının 2005 ve 2007 yıllarına göre karşılaştırma oranları Tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ekonomik Suçların Belirlenme Yöntemlerine Göre Oranları

Ekonomik Suçları Belirleme Yöntemleri	Yıllara Göre Yüzdelik Oranları (%)	
	2005	2007
İç Denetim	%26	%19
Dolandırıcılık Risk Yönetimi	%3	%4
Şüpheli İşlem Bildirimi	%0	%4
Kurumsal Güvenlik	%4	%4
Personel Rotasyonu	%3	%3
İfşa Etme (genel)	%3	%8
İçel İfşa Etme	%17	%21
Dışsal İfşa Etme	%11	%14
Kanun Yaptırımı	%0	%3
Kazara (tesadüfen)	%10	%6
Diğer	%23	%15

Kaynak: Pricewaterhouse Coopers (2007), “Economic Crime: People, Culture and Controls”, The 4th Biennial Global Economic Crime Survey.

Tablo 2’ye göre saptanan tespit yolları iç denetimden personel rotasyonuna kadar örgütlerin kontrol mekanizmalarını kapsamaktadır. Yıllar arasındaki yüzdelik oranlar incelendiği zaman suçlara ilişkin önleyici önlemler alma konusunda örgütsel kontrollerin yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra ifşa etmenin suçların ortaya çıkarılmasındaki yeri ve önemi açık bir şekilde görülmektedir. Bu da örgüt çalışanlarının örgüt içinde gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamalar konusunda teşvik edilmeleri gerektiğinin kanıtıdır. Etkili bir şekilde ifşa sistemini uygulayan ve ifşa konusunda destekleyici politikaları benimsemiş örgütlerde 2005 yılındaki suçları tespit etme oranları 2007’de yaklaşık üç katına çıkarak ifşa etmenin işlevselliği ispatlanmıştır (Coopers,2007: 10).

2.1.7.Sağlık Örgütlerinde İfşa Etme

Örgütlerde meydana gelen suiistimaller gerek paydaşlar gerek müşteriler gerekse çalışanlar açısından ciddi sonuçlara mal olabilmektedir (Yeşiltaş,2016: 767). Toplumsal yarar ve çıkar düşüncesiyle gönüllü bir şekilde gerçekleştirilen ifşa davranışı örgütlerin söz konusu yanlışına sebep olan uygulamalarını tekrar gözden geçirerek yeniden düzenlemelerine olanak sağlar (Türkan Arslan ve Kayalar,2017: 23). İfşa etme davranışı özellikle sağlık örgütlerinde gerek örgüt gerek çalışanlar gerekse diğer bireyler açısından hayati bir öneme sahiptir. Bu yüzden sağlık örgütlerinde ifşa davranışının etkisi yadsınamayacak boyuttur (Taş,2015: 2).

Günümüzde iletişimin kolay ve hızlı yayılması etik ve ahlak dışı uygulamaların da daha hızlı bir şekilde açığa çıkmasına olanak sağlayabilmektedir. Bu noktada sağlık örgütlerinde meydana gelen yanlış uygulamaların zaman aşımına uğramadan hızlı bir şekilde ortaya çıkarılması gerek insan sağlığı gerek kamu yararı bakımından hayati bir öneme sahiptir. Bu duruma enfeksiyon kaynaklı yan etkilerin veya ölümlerin olması sonucunda bunların açığa çıkarılmasının insan hayatı açısından ne derece kurtarıcı olduğu örnek gösterilebilir (Kördeve,2017: 1).

Sağlık örgütlerinde insan sağlığının bütünlüğünü korumaya çalışırken minimum hatayla çalışmak esastır her ne kadar hata yapmaktan kaçınılsa da zaman zaman sağlık hizmetlerinde de bazılarının geri dönüşü olmamakla birlikte birtakım hatalar yapılmaktadır. Yapılan bu hatalar ifşacılar tarafından çeşitli şekillerde ortaya çıkarılmaktadır bu sayede hata oranları minimize edilmeye çalışılmaktadır (Kördeve,2017: 52).

Sağlık örgütlerinde ifşa etmeye konu olabilecek birtakım unsurlar şunlardır;

- Mali ve idari görevi kötüye kullanma
- Hukuka aykırı davranışlar sergileme
- Etik değerlere aykırı davranma
- Tıbbi hatalar vb.

Sağlık örgütlerinde ifşa etme davranışının sergilenme nedenleri ise şöyle sıralanabilir (Aydın,2002: 84-86);

- Hastanelerde dezavantajlı olarak dünyaya gelen bebeklerin bilerek ölüme terk edilmesi
- Örgütün tepe yöneticisinin başka bir örgüt ile kartel oluşturarak fiyatları pazar koşullarına göre daha üst seviyede tutması

- İnsan sağığına ciddi boyutta olumsuz etkileri olabilecek kimyasal maddelere yönelik yapılan araştırma sonuçlarının gizlenmesi
- Birtakım araştırma sonuçlarında belgelerde sahtecilik yapılması
- Sağlık örgütü tarafından insan sağığını tehdit eden bir maddenin gizli saklı kullanılması
- Ameliyatlarda ölüm oranlarının normalin üzerine çıktığı halde konuya ilişkin herhangi bir incelemede bulunulmaması
- Örgütte çalışanların bir bölümüne zarar verici boyutta olan bir davranışın diğer bölümlerce gizli tutulması veya herhangi bir girişimde bulunulmaması.
- Vergi ve muhasebe kayıtlarında sahtekarlığa başvurulması
- Rüşvet alınması.

Söz konusu insan hayatı olduğu için sağlık sektöründe etik ve ahlak dışı uygulamaların ifşası hayati bir araçtır çünkü geri dönüşü olmayan bazı hataların ifşa edilerek engellenmesi ilerleyen dönemlerde benzer hataların tekrarlanmasının önüne geçmek için büyük bir fayda sağlayacaktır.

Sağlık çalışanlarının, hem kendilerinin hem hastaların hem de diğer çalışma arkadaşlarının iyiliklerini düşünerek gördükleri yanlış bir uygulamaya sessiz kalmamaları gerekmektedir bunun için de ifşa etmeye teşvik edici bir kültüre sahip çevrede veya örgütte bulunmak çok etkilidir. Bu nedenle sağlık örgütlerinin çalışanların gördükleri bir yanlışını bildirmeleri için teşvik edici çalışmalar gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Aydan ve Kaya,2018: 2).

Ifşa etmenin en önemli iki alanı sağlık ve güvenlik konusudur. Bu nedenle sağlık çalışanlarının toplum sağığını tehdit edeceğini düşündüğü durumlarda sessiz kalıp görmezden gelmek yerine gerekli adımı atarak etik ve ahlaki bir tepki göstermesi toplum sağığı açısından kurtarıcı nitelikte bir adımdır (Aydın,2002: 85).

Ifşa etme davranışıyla ilgili literatürde yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde;

Ahern ve Mcdonald (2002) ifşacı hemşirelerin kendilerini öncelikli olarak hastalara karşı sorumlu hissettiklerini, hastaları etik ve ahlak dışı uygulamalardan korumaları gerektiğine inandıklarını saptamışlardır.

Mcdonald (1999) etik ve ahlak dışı uygulamalara karşı ifşa etme eyleminin bireye zarar verebileceğini, bunun yerine sessiz kalmanın kişinin kariyer hayatını etkilemeyeceği, söz konusu yanlış uygulamanın ifşa edilmesinin o yanlışını durdurmayaacağı sonucuna varmıştır.

Bunun yanı sıra sessiz kalmanın değersizlik ve suçluluk duygusu oluşturacağı kanısına varmıştır.

Işık vd. (2020) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda katılımcıların etik ve ahlak dışı uygulamaları resmi kanallar yoluyla ifşa etme düzeyleri yüksek çıkarken içsel ifşayı dışsal ifşaya göre daha çok tercih ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel güven ve ifşa etme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Biçkes ve Toker (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda yardımsever ve ilkelilik iklim algılarının ifşa etme eğilimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre katılımcılar ifşa etme eyleminin pozitif ve önemli katkıları olduğu görüşünü savunmuşlardır.

Alper Ay (2018) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda çalışanların kendi örgütlerinde meydana gelen etik ve ahlak dışı bir uygulama karşısında çoğunlukla kayıtsız kalıp görmezden geldiklerini, bunun yanı sıra içsel ifşayı dışsal ifşaya göre daha çok tercih ettikleri saptanmıştır.

Lennane'in (1993) örgütlerin ifşa etme davranışına yaklaşımını ve bireysel ifşacılar üzerindeki etkisini ele aldığı bir çalışma sonucunda daha önce ifşacılık yapan 35 kişiyle gerçekleşen anket çalışmasında ifşacıların farklı şekillerde mağduriyet yaşadıkları saptanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda 29 ifşacının içsel ifşa yoluna başvurduğu ve hemen sonrasında mağdur oldukları belirtilmiştir. Sadece 18 ifşacı söz konusu yanlışları kamuoyuna duyurma girişiminde bulunmuştur. Bulundukları örgütte yaşanan mağduriyetler şöyle sıralanmaktadır; işten çıkarma (8 kişi), rütbe düşürme (10 kişi), yaşanan mağduriyet sonrası sağlık durumunda sorun yaşayıp istifa veya erken emeklilik isteme (10 kişi) durumlarının yaygın olduğu saptanmıştır. Bu çalışma sonucunda ifşa etmenin her ne kadar toplum yararına bir hamle olduğu düşünülse de örgütlerin verdiği tepkilerin hem ifşacıya hem de ailesine yönelik maddi veya manevi yıkıcı etkileri olduğu saptanmıştır.

2.2. Örgütsel Adalet Kavramı

2.2.1. Adalet Kavramı

Adalet kavramı geçmişten günümüze kadar sosyal bilimcilerin temel odak noktalarından biri haline gelmiştir. Adalet kavramına ilişkin araştırmalar ünlü filozoflardan Plato ve Socrates'e kadar uzanıp felsefe alanının ilgilendiği konular arasındadır (Colquitt vd.,2001: 425). Arapça kökenli bir kelime olan Adalet, Türk Dil Kurumu tarafından (2021) “Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” şeklinde tanımlanmıştır. Haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılan adalet kavramının kökünü oluşturan “Adil” kelimesi İngilizcede “Justice” kelimesine karşılık gelmektedir. Justice kelimesinin kökeni olan “ Just” un anlamı ise, bir sistemin veya düzenin iyi bir biçimde işletilmesi ve bu hususta gerekli çalışmaların yapılması olarak tanımlanmaktadır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 112).

Bir diğer tanıma göre “Adalet birey davranışlarının etik standartlara uygunluğunu tarafsız bir şekilde değerlendiren mutlak bir düşünce sistemidir” (Cevizci,1911: 11).

Bireylerin gerek iş gerek ise sosyal yaşamlarının her alanında mutlu olabilmeleri için adalete duyulan ihtiyaç yadsınamaz çünkü “adalet ahlak değerleri içinde en kutsalıdır” (Tuncay,2018: 199).

2.2.2.Örgütsel Adalet Kavramı ve Önemi

Bireylerin adalet algılarının belirlenmesinde önemli rol oynayan alanlardan biri çalıştıkları örgütlerdir. Çalışanlar, aldıkları ücretin adaletli bir biçimde belirlenip belirlenmediğini, yöneticilerinin kendilerine adil davranıp davranmadığını, gerçekleştirdikleri bir eylem sonucunda kendilerine verilen ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığı gibi konularda kafalarında belli başlı sorular oluşmakta ve birtakım sorgulamalar sonucunda çevrelerine karşı bazı davranış türleri geliştirmektedirler (Irak,2004: 26). Literatürde bu davranış türleri “örgütsel adalet algılamaları” olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel Adalet kavramı ilk kez 1987 yılında Greenberg tarafından; örgütlerde adaletin rolünü açıklama ve açıklamaya yönelik gerçekleştirilen girişimler sonucunda gelişen bir kavram olarak nitelendirilmiştir (Colquitt vd.,2001: 425). Örgütsel adalet örgütlerdeki adalet algısı üzerine yoğunlaşan psikolojik bir inceleme alanıdır.

Yapılan araştırmalar çalışanların rgtlerine yönelik faaliyetleri adil olarak algılamalarının sonucunda hem yöneticilerine hem de örgütlerine karşı daha olumlu davranışlar sergilediklerini göstermiştir (Yılmaz,2004: 5). Tüm bunlardan hareketle örgütsel adalet “alışanların örgütteki adalet sezgileri” şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların rgt içindeki tutum ve davranışlarının pozitif olmasını etkileyen unsurlardan birinin de örgütsel adalet olması örgütsel adalet kavramının önemini artırmaktadır (Söyük,2007: 1).

2.2.3.Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Teoriler

Örgütlerde verimli bir çalışma ortamının sağlanması için vazgeçilmez unsurlardan birinin de örgütsel adalet algısı olduğu bilinmektedir. Bu bilgi ışığında örgüt içindeki adalet algısının daha iyi anlaşılması için söz konusu kavrama ilişkin çeşitli teoriler geliştirilmiştir (Laçinoğlu,2010: 10). Bu teoriler birbirinden bağımsız 2 boyut olan “reaktif-proaktif” ve “içerik-süreç” boyutlarının birleşiminden meydana gelmektedir (Greenberg,1987: 9).

2.2.3.1. Reaktif (Tepkisel) – Proaktif (nleyici) Boyutlar:

İlk olarak Van Avermaet, McClintock ve Moskowitz (1978) tarafından ele alınan ve Greenberg (1984) tarafından eşitlik teorisinin düzenlenmesi amacıyla kullanılan bu boyutlar arasındaki temel fark “adaletsizliği gidermeye çalışmak” ile “adalete ulaşmaya çalışmak” arasındadır. Proaktif (nleyici) teoriler adaleti sağlamaya yönelik teşvik edici davranış türlerini inceler (Greenberg,1984: 10) Reaktif (tepkisel) teoriler ise bireylerin haksızlığa uğradıklarını düşündükleri zaman ilgili durum karşısında kaçmaya yönelik sergiledikleri davranışları ele alır.

Diğer bir ifadeyle reaktif teoriler bireylerin adaletsizlikle karşılaştıklarında verdikleri tepkilere odaklanırken proaktif teoriler bireylerin adaletsizlikle karşılaştıkları zaman adaleti sağlamaya yönelik önleyici girişimlerini ifade etmektedir.

2.2.3.2. İçerik-Süreç Boyutları:

Örgütsel adaletle ilişkin geliştirilen teorilerin bir diğer dayanak noktası olan içerik-süreç boyutu, örgüt içerisinde alınan kararların alınma yöntemleriyle ilgili kararların neler olduğuna yönelik araştırmalardan esinlenerek ortaya çıkmıştır. İçerik-süreç boyutu ücretlerin dağılımına ve bu dağılımın sonuçlarına odaklanmaktadır. Süreç yaklaşımı örgütlerde cretlendirme ve takdir görme gibi birtakım kazanımların dağılımında uygulanan prosedürlere odaklanırken içerik yaklaşımı ise ortaya çıkan sonuçların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı konusuna odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım örgüt çalışanlarının göreceli adalet algılarını ele almaktadır (Greenberg,1984: 10).

Tablo 3’de görüldüğü gibi Greenberg örgütsel adalet teorilerini sınıflandırırken “reaktif-içerik teorileri”, “reaktif-süreç teorileri”, “proaktif-içerik teorileri” ve “proaktif-süreç teorileri” şeklinde ilişkilendirerek ele almıştır.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Teorilerinin Örneklerle Sınıflandırılması

Reaktif-Proaktif Boyut	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif-İçerik Teorileri Örn: Eşitlik Teorisi (Equity Theory, Adams,1965)	Reaktif-Süreç Teorileri Örn: Prosedür Adaleti Teorisi (Procedural Justice Theory, Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif-İçerik Teorileri Örn: Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory, Leventhal, 1976,1980)	Proaktif-Süreç Teorileri Örn: Dağıtım Tercihi Teorisi (Allocation Preference Theory, Leventhal, Karuza ve Fry, 1980)

Kaynak: Greenberg,1987: 10.

2.2.3.3. Reaktif- İçerik Teorileri (Reactive-Content Theories)

Reaktif içerik teorileri, örgüt çalışanlarının adil olmayan kaynak ve ödüllerin dağılımında gösterdikleri tepkilere odaklanır. Başka bir deyişle reaktif-içerik boyutu örgütlerde ortaya çıkan kararların adil bir şekilde sonuçlanıp sonuçlanmadığına odaklanmaktadır (Greenberg,1987: 13). Bu teorilere; Homans’ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams’ın (1965) Eşitlik Teorisi, Walster ve Berscheid’nin (1973) Eşitlik teorisinin versiyonları ve Crosby’nin (1976) Görelî Yoksunluk Teorisi örnek olarak gösterilebilir (Çelik,2011: 26). Birtakım ayrıntılarda görüş farklılıkları söz konusu olsa da (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 146) tüm bu teorilerin ortak noktası örgüt içinde gerçekleşen adaletsiz uygulamalar karşısında çalışanların bazı olumsuz davranışlar göstererek ilgili duruma tepki göstermelerini ele almaktadır (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit,2018: 44).

2.2.3.3.1. Homans’ın Dağıtım Adaleti Teorisi (Distributive Justice Theory)

Literatürde takas kuramı olarak da adlandırılan bu teoride bireyler arası veya bireylerin örgütleri ile aralarında olan ilişkilerinin bir çeşit alışveriş veya takas aracılığıyla ikame ettirildiği savunulmaktadır.

Bu teoriye göre, bireyler kendi davranış biçimlerini diğer bireylerin davranış biçimlerine karşılık olarak görüp verdikleri en küçük değer karşılığında en büyük ödülü kazanma

eğiliminde olurlar yani çok küçük bir bedel ödeyerek büyük ödülü alma düşüncesine sahip olurlar (Çakır,2006: 33).

Homans'a göre bütün sosyal etkileşimlerin özünde bir çeşit değişim veya mübadele bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle bireyler kendi ihtiyaçlarını karşılarındaki bireylerle takas ederek (değiştirerek) ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Yılmaz,2004: 12).

Homans dağılımda eşitliğin adaleti değil adaletsizliği oluşturduğunu, eşitlik yerine denkliğin esas alınarak adaletin sağlanabileceği görüşünü ileri sürmüştür. Söz konusu dağılım denkliğinin ise kazanımlar, yatırım ve karın hesaplanıp karşılaştırılarak belirlenebileceğini belirtmiştir (Çakır,2006: 35).

Özetle dağıtım teorisinde bireylerin kazanımlarının yatırımlarından daha az olması halinde öfke, kazanımlarının yatırımlarından daha fazla olması halinde ise suçluluk duygusunu yaşayacakları açıktır. İki durumda da dağıtım adaletsizliği söz konusudur (İyigün,2012: 45). İdeal olan durum kazanımlar ve yatırımların denklidir.

2.2.3.3.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi (Equity Theory)

Literatürde hakçalık olarak da adlandırılan (Irak,2004: 28) ve örgütsel adalet kavramına ilişkin büyük katkıları olan Adams'ın Eşitlik Teorisi (1965) bu alanda yapılan araştırmaların temelini oluşturan teoriler arasındayken örgütsel adalet kavramının da çıkış noktası olma özelliğini taşımaktadır (Eker,2006: 3).

Eşitlik teorisine göre, düşük ücret alan çalışanlar eşit (adil bir şekilde) ücret alan çalışanlardan daha az üretken ve daha az tatmin olmaktadır. Yüksek ücret alan çalışanlar ise eşit ücret alan çalışanlara göre daha çok üretken ve daha az tatmin olmaktadır (Greenberg, 1987: 11).

Tablo 4' de eşitlik teorisine göre çalışanların üretkenlik ve tatmin düzeyleri özetlenmiştir.

Tablo 4: Eşitlik Teorisine Göre Ücretlendirmenin Üretkenlik/Tatmin Düzeylerine Etkisi

	Üretkenlik	İş Doyumu (Tatmin Olma)
Düşük maaş	Düşük	Düşük
Eşit (adil) maaş	Yeterli düzeyde	Yeterli düzeyde
Yüksek maaş	Yüksek	Düşük

Kaynak: Greenberg,1987: 11-12.

Temelinde kendini başkalarıyla kıyaslayınca eşitlik duygusu yaşayıp yaşamamak olan bu teoride Adams 2 değişkenden söz etmektedir. Bunlar; yatırımlar (inputs) ve sonuçlardır (outputs). Yatırımlar; Bireyin kendisinde mevcut olan beceriler, kıdem, çaba (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 128), eğitim düzeyi, tecrübe, performans yaş gibi faktörlerle örgüte sağladığı katkıları içerir. Sonuçlar ise; çalışanın söz konusu yatırımlar karşısında çıktı olarak elde ettiği ücret, terfi, tanınırlık, iş güvenliği gibi kazançlarıdır. Bu duruma performansının yüksek olduğunu düşünen çalışanın yüksek ücret beklentisine girmesi örnek olarak gösterilebilir (Irak,2004: 28).

Eşitlik teorisini “sosyal mübadele” teorisiyle açıklayan Adams’a göre bireyler mutlak sonuçlarla değil bu sonuçların adil olup olmadığıyla ilgilenirler. Çalışanlar elde ettikleri kazanımlarını diğer benzer seviyede çalışanların kazanımlarıyla kıyaslar ve kendi kazanım oranları diğer çalışanların kazanım oranlarından daha yüksekse çalışan diğer çalışanlardan daha fazla ödüllendirildiğini düşünerek suçluluk duygusu hissedebilir. Tam tersi bu oran diğer çalışanlardan daha düşükse o zaman da kendisine karşı adaletsiz davranılıp daha az ödüllendirildiğini düşünerek öfke duyacaktır. Bu durumda olması gereken katkı ve kazanımlarda eşitliktir (Colquitt vd.,2001: 426).

Adams, Bireylerin sadece kendi katkı kazanım oranlarını tahmin etmekle kalmayıp benzer pozisyonda bulunan çalışma arkadaşlarının da katkı kazanım oranlarını hesaplar ve eğer kişinin kendi katkı kazanım oranıyla “diğer karşılaştırılan” olarak adlandırılan çalışma arkadaşının katkı kazanım oranı arasında eşitlik varsa kişinin tatmin olacağını belirtmiştir. Bu durum şöyle özetlenebilir (Yürür,2012: 205-206);

1. *A Kişisinin Kazanımları ve Katkıları = B Kişisinin Kazanımları ve Katkıları*: A kişisi böyle bir eşitlik durumunun adaletli olduğunu düşünür çünkü hem kazanımlar hem de katkılar bağlamında denklik söz konusudur.

2. *A Kişisinin Kazanımları ve Katkıları < B Kişisinin Kazanımları ve Katkıları*: Eğer A kişinin kazanımı B kişisinden düşük olursa bu noktada ya B kişisine sağlanan kazanımı kendisi için de talep edecektir (örneğin; B ye verilen ücret farkını eşitlemek için kendi ücretinin artmasını talep edebilir) veya B nin kazanımlarını azaltacak politikalar uygulayabilir. Bunun dışında kendi katkılarını azaltıp B ye daha çok çalışması için baskı uygulayarak onun katkılarını artırarak da eşitlik sağlamaya çalışabilir.

3. *A Kişisinin Kazanımları ve Katkıları > B Kişisinin Kazanımları ve Katkıları*: Böyle bir durumda A suçluluk veya utanç duygusu hissedecektir. Bu nedenle kendi kazanımlarını azaltabilir veya B nin kazanımlarını artırabilir, kendi katkılarını artırıp veya B nin katkılarını azaltmaya çalışarak bir denge yakalamaya çalışabilir.

Sonuç olarak eşitlik teorisi adaletsiz sonuçlara odaklanarak bireylerin çalışma yaşamında belirli kriterlere göre yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda eşitsizlik gördüklerinde bulundukları örgüte yönelik dağıtımsal adaletsizlik algılarının oluşacağı hipotezine dayanmaktadır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 130).

Adams'a göre (1963:427-428) eşitsizlik algısına sahip olan çalışanlar bu durumu avantajlarına dönüştürmek için 6 farklı yöntem uygulayabilirler. Bu yöntemler;

- 1.Kendi yatırımlarının katkı düzeylerini değiştirerek
- 2.Bilişsel olarak katkı/kazanımlarını bozarak kazanımlarını değiştirmeye çalışarak
- 3.Kazanımlarına yönelik algılarını çarpıtarak
- 4.Diğer çalışanların kazanım ve yatırımlarını bozarak
- 5.Eşitsizlik algısının oluşmasına neden olan fiziksel çevreden uzaklaşarak
- 6.Karşılaştırma yaptığı temel standartları, karşılaştırma yaptığı çalışan veya çalışan grubunu değiştirerek

Çalışanlar adaletsizlik algısına sahip olduğunda hem davranışsal hem de psikolojik sorunlar da ortaya çıkabilmektedir.

Literatürdeki bazı araştırmalara göre çalışanlarda oluşan adaletsizlik algısının işyerinde sapkın davranışlar (hırsızlık, üstlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı kaba davranışlarda bulunma vb.) göstermesine yol açtığı saptanmıştır (Çöp,2008: 20). Bu ve benzeri olumsuz davranış türlerinin engellenmesi için çalışanların adalet algısının pozitif yönde olmasının önemi büyüktür.

2.2.3.3.3. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi (Relative Deprivation Theory)

Eşitlik teorisi ile benzer bir teori olan görelî yoksunluk teorisine göre; bireyler kendi kazanımlarıyla karşılaştırma yaptıkları bireylerin kazanımlarını değerlendirirken hakettiklerinden daha azını aldıklarını düşündüklerinde yoksunluk yaşarlar. Bu yoksunluk duygusu tipik olarak alt kademedeki çalışan bireylerin üst kademedeki bireylerle karşılaştırma yapması sonucu meydana gelir. Bu nedenle görelî yoksunluk teorisi örgütlerde bulunan ödül sistemleri, performans değerlendirme sistemleri, ücretlendirmeler ve ücret konusuna ilişkin şikayetler gibi konularda eşitliğin ne derecede uygulandığıyla ilgilenmektedir (Carrell ve Dittrich,1978: 207). Görelî yoksunluk teorisini eşitlik teorisinden ayıran en temel fark şudur; Eşitlik teorisinde benzer pozisyonlardaki bireyler birbirleriyle kıyaslama yaparken görelî yoksunluk teorisinde farklı sınıflar arasında kıyaslamalar (ast-üst gibi) yapılmaktadır (Cowherd ve Levine,1992: 304-305).

Crosby (1982) tarafından yapılan bir araştırmaya göre yüksek pozisyonlarda çalışan kadınlar herhangi bir işte çalışmayan kadınlara nazaran daha avantajlı oldukları halde kendilerini çalışmayan kadınlarla değil çalışan erkeklerle kıyaslayarak mağduriyet duygusunu yaşamaktadırlar. Bu durum görelî yoksunluk teorisiyle açıklanabilir (Karaman,2009: 13).

En genel haliyle görelî yoksunluk teorisi, belli başlı kazanımların dağılımı sonucunda bireylerin diğer bireylerle bu kazanımları karşılaştırarak eşitlik hissetmediği zaman yoksunluk ve kızgınlık hatta depresyondan şiddetli ayaklanmalara kadar çeşitli tepkilere maruz kalabilecekleri bir durum olarak nitelendirilir (Greenberg,1987: 12).

Crosby (1976) ücretler de dahil olmak üzere 6 önemli yargının sonuçlarla (kazanımlar) ilgili duyulan memnuniyetsizliğin ön koşulu olduğunu savunmaktadır. Bu yargılar;

- 1.Bireylerin istedikleri sonuçlar ile aldıkları sonuçlar arasında bir tutarsızlık olduğunda
- 2.Birey kendisini kıyasladığı kişinin kendisinden daha fazla kazanıma sahip olduğunu gördüğünde

3.Birey, geçmişteki deneyimlerine bakarak mevcut durumda kazandıklarından daha fazlasını kazanmayı hakettiğini düşünerek beklentiye girdiğinde

4. Bireyin daha iyi kazanımlar elde edebilmek için beklentisi düşük olduğunda

5.Gerçekten mevcut kazanımlarından daha fazlasını hakettiklerini düşündüklerinde

6.Daha iyi kazanımların olmayışında kendilerini kişisel sorumluluklarından arındırdıklarında bireylerde sonuçlara yönelik memnuniyetsizlik duygusu oluşmaktadır.

Crosby'nin teorisi örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların yararlanabileceği 2 temel avantaj sağlar. Bunlardan ilki teorinin sadece ücret eşitsizliğini içermekle kalmayıp aynı zamanda birkaç özbenlik çelişkilerinin (istekler, geçmiş ve gelecek beklentileri, yetkilendirme gibi) ücret seviyesi memnuniyetsizliğini tahmin etmede önemli roller oynamasıdır. İkincisi ise Crosby'nin teorisinin ücret tatmini konusunda diğer araştırmaların tanımladığı subjektif yordayıcıların çoğunu içermesidir (Sweeney, Mcfarlin ve Inderrieden,1990: 424).

2.2.3.4. Proaktif-İçerik Teorileri (Proactive-Content Theories)

Çalışanların kazanımların (sonuçların) dağılımının adil olup olmama durumlarına yönelik verdikleri tepkileri inceleyen reaktif-içerik teorilerinin aksine proaktif-içerik teorileri çalışanların kazanımlarına yönelik adaleti sağlama girişimlerine odaklanmaktadır. Bu kategorideki teorilerin temeli Leventhal (1976, 1980) tarafından atılmıştır. Proaktif-içerik teorilerine Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi (1976) ve Lerner'in Adalet Güdüsü Teorisi (1980) örnek olarak gösterilebilir (Greenberg,1987: 12).

2.2.3.4.1. Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory)

Örgüt çalışanlarının maaş, ödül, terfi gibi unsurların çalışanlar tarafından yapılan katkı derecesiyle doğru orantılı olması temeline dayanarak ileri sürülen (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit,2018: 46) bu teoride; Leventhal (1980) ilk kez sistem adaletine değinmiştir. Adams'ın eşitlik ilkesinden yola çıkarak adil dağıtımı uzun vadede iki taraf için de kazanç sağlayan bir durum olarak ifade etmiştir (Laçinoğlu,2010: 14).

Leventhal'e (1980) göre bireyler hakettikleri değeri birkaç dağıtım adaleti kuralıyla değerlendirebilirler. Bu kurallar katkı kuralı, ihtiyaç kuralı ve eşitlik kuralı olmak üzere 3 gruba ayrılmaktadır.

1.Katkı Kuralı; Katkıları ile kazanımların orantılı olması gerektiği kuralına dayanır.

2.İhtiyaçlar Kuralı; Daha çok ihtiyacı olan bireylerin daha yüksek sonuçlar alması gerektiği kuralına dayanır

3.Eşitlik Kuralı; Bütün bireylerin ihtiyaçları veya katkılarının oranına bakılmaksızın eşit kazanım elde etmeleri gerektiği kuralına dayanır.

Çalışanlar hakettiklerini düşündükleri sonuçlara karar verirken yukarıdaki kurallara kendi algılarına göre farklı değerler atarlar. Atanan bu değerler bireylerin hedeflerine göre değişiklik gösterir (Gürpınar,2006: 9).

Leventhal (1980) çalışanların örgütsel adalet algılarını doğrudan etkileyen 6 temel kriter belirlemiştir. Bu kriterler (Laçinoğlu,2010: 16);

1.Tutarlılık: Dağıtımaya yönelik alınan kararların tutarlı olması temeline dayanır. Yani bir uygulamaya adaletli diyebilmek için aynı zaman diliminde farklı çalışanlara aynı şekilde uygulanması esasına dayanır.

2.Ön Yargıdan Uzak Olmak: Dağıtımda ve işlemde çalışanlara karşı önyargılı yaklaşmamak temeline dayanır. Leventhal (1980) bu önyargılardan iki tanesini vurgulamıştır. Bunlar; Eğer karar veren kişinin verdiği kararlarda bir çıkarı (kazancı) söz konusuysa bu süreç adil değildir veya karar veren kişi olayın tamamına bakmak yerine belirli açılardan bakılarak değerlendirildiğini düşünürse alınacak olan karar adil olmaz.

3.Doğruluk: Buradaki doğruluk bilgilerin doğruluğunu içermektedir. Doğruluk kuralına göre işlemler doğru bilgiler üzerine gerçekleştirilmelidir.

4.Düzeltilbilirlik: Çalışanların alınan birtakım kararlara itiraz edip gerektiği durumda düzeltilmesini talep etme hakkının bulunmasıdır.

5.Temsilcilik: Alınan kararların, çalışanları temsilen seçilen kişi veya gruba sorularak alınmasıdır. Burada alınan kararları temsil edenlerin ilgili kararlardan etkilenen kişi veya gruplar olması gerekir aksi halde alınan kararlar adil sayılmaz.

6.Etiklik: Başta Dağıtım ve işlemle ilgili kararlar olmak üzere alınan kararların çalışanların etik değerleriyle örtüşmesi gerekmektedir.

2.2.3.4.2. Lerner'in Adalet Güdüsü Teorisi (Justice Motive Theory)

Lerner'in (1982) adalet yaklaşımının Leventhal'e göre (1980) daha ahlakçı olduğunu söylemek mümkündür çünkü Lerner'a göre adalet, bireylerin en önemli kaygıları arasındadır

ve adaleti karı maksimize etmek amacıyla bir araç olarak kullanmak (Leventhal'ın dağıtım adaleti teorisi gibi) büyük bir yanılıdır.

Lerner dağıtım adaletinin orantılı eşitliğin ötesinde olduğunu saptamıştır ve bunun sonucu olarak dağıtım adaletine ilişkin dört temel ilke belirlemiştir. Bunlar (Greenberg,1987: 13);

- a. *Rekabet (Competition)* ; Dağıtımın çalışanların performans sonucuna dayalı olması
- b. *Eşitlik (Parity)*; Dağıtımın sayısal olarak eşit olması
- c. *Eşit Paylaşım (Equity)*; Dağıtımın çalışanların örgüte sağladıkları katkılara göre gerçekleşmesi.
- d. *Marksçı Adalet (Marxian justice)*; Çalışanların ihtiyaçlarına göre dağıtımın yapılması ilkesidir.

Adalet güdüsü teorisi daha çok adaletin motivasyon yönüyle ilgilidir (Özkılıççı,2011: 16). Özetle; Adalet güdüsü teorisine göre dağıtım kararlarının alınmasında uygulanacak adalet yöntemi iki taraf arasındaki ilişkilerin niteliğine göre belirlenmektedir. Örneğin yakın bir arkadaşının kazanımlarına ilişkin karar alacak olan diğer birey arkadaşının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak bu kararı aldığıda Marksçı adalet ilkesini uygulamış olacaktır. Benzer durum yakın olmayan iki birey arasında gerçekleştiğinde ise; eşitlik ilkesini uygulaması beklenir. Bireyler arasındaki ilişkileri ve ödül dağıtım uygulamalarını ilişkilendiren araştırmalar adalet güdüsü teorisini desteklemektedir (Greenberg,1987: 13).

2.2.3.5. Reaktif-Süreç Teorileri (Reactive-Process Theories)

Karar alınmasında kullanılan süreçlerin adil olup olmadığını ele alan süreç teorileri ile bu kararların sonuçlarının adil olup olmadığını inceleyen içerik teorileri arasında her ne kadar kayda değer bir farklılık bulunmuyor gibi görünse de süreç teorilerinin kaynağını farklı bir entelektüel geleneğe sahip olan hukuk alanı oluşturmaktadır. Hukuk bilimcileri, yargı kararlarının alınmasında kullanılan süreçlerin toplumun bu kararları kabul etmesinde derin bir etkiye sahip olduğunu kabul etmişlerdir (Greenberg,1987: 13). Teorinin temelinde çalışanların karar verme süreçlerinin bütün adımlarına ne tür tepkiler vereceği ele alındığı için reaktif bir süreç teorisi olarak adlandırılmaktadır (Greenberg,1987: 14).

Reaktif-süreç teorileri Kuzey Carolina Üniversitesi'nin araştırma ekibi üyelerinden olan John Thiabut ve Laurens Walker'in hukuki prosedürler üzerine gerçekleştirilen araştırma geleneğinden etkilenerken çeşitli çatışmaların çözümlerine yönelik süreçlerde verilen tepkileri karşılaştırmak amacıyla birtakım çalışmalar yürütmüşlerdir. Çeşitli mahkemelerdeki

araştırmaları sonucunda prosedür adaleti teorilerine göre üç taraf arasında 2 ayrı aşama belirlemişlerdir. Burada birinci taraf; iki ihtilaflı (davalı- davacı gibi), ve aracılık eden üçüncü bir taraf (yargıç gibi); öte yandan anlaşmazlık-çözüm sürecinin iki aşaması; kanıtların sunulduğu süreç aşaması ve anlaşmazlığın çözüme kavuşturulması için kanıtların kullanıldığı karar aşaması şeklindedir. Anlaşmazlığı çözmek için kullanılan kanıtların seçimini ve geliştirilmesini kontrol etme kabiliyetine süreç kontrolü denir; anlaşmazlığın sonucunu belirleme yeteneğine ise karar kontrolü denir. Kullanılan prosedürler çeşitli tarafların her aşamada sahip olduğu kontrol derecesine göre değişebilir.

Teoriye göre tarafların süreçlerde kontrol güçleri olduğu zaman ortaya çıkan kararlar olumsuz dahi olsa bu sonuç onları tatmin etmektedir. Yani süreçler üzerinde kontrollerinin olması sonucun olumlu veya olumsuz olmasından bağımsız bir şekilde tarafların süreci adaletli olarak algılamasını sağlamaktadır (Greenberg,1987: 13-14) .

2.2.3.6. Proaktif- Süreç Teorileri (Proactive-Process Theories)

Adalet teorilerinin sınıflandırılmasında en az bilinen teorilerin bulunduğu boyut olan proaktif-süreç boyutunda yaygın olarak Leventhal, Kaaruz ve Fry'ın (1980) “Dağıtım Tercihi Teorisi” yer almaktadır. Bu teori Leventhal'in (1976, 1980) adalet yargı teorisinin bir sonucudur. Bu teori dağıtım kararlarından ziyade prosedür kararlarına uygulandığından proaktif bir süreç teorisi olarak kategorilendirilmiştir.

Reaktif-süreç teorileri taraflar arasında oluşan anlaşmazlıkların çözümlenmesinde uygulanan prosedürleri ele alırken proaktif-süreç teorileri dağıtım prosedürlerini ele almıştır. Dağıtım tercihi teorisi kazanım yöntemlerinin bireylerin onlar için değerli sayılabilecek hedeflere ulaşmada yardımcı olduğu sürece tercih edilebileceğini belirtir. Bu noktada bireyler belli prosedürlerin onları hedeflerine ulaştırmada farklı bir şekilde aracı olacağına dair beklentilere sahip olduklarını ve kendilerini amaçlarına ulaştırmada en çok yardımcı olacağını düşündükleri prosedürün en çok tercih edecekleri prosedür olacağını düşünmektedirler.

Bireylerin adalete ulaşmalarını sağlayacak 8 prosedür tanımlanmıştır. Bu prosedürler (Greenberg,1987: 15);

- 1.Bireylere kendileri hakkında karar verecek kişileri seçme fırsatını vermek
- 2.Birbirini takip eden tutarlı kuralların olması
- 3.Doğru bilgilere dayalı olması

- 4.Karar verme yetkisinin yapısını tanımlamak
- 5.Önyargılara karşı koruyucu tedbirler almak
- 6.Çalışanların itirazlarını dinlemek için onlara fırsat vermek
- 7.Prosedürlerde değişiklik yapılmasına olanak tanımak
- 8.Kabul görülen etik ve ahlaki standartlara dayanmak.

Yukarıda ele alınan reaktif ve proaktif süreç teorileri örgüt içinde kararların alınmasında rolü olan prosedürlere çalışanların verdikleri tepkiler ve bu prosedürlerin adaleti oluşturma çabasını ele aldıkları için prosedür adaletini açıklayıcı teoriler olarak ele alınmaktadır (Yürür,2012: 212).

Bütün bu açıklamaların beraberinde Jerald Greenberg'in (1987) oluşturduğu adalet teorilerine ilişkin sınıflandırmanın açıklayıcı sorularına Tablo 5'de yer verilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Adalet Teorilerine İlişkin Temsili Açıklayıcı Sorular ve Bağımlı Ölçüler

Teorinin Tipi	Açıklayıcı Soru	Bağımlı Ölçülerin İlk Örneği
Reaktif-İçerik	Çalışanlar adil olmayan ödemelere nasıl tepki gösterirler?	Fazla veya eksik yapılan ödeme sonucu oluşan eşitsizliğe tepkiler (Greenberg ,1982)
Proaktif-İçerik	Çalışanlar nasıl adil ödeme uygulamalarını oluştururlar?	Ödül dağıtımlarında adalet kurallarına Bağlılık (Freedman ve Montanari, 1980)
Reaktif-Süreç	Çalışanlar adil olmayan politika veya yasal prosedürlere nasıl tepki verirler?	Haksız ödeme yöntemlerine veya anlaşmazlıklara yönelik geliştirilen çözüm yöntemlerine tepkiler (Folger ve Greenberg, 1985)
Proaktif-Süreç	Çalışanlar nasıl daha adil politika veya prosedürler oluşturabilirler?	Prosedürel Adalet Algıları (Lind ve Tyler)

Kaynak: Greenberg,1987: 16.

2.2.4. Örgütsel Adaleti Oluşturan Birtakım Modeller

Örgütsel Adaletle yönelik geliştirilen ve Greenberg (1987) tarafından sınıflandırılan örgütsel adalet teorilerinin yanı sıra örgütsel adaletin temelini oluşturan birtakım modeller geliştirilmiştir. Bunlar; Kişisel Çıkar Modeli, Grup Değeri Modeli, Ahlaki Değerler Modeli, Değer Açıklayıcı Model, Prosedür Tercih Modeli, Çoklu Yaklaşımlar Modeli ve Grup Bağlılığı Modeli şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Tablo 6’da bu modellere ilişkin açıklamalar mevcuttur.

Tablo 6: Örgütsel Adaletle İlişkin Modeller

Model	Yazar(lar)	Modelin Özeti
Kişisel Çıkar Modeli	Tyler (1987)	Örgüt çalışanlarının kendileriyle ilgili sonuçlarda kontrol yetkisinin olması durumunda istenilen kazanımlara sahip olabilecekleri görüşüne dayanmaktadır.
Grup Değeri Modeli	Lind ve Tyler (1988)	Modelin temelinde ilişkiler bulunmaktadır. Çalışanların maddi kazanımlar yerine manevi kazanımlara (bir gruba ait olarak sosyal statü kazanacağını düşünmek gibi) değer verdikleri varsayımına dayanmaktadır.
Ahlaki Değerler Modeli	Folger (1987)	Örgüt çalışanları itibarlarına ve kendilerine verdikleri önemden dolayı çalıştıkları örgüt içinde adaletli davranışlarla karşılaşmak istemektedirler.
Değer Açıklayıcı Model	Tyler, Rasinski ve Spodick (1985)	Örgüt içinde uygulanan prosedürlerde çalışanlara söz hakkının verilmesi çalışanlar tarafından istenen bir durumdur ve bu durum çalışanların prosedürleri daha adil algılamalarını sağlamaktadır.
Prosedür Tercih Modeli	Leventhal, Karuza ve Fry (1980)	Örgüt çalışanları, dağıtım prosedürlerinin adil olup olmadığını değerlendirirken ulaşmak istedikleri sonuçlara onları ulaştırabilecek prosedürleri tercih etmektedirler.
Çoklu Yaklaşımlar Modeli	Williams (1997)	Bu modele göre çalışanların en az dört tane birbiriyle ilişkili olup adalet algılarını etkileyen psikolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar; ait olma ihtiyacı, kontrol ihtiyacı, bireysel saygı ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacıdır.
Grup Bağlılığı Modeli	Tyler ve Blader (2000)	Bu modele göre prosedür adaletinin neden gruplarda, organizasyonlarda ve toplumda işbirliği olarak şekillendiği sorusunun cevabı açıklanmaktadır.

Kaynak: Çağ,2011: 33.

2.2.5. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletle ilişkin ilk çalışmalar incelendiğinde “Dağıtımsal Adalet” ve “Süreç (Prosedür) Adaleti” olmak üzere 2 boyutta incelendiği görülmektedir (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit,2018: 41). Süreç adaletine yönelik çalışmalar ilerledikçe araştırmacılardan Bies ve Moag (1986), bireylerin adalet algılarının belirlenmesinde bir başka önemli faktör daha olduğunu keşfetmişlerdir. Bies ve Moag’ a göre (1986), bireylerdeki adalet algılarında bir prosedürün uygulanması kişiler arası etkileşimin gücüne dayanmaktadır (Masterson vd.,2000: 739). Bu görüşün sonucunda literatürde “Etkileşim Adaleti” olarak nitelendirilen üçüncü boyut ile birlikte örgütsel adalet algısı toplamda üç boyutta ele alınmıştır.

Tablo 7: Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel Adalet		
Tanım: Örgütlerde doğruluğun algılanması		
Örnek: “ Çalıştığım örgütün benim için doğru yer olduğunu düşünüyorum”		
Dağıtım Adaleti	Süreç (Prosedür) Adaleti	Etkileşim Adaleti
Tanım:Çıktıların doğruluğunun algılanması Örneğin:Hakettiğim ücret artışını aldım	Tanım: Karşılaştırılan süreçlerin çıktılarının algılanması Örneğin: İşimle ilgili konularda yeteri kadar bilgilendiriliyorum	Tanım: Bireyin adaletsiz bir davranışla karşı karşıya kalması durumunda aynı şekilde tepki vermesi Örneğin: Çalışma hayatımdaki yükselişimle ilgili konuşurken amirim bana saygılı ve nazik davrandı

Kaynak: Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit,2018: 42.

2.2.5.1. Dağıtım Adaleti (Dağıtımsal Adalet/Distributive Justice)

Dağıtım adaleti kavramının kökü Adams’ın (1965) Eşitlik Teorisi’ne dayanmaktadır. Bu nedenle Adam’ın eşitlik teorisi dağıtım adaletini açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 118). Dağıtım adaletinin özünde bulunan eşitlik ilkesi göz önüne alınarak toplumda bu anlayış çerçevesinde bireylerin kapasiteleri ele alınıp her bireyin kapasitesiyle doğru orantılı olarak rol ve statüye sahip olmaları gerektiğinin altını çizmektedir (Kurt, 2006; 206).

Dağıtım adaleti, örgüt çalışanları için ücret ve terfi gibi konularda karar alırken bu kararların en adil şekilde yani performansa dayalı olarak alınması esasına dayanmaktadır (Dailey ve Kirk,1992: 307). Bu boyut örgütlerde kaynak dağılımının eşitliğini veya çıktıların adil olup olmadığını inceler. Ayrıca çalışanların örgüte yönelik göreceli katkılarına göre örgüt kaynaklarından paylarına düşeni alması esasına dayanır. Dağıtım adaleti girdi ve çıktı oranını eşitleyerek ödül ve kaynakların adil bir şekilde dağılımı ilkesine dayandığı için ekonomi ve siyasi teorilerinin de odak noktası olmuştur (Shahzad vd.,2014: 171). Başka bir ifadeyle dağıtım adaleti birey veya örgütlerin ürettikleri gerçek değerleriyle hakettiklerini düşündükleri değerleri kıyaslayarak algılarında oluşan adalet boyutudur. Dağıtım adaleti her türlü kazanımların (görevler, mal veya hizmetler, fırsatlar, cezalar, ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler vb.) bireyler arasındaki dağılımını ele alan bir yaklaşımdır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 118).

Dağıtım adaletini etkileyen unsurlardan bazıları; maaşlar ve sosyal haklar, performansa dayalı ödeme, çalışma ortamı, bütçe fonları (Poole,2007: 728-729), belirli bir kazanımın dağılımında bireylerin bulunduğu yer, dağıtımın eşit bir şekilde yapılıp yapılmadığı, bireylerin dağıtımın ne olduğu ve bulundukları yer hakkında bilgilerinin olup olmadığı son olarak da bulundukları örgütle olan ilişki ve bağlılık düzeyleri (Soydan,2011: 35) şeklinde sıralanabilir.

Dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşimsel adalet ile kıyaslandığında dağıtım adaletinin belirli sonuçlara karşı verilen tepkilerle daha çok ilişkiliyken örgüte veya yöneticilere verilen tepkilerle daha az ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Cropanzano vd.,2002: 325).

2.2.5.2. Süreç Adaleti (Prosedural Justice)

Süreç (prosedür) adaleti, John Thibaut ve Laurens Walker tarafından 1970 lerin başında geliştirilen bir sosyal psikoloji dalıdır. Bu boyutta karar verme sürecinde kullanılan prosedürlerin, karar sürecinde bulunan bireyler için sonuçtan bağımsız bir şekilde tatmin olmalarında önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir. Yani bireyler tarafından adil olarak algılanan prosedürler sonuçlar olumsuz olsa dahi bundan duydukları memnuniyetsizliği azaltırken, haksız olarak algılanan prosedürler sonuçlar olumlu dahi olsa bu sonuçtan duydukları memnuniyet düzeylerini azaltacağı düşüncesine dayanmaktadır (Lawrence vd., 1997: 579). Süreç adaleti, hukuk sisteminde bireylerin özel durumlarını dikkate almadan herkesi eşit kabul eder bu yüzden yasa karşısında eşitliği savunur. Hukuki olaylarda alınan kararlar olumlu veya olumsuz olsa da kararların alınma sürecinde uygulanan prosedürler, kullanılan deliller, bunların düzenlenme ve kontrol aşamalarını içeren süreç alınan kararın adil olarak algılanmasına neden olur (Nam,2008: 35).

Süreç adaleti, kazanımların belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin hakkaniyet ilkesine uygunluğudur. Bireyler sadece elde edilen kazanımların niteliğiyle ilgilenmez aynı zamanda bu kazanımların dağıtımında alınan karar süreçlerinin adil olup olmadığıyla da ilgilenir.

Adalet teorilerine yönelik çalışmalar gerçekleştiren araştırmacılar örgütsel uygulamalarla ilgili özellikle ücret planlamalarının yönetimini içeren süreçlerin adaletli olması yönüne odaklanmışlardır. Bu ve benzeri süreçlere yönelik karar verme aşamalarında kullanılan politika ve prosedürler adalet algısının yönünü tayin etmede önemli unsurlardır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 120). Süreç adaleti bireylerin ortaya çıkan sonucu etkileyen karar süreçlerine odaklanır ve bireylere kendi fikirlerini dile getirme olanağı sağlar. Yapılan birtakım araştırmalar sonucunda süreç adaletinin işle ilgili birtakım tutum ve davranışları (iş performansı, doğal olarak gelişen işbirliği, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık

gibi) farklı boyutlarda etkilediği saptanmıştır (Streicher vd.,2012: 1100). Süreç adaletinin iki alt boyutu vardır. Bunlardan ilki “formal prosedürler” olarak da adlandırılan karar alma sürecinde kullanılan prosedürler ve uygulamaların yapısını içerir. Örneğin; karar almadan önce çalışanlara söz hakkı verilip onların da fikirlerinin alınması gibi. İkinci boyut ise karar alma sürecinde kullanılan politika ve prosedürlerin kararı alan kişilerce uygulanma şeklini ele alır (Özdevecioğlu,2003: 79). Süreç adaleti çalışanlar için birtakım unsurların (terfi, maddi imkanlar, çalışma ortamı ve performans düzeyi gibi) değerlendirilmesinde kullanılan yol, yöntem ve süreçlerin adaletli bir şekilde uygulanması şeklinde tanımlanabilir. Örgütlerin karakteristik duruşuyla ilişkili olan süreç adaleti ile dağıtım adaleti arasındaki farkı bir örnekle belirtmek gerekirse çalışanın gösterdiği performans sonucunda alacağı ödüllerin hakkaniyetli olarak dağıtımını dağıtım adaletinin kapsamındayken aynı performansa dair dağıtılan ödüllerin tespit edilmesi amacıyla uygulanan yöntemlerin adaletli bir şekilde uygulanması süreç adaletinin kapsamındadır (Çetinkaya ve Çimenci,2014: 243).

Greenberg’e göre süreç adaletinin değerlendirilmesinde çalışanların dikkate aldıkları birtakım etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler Tablo 8’de gösterilmiştir (Çağ,2011: 41).

Tablo 8: Süreç Adaleti’nin Ölçüleri

Ölçüt	Açıklama	Örnek
Verilen kararlarda söz hakkı	Çalışanlara kendilerini etkileyebilecek kararlarda söz hakkına sahip oldukları ölçüde gelişir.	Çalışanlara, kendileriyle ilgili düşüncelerini, kendilerini denetleyen yöneticilerine anlatma fırsatı verir.
Kuralların uygulanmasında tutarlılık	Adalet gereği, bir çalışan hakkında karar vermek için uygulanan kurallar başka bir çalışan hakkında da eşit olarak uygulanmalıdır	Bir hocanın dönem notu verirken sınıftaki her öğrenciye aynı standartları uygulaması gerekir.
Bilgi kullanımında doğruluk	Adaletli kararların sağlam bilgiye dayandırılması gerekir.	Bir çalışanın fazla çalışma ücretini hesaplayan yönetici toplamları doğru yapmalıdır
Sesini duyurma fırsatı	Dürüst uygulamalar çalışanlara, yapılan hatayı anında düzeltme fırsatı sunmaktır	Davacıların, yasal işlemlerde bir hata yapıldığı zaman, yargıcın kararını tekrar gözden geçirmesini isteme hakkı vardır.
Ön yargılara karşı koruma	Karar verme yetkisine sahip kişi sonuçları çarpıtma düşüncesine sahip olmamalıdır	Piyango çekilişlerinde numaraların her biri, saptırmaya meydan verilmeden tamamen rastgele seçilir.

Kaynak: Çağ,2011: 41.

Bireyler çalıştıkları kurum veya kuruluşlarda süreç adaletsizliği algısına sahip oldukları zaman sadece adaletsizlik algısını oluşturan kaynağa yönelik değil bir bütün şeklinde örgüte yönelik tepkilerde bulunurlar (Özdevecioğlu,2003: 79).

Blader ve Tyler (2003) süreç adaletinin dört bileşenden oluştuğunu iler sürerek yeni bir kavramsal çerçeve geliştirmişlerdir ve süreç adaleti “ süreçsel (prosedürel) unsurlar” ve “adalet kaynakları” olmak üzere iki boyut şeklinde sınıflandırmışlardır.

Bireylerin deneyimlerine ve süreçlere yönelik algılarına ilişkin adilliği değerlendirdikleri bu model Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Adaletin Dört Bileşeni Modeli

	Adalet Kaynakları	
Süreçsel (Prosedürel) Unsurlar	Kurallar (Formel/Resmi)	Yöneticinin Davranışları (İnformel/Gayriresmi)
Karar Verme Süreçlerinin Kalitesi	Ücret dağıtımı veya çatışmaların çözümlenmesi için örgüt tarafından alınan kararlarda kullanılan prosedürlerin adaleti (a)	Karar verme süreçlerinin gayriresmi kalitesi (c)
Davranışların Kalitesi	Birçok örgüt, çalışanlarının işyerindeyken nasıl davranması gerektiğini ifade eden yazılı kurallara sahiptir (b)	Davranışların gayriresmi kalitesi (d)

Kaynak: Blader ve Tyler,2003: 117.

a. Resmi Karar Verme Süreçlerinin Kalitesi; Bir grubun örgüt içerisinde geleneksel prosedür adaleti araştırmalarının odak noktası olan konularını içermektedir. Örneğin; ücret dağıtımı veya çatışmaların çözümlenmesi için örgüt tarafından alınan kararlarda kullanılan prosedürlerin adaleti.

b. Davranışların Resmi Kalitesi; Çalışanlara ne kadar adil davranılacağı konusunda örgütün resmi kurallarının belirleyici rolünü ifade eder. Örneğin; cinsel taciz, cinsiyet ve ırk ayrımı gibi olumsuz davranışları yasaklayan örgüt kuralları.

c. Karar Verme Süreçlerinin Gayriresmi Kalitesi: Karar verme süreçlerinde yöneticilerden kaynaklanan yönleri ele alır. Yöneticilerin gayriresmi karar verme süreçlerini etkileyebileceği

en az 2 yol vardır. Bunlardan ilki yetkililerin resmi kuralları ve prosedürleri dikkate almayıp karar alma sürecinin kalitesini belirlemesidir. İkinci olarak örgütün resmi kural veya prosedürleri birtakım özel durumlarda olmayabilir. Bu noktada yöneticiler aldıkları kararlarla çalışanların adalet algısını değiştirebilir. Buna örnek olarak Tyler'ın (1990) bir araştırması sonucunda bir semtte yaşayan sakinlerin resmi yasalara çok az saygı duymalarına rağmen o semtte görevli bir polis memurunun problemleri çözme yöntemine halkın güven ve saygısının tam olduğu sonucuna ulaşması örnek olarak gösterilebilir.

d. Gayriresmi Davranışların Kalitesi: Çalışanların yöneticileriyle iletişim kurarken karşılaştıkları davranışlara odaklanır.

Blader ve Tyler bu dört bileşenin çalışanların prosedür adaleti algılarına etki ettiğini savunmuştur. Başka bir deyişle örgüt çalışanları şu iki durumu ayıracaklardır (Yürür,2012: 200):

(1) Süreç adaletinin resmi ve gayriresmi boyutu

(2) Grup üyelerinin grup içinde yaşadıkları davranışların kalitesi ve karar verme süreçlerinin kalitesi

Çalışanların prosedür adalet algılarını etkileyen 3 temel faktörden söz edilebilir. Bunlar (Kaya,2011: 28);

1.Karar alma sürecinin tarafsız bir şekilde uygulanması

2.Karar alma yetkisi bulunan kişilere güven duyulması

3.Bireyler arası ilişkilerin temelinde saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma davranışlarının olması.

2.2.5.3. Etkileşim Adaleti (Intrereactional Justice)

Dağıtım ve süreç (prosedür) adaletine yönelik araştırmalar geliştikçe örgütsel adalet algısında insan unsurunun da önemli olduğu görüşleri ortaya çıkmıştır. Bu noktada örgütsel adaletin üçüncü bir boyutu olan “etkileşim adaleti” literatüre kazandırılmıştır. Bies ve Moag (1986) etkileşim adaletinin belirli prosedürleri yürürlüğe koyarken yöneticiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerin ve alınan kararların çalışanlarda süreç adaleti algısını önemli ölçüde etkilediğini ileri sürmüştür (Moorman,1991:847).

Bies ve Moag’a göre (1986) etkileşim adaleti süreç adaletinden farklı bir boyuttur çünkü süreçler, örgütteki karar alma süreçlerinin yapısal niteliğini ele alırken etkileşim adaleti bireyler arasındaki sosyal mübadeleye odaklanmaktadır (Yürür,2012: 200). Başka bir deyişle etkileşim adaleti örgütlerde bireyler arası ilişkilerin niteliğini simgelemektedir (Nam,2008: 37). Bies ve Moag (1986) uygulamaların bireyler tarafından adaletli olarak algılanması için iletişimin önemine vurgu yapmışlardır ve buna bağlı olarak bireyler arası ilişkilerde dört ana nokta saptamışlardır. Bunlar (Soydan,2011: 37) ;

- 1.Üst yönetimin, çalışana alınan kararların ve uygulamaların gereğini açıklaması
- 2.Üst yönetimin, vaatlerini yerine getirmesi ve dürüst davranması
- 3.Üst yönetim ile diğer çalışanlar arasında saygı, nezaket ve çalışana değerli olduğu hissini yaşatan bir iletişim biçiminin olması
- 4.Üst yönetimin, çalışanların kişisel özelliklerini eleştirmemesi.

İlerleyen çalışmalar sonucunda bu kriterlere “çalışanın görüşlerini dikkate alma, tutarlılık ve tarafsızlık” maddeleri de eklenmiştir (Soydan,2011: 37).

Etkileşim adaletinin temelinde insan ilişkileri olduğu için bazı durumlar adil olarak algılanırken bazı durumlar da adaletsiz olarak algılanabilir (Yıldırım,2007: 258-259). Bu boyut yönetimin (kaynak veya ödülleri kontrol edenler) dağıtımdan etkilenenlere (çalışanlara) ne şekilde davrandığıyla ilgilenmektedir. Yani etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insani yönüyle ilgili olduğundan örgüt çalışanlarında etkileşim adaleti algısının olumlu yönde gelişmesi için yöneticilerin onlara saygılı ve nazik davranıp değer vermesi, sosyal duyarlılık göstermesi gerekmektedir (astlarının fikir ve görüşlerini dikkate alması, alınan kararlarla ilgili olarak astları bilgilendirmesi, empati kurabilmesi vb.) Bu nedenle etkileşim adaleti boyutunda olumlu bir algının oluşması için yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim süreci çok önemlidir (Charash ve Spector,2001: 281).

2.2.6. Sağlık Örgütlerinde Örgütsel Adalet Algısı

Günümüzde hızla değişen ve gelişen sağlık sistemleri ve sistemlere ayak uydurmaya çalışan sağlık personelinin karşılaştığı gerek toplumsal gerek yönetsel davranış çeşitleri onların çalıştıkları örgüte ve bulundukları pozisyona dair duygu ve düşüncelerinin biçimlenmesinde önemli bir role sahiptir (Gider ve Güzel,2020: 449).

Sağlık örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi bünyesinde barındırdığı çalışanların uyumlu çabaları sonucu gerçekleşebilir. Sağlık örgütlerinin amaçlarına uygun bir şekilde süreklilik göstermesi gerek karar süreçlerini gerek kurumsal performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Durağan bir yapıya sahip olmayan sağlık örgütlerinde yapısal tasarım ile görev, yetki, sorumluluk, iletişim ve ödül sistemlerinin düzenlenmesi söz konusu olabilir. Her ne kadar gelişmiş ekipmanlardan yararlanılsa da sağlık sektörü de diğer hizmet sektörleri gibi emek yoğun teknoloji kullanarak amaçlarına ulaşmaktadır. Bu noktada sağlık örgütlerinde hizmet sunan personelin oynadığı rol çok büyüktür çünkü bu ve benzeri organizasyonlarda sunulan hizmetin belirleyicisi çalışanlardır. Çalışanların sayıca ve nitelik bakımından eksik olması sağlık hizmeti faaliyetlerinde aksamalara yol açabilir. Sunulan hizmetin kalitesinin de kilit noktası olan çalışanlara yönelik faaliyetlerin değerlendirilmesinde birtakım değişkenler mevcuttur (Kavuncubaşı ve Yıldırım,2012: 332-357). Bu nedenle sağlık çalışanlarının algı, tutum ve davranışları doğrudan örgütsel adalet ile bağlantılı unsurlar olduğu için sağlık örgütleri açısından adalet algısının önemi büyüktür (Gider ve Güzel,2020: 458).

Sağlık örgütlerinde personelin örgüte olan yaklaşımları birtakım değerlendirmeler sonucunda test edilebilmektedir. Bu duruma devamsızlık, işten ayrılma ve şikayetler örnek gösterilebilir. Bu yüzden olumsuz algılamaların önüne geçebilmek amacıyla örgütler tarafından benimsenen birtakım ilkeler mevcuttur. Bu ilkelerden biri olan “eşitlik” doğrudan personelin örgütsel adalet algısına etki edebilecek niteliktedir. Eşitlik ilkesine göre hak ve özgürlüklerin tanınmasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi ve dini inanç gibi unsurlarda ayırım gözetmeksizin ve kişiye özel ayrıcalık tanınmaksızın eşit davranılmasıdır. Bu ilke personelin tatmin düzeyinin belirleyicisi olan faktörlerden biridir (Kavuncubaşı ve Yıldırım,2012: 332-357).

Sağlık çalışanlarının bulundukları örgüte yönelik olumsuz adalet algısına sahip olmaları örgüte ve bireye etki edebilecek birçok olumsuz davranışları da beraberinde getirebilmektedir (düşük örgütsel bağlılık düzeyi, moral ve motivasyon düşüklüğü gibi). Bu tür olumsuz davranışlar özellikle sağlık sektöründe çok daha ciddi kayıplara neden olabilmektedir. Örneğin bir hastanede çalışan sağlık personeli olumsuz adalet algısından dolayı işten ayrılabilir bu da istihdam konusunda güçlük yaşanan sağlık personelinin yerini doldurmak için örgüte maddi veya manevi boyutta yük oluşturabilir (Cihangiroğlu,2010: 69). Olumsuz davranış türleriyle karşılaşmamak için örgüt içinde en üst kademedan en alt kademe yöneticiye kadar birtakım sorumluluklar düşmektedir. Bu noktada; yöneticiler bütün çalışanlara eşit mesafede durarak, kaynakların dağıtımında adil davranarak, çalışanlar ile bilgi

paylaşımında bulunarak, görev dağılımını adil bir şekilde yaparak örnek teşkil edecek davranışlar sergilemelidirler. Bu davranışlar sağlık çalışanlarında olumlu adalet algısıyla beraber diğer olumlu davranış türlerini de beraberinde getirecektir (Cihangiroğlu,2011: 15).

Yapılan literatür taramasında örgütsel adaletin örgütlere ve çalışanlara katkılarına dair birtakım sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlardan bazıları şunlardır;

Işık ve arkadaşları (2012) tarafından Sakarya ilindeki 5 hastanede çalışan sağlık personeline yönelik gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre örgütsel adalet algısının çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini ve işyerinde hem amirleri hem de mesai arkadaşlarıyla olan iletişim biçimlerini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna göre çalışanlarda yüksek adalet algısının oluşması bulundukları örgüte karşı duygusal düzeyde bağlılıklarını artırmasının yanı sıra örgütsel iletişimi de daha sağlıklı bir boyuta taşıyarak fayda sağladığı söylenebilir.

Taşkaya ve Şahin (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Doğangün (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre örgütsel adalet ve motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Akman'ın (2017) çalışmasında da örgütsel adaletin motivasyonu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Uluköy (2014) tarafından sağlık personeline yönelik gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik sendromu arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Tükenmişlik sendromu doğrudan çalışan verimliliğini etkilediğinden düşük örgütsel adalet algısının da verimliliği dolaylı olarak olumsuz bir biçimde etkilediği söylenebilir. Buna göre yüksek adalet algısı tükenmişlik sendromunu azaltmada etkili bir araçtır. Ayrıca örgütsel adaletin iş verimliliğinin artmasını sağlayan bir araç olduğu söylenebilir.

Keklik ve Coşkun Us (2013) tarafından bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık personeline yönelik gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre çalışanların örgütsel adalet algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgütsel adalet algısının iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Hopkins ve Weathington (2006) tarafından Fortune 500 listesinde yer alıp daha sonra küçültmeye giden bir organizasyon çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre örgütsel güvenin örgütsel adalet algısında aracı rolünün bulunduğu, bunun yanı

sıra güven unsurunun örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmen de olsa aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır. Bu durumda bulunduğu örgüte karşı güven duygusunun gelişmesinin yüksek örgütsel adalet algısında önemli bir aracı olduğu söylenebilir.

Karaca ve Özmen (2018) tarafından kamu ve özel sektörde çalışanlara yönelik karşılaştırmalı analiz yöntemiyle gerçekleştirilen çalışma sonucuna göre kamu hastanesi çalışanlarında örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanırken özel hastane çalışanlarında söz konusu kavramlar arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Korkmazer ve Pirol (2021) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel sapma davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Buna göre yüksek örgütsel adalet algısının işyerinde sergilenen sapkın davranışların azaltılmasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

2.2.7. Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları

Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüte karşı çeşitli davranış türlerini sergileyerek olumlu veya olumsuz sonuçların oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt çalışanları olumsuz adalet algıları sonucunda farklı tepkiler gösterebilmektedirler. Yani çalışanlar dağıtım adaletsizliği algısı sonucu örgüt kararlarına yönelik tepkiler verirken, süreç adaletsizliğinde örgüt bütününe yönelik ve etkileşimsel adaletsizlik algıladıklarında da yöneticilerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler verebilmektedirler (Cihangiroğlu,2010: 69).

Çalıştığı örgüte karşı olumsuz adalet algısına sahip olan bir çalışanda buna bağlı olarak negatif yönde örgütsel davranış türleri de görülebilir (düşük düzeyde iş tatmini, örgüte karşı duyulan güvenin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmemesi, iş doyumunun azalması, işyerine yönelik saldırganlık türünde davranışların oluşması, işten ayrılma niyeti, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları) bu davranış türleri gerek örgütsel düzeyde gerek bireysel olarak kötü sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca yapılan literatür taramasına göre örgütsel adalet algısı ile çalışanların duyguları arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 152).

Scarlicki ve Folger (1997) örgütlerde misilleme davranışlarında dağıtım, süreç ve etkileşim adaletinin rolünü inceledikleri bir çalışma sonucunda örgütsel adalet boyutları ile misilleme davranışları arasında çeşitli ilişkiler saptamışlardır.

Skarlicki ve arkadaşları'nın (1999) çalışmaları sonucunda olumsuz duyguların ve uyumluluğun örgütsel adalet ile misilleme arasındaki ilişkiyi azalttığı sonucuna varılmıştır.

Samuel ve arkadaşları (2004) bir çalışmalarında örgütsel adaletin boyutları ile örgüt politikalarının çalışan performansı ile ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Elovanio ve arkadaşları'nın (2005) belirsizliğin ve örgütsel adaletin çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışma sonucunda süreç ve etkileşim adaletinin çalışanların hasta olmasında payı olduğu ve bu hastalıklarının iyileşme sürelerinin de uzun olduğu saptanmıştır.

Ybema ve arkadaşları (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda örgütsel adaletin depresyon belirtileri ve hastalık sebebiyle işe devamsızlık üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

Bütün bu çalışmalar örgütsel adaletin çalışan sağlığı üzerindeki ciddi etkilerini ispatlamaktadır.

Beugre'ye göre (1998) örgütsel adalet konusunda çalışma yapmanın üç önemli nedeni bulunmaktadır. Bunlar (Aktuğ,2016: 4);

1.Adalet sosyal bir olgudur. Bu yüzden bireylerin hem sosyal hem örgütsel yaşamlarında karşılarına çıkabilecek bir unsurdur

2.Örgütlerin en önemli kaynağı çalışanlardır. Çalışanlara karşı sergilenen tutum ve davranışlar çalışanlarda örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş performansı, işgücü dönüşümü ve saldırganlık/agresiflik gibi davranışları etkiler

3.Çalışanlar bulundukları örgütlerde daha donanımlı ve yetkin bireylere dönüştükçe kendileri için daha iyi işler talep etmenin yanı sıra çalıştıkları yerde saygı ve samimiyet de beklemektedirler.

Sonuç olarak örgütsel adalet algısının örgütlerde operasyonel süreçlerin etkinliği ve çalışanların işyerinde kendilerini huzurlu hissetmesi için büyük öneme sahip olduğu söylenebilir (Poole,2007: 728).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Geçmişten günümüze dek örgütlerin sürdürülebilirlikleri için rekabet avantajı elde etmelerinde insan faktörünün önemi daha çok anlaşılmaktadır. Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri için örgüt çalışanlarının sadece yazılı olarak bulunan görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri yeterli olmayıp yazılı olarak bulunmayan ve örgüte olumlu anlamda katkı sağlayacak olan davranışları göstermeleri de önem arz etmektedir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us,2018: 121).

Dennis W.Organ ve Thomas S. Bateman tarafından 1983 yılında yayınlanan “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relation Between Affect and Employee Citizenship” adlı çalışmayla literatüre kazandırılan (Erdoğan ve Bedük,2013: 22) örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) örgütsel alandaki çalışmaların başlığında yer alması 1980 lerde meydana gelen sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik gibi küresel değişimlerin bir sonucu olarak örgütlerin ayakta kalması için değişime zorlanması sonucu olmuştur. Örgütlerin değişimi çalışanların ortak çabalarıyla mümkündür bu nedenle çalışanlara örgüt içinde verilen değer de artmaya başlamıştır çünkü değişime adapte olamayan örgütler küçülmeye veya yok olmaya mahkumdur (Basım ve Şeşen,2006: 84).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt çalışanlarının resmi görev tanımlarının çok ötesinde olup gönüllü olarak gerçekleştirdikleri davranışlardır. Bu davranışlar hem bireysel hem de örgütsel etkililikte örgüt çalışanlarının niteliklerini ön plana çıkarmaktadır (Sezgin,2005: 318). Literatürde ilk olarak Bernard (1930) tarafından ele alınan ÖVD ilk kez biçimsel rol davranışlarının dışında olan “ekstra rol davranışları” olarak betimlenmiştir. Daha sonra Organ (1983) tarafından yönetim literatürüne katılmıştır (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us,2018: 121).

Organ (1988: 4) monografisinde ÖVD’ yi örgütlerin resmi ödül sistemlerinde doğrudan yazılı olarak veya resmi bir şekilde tanımlanmayan ve örgütlerin etkin bir şekilde işleyişine olumlu katkılar sağlayan, gönüllülük esaslı bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır (Organ,1990: 86). Organ bu tanımına yönelik bazı araştırmacılar tarafından yapılacak olan eleştirileri tahmin ederek tanımın özünü koruyacak şekilde üç önemli noktaya açıklık getirmiştir. Bunlar;

(1) Gönüllülük esasına bağlı olan davranış türünden kasıt bireyin bu davranışları sergilemesinin tamamen kişisel bir tercih olduğu, bu davranışları göstermediği takdirde ise; herhangi bir cezai yaptırımının bulunmadığı

(2) ÖVD' nin örgütlerin ödül sistemlerinde doğrudan yazılı olmasına veya resmi olarak tanımlanmasına gerek yoktur fakat bu ÖVD' nin bu kapsamda sınırlı kalacağı anlamına gelmemektedir. Yani bireylerin yöneticileri veya çalışma arkadaşları üzerinde oluşturduğu olumlu izlenim bu tanımın çerçevesini genişletebilir. Birey bu olumlu izlenim karşılığında ücret artışı veya terfi alabilir. Burada önemli olan nokta bu tür ödüllendirmelerin zorunluluğunun bulunmayışdır

(3) ÖVD zaman içinde ve bireyler arasında örgütsel verimliliğe katkı sağlayan davranışları içerir. Örneğin; çalışma arkadaşına işiyle ilgili yardımda bulunan bir diğer çalışanın bu tavır olumlu etki oluşturacaktır. Bu iş arkadaşlarıyla yardımlaşan çalışan kitlesi olarak düşünüldüğünde bu durumun katkısı oldukça büyük olacaktır (Organ,1990: 86-87).

Genel anlamda ÖVD kavramı şu şekilde özetlenebilir (Kurt,2011: 26);

- 1.Çalışanların standart görev tanımlarının dışında ekstra görevleri kapsamaktadır
2. Çalışanlar tarafından gönüllülük esasıyla yapılır. Örgütten herhangi bir ödül beklentisi veya yapmadığı takdirde ceza alma korkusu söz konusu değildir
3. Örgütler çalışanlara eğitim vererek ÖVD'yi aşılayamaz çünkü bu davranışlar tamamen çalışanların içlerinden gelerek ortaya çıkar
4. ÖVD'nin herkesçe kabul edilen belirli bir sınırı yoktur. Sınırlar çalışanların sübjektif görüşlerine dayanmaktadır
5. ÖVD örgütlerde işleyiş ve verimlilik bakımından önemli bir davranış türüdür
6. ÖVD sisteme değil insana dayalı değerleri ifade etmektedir

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yapılan araştırmalar sonucunda ÖVD'nin fazladan rol davranışı, prososyal davranış, kendiliğinden davranış ve kurumsal- bağlamsal performans gibi kavramlarla tanımlandığı; biçimsel rol davranışı ile zıt anlamda kullanıldığı saptanmıştır (Gürbüz,2006: 50-51).

2.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kapsamı ve Önemi

Günümüzde örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için en önemli unsurlardan biri çalışanlardır. Bu nedenle örgütü hedeflerine ulaştırabilecek yetkinlikte olup yaptığı işi benimseyen, gönüllü olarak diğer işlerde de çalışan, iletişim yönü kuvvetli, sabırlı ve dürüst çalışanlar her zaman örgütler tarafından aranmaktadır. Bir çalışanın gönüllü olarak iş

konusunda gerçekleştireceği faaliyetler örgüt verimliliğine ciddi oranda katkı sağlayacaktır. Bu da örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütler açısından ne derece önemli olduğunu göstermektedir (Yeşiltaş ve Keleş,2009: 20).

Örgütsel vatandaşlık davranışı bütün örgütler için kritik bir öneme sahip olmakla beraber hizmet sunan örgütlerin doğası gereği bu tür gönüllü davranışların yeri daha büyük bir öneme sahip olmaktadır (Sun vd.,2007: 561).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle son yıllarda literatürde rağbet görmesinde etkili olan birkaç unsur bulunmaktadır. Bunlar (Mackenzie vd.,1998: 87-88);

1.Çalışanların kendi istekleriyle sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları gerek performans değerlendirmelerinde gerek ücret veya terfilerinde göz önüne alınmaktadır

2.ÖVD'nin örgütlerin etkinliğinde veya başarılarında yüksek bir payı bulunmaktadır

3.En önemlisi de örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tutumu, rol algıları ve işten ayrılma gibi konularla etkili ilişkiler içerisinde olduğu saptanmıştır

Mackenzie ve arkadaşlarına göre (1998:87-88) çalışan performansının ölçülmesinde kriter olarak baz alınan unsurlar ele alınırken buna çalışanların zaten yapmakla yükümlü oldukları iş performansları ile ekstradan gönüllü olarak gerçekleştirdikleri performanslarının da dikkate alınması gerekmektedir.

Borman (2004: 238) ÖVD'nin en belirgin özelliklerini şöyle sıralamıştır;

1.Resmi olarak yapmakla yükümlü olunmayan faaliyetlerde gönüllü olarak görev almak

2.Görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için ekstra çaba göstermek

3.Örgütteki diğer çalışanlara yardım etmek ve onlarla işbirliği yapmak

4.Örgüt kurallarına ve prosedürlerine uymak

5.Örgütün hedeflerini onaylamak, desteklemek ve savunmak.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyen örgüt çalışanları hem yönetime karşı hem de iş arkadaşlarına karşı pozitif iletişim biçimini benimseyip olaylar karşısında daha ılımlı ve anlayışlı davranırlar, hem kendi gelişimine hem de bulunduğu örgütün gelişimine katkı

sağlamak isterler ve bulunduğu sektöre göre hitap edilen hedef kitlenin memnuniyet düzeylerini önemseyerek çalışırlar (Avcı,2016: 5379).

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Türleri

Örgüt çalışanlarının sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları temelde ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki çalışanın örgüt içindeki faaliyetlerde, örgütsel yapıya ve hedeflere yönelik aktif olarak katılım sağlayıp rol alması ile oluşmaktadır. İkincisi ise; çalışanın örgüte zarar verebilecek bütün davranışlardan uzak durmasıyla gerçekleşmektedir (Sökmen ve Boylu,2011: 149). İki unsur arasındaki en temel ayrım birinci yöntemde çalışanların örgüte katkı sağlaması ve bunun sonucu olarak da aktif, enerjisini örgüte harcayabilen üretken çalışanlar olmasıdır. İkinci unsorda ise çalışanların aktif olarak örgüt uygulamalarında yer alması söz konusu değildir burada temel amaç örgüte zarar verebilecek davranışlardan uzak durmaktır (Basım ve Şeşen,2006: 85).

Williams & Anderson (1991) ve Aryee Chay (2001) örgütsel vatandaşlık davranışını sınıflandırırken Organ tarafından tanımlanan “örgütsel vatandaşlığın beş boyutu” çalışmasından yola çıkarak bu davranışları “örgüte yönelik” ve “bireye yönelik” olmak üzere iki şekilde sınıflandırmışlardır (Alper Ay,2018: 8).

2.3.2.1. Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Aktif-Olumlu Katkı ve Eylemler Davranışı)

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt çalışanlarının örgüte fayda sağlayabilecek faaliyetlerde aktif olarak, kendi isteğiyle rol alması ve örgütün sürdürülebilirliğine katkı sağlayan resmi veya gayriresmi kurallara uygun hareket etmesine yönelik geliştirilen davranış modelidir (Kai Fu,2013: 1197).

Konuya ilişkin Piccolo ve Colquitt (2006) tarafından yapılan bir araştırmaya göre örgüte yönelik vatandaşlık davranışının çalışanların katılımı, işbirliği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüte pozitif değer katarak örgütsel performansı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışında çalışanların bireysel çıkarları söz konusu değildir esas olan örgüt çıkarlarının düşünülmesi ve bunun için de gerekli fedakarlıkların yapılmasıdır (Demirel ve Güner,2015: 6).

Örgüte yönelik ÖVD, örgütlere temelde üç fayda sağlamaktadır. Bunlar (Özdevecioğlu,2003: 119);

1.Çalışanların örgüt içinde yardımlaşmalarına olumlu katkıda bulunması. Bu sayede örgüt içinde bilgi aktarımları, deneyim paylaşımı oranı artacaktır bu da hem örgüte hem de örgüt çalışanlarına fayda sağlayacaktır

2.Çalışanlarda sorumluluk duygusunu geliştirmesi, bunun beraberinde denetimde kolaylığı sağlaması sayesinde örgütün hedeflerine daha kolay ulaşmasına olanak tanıyacaktır.

3.Çalışanlarda pozitif tutum ve davranışların gelişmesinde aracı rolü vardır. Bu da gerek iş konusundaki yaklaşımların daha ılımlı olmasına gerek mesai arkadaşlarıyla daha sağlıklı etkileşimde bulunmasına olanak tanımaktadır.

2.3.2.2. Bireye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Pasif-İhmalkarlık Davranışı)

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt çalışanlarının kişiler arası etkileşim yoluyla örgütlerine dolaylı bir şekilde katkıda bulunmasıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanın örgüte yeni katılan, işe gelmeyen veya ağır iş yükü olan çalışma arkadaşlarına yardım etmesi şeklinde karşımıza çıkan örgütsel davranış modelidir (Kai Fu,2013: 1197). Bu davranış türünün pasif-ihmkarlık davranışı olarak adlandırılmasının temel nedeni örgüte doğrudan aktif bir katılım sağlamamasıdır (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 82).

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarında bireylere doğrudan örgüte ise; dolaylı olarak olumlu katkı sağlama söz konusudur. Bu davranış türünde çalışanlar kendi meslektaşlarına çeşitli şekillerde yardımda bulunurken aynı zamanda yöneticilerine de herhangi bir karşılık beklemezsizin yardımda bulunabilmektedirler (Demirel ve Güner, 2015: 6).

Genel olarak örgüt çalışanlarının örgüte katkı sağlayacak davranışlar sergilemeleri (örn: işe gelmeyeceği zaman haber veren, örgüt düzenine katkı sağlayan gayriresmi kurallara uyum gösteren) örgüte yönelik ÖVD olarak tanımlanırken, çalışanların birbirlerine katkı sağlayan ve doğrudan olmasa bile dolaylı olarak örgüte katkı sağlayan davranışlar ise (işe gelmeyen arkadaşlarının işlerini yapmak, diğer çalışanlara iş yükü hafiflesin diye yardımda bulunmak gibi) bireye yönelik ÖVD kapsamına girmektedir (Williams ve Anderson,1991: 601-602).

Unutulmamalıdır ki bir toplumun gelişmesi o toplumu oluşturan bireylere bağlı olduğu gibi bir örgütün gelişmesi de o örgütün çatısı altında bulunan çalışanlara bağlıdır. Bu nedenle örgütü başarıya ulaştırabilecek en önemli öğelerden biri örgüt çalışanlarının davranışlarıdır. Özetle “Başarı iyi vatandaş olmak demektir” (Özdevecioğlu,2003: 120).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Öyle ki alanyazında konuya ilişkin çalışmalar artış gösterirken insan kaynakları yönetimi, pazarlama, hastane ve sağlık yönetimi, toplum psikolojisi, endüstri ve iş hukuku, stratejik yönetim, uluslararası yönetim, askerlik ruhbilimi, ekonomi ve liderlik gibi bir çok farklı alan ve disiplinlerde yelpazesi genişlemektedir (Podsakoff vd., 2000: 514- 515).

ÖVD'nin boyutlandırılmasına ilişkin ilk çalışma Smith ve arkadaşları (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir. Smith ve arkadaşları mülakat yöntemiyle Güney Indiana'da bir imalat fabrikasındaki yöneticilere hangi davranışların ekstra rol davranışı (örgütsel vatandaşlık davranışı) olduğunu sorup aldıkları cevapları maddeleştirerek bir anket formu oluşturmuşlardır. Daha sonra Bu anket formunu yöneticilere uygulayarak astlarını değerlendirmelerini istemişlerdir. Anket sonucunda elde ettikleri veriler ışığında ÖVD'ye ilişkin 2 boyut tanımlamışlardır. Bunlar; “diğergamlık” ve “genel itaat ” boyutlarıdır. Daha sonra Organ (1988:4) tarafından beş boyutlu sınıflandırma geliştirilerek bu boyutları ölçen bir ölçek geliştirmiştir. Bu boyutlar; “diğergamlık”, “vicdanlılık”, “nezaket”, “centilmenlik” ve “sivil erdem” boyutlarıdır (Podsakoff vd.,2000: 515).

Örgütsel vatandaşlık kavramın boyutlandırmasıyla ilişkili olarak literatürde çok çeşitli sınıflandırmalara rastlamak mümkündür buna ilişkin Podsakoff ve arkadaşlarının (2000) literatür taramaları sonucunda potansiyel olarak 30 farklı ÖVD boyutu olduğu saptanmıştır. Bunlardan bazıları; sadakat, kişilerarası yardım, bireysel girişim, bireysel çaba, (Moorman ve Blakely,1995), itaat, taraf tutucu katılım, fonksiyonel katılım, sosyal katılım, ilgilenme, değişim ve kişisel inisiyatif şeklinde sıralanabilir (Basım ve Şeşen,2006: 86).

Tablo 10'da Podsakoff ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan ve özetlenen ÖVD boyutları yer almaktadır.

Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Boyutlarına İlişkin Birtakım Sınıflandırmalar

	YAZAR(LAR)							
Podsakoff vd. (2000)	Smith, Organ ve Near(1983)	Organ(1988,1990a,1990b)	Graham(1989); Moorman ve Blakely(1995)	Graham (1991)	Williams ve Anderson(1991)	Geore ve Brief(1992); George ve Jones(1997)	Borman ve Motowidlo (1993,1997)	Van Acotter ve Motowidlo
YARDIM ETME	Diğergamlık	Diğergamlık, Nezaket, arabuluculuk, amigoluk	Bireyler arası yardımlaşma	-	Bireye yönelik vatandaşlık davranışı	Çalışma arkadaşlarına yardım etmek	Başkalarıyla işbirliği yapmak ve yardımlaşmak	Kişilerarası iş kolaylaştırma
CENTİLMENLİK	-	Centilmenlik	-	-	-	-	Başkalarına yardım etmek ve işbirliği yapmak	-
ÖRGÜTSEL SADAKAT	-	-	Örgütü savunma ve yüceltme	Örgütsel sadakat	-	Örgütsel itibarın yayılması	Örgütsel hedefleri onaylama, destekleme ve savunma	-
ÖRGÜTSEL UYUMLULUK	Genel uyumluluk	-	-	Örgütsel itaat	Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı	-	Örgüte yönelik kural ve prosedürleri takip etmek	İşe bağlılık
BİREYSEL İNİŞİYATİF	-	Dürüstlük	Bireysel çaba, bireysel inisiyatif	-	-	Yapıcı önerilerde bulunmak	İşlerine büyük bir istek ve çaba ile devam etmek, işle ilgili aktivitelere gönüllü olarak katılmak	İşe bağlılık
SİVİL ERDEM	-	Sivil Erdem	-	Örgütsel katılım	-	Örgütü korumak	-	-
KENDİNİ GELİŞTİRME	-	-	-	-	-	Kişisel gelişim		

Kaynak:

Podsakoff,

MacKenzie,

Paine

ve

Bachrach,2000:

518-525.

Organ'ın (1988) beş boyutlu sınıflandırması örgütsel vatandaşlık boyutları arasında en çok kabul gören sınıflandırmadır (Akbolat,2020: 471). Bu nedenle araştırma kapsamında bu 5 boyut ele alınarak açıklanmıştır.

2.3.3.1. Diğergamlık (Altruism)

Özgecilik veya yardımseverlik olarak da adlandırılan diğergamlık, örgüt çalışanının kendi sorumluluğunda olan iş tanımına ek olarak sorumluluğu dahilinde olmayan işleri de gönüllü olarak yapması şeklinde tanımlanabilir. Diğergamlık bireye yönelik yardımlaşmayı içerse de sadece bununla sınırlı kalmayıp nihayetinde örgüt geneline fayda sağlamaktadır (Schnake ve Dumler,2003: 284). Yani diğergamlık örgüt çalışanlarından birinin bir problemle karşılaşması durumunda başka bir çalışan tarafından yardım görmesidir. Bu problemler genellikle aniden meydana gelen ve kısa sürede çözümlenebilir potansiyelde olurlar (Penner vd.,1997: 113).

Burada önemli olan nokta çalışanın diğer çalışma arkadaşlarına kendi isteğiyle yardımda bulunmasıdır. Çalışanın temel amacı örgütle alakalı problemlerde ya da mesai arkadaşlarının kendi işleriyle ilgili problemlerinde herhangi bir karşılık beklemezken kendi isteğiyle onlara yardımcı olmaktır (Akbolat,2020: 474-475).

Diğer bir deyişle diğergamlık örgüt çalışanlarından birinin bir diğerine işiyle ilgili üstesinden gelemediği noktada destek vererek gönüllülük esasına dayalı olarak yardımcı olmasıdır. Örgüt çalışanları arasında iş performansını artırmaya olumlu katkı sağlayan bu tür davranışlar çalışanlar arasında işbirliği ruhunu geliştirerek grup temelli faaliyetler veya örgütsel hedeflere önemli katkılar sunar (Demirel vd.,2011: 37).

Örgütlerde bir davranış türünün diğergamlık boyutu kapsamında ele alınabilmesi için örgüt çalışanının yardımda bulunduğu konunun örgütle veya işle ilgili olması gerekir. Örneğin yaşadığı sağlık sorunu sebebiyle işi aksayan mesai arkadaşının işini onun yerine tamamlama, göreve yeni başlayan personelin örgüte uyum sürecinde yardımcı olma, işle ilgili bir problem karşısında mesai arkadaşını yalnız bırakmayıp ihtiyaç duyduğu desteği verme, mesai arkadaşının temin etmekte zorluk çektiği materyalleri onun için temin etme gibi davranışlar diğergamlık boyutu kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıca bu boyut sadece örgüt çalışanlarına yönelik değil aynı zamanda müşterilere, tedarikçilere veya satıcılara yönelik de sergilenebilir (Alper Ay,2018: 10).

2.3.3.2. Vicdanlılık (Constientiousness)

Literatürde bilinçlilik veya ileri görev bilinci olarak da adlandırılan vicdanlılık (Alper Ay,2018: 10), örgütlerin çalışanlardan beklediği asgari davranışlara karşılık çalışanın bu asgari düzeyin üzerinde ve kendi isteğiyle sergilediği davranışlardır (Organ,1990: 47). Çalışanlar örgüt içinde meydana gelebilecek sorunları öncesinde tespit ederek engelleyici çözüm yolları ararlar. Bu durum o örgütün bilinçli çalışanlara sahip olduğunun göstergesidir (Demirel vd.,2011: 37).

ÖVD vicdanlılık boyutuna; çalışanın ücret karşılığını almasa da fazla mesai yapması, rahatsız olduğu halde izin almaması, örgüt için fayda sağlayabilecek toplantılarda aktif olarak yer alması, örgütün elektrik su vb. giderleri konusunda tasarruflu davranması, çay/kahve aralarında hakkı olan süreyi aşmayıp aksine mola süresini daha kısa kullanması gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Berber,2010: 53).

Diğergamlık ve vicdanlılık boyutları arasındaki en belirgin fark yardım edilen hedeftir. Her ne kadar iki boyutta da yardım etme söz konusu olsa da diğergamlıkta çalışanın bir diğer çalışana yardım etmesi söz konusuyken vicdanlılıkta çalışanın bulunduğu örgüte katkı sağlayacak, örgüt yararına olacak davranışları sergilemesi söz konusudur (Latham ve Skarlicki,1995: 69).

2.3.3.3. Centilmenlik (Sportmenlik- Sportmanship)

Örgütler, zaman içinde birtakım zorlayıcı problemlerle karşı karşıya kalabilirler. Bu problemler karşısında örgüt çalışanları olumsuz duygulara kapılmayıp çalışma isteklerini kaybetmeyerek veya söz konusu problemlere dair şikayette bulunmadan işlerine aynı tempoyla devam ederek çalışabilmektedirler. Böyle çalışanların ÖVD'nin boyutlarından biri olan centilmenlik davranışını sergiledikleri söylenebilir (Alper Ay,2018: 11).

Centilmenlik, çalışanların örgütlerine karşı tolerans göstermelerinin yanı sıra mesai arkadaşlarına karşı önemli görmediği problemleri şikayet etmeden hoşgörüyü yaklaşmasını ifade eder (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit,2018: 123).

Bu boyutta örgüt çalışanları örgüt içinde meydana gelen küçük problemleri düşünerek vakit harcamayı değil bunun yerine o vakti çalışarak değerlendirmeyi tercih ederler. Bu sayede negatif durumlara odaklanarak zaman kaybetmek yerine pozitif duygular besleyerek zamandan kazanç elde etmeyi sağlarlar (Sezgin,2005:324). Aynı zamanda mesai arkadaşlarının da küçük hatalarını büyütüp kırmayı değil bunun yerine olayı görmezden gelip

yaşanmamış gibi devam etmeyi veya hoşgörülle karşılamayı tercih ederler (Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014: 100).

Örgütlerde centilmenlik, çalışanların diğer çalışma arkadaşları tarafından rahatsız edildiği zaman veya o anki şartlar kendi isteği dışında geliştiği zaman bunlardan şikayetçi olmamaları şeklinde görülebilmektedir (Avcı,2015: 14).

Özetle; centilmenlik, örgüt çalışanlarının olumsuz bir durum karşısında birbirlerine veya bulundukları örgüte karşı hoşgörülü ve fedakarca bir yaklaşım benimseyerek olumlu davranışları sergilenmesi şeklinde yorumlanabilir.

2.3.3.4. Nezaket (Courtesy)

Nezaket, örgüt çalışanlarının birbirlerinin işlerine etkisi olabilecek davranışlardan kaçınması veya çeşitli kararları almadan önce bundan etkilenecek olan çalışanların bilgilendirilmesine dayanmaktadır (Basım ve Şeşen,2006: 87). Başka bir deyişle nezaket, bir başkası için sorun oluşturabilecek bir duruma girişmeden önce bundan etkilenebilecek kişi veya kişilere bilgi vererek veya çalışma arkadaşının yapması gereken bir işi ona hatırlatarak geri bildirimde bulunmak gibi önlemeye yönelik davranış türlerini içeren ileri görüşlü jestler bütünü şeklinde tanımlanabilir (Podsakoff vd.,2000: 518).

Nezaket, örgüt çalışanlarının iş birliği ruhunun ve bunun beraberinde olumlu iletişimin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Demirel vd.,2011: 38). Nezaket davranışları, iletişimi güçlendirdiği için bu sayede bireyler arasında iletişim yoksunluğundan kaynaklanan sorunları azaltacak, duygusal olarak çalışanlar arasında istikrarı sağlayacak, işlerin programlanıp yürütülmesinde kolaylık sağlayacak, bunların bir sonucu olarak da örgütsel verimliliğe katkı sağlayacak bir davranıştır (Alper Ay,2018: 11).

Diğergamlık ve nezaket boyutlarının temelinde yardım etme duygusu bulunduğu için zaman zaman eş anlamlı olarak kullanılabilirler fakat iki kavram birbirlerinden yardım etme eyleminin gerçekleştiği zaman yönünden ayrılmaktadır. Diğergamlık, bir sorun meydana geldikten sonra onun çözüme kavuşması amacıyla gerçekleştirilen yardımları ifade ederken; nezaket boyutunda sorun henüz oluşmadan önce engelleyici nitelikte olan yardımda bulunma söz konusudur. Yani diğergamlıkta ortaya çıkan problemi yok etmeye yönelik yardımlar söz konusuyken; nezaketlilik, problem oluşturabilecek davranışların saptanıp çözüm seçenekleri üretmeye yönelik yardımları kapsamaktadır (Akbolat,2020: 475).

2.3.3.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Bir vatandaşın yaşadığı ülkenin bir üyesi olduğunu ve kendini ülkesine karşı sorumlulukları konusunda ülkesine fayda sağlayacak birçok faaliyeti gönüllü olarak gerçekleştirdiği gibi örgütlerde de aynı durum söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireyler bulundukları örgütün önemli bir parçası olduklarının bilincinde hareket ederler (Podsakoff vd.,2000: 525).

Vatandaşlık Erdemi olarak da bilinen sivil erdem, örgüt içinde meydana gelebilecek olaylar karşısında çalışanların sorumluluk alarak alınabilecek kararlara veya düzenlenecek toplantılara kendi isteğiyle aktif katılım sağlamasıdır (Basım ve Şeşen,2006: 87). Sivil erdem davranışında çalışanlar bulundukları örgütün gelişimine katkı sağlayan önemli önerilerde bulunabilir yöneticiler böyle çalışanların fikirlerini dikkate alarak kendi performanslarına da yatırım yapabilirler (Acar,2006: 9).

Sivil erdem davranışında bireyler bulundukları örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görme niteliğine sahiptir buna göre sivil erdem davranışı; sağduyulu olma, adalet, cesaret ve alçakgönüllülük gibi duyguları talep eden bir feragat etme davranış olarak tanımlanır (Adams,2019: 4). Bir hastanede görev yapan çalışanların hastane afet planı içinde yer almaya istekli olması ÖVD ye sağlık alanında verilebilecek örneklerden biridir (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit, 2018: 123).

Kısaca sivil erdem çalışan tarafından örgüt yararına olabilecek davranışlarda çalışanın kendini sorumlu hissederek aktif olarak katılım sağlamasını ifade eder (Akbolat,2020: 476).

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Teoriler

Örgütsel davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışının neden ve sonuç ilişkisini açıklamak için çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler; “Sosyal Değişim (Müdahale)” , “Eşitlik Teorisi ve Örgütsel Adalet”, “Lider-Üye Mübadele (Değişim) Teorisi” , “Karşılıklılık Norm Teorisi” ve “Vekalet Teorisi “şeklindedir (Gürbüz,2006: 52).

Bu teorilere ilişkin açıklamalar Tablo 11’de özetlenmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranış Teorileri

Teori	Araştırmacı (lar)	Açıklama
Sosyal Mübadele (Değişim) Teorisi	Blau, (1964)	Mübadele temelde 2 ayrı faktöre dayalıdır. Bunlar (Gürbüz,2006: 52); sosyal mübadele ve ekonomik mübadeledir. <i>Sosyal Mübadele</i>; Örgütler ve çalışanlar arasında güven duygusu içinde gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen faaliyetler sonucu karşılıklı beklentiler oluşması ve bu beklentilerin de karşılanarak iki tarafa da parayla ifade edilmeyen kazançlar sağlaması söz konusudur. <i>Ekonomik Mübadele</i>; Bu tür mübadelelerde gönüllülük değil gereklilik söz konusudur. Taraflar arasındaki mübadele sözleşmelere dayanarak daha çok maddi kazançlardan oluşmaktadır.
Eşitlik Teorisi	Adams, (1965)	Eşitlik teorisine göre örgüt çalışanı kendi katkı ve kazanımlarını kendisiyle benzer pozisyonda görev alan diğer bir örgüt çalışanının katkı ve kazanımlarıyla karşılaştırır. İki taraf arasında eşitsizlik olduğunu algıladığında örgüte karşı olumsuz düşünceler besleyeceği ve algısındaki eşitsizliği gidermek için katkı/kazanım oranlarını dengelemeye çalışacağı temeline dayanır (örn: örgüte sağladığı katkılar diğer çalışandan daha fazlaysa ve kazanımları düşükse bu durumda örgüte daha az katkı sağlayarak eşit bir oran elde etmeye çalışabilir). Karşılaştırma sonucunda eşitlik algısı oluşan çalışan örgüte yönelik olumlu davranışlar sergilemek isteyecektir (Gale,2010: 8).
Lider-Üye Mübadele(Değişim) Teorisi	Dansereau, Graen ve Haga, (1975)	Temelde ast-üst etkileşimine dayanan bu teoride; astlarıyla hoşgörü ve güven çerçevesinde sağlıklı iletişim kuran yöneticilerin bunun karşılığında astlarından olumlu ve örgüte fayda sağlayabilecek davranışlar göreceği teorisine dayanır (Yıldırım, 2009: 24).
Karşılıklılık Norm Teorisi	Gouldner, (1960)	Ahlaki değerlerin temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilen bu teoride bulundukları örgüte fayda sağlayan çalışanların sağladıkları faydaların karşılığında yine fayda görme beklentileri söz konusudur. Bunun sonucu olarak da 2 temel beklentiden söz etmek mümkündür. Bunlar (Gouldner,1960: 170-172); 1.Bireyler kendilerine yardım edenlere yardım etmeli 2.Bireyler kendilerine yardım edenlere zarar vermemeli. Örgütleri tarafından kendisine yönelik yardımda bulunabilecek davranışlarla karşılaşan çalışanlar bunun karşılığında örgütlerine yardım edip zarar verici davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Vekalet Teorisi	Thompson, (1967)	Amaçları ve çıkarları farklı iki tarafın yardımlaşmasına dayanan bu teori ortak bir amaç için bir araya gelerek taraflardan birinin diğerine vekalet vermesi sonucu meydana gelir. Burada vekil olan kişi ücretlendirme, ödül sistemleri, politikalar, vekilin kararlarında kontrol sahibi olma ve iş performansı gibi konularda kilit rol sahibidir (Altınbaş,2008: 25)
Beklenti Teorisi	Vroom, (1964)	Temelde beklenti ve sonuç ikilisine dayanan bu teori örgüt çalışanlarının gösterdikleri çabaların alacakları ödüle bağlı olarak farklılık gösterebileceğini açıklar. Bu teoriye göre çalışanların çabaları 2 kritere göre değişebilir. Bunlar (Güler,2009: 18); 1.Kişinin sağladığı faydanın karşılığında hakettiği ödülü istemesi 2.Beklentisinin karşılanması Çalışanların motivasyon düzeyleri bu iki faktörün düzeyiyle doğru orantılıdır. Yani örgüt çalışanlarının katkılarına göre umdukları ödülü almaları gerekir aksi halde motivasyonlarında düşüş yaşanabilir.

2.3.5.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Geçmişten günümüze kadar örgütsel vatandaşlık davranışının örgütler ve örgüt çalışanları açısından sağladığı olumlu katkılar kanıtlanmıştır. Aynı zamanda örgüt yönetiminin sağlıklı işlev görmesinde ÖVD'nin etkisi önemli bir yer tutmaktadır. Örgütlerde yüksek performans sergileyen, örgütsel verimliliğe katkı sağlayan, girişimci, yeniliklere açık ve örgütteki diğer çalışanlarla bütünlük ve beraberlik ruhunu taşıyan, kişisel gelişiminin yanı sıra örgütsel gelişimi ön planda tutan, kendi görev ve sorumluluklarıyla yetinmeyerek örgüte fayda sağlayacak faaliyetlerde gönüllü olarak çaba gösteren özetle “biz büyük bir aileyiz” görüşünü benimseyerek hareket eden örgüt çalışanlarının katkıları, örgütlerin hedeflerine ulaşmasının temel yapı taşıdır (Avcı,2015: 19). Bu nedenle ÖVD örgütlerin gerek performans gerek ise sosyal sermayelerine önemli katkılar sağlar (Chang vd.,2007: 212-213).

ÖVD'nin örgütlere sağladığı faydalar ve sonuçları şu şekilde özetlenebilir (Alper Ay,2018: 14) ;

- 1.Hem bireysel hem de örgütsel verimlilik artar
- 2.Bireysel ve örgütsel performansta süreklilik sağlar
- 3.Örgüt çalışanları arasında işbirliği ve ekip ruhunu güçlendirir
- 4.Örgütlerde üstün kabiliyete sahip çalışanların bulundukları örgütte kalmalarını sağlar

5.Örgütün iç ve dış çevrelerinde yaşanan değişimlere daha kolay adapte olmasını sağlar

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlere sayısız fayda sağladığı bilinen bir gerçek olsa da olumsuz etkilerinin de olduğu bilinmektedir. Bu etkiler ise şöyle özetlenebilir (Akbolat,2020: 484);

1.ÖVD sergileyen çalışanlar kendilerinden bu davranış türlerini daha çok sergilemesi istendiğine dair bir algıya kapılabilir. Böyle bir düşünce sonucunda çalışan strese girebilir ve verimi düşebilir

2.Örgüt çalışanın ekstra rol davranışlarını sürekli olarak sergilemesi biçimsel rol davranışlarını gerçekleştirmesinin önüne geçerek görev ve sorumluluklarını aksatmasına neden olabilir. Böyle bir durum hem işlerin aksamasına hem de çalışanda rol belirsizliğine yol açabilir.

3.ÖVD sergileyen çalışanların ödüllendirilmesi örgüte mali açıdan yük olabilir (Karaman ve Aylan,2012: 46).

ÖVD'nin örgüt ve çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz olmak üzere farklı etkileri olsa da örgüte sağladığı olumlu katkıların payı azımsanmayacak kadar büyüktür. ÖVD sergileyen çalışanlarda gelişen pozitif bakış açısını geliştirmeye birlikte örgütleri için fazladan rol üstlenen bu çalışanlarda üstün bir sorumluluk ve yardımlaşma bilincinin de gelişmesine olanak tanır (Erdoğan ve Bedük,2013: 23).

Özetle ÖVD'nin örgütün sosyal mekanizmasının işleyişine ve çalışanlar arasında oluşabilecek çatışmaların çözülmesine yönelik katkısı büyüktür. Bu da örgütsel verimliliği ve performansı artıracaktır.

2.3.6.Sağlık Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin süreklilik ve verimlilik elde edebilmeleri için önemli bir kavramdır (Öz, 2009: 98). Bu durum sağlık sektörü için de benzer bir önemi ifade etmektedir. ÖVD'nin her bir boyutu sağlık hizmeti sunan çalışanlar için kritik bir öneme sahiptir. Sağlık örgütlerinde sunulan hizmetler ekip çalışmasıyla mümkün olmaktadır bu da özgecilik boyutunun önemine vurgu yapmaktadır çünkü ekip çalışmasında bir çalışanın yapacağı hata tıpkı zincirleme kaza gibi diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilir ve sonuç olarak başarısız bir hizmet sunumu gerçekleşebilir. Sağlık örgütlerinin birçoğunun fiziksel koşullarının da henüz iyi denilebilecek düzeyde olmadığı bilinen bir gerçektir. Örneğin kötü

koku, kalabalık, gürültü ve stresli bir çalışma ortamı gibi. Tam da bu noktada çalışanların kaliteli bir hizmet sunabilmesi için birtakım maruz kalınan olumsuz şartları tolere ederek sunulan hizmete odaklanmaları da aslında ÖVD sergilediklerini göstermektedir.

Özellikle sağlık örgütlerinde yapılan en ufak bir hatanın bazen geri dönüşü olmayan kayıplara yol açabileceği bilinmektedir. Bu noktada çalışanlar birbirlerini bir hata meydana gelmeden önce uyararak veya önleyici çözümler sunarak yine ÖVD sergilemiş olurlar.

Sağlık örgütlerinde alınan kararlardan en çok etkilenecek olan sağlık çalışanlarının örgüt yönetimine katılarak görüşlerini dile getirerek, gönüllülük esasıyla toplantılarda bulunarak, öneri ve çözüm yolları arayarak örgütsel vatandaşlık davranışında bulunurlar (Aslan,2008: 173).

Sağlık örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirmesinde kuşkusuz sağlık çalışanları en önemli faktörlerden biridir çünkü çalışanların bulundukları örgüte karşı sergiledikleri davranışlar örgütlerin olumlu veya olumsuz gidişatını belirleyen unsurlardan biridir. Eğer bir sağlık çalışanı bulunduğu örgütte ÖVD sergiliyorsa bu durum çalışanın bireysel performansını artırarak doğrudan örgüte katkı sağlamasına olanak tanıyacaktır (Keleş ve Pelit,2009: 27). Sağlık sektörü çalışanları sağlık örgütünün hizmet kalitesini, kazancını ve hasta memnuniyetini direkt olarak etkilemektedir. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının ÖVD'yi sergilemeleri çok daha önemli bir hale gelmektedir.

Sağlık hizmeti sunucuları olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak için sağlık yöneticilerine de büyük pay düşmektedir. Gerek çalışanları için motive edici faaliyetler gerçekleştirmek gerek bu alanda etkileyici insan kaynakları politikaları yürürlüğe sokmak gibi girişimler sağlık sektörü çalışanlarının ÖVD düzeylerini artırmaya olanak sağlayabilir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

Literatürde ÖVD' ye ilişkin yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde bu davranışın örgütler veya bireyler açısından olumlu yönde etkileşimler içerisinde olduğu saptanmıştır. Bu çalışmalar;

Deluga R. J. (1995) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireyler arası güven duygusunun gelişmesinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Soysal ve arkadaşları (2019) tarafından hemşireler üzerine gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bunu yanı sıra yüksek örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu saptanmıştır.

Hacıahmetoğlu (2020) tarafından yapılan araştırmaya göre beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, özellikle “uyumluluk” ve “sorumluluk” kişilik özelliklerinin tüm örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.

Dunlop ve Lee (2004) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucuna göre ÖVD ile sapkın davranışlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre çalışanlarda ÖVD arttıkça sapkın davranışların azaldığı ve iş performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Sutharjana ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda ÖVD’nin sağlıkta hizmet kalitesini önemli ölçüde iyileştireceği saptanmıştır.

Murphy ve arkadaşları (2002) tarafından Avusturalya’daki hizmet sektörü çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmaya göre iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca üretkenliğin her zaman memnuniyet olarak yansımayabileceği fakat gönüllü olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının memnuniyet düzeyine güçlü bir şekilde yansıdığı sonucuna varılmıştır.

Yorgancıoğlu Tarcan ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi

İfşa etme (whistleblowing) eğiliminin örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.2.Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma verilerinin toplandığı Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nin temeli 11 Eylül 1975 yılında atılmış olup 1992 yılının sonlarında hizmete açılmıştır. Merkez bina 100 000 m² kapalı alan, 7 blok ve 14 kattan oluşmaktadır. Toplam yatak kapasitesi 1050'dir. ISO-9001-2008 kalite yönetim sistemi belgeli hastane 2005 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından "Bebek Dostu Hastanesi" ünvanını almıştır (<https://hastaneler.cumhuriyet.edu.tr/index.php?cubid=4>).

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırmanın evrenini 01.02.2020-30.06.2020 tarihleri arasında, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan (Hekim, Hemşire/Ebe, Sağlık teknikeri/teknisyenleri, idari bölüm çalışanları ve diğer çalışanlar) 2318 kişi oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini belirlemek için kullanılan $n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2.(N-1) + t^2.p.q}$ formülü ile ulaşılması yeterli görülen örneklem sayısı 330 olarak hesaplanmıştır.

Gönüllülük esasıyla katılımcılardan yüz yüze görüşme yoluyla toplanan anket sayısı 458'dir. Eksik veya hatalı doldurulan anket formları çıkarılarak toplamda 439 geçerli anket formu analize tabi tutulmuştur. Bu nedenle araştırmanın örneklemini 439 katılımcı oluşturmaktadır.

3.4.Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri tabakalı örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Anket formları dağıtılmadan önce katılımcılara araştırmaya ilişkin gerekli ön bilgiler verilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 4 bölüm 56 maddeden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunda; kişisel bilgi formu (8 madde), ifşa (whistleblowing) eğilim ölçeği (9 madde), örgütsel adalet ölçeği (20 madde) ve örgütsel vatandaşlık ölçeği (19 madde) yer almaktadır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu: Bu formda çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek grubu, kurumda çalışma yılı, toplam çalışma yılı ve gelir düzeylerini sorgulayan toplam 8 madde yer almaktadır.

3.4.2.İfşa Etme (Whistleblowing) Ölçeği: Heungsik Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2015) tarafından Türkçe’ ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ifşa etme (whistleblowing) ölçeği (5’li Likert Ölçeği; 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum), 3 alt boyut (içsel ifşa etme, dışsal ifşa etme ve kayıtsızlık) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Anketteki 1.,2.,3. maddeler dışsal ifşa etme, 4.,5.,6.,7. maddeler içsel ifşa etme, 8.,9. maddeler ise kayıtsızlık alt boyutlarını kapsamaktadır.

3.4.3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği: Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe’ ye uyarlaması yapılan ölçekte 5’li likert kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan “Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmada gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ölçek 3 alt boyutta ele alınmıştır (süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti). Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Anketteki 1-7. maddeler süreç adaleti, 8-11. maddeler dağıtım adaleti ve 12-20. maddeler (15.maddedeki ifade terstir) etkileşim adaleti alt boyutlarını kapsamaktadır.

3.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği: Anket formunun son bölümünde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini belirlemeyi amaçlayan örgütsel vatandaşlık ölçeği bulunmaktadır. Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw’ un (1999) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan ölçeğin Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 5 alt boyut (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) ve 19 maddeden oluşmaktadır. Anketteki 1., 2., 3., 4. ve 5. maddeler özgecilik/diğergamlık; 6., 7. ve 8. maddeler vicdanlılık; 9., 10. ve 11. maddeler nezaket; 12., 13., 14. ve 15. maddeler centilmenlik; 16., 17., 18. ve 19. maddeler ise sivil erdem boyutlarını kapsamaktadır.

Tablo 12: İfşa Etme, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenirlilik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach Alpha Katsayısı
İfşa Etme(Whistleblowing) Ölçeği	0,542
İçsel ifşa etme	0,905
Dışsal ifşa etme	0,494
Kayıtsızlık	0,879
Örgütsel Adalet Ölçeği	0,938
Süreç adaleti	0,888
Dağıtım adaleti	0,878
Etkileşim adaleti	0,932
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	0,887
Diğergamlık	0,807
Vicdanlılık	0,644
Nezaket	0,867
Centilmenlik	0,748
Sivil Erdem	0,584

Şencan (2005) katılımcıların ankete verdikleri yanıtların tutarlılığını ölçmek amacıyla kullanılan Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde yararlanılan aralığı şöyle belirtmiştir;

- $\alpha > 0,80$ ise, ölçek yüksek derecede güvenilir
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ölçek güçlü düzeyde güvenilir,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ölçek orta düzeyde güvenilir,
- $0,20 < \alpha < 0,39$ ölçek düşük düzeyde güvenilir,
- $\alpha < 0,20$ ölçeğin zayıf ilişki düzeyinde güvenilirliğe sahiptir.

Bu bilgilere göre araştırmada kullanılan ölçeklerden ifşa etme ölçeğinin orta düzeyde güvenilir, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli bütün izinlerin ilgili makamlardan yazılı onayları alınmıştır. Resmi yazışmalar tamamlandıktan sonra 01.02.2020-30.06.2020 tarihleri arasında anket dağıtma aşamasına geçilmiştir. Anket formları araştırmacı tarafından katılımcılara yüz yüze görüşme yöntemiyle dağıtılmıştır.

Uygulama sağlık sektöründe gerçekleştirildiği için görev aciliyeti düşünülerek bazı bölümlerde (yoğun bakım servisleri, psikiyatri anabilim dalı, biyokimya ve mikrobiyoloji laboratuvarları, acil servis vb.) anket formları daha sonra toplanmak üzere bırakılarak uygulanmıştır.

Ankete başlamadan önce katılımcılara araştırma hakkında ön bilgi verilmiş olup katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olduğu ve diledikleri zaman araştırmadan çekilme veya araştırmaya hiç katılmama haklarının olduğu bildirilmiştir.

3.6.Verilerin Değerlendirilmesi

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin frekans, sayı, yüzdelik, aritmetik ortalama, ortanca (medyan) ve standart sapma değerleri elde edilmiştir. Anket formunun güvenilirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir.

Verilerin normallik testleri yapılmış olup normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu nedenle non-parametrik testler uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır. İki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık oluşturan grupların ikili karşılaştırmaları Mann-Whitney U testi ile gerçekleştirilmiştir çünkü Kruskal-Wallis H testi iki grup için Mann-Whitney U testi ile aynı sonucun elde edilmesini sağlar. Bu nedenle üç veya daha fazla grupların karşılaştırılması sonucu gruplar arasında anlamlı farklılık saptandığında farklılığın kaynağını tespit etmek için gruplar, ikili olarak Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılabilir (Ural ve Kılıç,2005: 245).

Analiz sonuçlarının yorumlanmasında grupların ortanca değerleri ele alınmıştır çünkü parametrik olmayan testlerde, gruplara ait ölçümlerin karşılaştırılmasında aritmetik ortalama yerine ortanca değer esas alınır (Ural ve Kılıç,2005: 245).

Bazı gruplarda ortanca değerlerin eşit çıkması nedeniyle aritmetik ortalamalar dikkate alınarak yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak için Spearman korelasyon

analizine bakılmıştır. Bağımsız değişkenlerin (örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık), bağımlı değişken (ifşa etme) üzerindeki etkilerini saptamak için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık seviyesi %95 güven aralığında $p < 0,05$ olarak anlamlı bulunmuştur.

3.7.Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul'undan (09.10.2019 tarihli, 2019-10/14 sayılı) (EK-6) Cumhuriyet Üniversitesi Hastane Başhekimliği ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü'nden (11.02.2020 tarihli, 93596471-010.99-E.36684 sayılı) (EK-8) izin alınmıştır.



4.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ve anket yöntemiyle elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Kişi Sayısı(N)	Geçerli Yüzde(%)
Yaş		
21-30 yaş arası	191	43,5
31-40 yaş arası	136	31
41 ve üzeri	112	25,5
Cinsiyet		
Kadın	217	49,4
Erkek	222	50,6
Eğitim Durumu		
İlköğretim/Lise	110	25,1
Önlisans	65	14,8
Lisans	169	38,5
Lisansüstü	95	21,6
Medeni Durum		
Evli	255	58,1
Bekar	184	41,9
Meslek Grubu		
Hekim	107	24,4
Hemşire/Ebe	103	23,5
Sağlık	36	8,2

Teknikeri/Teknisyeni		
İdari Personel	66	15
Diğer Çalışanlar	127	28,9
Kurumda Çalışma Süresi		
1 yıldan az	64	14,6
1-5 yıl	116	26,4
6-10 yıl	89	20,3
11-15 yıl	73	16,6
16 yıl ve üzeri	97	22,1
Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	38	8,7
1-5 yıl	117	26,7
6-10 yıl	85	19,4
11-15 yıl	67	15,3
16 yıl ve üzeri	132	30,1
Gelir Durumu		
2500 ve daha az	55	12,5
2501-3500 TL	95	21,6
3501-4500 TL	124	28,2
4501 TL ve üzeri	165	37,6
TOPLAM	439	100

Araştırmaya katılan 439 katılımcının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğuna göre ; %43,5 inin 21-30 yaş arası, %50,6 sının erkek, %38,5 inin lisans mezunu, , %58,1 inin evli olduğu saptanmıştır. Meslek gruplarına bakıldığında katılımcıların %28,9 unun diğer çalışanlardan (diyetisyenler, fizyoterapistler, biyokimya ve gıda mühendisleri, hasta bakıcıları, temizlik personeli, yemekhane çalışanları, güvenlik görevlileri ve atölye çalışanları) oluştuğu saptanmıştır. Katılımcıların ilgili kurumda çalışma sürelerine bakıldığında %26,4 ünün 1-5 yıl aralığında kurumda çalıştıkları saptanmıştır. Toplam çalışma sürelerine göre katılımcıların %30,1 inin 16 yıl ve üzeri

deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %37,6 sınıfın 4501 TL ve üzeri aylık gelir düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

4.2.Katılımcıların İfşa Etme Eğilimlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların ifşa etme (whistleblowing) eğilimlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların İfşa Etme Eğilimlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler:

Maddeler	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
1.Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kurum dışındaki kişilerle paylaştırdım.	1	5	2,19	1,19
2.Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı ilgili yasal mercilere bildirirdim.	1	5	3,43	1,12
3.Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kamuoyuna açıklardım.	1	5	2,23	1,05
4.Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı üst yönetime iletirdim.	1	5	3,70	1,13
5.Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı tepe yöneticime bildirirdim.	1	5	3,64	1,13
6. Kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla durumu bildirirdim.	1	5	3,71	1,11
7. Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildirirdim.	1	8	3,80	1,04
8. Sessiz kalırdım.	1	5	1,93	1,10
9. Görmezden gelirdim.	1	5	1,86	1,06

Katılımcıların ifşa etme düzeylerini ölçmeye yönelik olan maddeler arasında en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,80$) “Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildirirdim” maddesine aittir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=1,86$) “Görmezden gelirdim.” maddesidir. Buna göre katılımcıların kurum içinde etik ve ahlaki olmayan bir uygulama karşısında kayıtsız kalma düzeylerinin düşük olduğu ve söz konusu uygulamaları öncelikli olarak örgüt içindeki yetkili kişilere bildirmeyi tercih ettikleri söylenebilir.

4.3.Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
1.Fikirlerimi ve duygularımı bu süreçler esnasında ifade edebiliyorum.	1,00	5,00	3,64	1,06
2.Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkim vardır.	1,00	5,00	3,35	1,03
3.Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor	1,00	5,00	2,99	1,05
4.Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor.	1,00	5,00	2,77	1,09
5.Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere dayandırılmıştır.	1,00	5,00	3,10	1,06
6.Süreçler sonucu oluşan kazanımların düzeltilmesini talep edebilirim.	1,00	5,00	3,53	,97
7.Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygundur.	1,00	5,00	3,27	1,03
8.Kazanımlarım çalışmam sırasındaki çabamı karşılıyor.	1,00	5,00	2,87	1,20
9.Kazanımlarım tamamladığım işe uygundur.	1,00	5,00	3,04	1,18
10.Kazanımlarım çalıştığım kuruma yaptığım katkıyı karşılıyor.	1,00	5,00	3,13	1,19
11.Performansımı düşündüğümde kazanımlarım adildir.	1,00	5,00	2,82	1,27
12. Amirim Bana nazik davranır.	1,00	5,00	3,47	1,19
13. Bana değer verir	1,00	5,00	3,33	1,20
14.Bana saygılı davranır	1,00	5,00	3,47	1,18
15. Bana haksız yorum ve eleştiriler yöneltir.	1,00	5,00	3,41	1,16
16.Benimle olan diyaloglarında samimidir.	1,00	5,00	3,37	1,15
17. Süreçleri bütünüyle açıklar	1,00	5,00	3,22	1,18
18. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklıdır.	1,00	5,00	3,27	1,16
19.Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır.	1,00	5,00	3,24	1,19
20.Bilgi aktarırken herkesin anlayacağı dilden konuşur	1,00	5,00	3,45	1,17

Katılımcıların örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik olan maddeler arasında en yüksek ortalama ($\bar{X} = 3,64$) “Fikirlerimi ve duygularımı bu süreçler esnasında ifade edebiliyorum” maddesine aittir. En az ortalamaya sahip madde ise ($\bar{X} = 2,77$) “ Bu süreçler ön yargılardan uzak uygulanıyor” maddesidir. Bu durumda katılımcılara göre yaptıkları işte aldıkları sonuca ulaşmak için kullanılan süreçlerde duygu ve düşüncelerini ifade edebildikleri ama bu süreçlerin ön yargılardan uzak bir şekilde uygulandığı görüşüne daha az katıldıkları sonucuna varılmıştır.

4.4.Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 16: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
1.Günlük izin alan birinin o günkü işlerini ben yaparım.	1,00	5,00	3,59	1,18
2.İş yükü ağır olan bir arkadaşına yardım ederim	1,00	5,00	4,12	,81
3.İşe yeni başlayan birine işini öğrenmesinde yardımcı olurum.	1,00	5,00	4,30	,78
4.İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1,00	5,00	4,14	,85
5.İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.	1,00	5,00	4,13	,80
6.Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm	1,00	5,00	3,98	,89
7.Hastanem için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1,00	5,00	3,65	1,04
8.Mesai saatleri içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	1,00	5,00	3,62	1,02
9.Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	1,00	5,00	4,31	,75
10.Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	1,00	5,00	4,24	,78
11.Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	1,00	5,00	4,24	,82
12.Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam	1,00	5,00	4,03	,97
13.Hastanede ortam ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1,00	5,00	3,76	,99
14.Hastanede yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	1,00	5,00	3,12	1,11
15.Hastane içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	1,00	5,00	3,33	1,05
16.Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1,00	5,00	3,84	2,16
17.Hastanenin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	1,00	5,00	3,24	1,07
18.Hastane yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	1,00	5,00	3,78	,87
19. Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1,00	5,00	3,39	1,05

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen ölçüm sonucunda en yüksek ortalama ($\bar{X}$ =4,31) “ Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm” maddesidir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}$ =3,12) “Hastanede yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam” maddesine aittir. Buna göre katılımcıların kurum içerisinde birbirlerinin hak ve hukukuna saygı göstererek nezaketli bir davranış sergiledikleri bunun yanı sıra kurum içerisinde yaşadıkları değişimlere karşı kızgınlık veya gücenme duygularını yaşayarak tepki gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Tablo 17: Katılımcıların İfşa Etme-Örgütsel Adalet-Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçekler/Boyutlar	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Dışsal İfşa	1,00	5,00	2,62	,79
İçsel İfşa	1,00	5,00	3,71	,97
Kayıtsızlık	1,00	5,00	1,89	1,02
İfşa Genel	1,00	4,33	2,94	,51
Süreç Adaleti	1,00	5,00	3,24	,81
Dağıtım Adaleti	1,00	5,00	2,97	1,03
Etkileşim Adaleti	1,00	5,00	3,36	,95
Örgütsel Adalet Genel	1,00	5,00	3,24	0,77
Diğergamlık	1,00	5,00	4,05	,67
Vicdanlılık	1,00	5,00	3,75	,75
Nezaket	1,00	5,00	4,26	,70
Centilmenlik	1,00	5,00	3,55	,78
Sivil Erdem	1,00	14,00	3,56	,92
Örgütsel Vatandaşlık Genel	1,16	6,32	3,83	0,60

Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin alt boyutlarına ait ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın içsel ifşa boyutu olduğu ($\bar{X}$ =3,71), en düşük ortalamanın ise kayıtsızlık boyutunda olduğu saptanmıştır ($\bar{X}$ =1,89). Buna göre katılımcıların çalıştıkları örgütte gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamaları örgüt içindeki yetkili makamlara bildirmeyi öncelikli olarak tercih ettikleri ve gerçekleşen yanlış uygulamaları görmezden gelip sessiz kalma düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel adalet algılarına ilişkin alt boyut ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamanın etkileşim adaleti ($\bar{X}$ =3,36), en düşük ortalamanın ise dağıtım adaleti ($\bar{X}$ =2,97) alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Buna göre katılımcıların bulundukları örgüte yönelik insan ilişkileri konusunda memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, yöneticileri ve mesai arkadaşlarıyla kurdukları iletişim yöntemlerinde olumlu bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca çalışanların bulundukları örgütün performansa dayalı ücret veya terfi ödülleri konularındaki uygulamalarını pek adil bulmadıkları, genel olarak gösterdikleri performansa göre hakettikleri ödülleri almadıklarını düşündükleri saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin alt boyut ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamanın nezaket alt boyutunda ($\bar{X}$ =4,26), en düşük ortalamanın ise centilmenlik alt boyutunda ($\bar{X}$ =3,55) olduğu saptanmıştır. Buna göre örgüt çalışanlarının mesai arkadaşlarını düşünerek hareket ettikleri, örgüt içerisinde işbirliği ve yardımlaşma düzeyinin yüksek olduğu ve olumlu iletişim biçiminin hakim olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışanların örgüt içinde yaşanan olumsuz durumlar karşısında kayıtsız

kalamayıp etkilendikleri, çalışma tempolarında düşüş yaşadıkları ve son olarak örgüt içinde yanlış giden uygulamaları karşı tolerans gösterme düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Değişkenlere ilişkin genel ortalamalar incelendiğinde katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin düşük ($\bar{X}$ =2.94), örgütsel adalet algılarının orta ($\bar{X}$ =3.24), örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin ise yüksek ($\bar{X}$ =3.83) olduğu saptanmıştır.

4.5.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İfşa Etme Eğilimleri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine göre ifşa etme eğilimlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
İfşa Etme	Kadın	217	2,97	0,49	3,0	1,00	4,11	226,04	-,991	0,322
	Erkek	222	2,92	0,53	3,0	1,00	4,33	214,09		

Tablo 18' e göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
İfşa Etme	Evli	255	2,90	0,53	3,0	1,00	4,43	209,01	-2,146	0,032
	Bekar	184	3,0	0,49	3,0	1,44	4,43	235,23		

Tablo 19'a göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre ifşa etme düzeylerine ilişkin evli ve bekar katılımcıların ortanca değerleri eşit olduğu için ortalama değerlerine bakılarak bekar katılımcıların evli katılımcılara göre yüksek düzeyde ifşa etme eğilimine sahip olduğu saptanmıştır ($\bar{X}$ =3,0).

Tablo 20: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Yaş							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	21-30 yaş	191	3,04	,50	3,11	1,00	4,33	246,97	17,577	0,000
	31-40 yaş	136	2,92	,48	3,0	1,00	4,11	209,98		
	41 ve üzeri	112	2,81	,53	2,89	1,44	4,33	186,18		

Tablo 20'ye göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre anlamlı farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 21: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Yaş(I)	Yaş(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
İfşa Etme	21-30 yaş	31-40 yaş	-2,645	,008
		41 ve üzeri	-3,997	,000
	31-40 yaş	41 ve üzeri	-1,530	,126

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin 21-30 yaş aralığında olan gruptan kaynaklandığı saptanmıştır ($p<0,05$). Tablo 20'de ortanca değerler incelendiğinde 21-30 yaş aralığında olan katılımcıların ifşa etme düzeylerinin diğer yaş gruplarında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort}=3,11$).

Buna göre ifşa etme eğilimi ile yaş grupları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle kurum çalışanlarının yaş düzeyleri arttıkça kurum içinde gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamaları ifşa etme eğilimlerinin azaldığı saptanmıştır.

Tablo 22: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	İlköğretim/Lise	110	2,88	,60	3,0	1,00	4,33	208,91	9,629	0,022
	Önlisans	65	2,80	,59	2,89	1,00	4,11	188,25		
	Lisans	169	2,98	,44	3,0	1,44	4,33	223,95		
	Lisansüstü	95	3,05	,44	3,11	1,78	4,11	247,54		

Tablo 22' ye göre; Katılımcıların ifşa etme eğiliminde eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). İfşa etme eğiliminin hangi gruplarda anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamak için yapılan Mann Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları

Değişken	Eğitim Düzeyi(I)	Eğitim Düzeyi(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
İfşa Etme	İlköğretim/Lise	Ön lisans	-1,015	,310
		Lisans	-,990	,322
		Lisansüstü	-2,129	,033
	Ön Lisans	Lisans	-1,926	,054
		Lisansüstü	-2,960	,003
	Lisans	Lisansüstü	-1,470	,142

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Mann Whitney-U testi sonucunda “ilköğretim/lise ile lisansüstü” ve “ön lisans ile lisansüstü” grupları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tablo 22’de ortanca değerler incelendiğinde lisansüstü mezunu katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin ön lisans ve ilköğretim/lise mezunu katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 24: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Meslek Grubu							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	Hekim	107	3,07	,42	3,11	1,78	4,33	253,33	12,570	,014
	Hemşire/Ebe	103	2,99	,43	3,0	1,89	4,11	225,54		
	Sağlık tek.	36	2,88	,55	3,0	1,44	3,67	207,28		
	İdari Personel	66	2,81	,59	2,94	1,00	3,78	195,73		
	Diğ. Çalışanlar	127	2,89	,56	3,0	1,00	4,33	203,64		

Tablo 24' e göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinde meslek grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p < 0,05$). Anlamlı farklılığı oluşturan grupları saptamak için Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi uygulanarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 25: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Meslek Grubu(I)	Meslek Grubu(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
İfşa Etme	Hekim	Hemşire/Ebe	-1,643	,100
		Sağlık tek.	-1,778	,075
		İdari personel	-2,825	,005
		Diğer çalışanlar	-3,049	,002
	Hemşire/Ebe	Sağlık tek.	-,763	,445
		İdari personel	-1,528	,126
		Diğer çalışanlar	-1,322	,186
	Sağlık Tek.	İdari personel	-,436	,663
		Diğer çalışanlar	-,074	,941
	İdari Personel	Diğer çalışanlar	-,457	,648

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Man-Whitney U Testi sonucunda katılımcılar arasında ifşa etme eğiliminin “hekim ile “sağlık teknikeri/teknisyenleri” ve “hekim ile diğer çalışan” meslek gruplarında anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır ($p<0,05$). Tablo 24’de ortalama değerlere bakıldığında hekimlerin ortalama değerlerinin ($X_{ort}=3,11$) sağlık teknikeri/teknisyenleri ve diğer çalışanlar meslek grubunda olan katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre hekimlerin ifşa etme eğilimlerinin sağlık teknikeri/teknisyeni ve diğer çalışanlar grubunda olan mesleklere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da ortalama değerlere bakıldığında hekim meslek grubunda olan katılımcıların ifşa etme düzeylerinin hemşire/ebe ve idari personel meslek grubunda olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 26: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Kurumda Çalışma Yılı							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	1 yıldan az	64	3,11	,47	3,17	1,44	4,33	261,39	18,338	0,001
	1-5 yıl	116	3,04	,47	3,05	1,44	4,33	242,09		
	6-10 yıl	89	2,91	,46	3,0	1,44	4,11	208,57		
	11-15 yıl	73	2,83	,60	3,0	1,00	3,89	204,80		
	16 yıl ve üzeri	97	2,83	,52	2,89	1,44	4,33	188,20		

Tablo 26’ya göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). İfşa etme eğiliminin hangi gruplarda anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamak için uygulanan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 27: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Kurumda Çalışma Süresi(I)	Kurumda Çalışma Süresi(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
İfşa Etme	1 yıldan az	1-5 yıl	-1,643	,100
		6-10 yıl	-1,778	,075
		11-15 yıl	-2,825	,005
		16 yıl ve üzeri	-3,049	,002
	1-5 yıl	6-10 yıl	-,763	,445
		1-15 yıl	-1,528	,126
		16 yıl ve üzeri	-1,322	,186
	6-10 yıl	11-15 yıl	-,436	,663
		16 yıl ve üzeri	-,074	,941
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	-,457	,648

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin “1 yıldan az ile 11-15 yıl” ve “1 yıldan az ile 16 yıl ve üzeri” kurumda çalışma sürelerine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 26’da ortanca değerler incelendiğinde kurumda “1 yıldan az” süreyle çalışan katılımcıların ortanca değerleri “11-15 yıl” ile “16 yıl ve üzeri” deneyime sahip çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($X_{ort} = 3,17$). Buna göre kurumda 1 yıldan az süredir çalışan katılımcıların ifşa düzeylerinin 11-15 yıl aralığında çalışanlar ile 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip katılımcılardan anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı olmasa da katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri ile ifşa etme eğilimleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle katılımcıların kurumda çalışma süreleri arttıkça kurumdaki etik ve ahlak dışı uygulamaları ifşa etme düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 28: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Toplam Çalışma Yılı							Kruskal-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	1 yıldan az	38	3,14	,53	3,17	1,44	4,33	267,18	22,560	0,000
	1-5 yıl	117	3,07	,44	3,11	1,44	4,33	252,48		
	6-10 yıl	85	2,93	,45	3,0	1,44	4,11	210,91		
	11-15 yıl	67	2,89	,57	2,98	1,00	3,89	212,55		
	16 yıl ve üzeri	132	2,81	,53	2,89	1,44	4,33	187,26		

Tablo 28'e göre; Katılımcıların ifşa etme eğilimlerinde toplam çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). İfşa etme eğiliminin hangi gruplarda anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamak için uygulanan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 29: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Toplam Çalışma Süresi(I)	Toplam Çalışma Süresi(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
İfşa Etme	1 yıldan az	1-5 yıl	-,704	,482
		6-10 yıl	-2,392	,017
		11-15 yıl	-2,062	,039
		16 yıl ve üzeri	-3,313	,001
	1-5 yıl	6-10 yıl	-2,482	,013
		11-15 yıl	-2,009	,045
		16 yıl ve üzeri	-3,998	,000
	6-10 yıl	11-15 yıl	-,013	,990
		16 yıl ve üzeri	-1,511	,131
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	-1,312	,190

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin toplam çalışma süresi 1 yıldan az ve 1-5 yıl aralığında olan gruplardan kaynaklandığı saptanmıştır. ($p<0,05$). Tablo 28’de ortanca değerler incelendiğinde toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri olan gruplara göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort}= 3,17$). Bunun yanı sıra toplam çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri olan gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort}= 3,11$) Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı olmasa da toplamda 1 yıldan az deneyime sahip çalışanların toplam 1-5 yıl aralığında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde ifşa etme eğilimine sahip olduğu söylenebilir.

Bu durumda katılımcıların toplam çalışma süreleri ile ifşa etme eğilimleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir deyişle katılımcıların toplam çalışma süreleri arttıkça çalıştıkları kurumdaki etik ve ahlak dışı uygulamaları ifşa etme düzeylerinde azalma olduğu saptanmıştır.

Tablo 30: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İfşa Etme Eğilimlerinin Karşılaştırılması

	Gelir Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
İfşa Etme	2500 TL ve daha az	55	2,89	,53	3,0	1,67	4,33	207,85	2,488	,477
	2501-3500 TL	95	2,88	,62	3,0	1,00	4,33	207,69		
	3501-4500 TL	124	2,95	,49	3,0	1,44	4,11	221,31		
	4501 TL ve üzeri	165	2,99	,45	3,0	1,44	4,33	230,15		

Tablo 30’a göre; Katılımcıların ifşa etme eğiliminde aylık gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.6.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algıları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 31: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
Örgütsel Adalet	Kadın	217	3,30	,70	3,35	1,45	5,00	228,74	-1,428	0,153
	Erkek	222	3,18	,83	3,23	1,00	5,00	211,45		

Tablo 31'e göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 32: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
Örgütsel Adalet	Evli	255	3,25	,80	3,35	1,00	5,00	222,94	-571	0,568
	Bekar	184	3,23	,72	3,27	1,20	5,00	215,93		

Tablo 32'ye göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 33: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Yaş							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	21-30 yaş	191	3,25	,72	3,30	1,20	5,00	222,37	,397	0,820
	31-40 yaş	136	3,20	,75	3,27	1,25	5,00	214,31		
	41 ve üzeri yaş	112	3,24	,87	3,30	1,00	5,00	222,87		

Tablo 33'e göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 34: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	İlköğretim/Lise	110	3,15	,81	3,10	1,00	5,00	205,47	5,174	0,159
	Önlisans	65	3,18	,86	3,30	1,40	5,00	213,74		
	Lisans	169	3,35	,69	3,40	1,60	5,00	237,08		
	Lisansüstü	95	3,17	,77	3,25	1,25	4,90	210,72		

Tablo 34'e göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 35:Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Meslek Grubu							Kruskal-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	Hekim	107	3,13	,64	3,15	1,60	4,80	197,06	26,379	0,000
	Hemşire/Ebe	103	3,47	,68	3,55	1,25	5,00	261,80		
	Sağlık Tek.	36	3,51	,79	3,67	1,70	5,00	272,28		
	İdari Personel	66	3,01	,87	3,07	1,35	4,90	187,43		
	Diğer Çalışanlar	127	3,18	,82	3,10	1,00	5,00	207,54		

Tablo 35'e göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında meslek grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı farklılığı oluşturan grupları saptamak için Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi uygulanarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 36:Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Meslek Grubu(I)	Meslek Grubu(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Adalet	Hekim	Hemşire/Ebe	-4,031	,000
		Sağlık tek.	-3,187	,001
		İdari personel	-,689	,491
		Diğ. çalışanlar	-,420	,675
	Hemşire/Ebe	Sağlık tek.	-,734	,463
		İdari personel	-3,572	,000
		Diğ. çalışanlar	-3,141	,002
	Sağlık Tek.	İdari personel	-3,033	,002
		Diğ. çalışanlar	-2,447	,014
	İdari Personel	Diğ. çalışanlar	-1,054	,292

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda katılımcıların örgütsel adalet algılarının “hekim ile hemşire/ebe”, “hekim ile sağlık teknikeri/teknisyenleri”, “hemşire/ebe ile idari personel”, “hemşire/ebe ile diğer çalışanlar”, “sağlık teknikeri/teknisyenleri ile idari personel” ve “sağlık teknikeri/teknisyenleri ile diğer çalışanlar” meslek grupları arasında anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır ($p<0,05$). Tablo 35’de ortanca değerlere bakıldığında hekimlerin örgütsel adalet düzeylerinin hemşire/ebe, sağlık teknisyeni/teknikerleri grubunda olan katılımcılara göre anlamlı derecede düşük olduğu saptanmıştır ($X_{ort}= 3,15$).

Bunun yanı sıra Hemşire/ebe meslek grubunda olan katılımcıların örgütsel adalet düzeylerinin “idari personel” ve “diğer çalışanlar” meslek grubunda olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek çıktığı belirlenmiştir ($X_{ort} =3,55$). “Sağlık teknisyeni/teknikeri” olan katılımcıların örgütsel adalet düzeylerinin ise “idari personel” ve “diğer çalışanlar” meslek grubunda olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort}=3,67$). Katılımcılar arasında meslek gruplarına göre örgütsel adalet düzeyi en yüksek grup sağlık teknikeri/teknisyenleriyken ($X_{ort} =3,67$) en düşük grubun idari personel olduğu saptanmıştır ($X_{ort} =3,07$).

Tablo 37: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Kurumda Çalışma Yılı							Kruskal-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	1 yıldan az	64	3,31	,76	3,37	1,60	4,80	234,25	4,114	0,391
	1-5 yıl	116	3,28	,69	3,30	1,20	5,00	225,22		
	6-10 yıl	89	3,19	,75	3,40	1,25	5,00	210,65		
	11-15 yıl	73	3,11	,85	3,10	1,55	5,00	198,40		
	16 yıl ve üzeri	97	3,27	,82	3,30	1,00	5,00	229,20		

Tablo 37’ye göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 38: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Toplam Çalışma Yılı							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	1 yıldan az	38	3,33	,81	3,53	1,60	4,80	237,79	5,214	0,266
	1-5 yıl	117	3,31	,71	3,30	1,20	5,00	230,93		
	6-10 yıl	85	3,14	,68	3,35	1,60	4,80	202,14		
	11-15 yıl	67	3,13	,86	3,05	1,25	5,00	200,63		
	16 yıl ve üzeri	132	3,26	,817	3,35	1,00	5,00	226,53		

Tablo 38' e göre; Katılımcıların örgütsel adalet algılarında toplam çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 39: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Karşılaştırılması

	Gelir Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std.S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Adalet	2500 TL ve daha az	55	3,06	,78	2,80	1,60	5,00	179,99	11,460	0,009
	2501-3500 TL	95	3,21	,81	3,30	1,20	4,85	216,73		
	3501-4500 TL	124	3,37	,77	3,53	1,00	5,00	247,08		
	4501 TL ve üzeri	165	3,21	,73	3,30	1,20	5,00	214,87		

Tablo 39' a göre; katılımcıların örgütsel adalet algılarında gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Örgütsel adalet algısının hangi gruplarda farklılıklar gösterdiğini saptamak için yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 40: Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Gelir Düzeyi(I)	Gelir Düzeyi(J)	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Adalet	2500 TL ve daha az	2501-3500 TL	,105
		3501-4500 TL	,002
		4501 TL ve üzeri	,055
	2501-3500 TL	3501-4500 TL	,092
		4501 TL ve üzeri	,922
	3501-4500 TL	4501 TL ve üzeri	,025

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma analizi sonucunda katılımcıların örgütsel adalet algılarının aylık gelir düzeyi “2500 TL ve daha az ile 3501-4500 TL” ve “3501-4500 TL ile 4501 TL ve üzeri” olan gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır ($p < 0,05$). Tablo 39’da ortanca değerlere bakıldığında aylık gelir düzeyi 2500 TL ve daha az olan katılımcıların örgütsel adalet algı düzeyleri 3501-4500 TL aylık gelir düzeyine sahip gruba göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur ($X_{ort} = 2,80$). Ayrıca aylık gelir düzeyi 3501-4500 TL aralığında olan katılımcıların örgütsel adalet algı düzeyleri aylık 4501 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip gruba göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($X_{ort} = 3,53$). Kurum içinde en az aylık gelir düzeyine sahip olan grubun diğer gelir düzeyine sahip gruplara göre daha düşük örgütsel adalet algısına sahip olduğu sonucuna varılmaktadır. Bir diğer sonuç orta düzeydeki gelir seviyesine sahip katılımcıların diğer gelir grubuna sahip katılımcılara göre daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip oldukları saptanmıştır.

4.7.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 41: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
Örgütsel Vatandaşlık	Kadın	217	3,86	,56	3,84	1,16	6,32	224,41	-721	0,471
	Erkek	222	3,80	,63	3,84	1,21	5,00	215,68		

Tablo 41'e göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 42: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum							Mann-Whitney U		
		N	Ort.	Std. Sapma	Ortanca	Min.	Max.	Sıra No.	Z	P
Örgütsel Vatandaşlık	Evli	255	3,91	,60	3,95	1,16	5,00	241,24	-4,132	0,000
	Bekar	184	3,72	,58	3,74	1,47	6,32	190,56		

Tablo 42'ye göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Evli olan katılımcıların ortanca değerlerinin bekar olan katılımcılara göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,95$). Buna göre evli olan katılımcıların çalıştıkları kurumda bekar katılımcılara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 43: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Yaş							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	21-30 yaş	191	3,73	,51	3,74	2,11	6,32	187,59	23,939	0,000
	31-40 yaş	136	3,92	,54	3,89	2,11	5,00	235,01		
	41 ve üzeri yaş	112	3,89	,77	4,0	1,16	5,00	257,04		

Tablo 43'e göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı farklılıkları oluşturan grupları belirlemek için yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 44: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Yaş(I)	Yaş(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	21-30 yaş	31-40 yaş	-3,330	,001
		41 ve üzeri yaş	-4,603	,000
	31-40 yaş	41 ve üzeri yaş	-1,356	,175

Yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerindeki farklılığın 21-30 yaş aralığında olan katılımcılardan kaynaklandığı saptanmıştır ($p<0,05$). Tablo 43'de ortanca değerlere bakıldığında 21-30 yaş aralığında olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre anlamlı derecede düşük olduğu saptanmıştır ($X_{ort}=3,74$). Buna göre katılımcıların yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle yaş düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğiliminin de artış gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 45: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	İlköğretim/ Lise	110	3,80	,75	3,84	1,16	5,00	225,97	,921	0,820
	Önlisans	65	3,79	,56	3,79	2,11	5,00	210,40		
	Lisans	169	3,86	,49	3,84	1,53	5,00	223,10		
	Lisansüstü	95	3,85	,60	3,79	2,32	6,32	214,14		

Tablo 45' e göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 46: Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Meslek Grubu							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	Hekim	107	3,66	,41	3,68	2,63	5,00	165,63	37,687	0,000
	Hemşire/ Ebe	103	4,05	,51	4,0	2,26	6,32	267,95		
	Sağlık Tek.	36	3,84	,59	3,89	2,11	5,00	225,67		
	İdari Personel	66	3,67	,78	3,79	1,16	5,00	201,36		
	Diğer Çalışanlar	127	3,88	,63	3,89	1,21	5,00	235,00		

Tablo 46'ya göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde meslek grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı farklılığı oluşturan grupları saptamak uygulanan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 47: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Meslek Grubu(I)	Meslek Grubu(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	Hekim	Hemşire/Ebe	-6,052	,000
		Sağlık tek.	-2,412	,016
		İdari personel	-1,608	,108
		Diğ. çalışanlar	-4,121	,000
	Hemşire/Ebe	Sağlık tek.	-1,713	,087
		İdari personel	-3,234	,001
		Diğ. çalışanlar	-1,831	,067
	Sağlık Tek.	İdari personel	-,950	,342
		Diğ. çalışanlar	-,374	,708
	İdari Personel	Diğ. çalışanlar	-1,647	,099

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan ikili karşılaştırma testi sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin “hekim ile hemşire/ebe”, “hekim ile sağlık teknikeri/teknisyenleri”, “hekim ile diğer çalışanlar” ve “hemşire ile idari personel” meslek grupları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p < 0,05$). Tablo 46’da ortanca değerlere bakıldığında hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin “sağlık teknikeri/teknisyenleri” ve “diğer çalışanlar” meslek grubunda olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek, “hemşire/ebe” grubunda olan katılımcılara göre ise anlamlı düzeyde daha düşük olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,68$). Bunun yanı sıra hemşire/ebe meslek grubunda olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin idari personel grubundaki katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 4,0$).

Tablo 48: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Kurumda Çalışma Yılı							Kruskal-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	1 yıldan az	64	3,80	,45	3,79	2,42	4,84	207,02	17,107	0,002
	1-5 yıl	116	3,75	,51	3,74	2,26	6,32	187,45		
	6-10 yıl	89	3,82	,58	3,84	2,11	5,00	217,00		
	11-15 yıl	73	3,98	,58	3,95	1,95	5,00	251,11		
	16 yıl ve üzeri	97	3,84	,78	3,94	1,16	5,00	246,84		

Tablo 48'e göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p < 0,05$). Anlamlı farklılığı oluşturan grupları saptamak için yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 49: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Kurumda Çalışma Süresi(I)	Kurumda Çalışma Süresi(J)	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	1 yıldan az	1-5 yıl	,263
		6-10 yıl	,642
		11-15 yıl	,039
		16 yıl ve üzeri	,038
	1-5 yıl aralığı	6-10 yıl	,107
		11-15 yıl	,001
		16 yıl ve üzeri	,001
	6-10 yıl aralığı	11-15 yıl	,090
		16 yıl ve üzeri	,122
	11-15 yıl aralığı	16 yıl ve üzeri	,776

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin “1 yıldan az ile 11-15 yıl”, “1 yıldan az ile 16 yıl ve üzeri”, “1-5 yıl ile 11-15 yıl” ve “1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri” kurumda çalışma sürelerine sahip gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 48’ de ortanca değerler incelendiğinde kurumda 11-15 yıl aralığında çalışan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort}=3,95$). Kurumda 1-5 yıl aralığında çalışan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeyleri diğer gruplara göre düşük bulunmuştur ($X_{ort}=3,74$). Buna göre kurumda 11-15 yıl aralığında çalışan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını diğer katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sergiledikleri, kurumda 1-5 yıl aralığında çalışan katılımcıların ise diğer gruplara göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 50: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Toplam Çalışma Yılı							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	1 yıldan az	38	3,72	,43	3,74	2,42	4,47	185,75	24,812	0,000
	1-5 yıl	117	3,77	,51	3,74	2,26	6,32	192,13		
	6-10 yıl	85	3,74	,56	3,79	2,11	5,00	197,03		
	11-15 yıl	67	4,03	,47	3,95	2,95	5,00	260,00		
	16 yıl ve üzeri	132	3,88	,76	3,95	1,16	5,00	249,05		

Tablo 50’ye göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde toplam çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı farklılığı oluşturan grupları saptamak için yapılan Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 51: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Toplam Çalışma Süresi(I)	Toplam Çalışma Süresi(J)	Z Değeri	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Vatandaşlık	1 yıldan az	1-5 yıl	-,223	,824
		6-10 yıl	-,367	,714
		11-15 yıl	-3,011	,003
		16 yıl ve üzeri	-2,732	,006
	1-5 yıl	6-10 yıl	-,190	,849
		11-15 yıl	-3,628	,000
		16 yıl ve üzeri	-3,486	,000
	6-10 yıl	11-15 yıl	-3,085	,002
		16 yıl ve üzeri	-2,808	,005
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	-,361	,718

Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Yapılan ikili karşılaştırma testi sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin toplam çalışma süresi 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri olan grupların anlamlı farklılığı oluşturduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Tablo 50’de ortancalarda bazı eşit değerler olması nedeniyle aritmetik ortalama dikkate alınarak toplam çalışma süresi “11-15 yıl” ve “16 yıl ve üzeri” olan grupların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da toplam çalışma süresi 11-15 yıl olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir ($\bar{X} = 4,03$).

Tablo 52: Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Gelir Düzeyi							Kruskall-Wallis H		
		N	Ort.	Std. S.	Ortanca	Min.	Max.	Sıra Ort.	Ki-Kare	P
Örgütsel Vatandaşlık	2500 TL ve daha az	55	3,87	,61	3,74	2,42	5,00	220,20	5,612	0,132
	2501-3500 TL	95	3,80	,71	3,84	1,21	6,32	220,81		
	3501-4500 TL	124	3,87	,61	3,89	1,16	5,00	240,07		
	4501 TL ve üzeri	165	3,81	,52	3,79	2,32	5,00	204,39		

Tablo 52'ye göre; Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde aylık gelir seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.8.İfşa Etme, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Araştırmanın Bu bölümünde katılımcıların verdikleri cevaplara göre ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler alt boyutları ve genel ortalamalarıyla incelenmiştir. Bunun sonucunda dışsal ifşa ile örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından vicdanlılık ($r=-0,109$), nezaket ($r=-0,144$), centilmenlik ($r=-0,162$), sivil erdem ($r=-0,123$) ve genel vatandaşlık ($r=-0,146$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre dışsal ifşa düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılabilir. İçsel ifşa boyutu ile süreç adaleti ($r=0,254$), dağıtım adaleti ($r=0,181$), etkileşim adaleti ($r=0,180$), diğerdamlık ($r=0,167$), vicdanlılık ($r=0,165$), nezaket ($r=0,289$), sivil erdem ($r=0,156$), genel adalet ($r=0,244$) ve genel vatandaşlık ($r=0,195$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. İfşa kayıtsızlık düzeyi ile süreç adaleti ($r=-0,187$), dağıtım adaleti ($r=-0,118$), etkileşim adaleti ($r=-0,166$), diğergamlık ($r=-0,199$), vicdanlılık ($r=-0,121$), nezaket ($r=-0,215$), centilmenlik ($r=-0,126$), sivil erdem ($r=-0,154$), genel adalet düzeyi ($r=-0,189$) ve genel vatandaşlık düzeyi ($r=-0,178$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Ayrıca genel ifşa ile genel örgütsel adalet ($r=0,154$) ve genel örgütsel adalet ile genel vatandaşlık($r=0,346$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. (Tablo 53).

Tablo 53: İfşa Etme-Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	Boyutlar ve toplam puanlar arasındaki korelasyonlar													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Dışsal İfşa	1													
2.İçsel İfşa	,263**	1												
3.Kayıtsızlık	-,129**	-,501**	1											
4.Süreç Adaleti	,064	,254**	-,187**	1										
5.Dağıtım Adaleti	,052	,181**	-,118*	,562**	1									
6.Etkileşim Adaleti	,024	,180**	-,166**	,543**	,477**	1								
7.Diğergamlık	,017	,167**	-,119*	,094*	,104*	,122*	1							
8.Vicdanlılık	-,109*	,165**	-,121*	,289**	,291**	,180**	,389**	1						
9.Nezaket	-,144**	,289**	-,215**	,174**	,116*	,226**	,566**	,520**	1					
10.Centilmenlik	-,162**	,041	-,126**	,268**	,264**	,263**	,338**	,527**	,453**	1				
11.Sivil Erdem	-,123**	,156**	-,154**	,320**	,290**	,297**	,361**	,599**	,435**	,619**	1			
12.İfşa Genel Ortalama	,739**	,696**	-,065	,178**	,127**	,096*	,112*	,005	,054	-,105*	,007	1		
13.Adalet Genel Ortalama	,045	,244**	-,189**	,817**	,738**	,878**	,140**	,283**	,225**	,315**	,358**	,154**	1	
14.Vatandaşlık Genel Ortalama	-,146**	,195**	-,178**	,290**	,294**	,283**	,677**	,768**	,728**	,781**	,792**	,002	,346**	1

4.9.Örgütsel Adalet Algısının İfşa Etme Eğilimine Etkisi

Örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucuna göre örgütsel adaletin ifşa etme eğilimi üzerinde pozitif yönde ($B=0,108$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Katılımcıların örgütsel adalet algılarındaki 1 birimlik değişim ifşa etme eğilimlerinde 0,108 birimlik bir değişime yol açmaktadır. Başka bir deyişle ifşa etme eğiliminin %2.6'sının örgütsel adalet algısıyla açıklandığı saptanmıştır. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 54).

Tablo 54: Örgütsel Adalet Algısının İfşa Etme Eğilimine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuç
		R	R ²	F	P	Beta	T	P		
Örgütsel Adalet	İfşa Etme	,163	,026	11,886	,001	,108	3,448	,001	H5	Kabul

* $P<0,05$, ** $P<0,01$.

4.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İfşa Etme Eğilimine Etkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucuna göre katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ifşa etme eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. ($p>0,05$) Buna göre H6 hipotezi reddedilmiştir (Tablo 55).

Tablo 55: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İfşa Etme Eğilimine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuç
		R	R ²	F	P	Beta	T	P		
Örgütsel Vatandaşlık	İfşa Etme	,067	,004	1,958	,162	,057	1,399	,162	H6	Red

* $P<0,05$, ** $P<0,01$.

4.11. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucuna göre örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ($B=0,332$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Katılımcıların örgütsel adalet algılarındaki 1 birimlik değişim örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinde 0,332 birimlik bir değişime yol açmaktadır. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının %11'inin örgütsel adalet algısıyla açıklandığı saptanmıştır. Buna göre H7 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 56).

Tablo 56: Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuç
		R	R ²	F	P	Beta	T	P		
Örgütsel Adalet	Örgütsel Vatandaşlık	,332	,110	54,223	,000	,332	7,364	,000	H7	Kabul

* $P<0,05$, ** $P<0,01$.

5. TARTIŞMA

Tanımlayıcı ve kesitsel türde olan bu çalışma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının ifşa etme (whistleblowing) eğilimleri, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığının saptanması, ifşa etme eğilimi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkisinin incelenmesi, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimine etkisi ve son olarak örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçlar doğrultusunda:

Araştırmaya katılım sağlayan 439 katılımcının büyük çoğunluğuna göre ; %43,5 inin 21-30 yaş arası, %50,6 sının erkek, %38,5 inin lisans mezunu, %58,1 inin evli olduğu saptanmıştır. Meslek gruplarına bakıldığında katılımcıların %28,9 unun diğer çalışanlardan (diyetisyenler, fizyoterapistler, biyokimya ve gıda mühendisleri, hasta bakıcıları, temizlik personeli, yemekhane çalışanları, güvenlik görevlileri ve atölye çalışanları) olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ilgili kurumda çalışma sürelerine bakıldığında %26,4 ünün 1-5 yıl aralığında kurumda çalıştıkları saptanmıştır. Toplam çalışma sürelerine göre katılımcıların %30,1 inin 16 yıl ve üzeri deneyime sahip oldukları saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %37,6 sının 4501 TL ve üzeri aylık gelir düzeyine sahip oldukları saptanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıda yer alan 7 ana hipotez, 24 alt hipotez olmak üzere toplamda 31 hipotez oluşturulmuştur.

H1: Hastane çalışanlarının ifşa etme eğilimleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H1a: İfşa etme eğilimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: İfşa etme eğilimi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: İfşa etme eğilimi ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: İfşa etme eğilimi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: İfşa etme eğilimi ile meslek grubu değişkeni arasında bir ilişki vardır.

H1f: İfşa etme eğilimi ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında bir ilişki vardır.

H1g: İfşa etme eğilimi ile toplam çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: İfşa Etme Eğilimi ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1 ve H1 alt hipotezleri incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet ve gelir düzeyleri ile ifşa etme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken; medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslek grubu, kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre bekar katılımcıların ifşa etme düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca yaş grubuna göre diğer yaş gruplarından daha küçük olan grubun (21-30 yaş aralığı) ifşa etme eğilimleri daha yüksek çıkarken yaş düzeyi ilerledikçe ifşa etme eğiliminde de azalma olduğu saptanmıştır. Buna göre katılımcıların ifşa etme eğilimi ile yaş grupları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde lisansüstü mezunu olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Meslek grupları incelendiğinde hekimlerin ifşa etme eğilimleri diğer çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri incelendiğinde hem kurumda hem de toplamda “1 yıldan az” deneyimi olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Ülkü (2019) tarafından yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların etik ve ahlak dışı bir uygulama karşısında genellikle sessiz kalmadıklarını ve söz konusu yanlış bildirime kanallarından öncelikli olarak içsel ifşa kanalını tercih ettikleri saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarına göre ifşa düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmazken 46 yaş ve üzeri olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Aydan ve Kaya (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre medeni durumu evli olup toplamda 5 yıl ve daha az süredir görev yapan, kurumda 21 yıl ve üzeri çalışan ve son olarak cinsiyeti erkek olan katılımcıların ifşa etme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken; eğitim düzeyine göre ifşa etme eğiliminde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

The Public Sector’de 2007 yılında yayınlanan raporda çalışanların çoğunlukla içsel ifşayı tercih ettikleri saptanmıştır. Ayrıca içsel ve dışsal ifşanın yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olduğu saptanmıştır (Alper Ay,2018: 217).

Benzer şekilde Demiral (2008) tarafından bir sağlık kurumunda çalışan hemşirelerin ifşa etme eğilimlerini incelediği bir çalışma sonucunda hemşirelerin bulundukları örgütte meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamaları öncelikli olarak içsel ifşa yoluyla çözmeyi tercih ettikleri saptanmıştır.

Arslan ve Kayalar’ın (2017) kamu ve özel sektörde çalışanların ifşa etme eğilimlerini karşılaştırdıkları bir çalışma sonucunda kamu ve özel sektörde çalışanların daha çok içsel ifşa türünü tercih ettikleri bunun yanı sıra kamu sektörü çalışanlarının dışsal ifşayı özel sektör çalışanlarına göre daha fazla tercih ettiklerini saptamışlardır.

Işık ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda içsel ifşa türünün dışsal ifşaya göre daha çok tercih edildiği, kurumda çalışma süresi 4 ve daha az olan çalışanların ifşa etme düzeylerinin daha yüksek çıktığı saptanmıştır.

Candan ve Kaya (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda ifşa etme eğiliminin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve bulunulan pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Mesmer-Magnus ve Chockalingam (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda yaş olarak daha ileri düzeyde olan, cinsiyet bakımından kadın, yüksek statülerde görev alan ve son olarak toplam görev süresi daha uzun olan katılımcıların ifşa etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Özetle; H1 kısmen kabul edilmiş olup “ H1b ve H1h” hipotezleri reddedilirken “H1a,H1c,H1d,H1e,H1f ve H1g” hipotezleri kabul edilmiştir.

H2: Hastane çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H2a: Örgütsel adalet algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Örgütsel adalet algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Örgütsel adalet algısı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Örgütsel adalet algısı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Örgütsel adalet algısı ile meslek grubu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: Örgütsel adalet algısı ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: Örgütsel adalet algısı ile toplam çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Örgütsel adalet algısı ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2 ve H2 alt hipotezleri incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken; meslek grubu ve aylık gelir düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre hekimlerin örgütsel adalet düzeyleri diğer mesleklerle göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük çıkarken hemşire/ebe olan çalışanların örgütsel adalet algıları diğer mesleklerle göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca gelir düzeyine göre adalet algıları değerlendirildiğinde aylık “2500 TL ve daha az” alan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları da düşük bulunmuştur. En yüksek adalet algısına sahip gelir grubunun ise “3501-4500 TL” alan grubun oluşturduğu saptanmıştır.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Doğangün (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel adalet ile cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve medeni durumları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmazken; çalışma sürelerine göre 20 yıl ve daha fazla süredir çalışanların örgütsel adalet algılarının diğer gruplara göre anlamlı düzeyde olumlu olduğu saptanmıştır.

Akman (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucuna göre katılımcıların örgütsel adalet algısı medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, idari görevde çalışma durumu, kurumda çalışma süresi, yaş ve toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Kılınç ve Yüceler (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda görevde çalışma süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan çalışanların örgütsel adalet algılarının görev süresi 16 yıl ve üzeri olan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Ayrıca eğitim düzeyi lise olan çalışanların dağıtım adaleti algı puanlarının lisans düzeyinde öğrenim gören çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Akman (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre katılımcıların örgütsel adalet algılarının medeni duruma, cinsiyete, eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değişmediği saptanmıştır.

Korkmazer ve Pirol (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda kadın çalışanların örgütsel adalet algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğu saptanırken medeni durum ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Korkmaz ve Bozkurt (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucuna göre yaş grubu 34-41 olan katılımcıların örgütsel adalet algıları daha yüksek çıkarken eğitim düzeyi yüksek lisans olan katılımcıların örgütsel adalet boyutlarından biri olan süreç adaleti algıları düşük çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların kıdem seviyeleri arttıkça süreç adaleti algılamalarının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Serinkan ve Ürkek Erdiş (2014) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre cinsiyeti erkek olup medeni durumu bekar olan katılımcıların örgütsel adalet algısı anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bunun yanı sıra eğitim düzeyi yüksek okul olan, kurumda çalışma süresi 16-20 yıl ve toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların ise örgütsel adalet algılarının anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Özetle; H2 hipotezi kısmen kabul edilmiş olup H2a, H2b, H2c, H2d, H2f ve H2g hipotezleri reddedilirken H2e ve H2h hipotezleri kabul edilmiştir.

H3: Hastane çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H3a: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile meslek grubu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurumda çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3g: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3 ve H3 alt hipotezleri incelendiğinde; cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken; evli katılımcıların bekarlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca yaş grubu 21-30 olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra meslek grubuna göre incelendiğinde hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak katılımcıların kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri incelendiğinde kurumda 11-15 yıl aralığında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu saptanırken; kurumda 1-5 yıl, toplamda 1 yıldan az çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Buna göre katılımcıların deneyim süreleri ile ÖVD düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Serinkan ve Ürkek Erdiş (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya göre cinsiyeti erkek, toplamda 16-20 yıl çalışma deneyimine sahip ve son olarak da kıdemli olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı düzeyde yüksek çıktığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra eğitim düzeyi lise mezunu olan katılımcıların ÖVD düzeylerinin anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Bulunuz (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre ÖVD'nin cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, medeni duruma, deneyim süresine ve gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Erbir (2020) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre ÖVD'nin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma ve toplam çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde

farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca gelir düzeyi daha yüksek olan çalışanların ÖVD boyutlarından biri olan yardımlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Özetle; H3 Hipotezi kısmen kabul edilmiş olup H3b, H3c, H3h reddedilirken H3a, H3d, H3e, H3f, H3g hipotezleri kabul edilmiştir.

H4: İfşa etme eğilimi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4 hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde; genel ifşa ile genel örgütsel adalet ($r=0,154$) ve genel örgütsel adalet ile genel vatandaşlık ($r=0,346$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu durumda H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Jafari ve Bidarian (2012) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Yürür ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adalet algısının ifşa etme girişiminde bulunan çalışanlara cesaret verdiği ve ifşa etmeye teşvik ettiği saptanmıştır.

Miceli ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre çalışanların örgütsel adaletsizlik algısına sahip olmalarının ifşa etmeye teşvik ettiği saptanmıştır. Ayrıca örgütsel haksızlıktan kaynaklanan sorunların çalışanları çoğunlukla ifşa etmeye teşvik ettiği saptanmıştır.

Alper Ay (2018) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adalet ve ifşa etme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Zeybek Yılmaz ve Bayram (2019) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile ifşa etme eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

H5: Örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5 hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde; örgütsel adaletin ifşa etme eğilimi üzerinde pozitif yönde ($B=0,108$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Yani örgütsel adalet algısı arttıkça ifşa etme eğiliminde de artış olduğu saptanmıştır. Bu durumda H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Atalay ve Acuner (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adaletin ifşa etme eğiliminin boyutlarından olan içsel, resmi ve informal ifşa boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilerken, anonim ifşa boyutunu negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Yürür ve Nart (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda örgütsel adaletin ifşa etme niyetini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Bellek ve Aykan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda örgütsel adaletin ifşa etme niyetini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Alper Ay (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda örgütsel adaletin ifşa etme eylemini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

H6: Örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6 hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde; katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ifşa etme eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Buna göre H6 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma sonucumuzdan farklı olarak Zeybek Yılmaz ve Bayram (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranış düzeyinin ifşa etme eğilimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

H7: Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7 hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde; örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ($B=0,332$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Buna göre katılımcıların örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Bu durumda H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgulardan farklı olarak literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde;

Moorman ve arkadaşları (1998) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adalet boyutlarından biri olan süreç adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Niehoff ve Moorman (2021) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel vatandaşlığın örgütsel adaleti pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Poyraz ve arkadaşları (2009) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık boyutlarından olan özgecilik davranışlarına pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu saptanmıştır.

Örücü ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmada Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi personelinin ifşa etme eğilimi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler ve kavramlar arasındaki etkiler incelenmiştir. Bu kapsamda katılımcılara uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan personelin örgüt içinde gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamalara karşı çoğunlukla sessiz kalmayıp söz konusu yanlış uygulamaları örgüt içindeki yetkililere bildirerek içsel ifşayı öncelikli olarak tercih ettikleri saptanmıştır.
- Katılımcıların örgütsel vatandaşlık boyutlarından olan vicdanlılık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Buna göre örgüt çalışanlarının görevlerini yerine getirirken kendi çıkarlarından önce örgüt çıkarlarını göz önünde bulundurarak ileri görev bilincine sahip oldukları söylenebilir.
- Katılımcıların örgütlerinde meydana gelen yanlış uygulamaları bildirme düzeylerinin düşük olduğu saptanırken; örgütlerinde gerçekleşen uygulamalara ve yöneticilerinin tutumlarına karşı adalet algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların örgütlerine karşı standart görevlerinin dışında örgüte olumlu katkılar sağlayacak faaliyetlere gönüllü olarak katılma düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların ifşa etme düzeyleri incelendiğinde cinsiyetlerine ve aylık gelir düzeylerine göre ifşa etme eğilimlerinde anlamlı bir farklılık saptanmazken; evli olan, yaş grubu itibarıyla daha küçük (21-30 yaş aralığı) ve eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların ifşa etme düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların meslek grubu ele alındığında hekimlerin ifşa etme düzeyinin diğer mesleklerle göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların kurumda ve toplamda deneyim sürelerine göre ifşa etme eğilimleri incelendiğinde deneyim süresi en az (1 yıldan az) olan grubun ifşa etme düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışma deneyimi daha düşük olan katılımcıların ifşa etme girişiminde bulunurken karşılaşılabilecekleri birtakım güçlüklerle rağmen (ceza alma, dışlanma, ispiyonculukla suçlanma, işini kaybetme vb.) daha deneyimli olup bu sonuçları göze alamayan çalışanlara göre daha çok ifşa girişiminde bulundukları söylenebilir.

- Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algılarının farklılaşmadığı saptanmıştır
- Katılımcılardan sağlık teknikeri/teknisyeni olan personelin örgütsel adalet düzeyleri diğer mesleklere göre daha yüksek bulunurken hekimlerin örgütsel adalet düzeylerinin daha düşük çıktığı saptanmıştır
- Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre orta düzeyde gelir seviyesinde olan grubun örgütsel adalet algılarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu noktada orta düzey bir gelire sahip çalışanların “dağıtım adaleti” algılarının çalışanları memnun edici düzeyde olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Buna karşın evli ve daha ileri yaş grubuna sahip katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergiledikleri saptanmıştır. Bu sonuca göre sosyal hayattaki rolleri daha çok bulunan (örneğin evli bir çalışanın eş veya ebeveyn olarak belirli sorumluluklarının bulunması) ve yaş itibarıyla hayata dair daha çok deneyimleri bulunan bireylerin bulundukları konuma paralel olarak ileri görev bilinciyle örgütlerini daha iyi noktalara getirebilecek durumlarda daha çok fedakarlıkta bulundukları söylenebilir.
- Katılımcıların meslek grubuna göre örgütsel vatandaşlık düzeyleri incelendiğinde hemşirelerin ÖVD düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanırken hekimlerin ise ÖVD düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
- Katılımcılar arasında kurumda 1-5 yıl aralığında çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeyleri daha düşükken 11-15 yıl aralığında çalışanların ÖVD düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Toplam deneyim sürelerine bakıldığında 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeyleri daha düşükken 11-15 yıl aralığı ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan katılımcıların ÖVD düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre kurumda çalışma veya toplam çalışma süreleri yüksek olan katılımcıların örgütlerini olumlu yönde geliştirecek uygulamalara katılma isteklerinin daha çok olduğu söylenebilir. Deneyimle ters orantılı olarak daha az tecrübe sahibi olan çalışanların ÖVD düzeyinin düşük olması bu çalışanların bulunduğu örgüte yönelik aidiyet duygusunu tam anlamıyla taşımadıklarını göstermektedir.
- Katılımcıların ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

- Örgütsel adaletin ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisinin ele alındığı basit regresyon analizi sonucuna göre; örgütsel adaletin ifşa etme eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle katılımcıların örgütsel adalet algıları arttıkça örgütte gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamaları bildirme eğilimlerinin de arttığı söylenebilir. Eğer çalışan söz konusu olumsuz uygulamaları ifşa ettiği zaman haksız tepkilere veya uygulamalara maruz kalmayacağından emin olursa yanlış uygulamalara kayıtsız kalmayacağı ve ifşa girişiminde bulunacağı söylenebilir.
- Örgütsel vatandaşlığın ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisinin ele alındığı basit regresyon analizi sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının ifşa etme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.
- Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ele alındığı basit regresyon analizi sonucuna göre örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Buna göre çalıştıkları örgütte pozitif adalet algısına sahip çalışanların bulundukları örgüte kendilerini daha çok ait hissedip örgütün daha çok kar ve başarı elde etmesi için gönüllü bir şekilde çaba gösterecekleri yorumuna varılabilir.

6.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- Ifşa etme davranışı, sağlık sektörü için hayati bir öneme sahiptir çünkü söz konusu insan sağlığı olunca vicdana aykırı durumları gizlemek korkunç sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle gerek sağlık sektöründe gerek ise diğer hizmet sektörlerinde ifşa etme faaliyetlerine ilişkin çalışanları teşvik edici uygulamalar geliştirilmelidir.
- Sağlık sektörü olarak ele alındığında; sağlık personelinin örgüt içinde gerçekleşen bir yanlışa şahit olup onu bildirmekten çekinmesi çok boyutlu zararlar doğurabilir. Bu noktada sağlık yöneticileri örgüt içinde ifşa girişiminde bulunan çalışanlara sonuçtan memnuniyet duyacakları (örneğin takdir etme veya ödüllendirme) bir yaklaşım benimsemelidir.
- Örgütlerin bünyelerinde görmek istedikleri çalışan modelleri arasında etik ve ahlaki yönü gelişmiş ve örgütsel adalet algısı pozitif olan çalışanlar yer almaktadır. Bu durumda böyle çalışanları artırmak için bir diğer yöntem ifşa etme davranışlarına pozitif katkısı bulunan örgütsel adalet davranışlarını artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirmektir.
- Çalışanlar arasında gelir eşitsizliği algısı birçok olumsuz davranış türlerine yol açabilir. Örgütler tarafından görülmesi istenmeyen bu davranış türlerinin azalması için çalışanların algılarındaki eşitsizlik düşüncesi ortadan kaldırılmalıdır. Örneğin; iki benzer pozisyonda

alışan iki personel eşit performans sergiledikleri halde personellerden birinin yönetime yakınlığı (rn: akrabası olması) nedeniyle diğer personelden daha fazla ücret alması az ücret alan personelde adaletsizlik algısına sebep olacaktır. Bu tür uygulamaların önüne geçilmesi için performansa dayalı ücret sistemleri daha sağlıklı bir biçimde uygulanabilir.

- Örgütte işe yeni başlayan çalışanların bulundukları pozisyonu ve rgt benimsemeleri zaman alacaktır. Bu süreçte yeni çalışanda örgüte yönelik aidiyet duygusunun gelişmesi aslında ileri dönük bir yatırım olarak görülmelidir. Bu noktada örgütler tarafından çalışanın kendini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak benimsemesine yönelik çeşitli faaliyetler gerçekleştirilebilir.
- Literatürde bu konuya ilişkin farklı örneklem grubuyla benzer konuda araştırmalar yapılarak farklı bakış açıları geliştirilebilir. Söz konusu bulgular ve sonuçlar Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanlarıyla sınırlıdır. Daha sonraki araştırmalarda daha geniş kapsamlı örneklem grubuyla (ulusal veya bölgesel) benzer araştırmalar gerçekleştirilebilir.