DÜZCE ÜNİVERSİTESİ | LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ İHBARCILIK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMEDE ETİK KÜLTÜR VE PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACI ROLÜ

Mustafa FİLİZ

DOKTORA TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
PROF. DR. Yalçın KARAGÖZ

DÜZCE, 2023

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ İHBARCILIK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMEDE ETİK KÜLTÜR VE PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACI ROLÜ

Mustafa FİLİZ tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ
Düzce Üniversitesi _____

Doç. Dr. Özgün ÜNAL
Sakarya Uygulamalı
Bilimler Üniversitesi _____

Doç.Dr. İsmail DURAK
Düzce Üniversitesi _____

Dr.Öğr. Üyesi Naim KARAGÖZ
Cumhuriyet Üniversitesi _____

Dr. Öğr. Üyesi. Fuat YALMAN _____
Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 05/07/2023

BEYAN

Bu doktora tezimi, hazırlama sürecinde bilimsel etik kurallara uyduğuma, faydalandığım çalışmalardan bilimsel kurallar çerçevesinde atıfta bulunduğuma kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığıma, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite ya da başka bir üniversite de başka bir lisansüstü tez çalışması olarak sunulmadığını onurumla doğrularım.

Mustafa FİLİZ

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ İHBARCILIK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMEDE ETİK KÜLTÜR VE PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACI ROLÜ

FİLİZ, Mustafa

Doktora Tezi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

Temmuz, 2023, 356 Sayfa

Bu çalışmada amaç, sağlık kurumlarında meydana gelen etik/yasa dışı olaylara ilişkin sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinde, örgütsel güven ve örgütsel desteğin etkisinde, psikolojik güvenlik ve etik örgüt kültürü algılarının aracılık rolünün ortaya konulmasıdır. Bu amaçtan hareketle bir model oluşturulmuş, çalışma değişkenlerinin doğrudan ve dolaylı etkileşimleri tespit etmek ve doğrulayıcı karakterli modeller geliştirilmesi planlanmıştır.

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve genel itibariyle veriler çevrimiçi, kısmende olsa yüzyüze anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde hizmet sunan 18 adet JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelerde görev alan 12.669 çalışanlardan oluşmaktadır. Kolayda örneklem tekniğiyle ulaşılan 589 çalışan ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışmada birçok analiz tekniği kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla, betimleyici istatistikler, açımlayıcı faktör analizleri, farklılık analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, path analizi ve aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin analiz edilme işlemi Microsoft Excel, IBM SPSS 25 ve AMOS 24 paket programları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgu ve sonuçlar genel itibariyle JCI Kalite ve Akreditasyon belgesine sahip olan özel hastanelerde mesleğini icra eden sağlık çalışanlarının konu ile ilgili bakış açılarını içermektedir.

Açımlayıcı faktör analizleri sonucunda, ihbarcılığın üç boyuta ayrıldığı ve içsel boyutun, ihbarcılığı en iyi temsil eden boyut olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin üç boyuta ayrıldığı ve duygusal güvenin, örgütsel güveni en iyi temsil eden boyut olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algısının iki boyuta ayrıldığı ve kurumsal desteğin, örgütsel desteği en iyi temsil eden boyut olduğu görülmüştür. Etik örgüt kültürünün iki boyuta ayrıldığı ve açıklığın, etik örgüt kültürünü en iyi temsil eden boyut olduğu görülmüştür. Psikolojik güvenliğin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre de değişkenlerin CR, AVE ve Cronbach Alfa değerlerinin eşik değerlerin üstünde olduğu ve model uyum değerlerinin de yeterli olduğu görülmüştür.

Path analizi sonuçlarını göre, çalışma modelinde yer alan değişkenlerin anlamlı ilişkiye sahip oldukları görülmüş ve model uyum değerlerinin yeterli düzeyde oldukları ortaya konulmuştur. Diğer ifade ile çalışma modelinin genel anlamda doğrulandığı tespit edilmiştir. Modelde kariyer destek algısının herhangi bir bağımlı ve aracı değişken üzerinde etkisinin olmadığı görülmüş ve modelden çıkartılmıştır.

Çalışmada yapılan aracılık analizleri sonucuna göre, örgütsel güven ve örgütsel destek alt boyutlarının, ihbarcılık alt boyutları olan içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerindeki etkisinde, etik kültür alt boyutları olan açıklık ve uygulanabilirliğin aracı değişkenler olduğu görülmüştür. Dışsal ihbarcılık algısı üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisinin olmamasından dolayı, aracılık analizleri gerçekleştirilmemiş ve ilgili hipotezler red edilmiştir. Psikolojik güvenlik algısının örgütsel desteğin, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık üzerinde aracı değişken olduğu görülmüştür. Örtük değişkenlerle yapılan analizde örgütsel güven ve destek algısının ihbarcılık üzerindeki etkide etik kültürün tam aracı olduğu, ancak psikolojik güvenliğin aracı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre sağlık kurumlarında örgütsel destek ve örgütsel güvenin yanında etik kültür ve psikoloijik güvenlik algısının da yükselmesiyle ihbarcılık mekanizmasının işlemesinde büyük yararlar sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Hizmetleri, İhbarcılık, Etik, Özel Hastaneler, İstanbul.

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF ETHICAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL SAFETY IN DETERMINING THE EFFECTS OF HEALTH PROFESSIONALS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THEIR WHISTLEBLOWING TENDENCY

FİLİZ, Mustafa

Ph.D. Thesis, Department of Health Management

Supervisor: Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

July, 2023, 356 Page

The aim of this study is to reveal the mediating role of psychological security and ethical organizational culture perceptions in the effect of organizational trust and organizational support perceptions in the whistleblowing tendencies of health workers against ethical/illegal events that occur in health institutions. For this purpose, a model was created and it was planned to determine the direct and indirect interactions of the study variables and to develop models with confirmatory character.

Quantitative research method was used in the study and the data were generally obtained through online, partially face-to-face surveys. The universe of the study consists of 12,669 employees working in 18 hospitals with JCI quality and accreditation certificates serving in the province of Istanbul. The sample of the study consists of 589 employees, who were easily reached by sampling technique.

Many analysis techniques were used in the study. These, respectively, were descriptive statistics, exploratory factor analyses, difference analyses, confirmatory factor analysis, path analysis and mediation analysis. Data analysis was carried out using Microsoft Excel, IBM SPSS 25 and AMOS 24 package programs.

The findings and results obtained in the study generally include the perspectives of the health professionals who perform their profession in private hospitals that have the JCI Quality and Accreditation certificate.

As a result of the exploratory factor analysis, it was seen that whistleblowing was divided into three dimensions and internal whistleblowing was the dimension that best represented whistleblowing. It has been seen that organizational trust is divided into three dimensions and emotional trust is the dimension that best represents organizational trust. It has been seen that the perception of organizational support is divided into two dimensions and that institutional support is the dimension that best represents organizational support. It has been seen that ethical organizational culture is divided into two dimensions and openness is the dimension that best represents ethical organizational culture. It has been observed that psychological safety is one-dimensional. According to the results of the confirmatory factor analysis, it was seen that the CR, AVE and Cronbach Alpha values of the variables were above the threshold values and the model fit values were sufficient.

According to the results of the path analysis, it was seen that the variables in the model of the study had a significant relationship and the model fit values were found to be at a sufficient level. In other words, it was seen that the study model was generally confirmed. In the model, it was observed that the perception of career support did not have an effect on any dependent or mediator variable and was excluded from the model.

According to the results of the mediation analyzes conducted in the study, it was seen that openness and applicability, which are the sub-dimensions of ethical culture, were mediating variables in the effect of organizational trust and organizational support sub-dimensions on the perceptions of internal whistleblowing and indifference. Since the independent variables did not have an effect on the perception of external whistleblowing, mediation analyzes were not performed and the relevant hypotheses were rejected. It has been observed that the perception of psychological security is a mediating variable on organizational support, internal whistleblowing and indifference. In the analysis conducted using latent variables, it was found that ethical culture acts as a complete mediator in the relationship between organizational trust and support perception and its impact on whistleblowing, whereas the mediating effect of psychological safety was not observed. Accordingly, it is predicted that it will provide great benefits in the functioning of the whistleblowing

mechanism, with the increase in ethical culture and psychological security perception, as well as organizational support and organizational trust in health institutions.

Keywords: Health Services, Whistleblowing, Ethics, Private Hospitals, Istanbul.

TEŞEKKÜR METNİ

Doktora tez sürecinde değerli katkıları ve daimi desteğini hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ'e teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Tez yazım sürecinde katkıları ve yapıcı eleştiriyle önemli katkılar sağlayan tez izleme ve savunma jürisinde bulunan Doç.Dr. İsmail DURAK, Dr. Öğr. Üyesi Fuat YALMAN, Dr. Öğr. Üyesi Naim KARAGÖZ ve Doç. Dr. Özgün ÜNAL hocalarıma çok teşekkür ederim.

Hayatta mutluluk ve azim kaynağım, her durumda yanımda olan değerli Annem, Babam, kardeşlerim, eşim ve biricik oğluma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

BEYAN ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vii**
TEŞEKKÜR METNİ ..... **x**
İÇİNDEKİLER ..... **xi**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **xviii**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **xx**
KISALTMALAR ..... **xxii**
I. BÖLÜM **18**
1. GİRİŞ **18**
1.1. Araştırmanın Problemi **20**
1.2. Araştırmanın Amacı **24**
1.3. Araştırmanın Önemi **25**
1.4. Araştırmanın Sayıltıları **30**
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları **31**
1.6. Tanımlar **32**
II. BÖLÜM **34**
2.İHBARCILIK **34**
2.1. İhbarcılık Kavramı **34**
2.2. İhbarcılık Süreci **36**
2.3. İhbarcılık Türleri **38**
2.3.1. Resmi İhbarcılık/Gayrı Resmi İhbarcılık 39
2.3.2. İsimli İhbarcılık/İsimsiz İhbarcılık 39
2.3.3. İçsel İhbarcılık/Dışsal İhbarcılık 40
2.4. İhbarcılığı Etkileyen Faktörler **45**
2.4.1. Kişisel Faktörler 45
2.4.2. Örgütsel Faktörler 46
2.4.3. Durumsal Faktörler 46
2.4.4. Kültürel ve Etik Faktörler 46
2.5. İhbarcılık Eylemi Sonrası Süreç **47**
2.6. İhbarcılık ile İlgili Bir Kısım Ülkelerde Yapılan Yasal Düzenlemeler **50**
2.7. İhbarcılığın Etkin Olarak İşleyebilmesi İçin Gerekli Faktörler **51**

2.8. İhbarcılığın Önemi 55
2.9. İhbarcılık ile İlgili Teoriler 56
2.9.1. Prososyal Davranış Teorisi ve İhbarcılık 56
2.9.2. Planlı Davranış Teorisi ve İhbarcılık 58
2.9.3. Sosyal Mübadele Teorisi ve İhbarcılık 59
2.10. İşyerindeki Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ile İlgili Yaşanmış Örnek Olaylar 61
2.10.1. Heinisch/Almanya Davası 61
2.10.2. Enron Skandalı 61
2.10.3. Eylül Saldırısı 62
2.10.4. Roche İlaç Şirketi Vakası 62
2.10.5. Panama Belgeleri 63
2.11. Sağlık Sektöründe İhbarcılık 64
2.12. İhbarcılık ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar 67
III. BÖLÜM 72
3. ÖRGÜTSEL GÜVEN 72
3.1. Güven Kavramı 72
3.2. Örgütsel Güven 73
3.3. Örgütsel Güven Düzeyleri 75
3.3.1. Örgüte Güven 76
3.3.2. Yöneticiye Güven 76
3.3.3. Mesai Arkadaşlarına Güven 78
3.3.4. Sisteme Güven 79
3.4. Örgütsel Güven Modelleri 80
3.4.1. Nyhan ve Marlowe'un Örgütsel Güven Modeli 80
3.4.2. Mayer, Davis ve Schoorman Modeli 81
3.4.3. Mishra Güven Modeli 82
3.4.4. Cummings ve Bromiley Güven Modeli 83
3.4.5. Davis ve Schoorman Güven Modeli 84
3.4.6. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Modeli 85
3.4.7. Whitener ve Arkadaşlarının Güven Modeli 85
3.5. Örgütsel Güvenin Önemi ve Örgüte Katkıları 86
3.6. Örgütsel Güvenin Boyutları 87
3.6.1. Açıklık 87

3.6.2. Özdeşleşme 87
3.6.3. İlgililik 88
3.6.4. Yeterlilik 88
3.7. Örgütsel Güven ve Güvensizliğin Sonuçları 88
3.7.1. Örgütsel Güven Sonuçları 88
3.7.2. Örgütsel Güvensizliğin Sonuçları 90
3.8. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven 91
3.9. Örgütsel Güven ile İlgili Literatür Taraması 93
IV. BÖLÜM 98
4. ÖRGÜTSEL DESTEK 98
4.1. Örgütsel Destek Kavramı 98
4.2. Örgütsel Desteğin Önemi 99
4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler 100
4.3.1. Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler 100
4.3.1.1. Örgütsel Adalet 100
4.3.1.2.Yönetici Desteği 101
4.3.1.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları 101
4.3.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler 101
4.3.2.1. Kişilik 102
4.3.2.2. Hizmet Süresi 102
4.3.3.3. Yaş 102
4.3.3.4. Eğitim Seviyesi 103
4.3.3.5. Cinsiyet 103
4.4. Örgütsel Destek Algısı ile Bağdaştırılan Teoriler 103
4.4.1. Sosyal Değişim Teorisi 103
4.4.2. Örgütsel Destek Teorisi 104
4.4.3. Karşılıklılık Teorisi 104
4.4.4. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi 105
4.4.5. Erg Teorisi 105
4.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları 106
4.6. Örgütsel Desteğin Boyutları 107
4.6.1. Mesai Arkadaşlarının Desteği 107
4.6.2. Kurumsal Destek 108
4.6.3. Yönetici Desteği 108

4.7. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Destek 109
4.8. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Literatür Taraması 109
V. BÖLÜM 114
5. ETİK KÜLTÜR 114
5.1. Kültür Kavramı 114
5.1.1. Kültürü Oluşturan Faktörler 115
5.1.1.1. İnançlar 115
5.1.1.2. Değerler 115
5.1.1.3. Normlar 116
5.2. Örgüt Kültürü 116
5.3. Etik Örgüt Kültürü 120
5.4. Etik Kültürün Boyutları 123
5.5. Sağlık Kurumlarında Etik Kültür 124
5.6. Etik Kültür ile İlgili Literatür Taraması 125
VI. BÖLÜM 127
6.PSİKOLOJİK GÜVENLİK 127
6.1. Psikolojik Güvenlik Kavramı 127
6.2. Psikolojik Güvenliğin Faydaları 129
6.2.1. Çalışan Düzeyinde Faydaları 129
6.2.2. Örgüt Düzeyinde Faydaları 130
6.3. Psikolojik Güvenliğin Sonuçları 131
6.4. Psikolojik Güvenlik Kavramını Etkileyen Faktörler 133
6.5. Psikolojik Güvenliğin Oluşması İçin Yapılması Gerekenler 138
6.6. Sağlık Kurumlarında Psikolojik Güvenlik 139
6.7. Psikolojik Güvenlik ile İlgili Literatür Taraması 139
VII. BÖLÜM 143
7.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 143
7.1. Araştırmanın Modeli 143
7.1.1. Araştırmanın Hipotezleri 145
7.1.1.1.Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler 145
7.1.1.2. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler 148

7.1.1.3. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler 150
7.1.1.4. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler 155
7.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 156
7.2.1. Araştırma Evreninin Tanımlanması 157
7.2.2. Örneklem Çerçevesinin Belirlenmesi 160
7.2.3. Örneklem Büyüklüğünün Tespit Edilmesi 161
7.2.4. Örneklem Tekniğinin Seçilmesi ve Örneklem 163
7.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 164
7.3.1. Kişisel Bilgi Formu 167
7.3.2. İhbarcılık Ölçeği 167
7.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği 167
7.3.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 168
7.3.5. Etik Örgüt Kültürü Ölçeği 169
7.3.6. Psikolojik Güvenlik Ölçeği 170
7.4. Araştırmanın Verilerin Toplanması 171
7.4.1. Pilot Çalışma 172
7.5. Araştırmada Kullanılan Analizler 173
7.6. Veri Seti Analiz Kriterleri 176
7.6.1. Açımlayıcı (Keşifsel) Faktör Analizi için Kriterler 176
7.6.2. Farklılık Analizleri İçin Kriterler 177
7.6.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Kabul Edilen Kriterler 178
7.6.4. Model Uyum Değerlendirmeleri ile ilgili Kriterler 180
7.6.5.Aracılık Analizine Yönelik Kriterler 182
7.7. Kullanılan Ölçümlerin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi 185
VIII. BÖLÜM 188
8. BULGULAR 188
8.1. Analiz Öncesi Varsayımların Test Edilmesi 188
8.1.1. Kayıp Verilerin İncelenmesi 188
8.1.2. Uç Değerlerin İncelenmesi 188
8.1.3. Araştırma Verilerinin Normallik Dağılımı 189
8.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri 190
8.3. Faktör Analizlerine Yönelik Bulgular 193

8.3.1. İhbarcılık Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi 193
8.3.2. Örgütsel Güven Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi 195
8.3.3. Örgütsel Destek Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi 197
8.3.4. Etik Kültür Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi 198
8.3.5. Psikolojik Güvenlik Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi 200
8.4. Verilerin Güvenilirliğine Yönelik Bulgular 201
8.5. Betimleyici İstatistiklere Yönelik Bulgular 202
8.6. Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi 204
8.7. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile İlgili Bulgular 205
8.7.1. Araştırma Modeline (Ölçüm Modeli) Yönelik Bulgular 207
8.7.2. Yapısal Modele (Path Analizine) İlişkin Bulgular 212
8.7.3. Aracılık Analizlerine Yönelik Bulgular 218
8.7.3.1. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü 219
8.7.3.2. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü 226
8.7.3.3. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracılık Rolü 230
8.7.3.4. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracılık Rolü 242
8.8.Örtük Değişkenlerle Modelin Test Edilmesi 251
8.9. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular 254
8.10. Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları 272
IX. BÖLÜM 276
9. SONUÇ ve ÖNERİLER 276
9.1. Sonuç 276
9.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Sonuçlar 276
9.1.2. Farklılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar 278
9.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Sonuçlar 280
9.1.4. Yapısal Modele İlişkin Sonuçlar 282
9.1.5. Aracılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar 283
9.2. Öneriler 289
9.2.1. Araştırmacılara (Literatüre) Yönelik Öneriler 289
9.2.2. Sektöre (Uygulamaya) Yönelik Öneriler 289
KAYNAKÇA 292

EKLER **344**
EK-1: Ölçek Kullanım İzinleri **344**
EK-2: Anket Formu **349**
EK-3: Etik Kurul İzni **352**

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli 144
Şekil 2. Veri Analizi Aşamaları 175
Şekil 3. Aracılık Analizinde İzlenen Yol 184
Şekil 4. Araştırma Modeli (Ölçüm Modeli) Birinci Düzey DFA Sonuçları 209
Şekil 5. En Sade Modele İlişkin Yol Katsayıları 214
Şekil 6. Aracılık Analizinde İzlenen Yol 219
Şekil 7. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 220
Şekil 8. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 221
Şekil 9. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 222
Şekil 10. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 223
Şekil 11. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 224
Şekil 12. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 225
Şekil 13. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 226
Şekil 14. Kurumsal Destek ile Kayıtsızılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 227
Şekil 15. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 228
Şekil 16. Kariyer Destek ile Kayıtsızılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi 229
Şekil 17. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 230
Şekil 18. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 231
Şekil 19. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 232
Şekil 20. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 233
Şekil 21. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 234
Şekil 22. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 235
Şekil 23. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 236
Şekil 24. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 237

Şekil 25. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 238
Şekil 26. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 239
Şekil 27. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 240
Şekil 28. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi 241
Şekil 29. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 243
Şekil 30. Kurumsal Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 244
Şekil 31. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 245
Şekil 32. Kariyer Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi 246
Şekil 33. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi 247
Şekil 34. Kurumsal Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi 248
Şekil 35. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi 249
Şekil 36. Kariyer Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi 250
Şekil 37. Örtük Değişkenlerle Test Edilen Model 251

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İhbarcı Çalışanlara Yönelik Ülkelerin Düzenlemeleri 51
Tablo 2. Katılımcı Sağlık Çalışanların Görev Aldıkları Hastaneler..... 159
Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Model Ölçekler..... 166
Tablo 4. Pilot Ankete Yönelik Tanımlayıcı ve Güvenilirliğe İlişkin Veriler..... 173
Tablo 5. Literatürde Yaygın Olarak Kullanılan İndeksler ve Anlamları..... 181
Tablo 6. Örtük Değişkenlerin CR ve AVE Değerleri..... 186
Tablo 7. Araştırmanın Aşamaları ve Elde Edilen Sonuçlar 187
Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri .. 190
Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular 192
Tablo 10. İhbarcılık Tutumuna Yönelik Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları..... 194
Tablo 11. Örgütsel Güven Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları 195
Tablo 12. Örgütsel Destek Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... 197
Tablo 13. Etik kültür Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları 199
Tablo 14. Psikolojik Güvenlik Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları 200
Tablo 15. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Güvenirlik Analizleri 201
Tablo 16. Betimleyici İstatistikler Tablosu 202
Tablo 17. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayısı 204
Tablo 18. İyileştirilmiş Ölçüm Modeline İlişkin Birinci Düzey DFA 210
Tablo 19. Ölçüm Modeli Uyum İyiliği İndeksleri..... 212
Tablo 20. Araştırma Modeli YEM Sonuçları 215
Tablo 21. En Sade Modele İlişkin Model Veri Uyumu Ölçütleri 217
Tablo 22. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-1..... 220
Tablo 23. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-2..... 221
Tablo 24. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-3..... 222
Tablo 25. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-4..... 223
Tablo 26. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-5..... 224
Tablo 27. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-6..... 225
Tablo 28. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-7..... 226
Tablo 29. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-8..... 227
Tablo 30. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-9..... 228
Tablo 31. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-10..... 229
Tablo 32. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-11..... 231
Tablo 33. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-12..... 232
Tablo 34. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-13..... 233
Tablo 35. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-14..... 234
Tablo 36. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-15..... 235
Tablo 37. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-16..... 236
Tablo 38. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-17..... 237
Tablo 39. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-18..... 238
Tablo 40. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-19..... 239
Tablo 41. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-20..... 240
Tablo 42. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-21..... 241

Tablo 43. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-22 242
Tablo 44. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-23 243
Tablo 45. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-24 244
Tablo 46. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-25 245
Tablo 47. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-26 246
Tablo 48. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-27 247
Tablo 49. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-28 248
Tablo 50. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-29 249
Tablo 51. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-30 250
Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-31 252
Tablo 53. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-32 253
Tablo 54. Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 255
Tablo 55. Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları 256
Tablo 56. İhbarcılık Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları 258
Tablo 57. Örgütsel Güven Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları 261
Tablo 58. Örgütsel Destek Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları 266
Tablo 59. Etik Kültür Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları 269
Tablo 60. Psikolojik Güvenlik Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları 271
Tablo 61. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Ret Durumları 274

KISALTMALAR

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

AMOS: Analysis of Moment Structures

AVE: Average Variance Extracted

CFI: Comparative Fit Index

CR: Composite Reliability

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analiz

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

GFI: Goodness Of Fit Index

IBM: International Business Machines

IFI: Incremantal Fit Index

NFI: Normed Fit İndeksi

PGFI: Adjusment Goodness of Fit Index

RMR: Root Mean Square Residual

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

TLI: Tucker-Lewis Index

WHO: World Health Organization

X^2/df: Chi-Square, Degree of Freedom

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Son dönemlerde sosyal medya üzerinden bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş yerlerinde yaşanan etik olmayan olaylara yönelik haberler gündem olmaktadır. Rüşvet iddialarından, sahtecilikten, can kayıplarına kadar birçok olay örgütlerde yaşanmaktadır. Bu tip durumlar, kamu çıkarına aykırı olması ve toplumun zarar görmesinden dolayı önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de bu yanlış uygulamaların önüne geçilmesi veya en aza indirilmesi için birçok girişimde bulunulmaktadır. Bu girişimler arasında önemli bir araç da ihbarcılık olmaktadır. İhbarcılık ile birçok etik ve yasal olmayan olayların duyurulabileceği ve azaltılabileceği görülmüştür.

Sağlık kurumlarında ihbara konu olabilecek mali, tıbbi ve idari gibi birçok alan bulunmaktadır. Sağlık kurumlarında yapılacak hataların tolaresinin mümkün olmaması ve söz konusu hataların insan hayatını doğrudan etkilemesinden dolayı, bunların önüne geçilmesi ve azaltılması büyük önem arz etmektedir. Bu olumsuzlukları en aza indirmek ve gerekli mercilerin müdahale etmesinin sağlanması için ihbarcılık önemli bir araç olmaktadır. Bu yüzden ihbarcılığın kamu yararına teşvik edildiği bir sisteminin oluşturulması önem arz etmektedir. Kurumlar arasında insan sağlığını doğrudan etkilemesi ve toplum sağlığının belirleyicilerinden biri olma özelliğine sahip sağlık kurumları, diğer kurumlara nispeten daha büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan ihbarcılık sisteminin sağlık kurumlarında iyi düzeyde işlemesi, büyük yarar sağlayacaktır.

İhbar etmenin hasta güvenliği, kaliteli hizmetin sağlanması, yolsuzlukların önlenmesi vb. birçok konuda önemli yararı bulunmasına rağmen sağlık çalışanlarının misilleme, mobing, dışlanma ve işten kovulma gibi nedenlerden dolayı olaylar karşısında sessiz kaldıkları birçok çalışmada ortaya konulmuştur (Lawton ve Parker, 2002; Evans vd., 2006; Jackon vd., 2014). Türkiye'de de yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010). Hussman (2011)'na göre sağlık sektöründe uzmanlık gücü, belirsizlik ve meslek

gruplarının fazla olması gibi birçok nedenden dolayı yolsuzluğa açık bir ortam hazırladığı ve sektörün diğer sektörlere göre bu konularda daha çok sorun yaşadığını ifade etmiştir. Literatürdeki bu verilerde dikkate alındığında ihbara konu olacak durumların özel hastanelerde daha fazla ikilem oluşturduğu ve incelemeye değer olduğu görülmektedir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemede etik kültür ve psikolojik güvenlik algısının aracı rolü sorgulanacaktır. Bu açıdan sağlık çalışanlarının mali, idari, tıbbi ve diğer tüm yanlışlıklar karşısında ilgili mercilere ihbar eğilimlerinin belirlenmesi ve bunun örgütsel güven ve örgütsel destek algısı ile ilişkisinin belirlenip, etik kültür algısının ve psikolojik güvenlik algısının aracı rolü ve demografik değişkenlerle ilişkisinin belirlenmesi açısından sağlık yöneticilerine bilgi sağlaması ve insan kaynaklarının istihdamı ile ilgili konularda önemli veri sağlayağı öngörülmektedir.

Uygulama alanı olarak Sağlık Bakanlığı Özel Sağlık Kurumları Genel Hastaneler kapsamında İstanbul'da hizmet sunan JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarının dâhil edilmemesinin temel nedenleri arasında, JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip olan hastanelerin büyük çoğunluğunun İstanbul ilinde yer alması ve yeteri kadar örnekleme ulaşma imkânı olmasıdır.

Bu tez çalışmasında örgütsel güven ve örgütsel destek algısının ihbarcılık algısını artıracağı varsayımıyla bu ilişkiyi daha da güçlü hale getirmek açısından etik kültür ve psikolojik güvenlik değişkenlerinin aracı rollerinin değerlendirilmesine odaklanılmıştır. Dokuz bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde çalışmanın amacı, problemi, kavramsal çerçevesi, teorik katkıları, varsayımları gibi temel bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde, çalışmanın bağımlı değişkenini temsil eden ihbarcılık konuları kavramsal bütünlük içerisinde ele alınmaktadır. İhbarcılık ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde, çalışmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan örgütsel güven, kavramsal bütünlük içerisinde ele alınmaktadır. Örgütsel güven ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaları hakkında bilgi verilmiştir.

Dördüncü bölümde, çalışmanın diğer bir bağımsız değişkenini temsil eden örgütsel destek konuları kavramsal bütünlük içerisinde ele alınmaktadır. Örgütsel destek ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Beşinci bölümde, çalışmanın aracı değişkenlerinden birini olan etik kültür konuları kavramsal bütünlük içerisinde ele alınmaktadır. Etik kültür ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Altıncı bölümde, çalışmanın diğer bir aracı değişkenini temsil eden psikolojik güvenlik konuları kavramsal bütünlük içerisinde ele alınmaktadır. Psikolojik güvenlik ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Yedinci bölümde, araştırmanın yöntemi, evren ve örneklemi, anket hazırlama ve veri toplama süreçleri, araştırmanın modeli, araştırmada kullanılacak ölçekler ve araştırmada kullanılacak ölçüm kriterleri paylaşılmaktadır.

Sekizinci bölümde, araştırma verileriyle ilgili betimleyici istatistikler, faktör analizi, farklılıklara yönelik analiz, doğrulayıcı faktör analizi bulguları, path analizleri ve aracılık analizleri ile ilgili bulgular ele alınmaktadır.

Dokuzuncu bölümde, araştırma problemine ilişkin ortaya çıkan sonuçlar ve araştırmaya özgü sonuçlar ile öneriler ele alınmaktadır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Örgütlerde etik/yasa dışı olaylar ister istemez yaşanılmaktadır. Bu olumsuz durum ve davranışların ortaya çıkarılması oldukça zordur. Örgüt çalışanları veya bizzat örgütün kendisinin işlediği etik veya yasa dışı olaylara en çok örgüt çalışanları

şahit olmaktadır. Çalışanlar ihbar yolunu veya sessiz kalmayı tercih edebilmektedir. İnsan hakları ve demokrasinin önem kazanmasıyla beraber bu tür konular daha çok gündem olmuş ve giderek önem kazanan konular haline gelmiştir. Küreselleşen dünyada iş ortamının ve ilişkilerinin değişmesi, iletişim olanaklarının artması gibi birçok gelişme ile beraber kurumlarda yaşanılan olaylar, kısa süre içerisinde toplumun çoğunluğuna ulaşabilmektedir. Bu açıdan kurumlarda, yapılan yasal veya etik dışı olayları topluma yayılmadan önlem alarak gerekli müdahalelerin yapılması büyük önem arz etmektedir. Bunun içinde ihbarcı davranışların desteklenmesi ve gerekli alt yapının sağlanması büyük önem arz etmektedir.

İhbarcılık, etik veya yasa dışı olayların açığa çıkarılması, çözümlenebilmesi, örgüt içerisinde adalet ve güveni sağlamak adına büyük önem arz etmektedir. Bu süreç uzun ve zorlu olmaktadır. İhbarcılık sonrası çalışanlar birçok sorunla karşı karşıya kalabilecekleri için ihbar edip etmeme konusunda terettüt yaşayabilmektedirler. İhbar eden kişlere ispiyoncu, gammaz vb. itham yapılmakta hatta ihbarcı çalışan kurum tarafından cezalandırılmakta, bölüm değişikliği yapılmakta, işine bile son verilebilmektedir. Bu açıdan ihbarcılık başlangıcında, süreç içerisinde hem de sürecin sonucunda birçok soruna kapı açabilmektedir.

Sağlık kurumlarında olumsuz sonuçlar doğuracak etik ve yasal olmayan olaylar yaşanabilmektedir. Sağlık kurumları faaliyetlerinin kamuoyu önünde cereyan etmesinden dolayı etik veya yasal olmayan davranışlar daha fazla dikkat çekmektedir. Sağlık kurumlarında hizmetin güvenliğini ve kaliteli olarak sürdürülebilirliğini sağlamada, ihbarcılık önemli bir faktör olmaktadır (Jackson vd., 2010: 31).

Sağlık kurumlarında ihbara konu olabilecek yasa dışı ve etik olmayan durumlar; sahte rapor ve reçete yazma, tedavi sürecinin ve ameliyet sayılarının fazla gösterilmesi, haksız kazanç sağlama, malpraktisler ve tıbbi hatalar, hasta güvenliğinin önemsenmemesi, yanlış ilaç veya malzeme kullanımı (Esen ve Kaplan, 2012: 47), etik değerlerin uygulanmaması, önemli verilerin korunmaması, veri mahremiyetinin sağlanmaması, insan sağlığına zarar riski olan maddelerin kullanılması, politika ve prosedürlerin yasaya uygun hazırlanmaması, vergi ve muhasebe de yapılan yolsuzluklar, kimyasal araştırmalarda insan sağlığı için önemli verilerin gizlenmesi,

mali ve idari görevi kötüye kullanma (Aydın, 2002: 88) gibi durumlar yaşanabilmektedir.

Sağlık kurumlarında ihbarcılık, gün geçtikçe önem kazanmakta hasta güvenliği ve organizasyonel kaliteyi birleştirmek için önemli bir faktör olmaktadır. İhbarcılık birçok açıdan örgütlere katkı sağlamasına rağmen bir takım örgüt çalışanlarının ve örgütlerin etik/yasa dışı olaylar karşısında sessiz kaldığı saptanmıştır (Evans vd., 2006; Şerifoğlu ve Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010: 82; Zakaria, 2016). Sağlık hizmetlerinde yapılan tıbbi hatalar insan hayatına mal olma ihtimali olmasına rağmen neden bir sağlık çalışanı sessiz kalır? Bu açıdan sağlık çalışanlarının etik veya yasa dışı olaylara karşı sessiz kalmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Araştırmanın problemi bu çerçevede geliştirilmiştir.

İhbarcı olabilmek için ahlaki vicdana ve yeterli cesarete sahip olunması etkili faktörler arasında yer almaktadır (Zakaria vd., 2020: 64). Bu noktadan, araştırmada ihbarcılık üzerindeki etkili olan değişkenleri sorgularken hem ahlaki vicdan boyutunu hem de cesaret boyutunu temsil eden değişkenlerin seçilmesine özen gösterilmiştir. Bu noktada örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik kavramları tercih edilmiştir.

Örgütsel güven düzeyi yüksek olan bireyler, ihbar eyleminde bulunmanın kendisine herhangi bir olumsuz geri dönüşün olmayacağı düşüncesinde olmalarından dolayı ihbarcı olmaktan çekinmezler. Diğer taraftan örgütsel güven düzeyleri yüksek bireyler örgütün, etik dışı veya yasa dışı olaylara müsaade edilmeyeceğini düşündükleri için de ihbar etmeye ihtiyaç duymayabilirler. Bundan dolayı, örgütsel güven düzeyinin ihbarcılık eylemi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkisi olduğu söylenebilir (Binikos, 2008: 50). Aydan ve Kaya (2018) yaptıkları çalışmada örgütsel güvenin ihbarcılık eylemi üzerinde doğrudan negatif yönlü etkisi varken, etik iklim algısı aracı değişken olduğunda etkinin pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Örgütsel güven faktörünün önemli bir etkiye sahip olduğu literatürde desteklenmesinden dolayı çalışmanın amacına ulaşmada önemli bir faktör olacağı düşünülmüştür.

Sağlık çalışanlarının hastaların veya diğer çalışanların iyiliğine dair endişelerini paylaşmalarını teşvik eden kültürel bir çevrede çalışmaları önem arz

etmektedir. İhbarcılık teşvik edilmediği zaman yaşanılan etik veya yasa dışı olaylar kamuoyuna yansıyarak daha fazla tepki ve soruna yol açarak örgüt imajının ciddi şekilde zedelenmesine yol açmaktadır (Dasgupta ve Kesharawani, 2010: 66). Bu bağlamda etik kültür değişkeni araştırma modeline dâhil edilmiştir. Çalışanların, adalet duygusu arttığında ihbar artar, sadakat boyutu artığında belli bir orana kadar ihbar artar ancak yüksek düzeyde sadakat duygusu ihbar eğiliminin azalmasına neden olmaktadır (Dungan vd., 2015: 131). Diğer yandan çalışanlara ihbarcı olması yönünde yol gösterildiği zaman çalışanlar arasında iş birliği artar ve bencillik düzeyinin azaldığı saptanmıştır (Feinberg vd., 2012: 1017). Bu açıdan örgütsel desteğin önemli olduğu ve ihbarcılığın gerçekleşmesinde büyük etkiye sahibi olacağı düşünüldüğünden dolayı, çalışanların örgütsel destek algısı araştırma modeline dâhil edilmiştir.

Ditto ve Mastronarde (2009) iki grup üzerinde yaptıkları çalışmada bir gruba etik veya yasa dışı bir durumla karşı karşıya kaldığınız zaman ihbarcı olur musunuz? Şeklinde soru yönetilmiştir. Çalışanların önemli çoğunluğu ihbarcı olacağını ifade etmiştir. Diğer gruba ise direk olarak uygulamada etik olmayan bir duruma şahit olmaları sağlanmıştır. Etik olmayan durumu ihbar eden %10'luk kısım olmuştur. Grupta geri kalan çalışanların büyük çoğunluğu sessiz kalmıştır. Sonuç olarak ihbarcılık eğiliminde söylenilen ile yapılanlar arasında önemli farklılıkların olduğu saptanmıştır. Diğer yandan ihbar eyleminin soyut olarak düşünüldüğü zaman çok kolay gelse de uygulama da çok zor bir eylem olduğu görülmektedir. Örgüt sadakati, psikolojik yakınlık ve adalet duygusu gibi birçok duygu ile mücadele edilmesi içermektedir. Literatürde elde edilen bu bulgular ışığında çalışmada aracı değişken olarak psikolojik güvenlik algısı seçilmiştir.

Türkiye'de sağlık sektörü alanında ihbarcılık ile ilgili çalışma sayısı kısıtlıdır. Sağlık kurumlarında yapılan hatalar idari, mali ve tıbbi hatalar olarak sınıflandırılmaktadır. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu tıbbi hataların bildirimi ile ilgili olmaktadır. Bu noktada çalışmalarda, sağlık sektörün idari, mali, hukuki ve etik değerlere uymayan davranışlarının bildirimi ile ilgili algının göz ardı edildiği görülmektedir. Sağlık çalışanları sağlık kurumlarında yaşanılan yasa veya etik dışı durumların açığa çıkarılması ya da gizli kalmasında etkin rol oynamaktadır. Bu yüzden çalışanların davranışlarının belirlenmesi ve ihbar eylemi üzerinde etkili olan

faktörlerin ortaya konulması büyük önem arz etmektedir. Literatürde ihbarcılık ile ilgili yapılan çalışmaların bir kısmı çalışanların sadakat boyutunu sorgularken, bir kısmı ise çalışanların adalet boyutunu sorgulamıştır. Bu çalışmada çalışanların hem sadakat hem de adalet boyutu sorgulanmıştır. Bu açıdan literatürde iki boyutun aynı model içerisinde incelenerek ilişkinin açıklanması bakımından önemli bir boşluğu dolduracağı öngörülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimlerine etkisinde psikolojik güvenlik ve etik kültür algısının aracılık rolünü ortaya koymaktır. Ayrıca bu ilişkilerden yola çıkarak doğrulayıcı karakterli modeller geliştirmektir. Bu temel amacın yanında bir takım spesifik alt amaçlarda belirlenmiştir. Bu alt amaçlar:

- Türkiye'de sağlık kurumlarında, sağlık çalışanlarının ihbarcılık, örgütsel destek, örgütsel güven, etik kültür ve psikolojik güvenlik değişkenlerine yönelik keşfedici ve doğrulayıcı ölçüm araçları uyarlamak,
- Sağlık çalışanlarına yönelik ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmaları gözden geçirmek ve bu alana katkı sağlamak
- Aracılık ilişkinin sorgulanabilmesi için temel şartların da sağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda, bağımsız değişkenler (örgütsel güven ve örgütsel destek) ile bağımlı değişken (ihbarcılık) ve aracı değişkenler (psikolojik güvenlik ve etik kültür) aralarındaki etki ve ilişkiyi incelemek ve literatüre katkı sağlamak.
- Araştırma kapsamında kullanılan 5 ölçeğe (ihbarcılık ölçeği, örgütsel güven ölçeği, örgütsel destek ölçeği, psikolojik güvenlik ölçeği ve etik kültür ölçeği) yönelik doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilerek ölçek yapılarının teyit etmek ve sağlık yönetimi literatürene katkı sağlamak.
- Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere yönelik literatüre katkı sağlamak ve sonraki araştırmalar için öncül bilgiler ortaya koymak.

- Sağlık çalışanlarının ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak, olarak belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmasının, sağlık kurum ve kuruluşları, sağlık çalışanları, sağlık yöneticileri, sağlık sektörü, toplum açısından ayrıntılı olarak ifade edilecek, literatüre katkı sağlayacak ve ilgili kişiler ve kuruluşlar için rol modeli olması amaçlanmıştır. Çalışmanın literatür, uygulamada sağlık sektörü, sağlık yöneticileri vb. taraflar açısından ve son olarak toplum için arz ettiği önem, ayrıntılı olarak belirtilecektir.

Literatür açısından çalışmanın önemi;

Bu araştırma ile sağlık kurumlarında ihbar gereken durumlarda, çalışanların örgütsel güven düzeylerinin tutum ve davranışa nasıl etkisi olduğu ortaya çıkacaktır. Bu ilişkide demografik bilgilerin rolü olup olmadığı ve etki derecesi belirlenecektir. Ayrıca etik kültür algısının ve psikolojik güvenlik algısının ihbarcılık üzerinde aracılık etkisi incelenecektir. Aynı şekilde diğer bir bağımsız değişken olan örgütsel destek algısının ihbarcılık üzerinde etkisini belirlemede iki farklı aracı değişken kullanarak analiz edilmesi sağlanacaktır. Diğer yandan etik kültür düzeyinin ve psikolojik güvenlik algısının örgütsel güven ve örgütsel destek algısı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki aracı rollerinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi ile literatüre katkı sağlayacağı ve sağlık yöneticilerine yönetim konusunda önemli bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada belirtilen bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri bir arada kullanarak yapılan ulusal ve uluslararası herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan seçilen konu literatürde tamamen özgün bir çalışmadır.

Çalışmada belirtilen değişkenler arasındaki ilişki belirlemeye yönelik literatürde bir kısım çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel güven algısı ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik birçok çalışma bulunmaktadır (Smith vd., 2001; Aktan, 2006; Binikos, 2008; Cassematis ve Wortley, 2012; Nayır, 2012; Seifert vd., 2014; Özdemir, 2015; Aydan, 2017; Oran, 2018; Işık vd., 2020; Uys, 2000). Yine çalışmada diğer bir bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin

ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Ting, 2008; Gyekye ve Salminen, 2007; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Sims ve Keenan, 1998; Candan ve Kaya, 2015; Perks ve Smith, 2008).

Çalışma da kullanılan aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan literatür taramasında ulusal ve uluslararası birçok çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmada aracı değişken olarak kullanılan etik kültür algısının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik birçok çalışma yapıldığı görülmüştür (Trevino ve Weaver, 2001; Kaptein, 2010; Yılmaz, 2015: 17; Uyar ve Yelgen, 2015; Kavkalı ve Yeşiltaş, 2018; Kaptein, 2011; Oran, 2018; Hassinki vd., 2007; Çiftçi, 2017; Park ve Blenkinsopp, 2009; Ray, 2006; Seifert, 2006; Park vd., 2008; Özler vd., 2010; Miceli vd., 1991; Miceli ve Near, 1992; Sims ve Keenan, 1998; Nayır ve Herzig, 2012). Çalışmada diğer bir aracı değişken olarak kullanılan psikolojik güvenlik algısının da ihbarcılık üzerinde etkisini sorgulayan birçok çalışmaya ulaşılmıştır (Liu vd., 2014; Evans vd., 2006; Şerifoğlu ve Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010; Hussman, 2011; Firth-Cozen vd., 2003; Afşar ve Badir, 2017; Dasgupta ve Kesharwani, 2010; Aydın, 2002; Lewis vd., 2001; Özgener vd., 2009; Hutchinson ve Jackson, 2015; Callahan ve Collins, 1992; Schepers vd., 2008; Verschoor, 2005).

Bağımsız değişkenler ve aracı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmalara yönelik literatür taraması yapılmıştır. Örgütsel güven ve etik kültür arasında nispeten az çalışmanın yapıldığı görülmektedir (Doğan, 2005; Altuntaş ve Baykal, 2010; Çakar, 2008; Şimşek vd., 2003; DeConinck, 2010; Mugerauer, 1996; Okpara, 2003; Ciulla, 1998; Bews ve Rossouw, 2002). Çalışmada diğer bir aracı değişken olarak kullanılan psikolojik güvenlik algısı ile örgütsel güven algısı arasında literatürde sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir (Schepers vd., 2007; Edmondson, 1999; Gibney vd., 2009; Kahn, 1990).

Örgütsel destek ve etik kültür arasındaki ilişkiyi sorgulayan iki çalışmaya rastlanmıştır (Pettijohn vd., 2008; Aslan ve Ulutaş, 2015). Diğer bir aracı değişken olan psikolojik güven algısı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi sorgulayan çok sayıda çalışmaya rastlanılmıştır (Kahn 1990; Turunç ve Çelik, 2010; Selçuk, 2003; Kerse ve Karabey, 2017; Derin vd., 2018; Battal ve Soyalın, 2020).

Sonuç olarak bu çalışma da beş değişkenin kullanılacağı göz önünde bulundurulduğunda literatüre ciddi anlamda katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bir çalışanın, ihbarcı olabilmesi için sadakat boyutunun veya adalet boyutunun çok iyi düzeyde olması gerekmektedir (Dungan vd., 2015: 130; Zakaria vd., 2020: 65). Literatürde yukarıda belirtilen çalışmaların bir kısmı çalışanların sadakat boyutunun ihbarcılık üzerindeki etkisini incelerken, bir kısmı ise adalet boyutunun ihbarcılık üzerinde ki etkisini sorgulamıştır. Bu çalışmada örgütsel sadakati sorgulayan örgütsel güven ve örgütsel destek algısı, diğer yandan adalet algısını sorgulayan etik kültür ve psikolojik güven algısının ihbarcılık eğilimi üzerinde etkisinin bir model içerisinde incelenmesi açısından özgün olup, literatüre yeni bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir. Sağlık çalışanlarının hem sadakat hem de adalet algı düzeylerinin ihbarcılık eğilimini belirlemeye yönelik literatürde özgün değerler katacağı öngörülmektedir. Çalışanların cesaret veya adalet algılarının iyi bir seviyede olması ihbarcı olmalarında önemli bir etken olup öncül bir sebeptir. Bu açıdan çalışmada çalışanların cesaret boyutu psikolojik güvenlik değişkeniyle, adalet algısı ise etik kültür algısı ile ölçülecektir. İki öncül değişkenin tek model de birleştirildiği bu çalışmada literatüre yeni bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu çalışma ihbarcılık konusunda, literatüre yeni kuramsal çerçevelerin geliştirmesi ile birçok yönden katkı sağlayacaktır. Çalışmada ayrıca literatürde örgütsel güven, örgütsel destek algısı, ihbarcılık algısı, etik kültür algısı ve psikolojik güvenlik algısı gibi değişkenler üzerinde yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmaların gözden geçirilmesi ve ifade edilen değişkenlere yönelik bütüncül bakış açısı kazandırılması noktasında önemli veriler sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın uygulama ve uygulayıcılar açısından önemi;

Çalışmada elde edilecek verilerin uygulamaya yönelik olarak sağlık sektörüne ve sağlık yöneticilerine özgün verilerle önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Günümüz toplumun, kaliteli sağlık hizmet beklenti algısının yükselmesi, hükümetlerin kaliteli hizmet sunmak istemeleri, sağlık teknolojisinin hızla gelişmesi gibi nedenlerden dolayı sağlık hizmetlerinin daha dikkatli sunulması ve kaynak kullanımının daha verimli olarak işleyebilmesi için ihbarcılık eylemi bir aracı olarak kullanılabilmektedir. Bu açıdan çalışmada elde edilen verilerin sağlık kurumlarında

hataya daha meyilli birimlerde çalışmakta olan veya çalıştırılması düşünülen sağlık çalışanlarının kurum içi dağılımında demografik özelliklerinin, örgütsel güven, örgütsel destek, psikolojik güvenlik algısı ve etik kültür algısının ne düzeyde dikkate alınması gerektiği ve mali, idari ve tıbbi hataların azaltılması açısından önemli veriler sağlayacaktır.

Literatürde Evans vd., (2006) çalışmasında ihbarcılık eyleminin ortaya çıkarılması ile beraber uygulamada hasta güvenliği, kaliteli hizmetin sağlanması, yolsuzlukların önlenmesi vb. birçok konuda önemli yararı bulunduğunu bulgulamıştır. Hussman'a (2011) göre sağlık sektöründe uzmanlık gücü, belirsizlik ve meslek gruplarının fazla olması gibi birçok nedenden dolayı yolsuzluğa açık bir ortam hazırladığı ve sektörün diğer sektörlere göre bu konularda daha çok sorun yaşadığını ifade etmiştir. Çalışmanın gerçekleştirilmesiyle sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğiliminde örgütsel güven ve örgütsel destek algısının ne düzeyde katkı sağladığı ve en önemli kaynak olan insan kaynağının, yönetimi ve tutumların yönlendirilebilmesi açısından uygulamaya yönelik önemli bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir.

Diğer yandan sağlık hizmetleri eş zamanlı bir hizmet olmasından dolayı, yapılan hataların bildirilmesinde ve çalışanların eylemlerini dikkate sevk etmesinde ihbarcılık önemli bir faktör olmaktadır. Bu açıdan sağlık çalışanların uygulamada ihbarcılık eylemini daha doğru kullanılması için hangi faktörlerin etkili olduğu ve hangi faktörlerin engel teşkil ettiğinin belirlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca insan kaynakları yönetimi alanında hangi çalışanların ihbar eylemine daha fazla yatkın olduğu ve hataların çok olduğu veya daha fazla ihbar beklenilen birimlere personel istihdamında önemli veriler sunulacaktır. İhbarcılık eyleminin kurum içerinde aktif olması veya ihbarcılık eylemi üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi hata yapma ihtimalini de azaltmakta ve önemli imkânlar sağlamaktadır.

Bir çalışanın, ihbarcı olunabilmesi için sadakat duygusunun ya da adalet duygusunun veya iki duygununda yüksek düzeyde sahip olunması gerekmektedir. Çalışmada ihbarcılık eylemi üzerinde adalet ve sadakat duygusunu sorgulayan değişkenlerin kullanıldığı düşünüldüğünde Sağlık Bakanlığına, hastanelere, sağlık çalışanlarına ve sağlık yöneticilerine önemli veriler sağlayacaktır. Sağlık kurumlarının

yönetim ve işleyişinde sadakat ve adalet algısının ne düzeyde ihbarcılığı etkilediğinin belirlenmesi için önemli tespitlerde bulunularak ilgili taraflara bilimsel verilerle ortaya çıkmış alternatif çıkarımlar sunulacaktır.

Çalışmanın genel olarak insani değerlere ve toplum açısından önemi;

Çalışmanın topluma ve genel olarak insani değerlere birçok düzeyde katkı sağlayacağı öngörülmektedir. İletişim teknolojisinin artması ile beraber kamu veya özelde yaşanılan herhangi bir usulsüzlük, hırsızlık, rüşvet veya tıbbi hata kısa zaman içerisinde toplumun geniş kitlelerine yayılmakta ve olumsuz durumlar bambaşka boyutlara taşınmaktadır. Bu açıdan ihbar eylemini etkileyen faktörlerin belirlenmesi toplum yararına olmaktadır. Kamu ve özel sektörde yapılan hatalardan en çok etkilenen ve zarar gören kesim toplum olmaktadır. Sağlık sektöründe sunulan hizmetlerin eş zamanlı olması, uzmanlık gücünün yüksek olması ve hastaların rasyonel davranamaması gibi nedenlerden dolayı yapılan hataların farkına varılması ve bunun ilgili mercilere iletilerek gereken eylemlerin gerçekleştirilmesi adına sağlık çalışanların ihbar ruhunun yüksek olması önem arz etmektedir. Bu açıdan çalışmanın sağlık çalışanlarının ihbarcılık algısı üzerinde olası etkisi olan etmenlerin belirlenmesi ve gerekli sistemlerin oturması birçok tarafın fayda görmesi ile beraber özellikle toplumun korunması adına önem arz etmektedir.

İç ihbarcılık hasta ve çalışan güvenliği ile ilgili bir durumdur. Sağlık Bakanlığı SKS-Hastane setinde hastanede gerçekleşen ve gerçekleşmesine ramak kalan olayların mutlaka rapor edilmesi ve böylece sistemin eksik ya da kusurlarının düzeltilmesi, hasta ve çalışan güvenliğinin sağlanması ve kaliteli sağlık hizmetlerinin sunumu hedeflenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2016). İçsel ihbarcılıkta bulunan çalışanların toplumun zarar gören haklarının, sağlık çalışanları tarafından haber edilmesi önem arz etmektedir. Hizmetlerin kaliteli sunumu ve hasta güvenliğinin geliştirilmesi adına içsel ihbarcılık, gerekli bir faktör olmaktadır. Dışsal ihbarcılıkta ise sağlık kurumuna yönelik ciddi güvensizliğe ve daha büyük müdahalelere neden olmaktadır. Bu açıdan sağlık kurumlarında içsel ihbarcılığın geliştirilerek sağlık çalışanlarının buna teşvik edilmesi ve gerekli alt yapının kurulması gerekmektedir. İç ihbarcılık hasta güvenliğini ve kaliteli hizmet sunumunu daha etkili hale gelmesi için önemli araç olmaktadır. Bu

çalışma, toplum yararına olan ihbar eylemini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve etki düzeyinin saptanması adına büyük önem arz etmektedir.

Sağlık hizmetlerinde yapılan hataların tolere edilmemesi ve insan hayatına mal olması onu diğer hizmetlerden ayıran önemli bir özelliktir. Bu açıdan hataların engellenmesi veya hataların azaltılması adına atılacak tüm adımlar küçük olsa bile büyük faydası dokunmaktadır. İhbar eylemi hataların azaltılması veya engellenmesi adına büyük aracılık hizmeti sunmaktadır. Bu yönden toplumun maruz kalması muhtemel hataların azaltılması veya engellenmesi adına önemli etkiye sahip olan ihbarcılık ile ilgili yapılacak bu çalışma büyük önem arz etmektedir. İhbarcılık, sağlık kurumu içerisinde görünmez bir kontrol mekanizması oluşturmakta ve birçok hataya engel olmaktadır. Bu açıdan sağlık çalışanlarının ihbar eylemini etkileyen veya engelleyen faktörlerin çok yönlü olarak incelenmesinin ilgili mercilerce atılacak adımlara yol göstermesi adına önem arz etmektedir. Çalışmanın verileri bu açıdan topluma dolaylı olarak fayda sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Sayıltı veya varsayım kavramları, Dil Kurumuna göre ‘‘Deneylerle henüz yeterli düzeyde doğrulanmamış fakat doğrulanacağı ümit edilen teorik, fariziye, hipotez’’ olarak ifade edilmektedir (TDK, 22.05.2022). Araştırmalarda genel itibariyle metodoloji, bilgi ve gerçeklik ile ilgili inançları şekillendiren temel felsefi varsayımlara dikkat edilmemektedir. Bu durum hem belirlenen yöntem de hem de araştırmanın gerçekliğinde soru işaretleri oluşturmaktadır (Hathaway, 1995: 535).

Bilimsel çalışmalarda bir problemin çözümü birtakım varsayımlar altında gerçekleştirilmektedir. Bu varsayımların oluşturulmasında ise; çalışmanın konusunun kapsamı ve içeriği, literatür taraması ve araştırmacının uzmanlık alanı gibi özellikler dikkate alınmaktadır. Bu araştırmanın varsayımları teorik ve uygulamaya dönük olmak üzere iki kısım altında belirtilmiştir.

Teorik varsayımlar;

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının ihbara konu olabilecek idari, mali ve tıbbi hatalar konusunda bilgi sahibi oldukları,

- Teorik çerçevenin, incelenen fenomenin doğru bir yansıması olduğu,
- Araştırmada incelenen değişkenlerin ölçülebilir olduğu,
- Araştırma kapsamında tercih edilen yöntemin ele alınan probleme ve çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

Uygulamaya yönelik varsayımlar;

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anketlere cevap vermede gönüllü oldukları ve anket sorularını doğru cevapladıkları,
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının görev aldıkları hastaneyi temsil edebilme yeteneğine sahip oldukları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışma da, birtakım sınırlılıklar dâhilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada literatüre, örneklem ve evrene ve yönteme yönelik sınırlılıklar olmak üzere üç kısımda değerlendirilebilir.

- Literatüre yönelik sınırlılıklar; çalışmanın bağımlı değişkeni olan ihbarcılık üzerinde birçok faktör etkili olmakla beraber çalışma kapsamında bağımsız değişken olarak örgütsel güven ve örgütsel destek değişkenleri ele alınarak sınırlamaya gidilmiştir. Benzer şekilde örgütsel güven ve örgütsel desteğin ihbarcılığa etkisinde birçok değişken aracılık edebilmektedir. Bu çalışmada aracılık değişkenleri, psikolojik güvenlik ve etik kültür değişkenleri ile sınırlandırılmıştır.
- Evren ve örnekleme yönelik sınırlılıklar; çalışmada kullanılan model birçok sektörde kullanılmaya elverişlidir. Ancak bu çalışma sağlık sektörü ile sınırlandırılmıştır. Diğer yandan çalışma evreni, İstanbul'da yer alan JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip 18 hastane de görev alan çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemiyle sınırlandırılmıştır.
- Yönteme yönelik sınırlılıklar; nicel yöntem tercih edilmiştir. Nicel veri toplama tekniklerinden ise anket tekniği tercih edilmiştir.

Bu çalışma süreci sonunda elde edilen bulgu ve sonuçlar yukarıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde değerlendirilmelidir.

1.6. Tanımlar

İhbarcılık: topluma mal olmuş yanlış bir eylemin, durumdan haberdar olan bir çalışan tarafından yapılan, yanlışı düzeltme yetkisi olan kuruluşları veya dışarıdan birilerinin haberdar edilmesidir. Eğer çalışan eylemi örgüt içerisinde yetkili birilerine bildirirse içsel ihbarcılık, eğer örgüt dışından yetkili birilerine bildirirse dışsal ihbarcılık olarak ifade edilmektedir (Jubb, 1999: 78).

Örgütsel güven: kişilerin ve örgütün açık ya da anlaşılır bir düzeyde her tip çabayı göstereceğine, bağlılık doğrultusunda iyi niyetli tutuma, bağlılığın sonucu olarak, ilişkilerde sağlanacak dürüstlüğe ve fırsatları olsa bile diğer kişilerden yararlanmaya çalışmayan bireylerin varlığına yönelik bütün olarak bir gruba ait ya da bireysel inançlar olarak değerlendirmiştir (Cummings ve Bromiley, 1996: 27).

Örgütsel destek: çalışanların sosyal ve duygusal gereksinimlerinin yerine getirilmesi, nitelikli çalışanlarına yeterli özenin gösterilmesi, örgüte yaptıkları katkıların sonucunda çalışanların manevi tatminlerine ve katılımlarına değer verilmesidir. Algılanan örgütsel destek ise, çalışanların katılımının ne düzeyde önemsendiği, mutluluklarına ne derece önem verildiğine ilişkin çalışanlarda oluşan algıyı ifade etmektedir (Gözüm, 2020: 22).

Etik kültür: örgüt çalışanlarının etik olan ve olmayan davranışla ilgili paylaştıkları varsayımlar ve inançlardır. Etik kültür, çalışanların sosyal değerleri ve normları içselleştirmeleri sayesinde etik kararlar vermelerinde yol gösteren bir örgütsel bağlam faktörüdür (Zaal vd., 2017: 2).

Psikolojik güvenlik: bir iş görenin konu ile ilgili soru sorması, bir yanlışın bildiriminin yapılması, geribildirimin istenilmesi ve yeni bir fikrin ortaya atılması gibi durumlarda nasıl bir sonuçla karşı karşıya kalınacağına dair inançlardır (Edmondson, 2013).

Hastane: Hasta ve yaralıların, hastalıktan kuşku duyanların ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayakta veya yatarak müşahede, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon edildikleri aynı zamanda doğum yapılan kurumlardır (Küçükilhan ve Lamba, 2007: 114).

JCI kalite ve akreditasyon belgesi: JCI, ABD'de yaklaşık 18.000 sağlık kurumunu akredite eden dünyanın en büyük akreditörü JCAHO (Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations)'nun uluslararası alanda faaliyet gösteren bölümünün verdiği akredite belgesini ifade eder.

II. BÖLÜM

2.İHBARCILIK

2.1. İhbarcılık Kavramı

İhbarcılık kavramı, İngilizcede ‘‘whistleblowing’’ olarak ifade edilirken Türkçede birçok karşılığı olduğu ve literatürde çeşitli kavramlarla ifade edildiği görülmüştür. Türkçe literatürde ihbarcılık kavramının bilgi uçurma (Aydın, 2003: 89), sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red (Aktan, 2006), ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Esen ve Kaplan, 2012: 34; Sayğan ve Bedük, 2013), ifşa ve ihbar (Alp, 2014: 386), izharcılık (Taş, 2015), ifşa (Başol ve Karatuna, 2015; Karadal vd., 2016) gibi kavramların kullanıldığı ve buna göre anlam yüklendiği görülmüştür. Bu çalışmada ise whistleblowing kavramına karşılık olarak ihbarcılık kavramı kullanılacaktır.

İngiliz polisinin suç işlemeye eğilimi olan kişileri fark ettikleri zaman meslektaşlarına ve halka haber vermek amacıyla düdük çalmasından whistleblowing kavramı türetilmiştir (Pitt, 1996: 393). 1963 yılında Birleşmiş Milletler yeni yönetimindeki güvenlik risklerini kapsayan ve İç Güvenlik Senatosunun alt komisyonunda yer alan bir baş danışmana verilen bir belgede ilk kez whistleblowing kavramı kullanılmıştır (Petersen ve Farrell, 1986: 2).

İhbarcılık ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Nader vd., (1972) ihbarcılığı, kamu çıkarını çalıştığı örgütün çıkarından üstün tutan birinin, örgütün ahlaka uymayan, yasal olmayan, hile veya zararlı eylemlerine karşı düdük çalması olarak ifade etmiştir. Fledderman (2012) bir çalışanın başka bir çalışanın veya amiri konumundaki kişilerin etik olmayan, yasa dışı veya ahlaka aykırı davranışlarını kamuoyuna veya üst yönetime bildirmesi olarak ifade etmiştir. Near ve Miceli (1985) eski veya mevcut örgüt çalışanları tarafından etik ya da yasa dışı, ahlaka aykırı veya uygunsuz davranışların bunlardan etkilenebilecek kişi veya kurumlara ifşa edilmesi olarak tanımlamıştır. Rehg vd., (2008) ihbarcılık kapsamını genişleterek yolsuzluk, cinsel taciz, çalışanlar arasında ayrımcılık, kötü yönetim, israf vb., kamuoyuna zarar veren durumları içine alan her türlü zararlı davranışın duyurulması olarak

tanımlamıştır. Sayğan ve Bedük (2013) ihbarcılığı, bir örgütte gerçekleşen her türlü ahlaka uymayan davranış ve durumların önlenmesi amacıyla yapılan bir eylem olarak tanımlamıştır. Jubb (1999)'a göre ihbarcılık, topluma mal olmuş yanlış bir eylemin, durumdan haberdar olan bir çalışan tarafından yapılan, yanlışı düzeltme yetkisi olan kuruluşları veya dışarıdan birilerinin haberdar edilmesidir.

Tüm örgütlerde ihbarcılık eylemi gerçekleşebilmektedir. İhbarcılık eyleminin gerçekleşmesi için üç faktör gerekmektedir. Bunlar, görevi kötüye kullanan kişi veya kişiler, bu duruma tanık olan ve ilgili mercileri haberdar eden kişi veya kişiler ve haberdar edilen ilgili merciler. Diğer ifade ile ihbarcılık eylemi, birbirini tetikleyen ve sosyal olarak faaliyette olan en az üç sosyal aktörü içeren dinamik bir süreçtir (Near ve Miceli, 1996: 508). Çalışanın kişisel ve örgütsel yanlışları ihbar etmesi, örgütsel ve kişisel faktörlere dayanıp karmaşık bir yapıyı içermektedir. Yani ihbar eylemi kişisel ve örgütsel faktörlerin gölgesinde gerçekleşmektedir (Nayir ve Herzig, 2012: 197). Bazı durumlarda ihbarcılık, işveren ve çalışanlar tarafından sadakatsizlik ve etik olmayan bir davranış olarak algılanmaktadır (Larmer, 1992: 125). Bazı durumlarda ise adaleti teşvik eden, kaliteyi artıran ve haksızlığı önleyen bir faaliyet olarak algılanmaktadır (Waytz vd., 2013: 1027).

İhbarcılığın üç temel unsurunun belirlenmesi gerekmektedir. Birincisi ihbarı yapan kişi, kurumla ilişki içinde çalışmaktadır. İhbarcı, kurumda sürekli çalışan biri olabileceği gibi geçici çalışan veya tedarikçi de olabilmektedir. Bu açıdan ihbarcının kurumla bağlantısı olan ve kurumu bilen birinin olması gerekmektedir. Diğer ifade ile bir durumun ihbara konu olması için kurumla ilişki içerisinden olan birinin dile getirmesi gerekmektedir. Kurumun dışında bulunan bireylerin yaptığı ihbar, ihbarcılık kapsamında değerlendirilmemektedir. İkinci unsur ise ihbara konu olan durumdur. Bunlar, ahlak dışı uygulamalar, yasal olmayan işlem ve eylemler ve kamuoyu çıkarına uymayan tüm davranışlar ihbarcılığa konu olmaktadır. Üçüncü unsur ise ihbar edilen kişi, kişiler veya kurumdur. İhbarcının, ihbarcılığa konu olabilecek bir eylemi yapan kişi ile görüşmesi, onu uyarması, telkinde bulunması ve çevresi ile paylaşması ihbarcılık olarak değerlendirilmemektedir. İhbarcılık eyleminde önemli olan ihbarcının bu tip eylemleri engelleyebilecek, çözüme kavuşturabilecek veya yaptırım gücüne sahip kişi veya kuruma durumu ihbar etmesidir (Alp, 2014: 388).

Literatürde yapılan ihbarcılık tanım ve yaklaşımları doğrultusunda her türlü görevi kötüye kullanma eylemlerini ve yanlış uygulamaları ifade etmektedir. Yanlış uygulamalar, örgütlerde etik değerlere ve yasalara uymayan her türlü davranış ve eylemi içermektedir. Yasaya aykırı davranışlar, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, sosyal güvenlik normlarına aykırılıkların ötesinde rüşvet, yolsuzluk gibi ekonomik suçları, çevre, sağlık ve müşteri haklarını ihlal eden tüm durumları kapsamaktadır (Alp, 2013: 1). Moore vd., (2012)'e göre etik olmayan davranışlar, diğer bireylerin doğrudan zarar görmesine yol açan veya toplumda genel kabul gören ahlaki normlara aykırı davranışların tümü şeklinde belirtilmiştir. Bu davranışlar, birey ve örgüt bazında ayrılmaktadır. Örgütsel bazda örnek olarak ayrımcılık, vergi kaçırma, sağlık ve güvenlik standartlarına uymamak, çevreye zarar verme gibi davranışlarken, bireysel bazda ise hırsızlık, rüşvet, cinsel taciz gibi durumları kapsamaktadır.

2.2. İhbarcılık Süreci

İhbarcılık süreci, ihbarcının şahit olduğu yanlış durum veya uygulamanın bildirmesi gerektiğinin sorumluluğunu alıp bu bilgiyi ilgili mercilere duyurmak istemesi ile başlar. Bu bilgiyi ilgili mercilere iletmesi de fiili olarak ihbarcılığın başladığını gösterir. İhbarcı olan kişi ihbar ettiği durumdan örgütün haberdar olması ile fayda elde edeceğini göz önünde bulundurarak örgütün kendisini koruyacağını ummaktadır. Bu bilginin paylaşılması ile bazı risklerin ve dezavantajların varlığı da söz konusu olmaktadır. İhbarcılıkta bulunan kişi yani ihbarcı, bütün bu durumları göz önünde bulundurarak karar vermektedir (Mercan vd., 2012: 170). Near ve Miceli (1985)'ye göre örgüt içerisinde gerçekleşen hataların örgüt üyesi tarafından ihbar edilme süreci dört adımdan oluşmaktadır. Bu süreç ihbarcının niyetini belirlemektedir. Bu dört adım aşağıda gösterildiği gibidir;

1. İhbarcı gözlemlediği durumun gerçekten etik dışı, yasak, yasal olmayan veya bu durum gibi sorumluluk ve hesap gerektiren bir durum teşkil edip etmediğine karar vermelidir. Eğer belirtilen durum kurumun değerleri ile veya kişinin kendi değerleri ile çelişiyor ise büyük olasılıkla yanlış uygulamanın varlığı söz konusudur.
2. Durumun ciddi sonuçlara neden olacağına inanan ve ihbar etmenin etkili olacağına inanan kişi ihbarcı olmaktadır.

3. Üçüncü aşamada ise ihbarı alan örgütün, ihbarcılığı sürdürüp sürdürmeme kararını alması ile ilgilidir.
4. Dördüncü aşamada örgütün haberdar olduğu ihbarı görmezden gelmesi veya ihbarcıyı susturmak için harekete geçmesidir.

İhbarcılık sürecinde, ihbarcı örgütsel rolünün ve mesleği gereğinin bir parçası olarak müfettişlik, denetçilik gibi görevinden dolayı ihbarcı olabilirken, iş tanımının ve örgütsel rolünün bir gereği olmadan da taşıdığı ahlaki ve etik algısından da tamamen gönüllük esasıyla ihbarcı olabilmektedir. İhbarcı genellikle kişisel bir fayda gözetmeden gönüllüğe dayalı olarak genellikle örgütsel rolünün bir parçası olmadan yapılan yanlış durum ve olayları ortaya çıkartarak olası riskleri de göze almaktadır. İhbarcılar, genel itibariyle sahip oldukları değer ve ahlaki yapıları gereği çalıştıkları kuruma körü körüne bağlı kişiler değildirler (Bayrakçı ve Kayalar, 2016: 121). Anestezi uzmanı Stephon Bolsin 1989 yılında çok yüksek sayılarda bebeğin ameliyat esnasında hayatını kaybettiğini fark etmiştir. Bolsin, bu durum üzerinde durarak elde ettiği veriler ışığında İngiliz kraliyet hastanesinde ameliyatların uygun olmayan koşullarda yapıldığını fark etmiştir. Bu bilgileri hükümet yetkilileri ve basınla paylaşarak alınması gereken tedbirleri belirterek öncülük etmiştir. Bu açıdan Stephon Bolsin gibi yüksek ahlaki sorumluluğa sahip İngiliz Anestezi uzmanı ihbarcılığı sayesinde çocuk kalp ameliyatındaki ölüm oranları %30 dan %5'e kadar azalmasını sağlamıştır. Bolsin bu davranışı ile ünlü bir ihbarcı olarak tarihe geçmiştir (Özler vd., 2010: 173).

Park vd., (2005)'e göre örgüt içerisinde etik dışı olaylar karşısında bir çalışanın, üç farklı şekilde davranış sergileyebileceğini ifade etmiştir. Bunlar (Park vd., 2005: 389);

- Hiçbir şey yapmamak: Çalışan, etik dışı olaya şahit olmuş ve her şeyden haberdardır. Bütün bunlara rağmen çalışan durumu ilgili yetkililere bildirmekten kaçınmaktadır. Bu durumun birçok nedeni olmakla beraber, temel neden olarak; beni ilgilendirmez, bana ne gibi ‘‘kinik ahlak’’ olarak ifade edilen yaşam felsefesi veya algısı yatmaktadır.

- Diğer üyelerle durumun paylaşılması (içsel ihbarcılık veya dışsal ihbarcılık): Çalışan şahit olduğu durumu yetkililere iletmesidir. Eğer çalışana örgüt içerisinde yetkililerden netice alabileceğine inanıyorsa durumu ifade eden içsel ihbarcılığa yönelecektir. Eğer çalışan yapılacak yanlışın örgüt içinde bir karara varılmayacağını veya olumsuz tepkiler alacağına inanıyorsa bu durumda dışsal ihbarcılığa yani kurum dışında olup kuruma müdahalesi veya etkisi söz konusu olan ilgili mercilere başvuru yapacaktır.
- Örgütten ayrılmak: Çalışan durumun ihbarcılıkla veya mücadele ile çözülmeyeceğine inanıyorsa veya mücadele edip psikolojik şiddete maruz kalmışsa son seçenek olarak örgütten ayrılmak şeklinde tepki verecektir. Bu şekilde tepki vermenin sorunu çözeceğine inanmaktadır.

Örgütler, ihbarcılık sürecinde ihbarcıya farklı tepkiler verebilmektedir. Klasik yönetim anlayışı ile hareket eden örgütler, genel itibariyle ihbarcılık sürecini ve ihbarcıyı sadakatsiz ve örgüte zarar veren çalışanlar olarak yaklaşmaktadır. Bunun neticesi olarak ihbarcıya olumsuz tepki ve cezalar verebilmektedir. Modern ve post modern yönetim anlayışı ile hareket eden örgütler ise denetim mekanizmasının yeterli veya başarılı olmadığı durumlarda ihbarcılığı büyük bir avantaj olarak görmektedir. Hatta ihbarcıyı örgüt yararı için kendini feda eden kişiler olarak değerlendirmektedir (Lewis ve Uys, 2007: 76).

2.3. İhbarcılık Türleri

İhbarcılık eylemi birçok farklı şekilde yapılmaktadır. Genellikle iki farklı şekilde sınıflanmaktadır. Bunlar ihbar eyleminin, nereye ve kime yapıldığı konusunda ‘‘içsel ihbarcılık’’ ve ‘‘dışsal ihbarcılık’’ ile nasıl ve hangi yöntemle gerçekleştiği konusunda ‘‘aleni ihbarcılık’’ ve ‘‘zımni ihbarcılık’’ olarak sınıflanmaktadır (Sayğan ve Bedük, 2013: 7). Bazı çalışmalarda ihbarcılık, bu iki farklı sınıflandırmanın yanında resmi ve gayri resmi ihbarcılık olarak sınıflandırmayı üç farklı şekilde yapmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015: 92). Burada bu üç farklı sınıflandırma hakkında da bilgi verilecektir.

2.3.1. Resmi İhbarcılık/Gayrı Resmi İhbarcılık

Bu sınıflandırma da mantık, örgüt içerisindeki yapılan yanlışlıkların ihbar edilmesinde resmi yolların yani yasa veya usullerin kullanılıp kullanılmadığı ile ilgilidir (Park vd., 2008: 4).

Resmi ihbarcılık, örgütlerde yapılan ihbarcılık eyleminin, resmi kurallara ve yönetmenliklere ve hiyerarşik yapıya uyarak ihbara gereken ehemmiyeti veren ve sorunun çözümünde rol oynayacak olduğuna inanılan kişilere durumun bildirilmesidir. Resmi ihbarcılıkta, işyerinde oluşturulmuş ihbar kanallarına başvurmakta olup, resmi belgeler, tutanaklar ve toplantılar bu kanallar arasında yer almaktadır (Arslan ve Kayalar, 2017: 19). Tarihte resmi ihbarcılığa en iyi örneklerden birisi Coleen Rowley'in yaptığı ihbarcılıktır. Federal Bureau of Investigation (FBI) ajanı olan ve Time Dergisinin yılın kadını seçtiği Rowley, 11 Eylül saldırısı yapılmadan çok önce bilgilerin FBI'nin elinde olduğunu, olaydan çok önce bazı şüpheli kişilerin ABD'de uçuşla ilgili eğitimler aldığını ve bunlar arasında Moussaoui'nin baş şüpheli olduğunu üst yönetimdeki amirlerine resmi kanallar vasıtasıyla iletmiştir. Ancak bir netice alamamıştır. 11 Eylül saldırısından sonra ihmallere ve kötü yönetime yönelik 13 sayfalık raporu yazarak Senato İstihbarat Komitesi Üyelerine dağıtmıştır. Yapmış olduğu resmi ihbarcılıktan sonra birçok farklı misilleme, dışlanma ve baskıya maruz kalan Rowley, birçok sorun yaşamasına rağmen FBI'de görevine devam etmiştir (Mercan vd., 2012: 169).

Gayri resmi ihbarcılıkta ise ihbarcı kişinin ihbar konusunu yakın çevresi ile güvendiği samimi olduğu kişilerle gayri resmi yollarla paylaşması ve haberdar etmesidir (Arslan ve Kayalar, 2017: 19).

2.3.2. İsimli İhbarcılık/İsimsiz İhbarcılık

Bu sınıflandırma şeklinde ise ihbarı yapan kişinin kendi ismini açıklayıp açıklamaması ile ilgili bir durumdur.

İsimsiz ihbarcılık; örgüt içerisinde veya dışında ihbar eylemi gerçekleştirmek kolay bir eylem olmamaktadır. Bu yüzden bireyler risk almamak adına bazı durumlarda ismini açıklamazken bazı durumlarda da ismini açıklamaktadır. Bazı

çalışanlar, risk almadan kod kullanarak veya ismini vermeden ihbar eylemini gerçekleştirmektedir. Böylece ihbarcı risk almaktan ve tedirgin olmaktan kurtulmuş olur (Kördeve, 2017: 52).

İsimli ihbarcılık; ihbarı yapan kişi eğer kimlik bilgilerini gizlemeyip aşikâr bir şekilde ihbarcılığı yapıyorsa bu durumda isimli ihbarcılık gerçekleştirilmiş olunur (Turan ve İpçioğlu, 2018: 149). Bir ihbarın isimsiz gerçekleştirilme ihtimali isimli gerçekleştirilme ihtimalinden daha yüksektir. Bu durumun birçok nedeni olmakla beraber temel olarak üç neden bulunmaktadır. Bunlar (Arslan ve Kayalar, 2017: 19);

1. Şahit olunan etik dışı durumun etkileyeceği kişi sayısı ve toplumda ortaya çıkaracağı zarar
2. Maruz kalma ihtimali olunan misilleme ve yaptırımların bulunması
3. Gerçekleşen etik dışı durumun yakın bir arkadaş tarafından yapılması, sayılan bu durumlar isimsiz ihbarcılık eyleminin ihtimalini yükseltmektedir.

2.3.3. İçsel İhbarcılık/Dışsal İhbarcılık

Bu sınıflandırmada ihbarcılığın yapıldığı merciye göre sınıflandırılmaktadır. İhbar, eğer kurum içindeki mercilere yapılırsa içsel, eğer kurum dışındaki mercilere yapılırsa dışsal ihbarcılık olarak sınıflandırılmaktadır.

Yapılan araştırmalarda çalışanların ihbarcılık konusunda birbirinden farklı tutum ve davranışlar sergilediklerini göstermektedir. Bir kısım çalışanlar, örgütte yanlış giden uygulamaların farkında değildir. Bir kısmı ise yanlış uygulamaların farkındadır ancak olaylar karşısında sessiz kalmaktadır. Bir kısım çalışanlar ise etik/yasa dışı uygulamaları içsel ihbarcılık yolu ile duyurmaktadır. Hem içsel hem de dışsal ihbarcılık yöntemini kullanan çalışanlarda bulunmaktadır (Miceli ve Near, 1984: 699).

İçsel ihbarcılık; örgüt içerisinde gerçekleşen etik ve hukuka aykırı durumlar, çalışanlar tarafından örgüt içerisinde ortaya çıkarılmasına ya da örgüt içerisinde ki yetkili birimlere bildirilmesine içsel ihbarcılık olarak değerlendirilmektedir. Yapılan ihbar eğer ilgili yönetici tarafından çözülmüyorsa veya neticesiz kalınıyorsa daha üst yöneticilere ihbar edilebilir. Bu tür örgüt içerisinde yapılan tüm bildirimler içsel

ihbarcılık olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir tanıma göre örgüt içindeki hataların yazılı veya sözlü olarak örgüt içerisinde ilgili amirlere iletilmesi ile ilgili yapılan tüm faaliyetler içsel ihbarcılık olarak değerlendirilmektedir. Çalışan ihbarı kurum içerisinde hal etmek istiyorsa ve kurum içerisindeki yöneticileri haberdar ediyorsa içsel ihbarcılık olarak sınıflandırılır (Eren ve Orhan, 2013: 459).

Bazen çalışanlar ihbar eylemini hiyerarşik yapıya uymadan en üst yöneticiye doğrudan yapabilmektedir. Her ne şekilde olursa olsun ihbar eğer kurum içerisinde yapılmışsa içsel ihbarcılık olarak sınıflandırılır (Gerçek, 2005: 32). Bazı araştırmacılara göre içsel ihbarcılık, örgüt içi kontrol mekanizması olarak tanımlamaktadır. İhbarcı bu yöntemle örgüt içerisinde gerçekleşen hatayı dışarıya yansıtmadan kendi kurumu içerisinden çözüm üretmeye çalışacaktır (Çiğdem, 2013: 95). Bu durumun sağlanabilmesi için örgüt yönetiminin ihbarcı çalışana güven vermesi gerekmektedir. Yönetimin ihbarcıyı tarafsız ve adalet duygusu içerisinde dinleyip değerlendirerek karar vermesi gerekmektedir (Çelik vd., 2015: 361).

İçsel ihbarcılık neticesinde kurum yöneticisinin tutumu, kurum felsefesinin nasıl algılandığını gösterir. İhbarcı çalışan tarafından ortaya çıkartılan etik olmayan durumun, yetkili birim ve kişilerin gereken tutumu sergilememeleri ve etik olmayan durumlara karşı durmak yerine ikinci bir etik olmayan davranış sergileyerek ihbarcı çalışana yönelik işten çıkartma, yer değiştirme, psikolojik baskı gibi farklı olumsuz tutumlar içine girmesidir. Bu durumda ihbarcı çalışan hem mevcut etik olmayan durumu hem de kendisine yapılan etik dışı davranışı dışsal ihbarcılık kanalları kullanarak ihbar eylemini gerçekleştirme davranışı sergilemeye çalışacaktır. Kurum içi ihbar davranışının mevcut olduğu kurumlarda, kurumsal ve kurumsal olmayan iletişim tarzları mevcuttur. Kurumsal olan iletişim şeklinde etik olmayan davranışların ortaya çıkması ile takip edilmesi gerekenler kurumun organizasyon yapısında belirtilmiştir. Kurumsal olan bir iletişim tarzında etik sorun hiyerarşik organizasyon yapısı içerisinde ilgili mercilere ulaştırılır ve kurum içi yönetmenliklerine uygun olarak yapılan raporlamalar ya da toplantı şeklinde iletişim yolları vasıtasıyla etik olmayan ve bildirilmesi gereken durumu ihbar edip açıklar. Her kurum da olma olasılığı bulunan kurumsal olmayan iletişim, çalışanlar arasındaki ilişkileri etkilememektedir. İçsel ihbarcılık davranışında kurumsal olmayan iletişim tarzı,

kurumsal olan iletişim tarzına göre daha etkilidir. Bunun birçok nedeni olmakla beraber aşağı da bir kısmı açıklanmıştır.

- Çalışanın örgüte güven duygusunu yitirmesi ve istikbal endişesini tetikleyen durumların varlığı
- Belirsizliğin fazla olması
- Çalışanların genel karakteristik özellikleri
- Kurumsal iletişim ağındaki eksiklikler
- Kurumsal mesajlara itaat edilmemesi
- Fiiliyatın, söylenenlerden farklı olması veya uymaması

İçsel ihbarcılık kurum üzerinde olumsuz etkilere yol açmamasında, kurum içi iletişim ağını doğru kullanmaya bağlıdır. İçsel ihbarcılık gerçekleştiğinde;

- Kurumdaki iç iletişim yönetiminin aktif olması
- Durumun ciddiye alınması ve kaygıların ortadan kaldırılması
- Kurumun ve yöneticilerin hazırlıklı olması
- Kurumsal hata kaynaklı ihbar konularının kabul edilmesi ve çözüm üretilmesi

İçsel ihbarcılığı tercih eden çalışan, örgüte olan sadakat ve bağlılığına biri zarar vermediği için vicdani olarak da kendini rahat hisseder. Bununla beraber ihbarcı bu seçim yoluyla mevcut yanlış uygulamaların engellenmesi ve düzeltilmesi için büyük bir fırsat olarak da değerlendirilebilir (Çelik vd., 2015: 362). İçsel ihbarcılık yolunu seçen çalışanlar, genel itibariyle etik/yasa dışı olayların örgüt içerisinde çözüme kavuşacağına ve bu yüzden dışsal ihbarcılığa ihtiyaç duyulmayacağına inanmaktadırlar. Literatürde yapılan çalışmalara göre kendi örgütünü sahiplenen, kurum güvenini oluşturmuş çalışanların içsel ihbarcılığı daha çok tercih ettiği görülmektedir (Nayır ve Herzig, 2012: 200). Miceli ve Near (1994)'a göre içsel ihbarcılığa çalışanların teşviki için cesaretlendirilmesi gerektiğini öne sürmüştür. Sadece yolsuzluk durumlarında değil aynı zamanda diğer bütün yasa dışı ve etik dışı durumların ihbarı için de kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun için örgütün çalışanlara hangi durumların etik dışı ve yasal olmadığını ihbar edilmesini gerektiğini ve çalışanın izleyeceği yolu ayrıntılı olarak öğretmesi gerekmektedir.

İçsel ihbarcılığın olumlu neticelenmesinde büyük etkiler olmaktadır. Ayrıca yapılan ihbarın bilinçli olarak yanlış yapılması durumunda ilgili ihbarcıya gereken cezaların verilmesi ve bu tip durumların engellenmesi için gereken yasal alt yapının oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Haklı olarak ihbarda bulunan çalışanın korunması ve endişelerinin giderilmesi doğru bir ihbarcılık ağı için gereklidir. İhbarın doğru şekilde yönetilerek gereken müdahaleler yapıldığında birçok noktada kazanç sağlanmaktadır. İhbarcılık, kurumların etik dışı ve yasal olmayan davranışlarından dolayı ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpları en aza indirmek için desteklenmesi ve savunulması gerekilen bir davranış modelidir. Bir kurum bu modeli tamamen savunmasına rağmen yine de etik dışı ve yasal olmayan durumların yaşanması muhtemeldir (Bakar, 2012: 66).

Dışsal ihbarcılık; Örgüt içerisinde görülen etik/yasa dışı olayların devlet, polis, medya, adli makamlar gibi örgütün dışında ki ilgili mercilere bildirilmesidir. Diğer ifade ile örgüt içerisinde gerçekleşen yanlış olayların, örgüt dışında bulunan yetkili mercilere, otorite sahiplerine, yetkili meslek gruplarına yazılı ya da sözlü olarak duyurulmasıdır. Örgüt içindeki etik/yasa dışı durumların çalışanlar tarafından yazılı, görsel basına ya da adli mercilere bildirilmesi dışsal ihbarcılık olarak değerlendirilmektedir (Eren ve Orhan, 2013: 461). Dışsal ihbarcılık mercileri genel itibariyle emniyet teşkilatı, medya iletişim vasıtaları ya da adli makamlar olduğu için kurum ciddi risk ve zararlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Çiğdem, 2013: 98).

Bir dışsal ihbarcılık eylemi gerçekleşmesi sürecinde önemle üzerinde durulması gereken bazı hususları şu şekilde özetlenebilir (Aydan, 2018: 80);

- İhbarcılığın tek yetki bilgi kaynağı haline getirilmesi ve krizle alakalı verilecek bilgilerin kamuoyuna doğru ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmesi
- Dışsal ihbarcılık sürecinde medyayla normal zamanlardan daha iyi ilişkilerin kurulması, daha dikkatli olunması, tutarlı ve güvenirliliğin sağlanması için gerekli iletişim teknik ve yöntemlerinin uygulanması
- Örgütün hatalı olduğu durumlar varsa doğru bir biçimde ifade edilmesi, eğer örgütün hatası yoksa suçsuzluğunu ispatlayacak gerekli kanıtların ilgili yetkililere sunulması

- Kamuoyuna yaşanan durum ifade edilirken, krizin etkilerinden kurtulup normal seyre dönülmesi için gerekli yol ve yöntemin açıklanması
- Kriz sürecinde medyayla ilişkiler kurulurken kurum misyonun ve ana hedeflerinin unutulmaması, temel amaçlardan ödün verilmemesi
- Kamuoyuna verilen mesajların açık, dürüst, yapıcı ve anlaşılabilir olması
- Örgüt içinde ve örgüt dışında iletişim yollarının devamlı açık bırakılması, problemlerin aksatılmayıp, görmezden gelinmemesi
- Kriz sürecinde iletişim tarzının daha çok dürüstlüğe, açık olmaya, kolay, ulaşılabilir, tarafsız, yapıcı doğru zamanlı, kayıtsız olunması ve saldırgan bir tutum içerisinde olunmaması
- Durumdan duyulan rahatsızlığın ifade edilmesi ve insani değerlerin, maddi değerlerin her zaman önünde tutulması gerektiği mesajının verilmesi

Örgütler, dışsal ihbarcılık sürecinde birçok riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Dışsal ihbarcılığın bu risklerinden kurtulmak için;

- İhbarcının dinlenilmesi ve iddiaların iyice araştırılması
- İhbar konusunun kişi, kişiler ve örgütün tamamıyla ilgili olma durumunun iyice araştırılarak ortaya konulması
- Eğer söz konusu iddia doğru çıkarsa şeffafiyet içerisinde çözüme gidilmesi ve sorumlu kişiler hakkında gereken önlemlerin alınması gerekmektedir (Near ve Miceli, 2016: 113).

Literatürde yapılan araştırmalara göre dışsal ihbarcılık içsel ihbarcılığa göre daha etkili olmaktadır. Bunun temel nedeni dışsal ihbarcılığın, konu ile ilgili inceleme ve düzeltici faaliyetlerin başlatılmasının sağlanmasıdır (Candan ve Kaya, 2015: 310). Ancak dışsal ihbarcılık hem örgüt hem de ihbarcı açısından olumsuz neticelere yol açtığı için çok tercih edilmeyen bir ihbarcılık türüdür. Özellikle ihbarcı, dışlanma, misilleme, mobbing ve işten atılma gibi problemlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Kişiler ve toplum ciddi bir zarara uğramadıkça ve problemin çözümü için üst yönetimden umut tüketilmedikçe dışsal ihbarcılık yoluna gidilmemelidir (Yüceol vd., 2016: 1035).

2.4. İhbarcılığı Etkileyen Faktörler

Örgüt içerisinde yaşanılan yanlışların ilgili mercilere iletilmesi ve gerekli kanıtların toplanma süreci yorucu olmaktadır. İhbarcılık eylemi gerçekleşmeden önce bazı olası durumların gözden geçirilmesi gerekmektedir. İlk aşamada, etik ve yasal olmayan durum ortaya çıkmadan önce, olurken veya olduktan sonra fark edilmesi gerekmektedir. İkinci aşamada ise bu durum karşısında ne yapılması gereği üzerinde durulması ve bir yol haritasının çizilmesi gerekmektedir. Üçüncü aşamada ise etik veya yasal olmayan durumun çalışanın sorumluluk hissederek ilgili mercilere ihbar edip etmemesi ile ilgili karar vermesidir. Bu aşamalardan sonra çalışan eğer kendini sorumlu hissetmezse olaylar karşısında sessiz kalmayı tercih edecektir. Eğer çalışan kendine sorduğu sorulardan ve kapıldığı duygular içerisinde kendini sorumlu hissederse ihbarcılığı nasıl yapacağını, hangi aşamaları izleyeceğini ve ihbar eylemini gerçekleştirdikten sonra ne tür tepkilerle karşılaşacağını hesaba katması gerekmektedir. Son aşamada ise vereceği karar sonucuna etki etmesi ihtimal dairesinde olan faktörlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu süreç hesaba katıldığında, ihbarcılık bir anda olup biten bir eylem olmayıp çalışanın düşünce süzgecinden geçen uzun bir süreçtir (Gökçe, 2014: 264).

İhbarcılık süreci üzerinde birçok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörleri çeşitli başlıklar altında toplamak gerekirse kişisel, örgütsel, durumsal ve kültürel ve etik faktörler olmak üzere toplam da dört faktör etkili olmaktadır.

2.4.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlere göre ihbarcılık eyleminin net olarak kategorize edilmesinin mümkün olmadığını bulgulayan birçok çalışma bulunmaktadır (Rothschild ve Miethe, 1999; Vadera vd., 2009: 553). Bazı çalışmalara göre, ihbarcı çalışanların veya ihbar etmeye meyilli kişilerin bazı ortak kişisel noktaları olduğu düşünülmektedir. Bu kişilerin genel itibariyle iş ahlakı yüksek, işlerini severek yapan, örgütsel bağlılık duygularının yeterli düzeyde olduğu ve örgüt içerisinde bulundukları mevki itibariyle yüksek yerde olan kişiler olduğu görülmüştür (Seifert, 2006: 8). Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla ihbarcılık eylemi gerçekleştirdikleri görülmüştür (Miceli ve Near, 1994; Near ve Miceli, 1996; Miceli vd., 1999). Mesmer-Magnus ve

Viswesvaran (2005) yaşlı olan çalışanların gençlere göre daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kişilerin ahlaki değerleri (Miceli vd., 1999), din ve yargıları (Miceli ve Near, 1994; Sims ve Keenan, 1998) da ihbarcılık eğilimini şekillendirmektedir. İhbar eyleminde bulunan çalışanlar genel itibariyle, erkek ve evli olan çalışanlardır. Eğitim seviyeleri, işe bağlılıkları ve iş performansları genel itibariyle yüksektir. Ayrıca uzun süre aynı birimde çalışmış ve hiyerarşik olarak yüksek düzeyde yer alan çalışanlardır. Yaşça diğer çalışanlardan daha büyüktür. Belirsiz durumlara karşı tahammül düzeyleri düşüktür (Mercan vd., 2012: 172).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların ihbar eylemini gerçekleştirebilmeleri için bulundukları örgüt kültürü, ahlaki ve etik değerlerin buna uygun olması, örgütün ihbarcılık eylemini destekleyen politikaların bulunması ve ihbarcı çalışanların misilleme, işten çıkarma, psikolojik baskı gibi durumlarla karşı karşıya kalmaması gerekmektedir (Özler vd., 2010: 204). Bu faktörler, olumlu yönde ne kadar iyi sağlanılırsa ihbarcılık eğilimi artar, aksi durumda çalışanlar ihbarcı olmaya meyilli olmayacaklardır.

2.4.3. Durumsal Faktörler

Örgütte ihbara konu olan hatanın türü, hatanın kayıt altına alınıp alınmadığı, hatalı duruma ihbarcının şahit olup olmama durumu, hatanın dış mercilere iletilip iletilmemesi, diğer çalışanların ihbar konusunda ihbarcı ile aynı düşünce de olup olmaması veya diğer çalışanların ihbarcıya bu konuda destek verip vermemesi gibi faktörler durumsal faktörler içerisinde değerlendirilmektedir (Güvercin, 2016: 14). İhbar edilecek olayın büyüklüğü etki derecesi ihbar etme kararını vermede ciddi belirleyici faktör olmaktadır. Örneğin büyük yolsuzluklar daha çok ihbar edilmektedir (Chiu, 2002: 581; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 277).

2.4.4. Kültürel ve Etik Faktörler

Etik ve kültürel faktörler, çalışanların ihbarcılık eyleminde birçok farklılığa neden olmaktadır. Ortak değerler paylaşan toplumlar, bireyci yaşayan toplumlara göre daha fazla ihbarcılık davranışı sergiledikleri görülmüştür (Hassink vd., 2007: 29). Dasgupta ve Kesharwani (2010) çalışmalarında örgüt desteğini almayacağını ve işten

kovulma gibi faktörlerin bulunduğu örgütlerde çalışanlar daha çok ihbar eyleminden uzak durdukları görülmektedir. Trevino ve Victor (1992)'a göre ihbarcılığın bir örgüt kültürü olarak algılandığı kurumlarda çalışanlar daha fazla ihbar eyleminde bulundukları görülmüştür. Özler vd., (2010) Asya halkının, Batı halkına göre daha çok ihbara meyilli olduklarını ifade etmiştir.

2.5. İhbarcılık Eylemi Sonrası Süreç

İhbarcılık, uzun bir süreci içermektedir. Bir kurumda yapılan yasa dışı ya da etik dışı bir davranışın, bu durumu engelleyebilecek veya müdahale edebilecek birine ihbar edilmesi; gözlemleme, değerlendirme, ihbara karar verme ve ihbar eylemine verilen tepkiler dizisini içermektedir (Bjorkel, 2016: 274). Bu sürecin sonunda yönetim hangi karara varırsa varsın ihbarcı çalışan diğer çalışanlarla sorun yaşayabilmektedir (Aydın, 2003: 89).

İhbarcılık eylemi sonrasında birçok olumlu veya olumsuz davranışlar sergilenecek ve farklı durumlar yaşanacaktır. Birçok kişi ve örgüt bazı durumlarda ciddi şekilde etkilenmektedir. Örgütün sahip olduğu değerler, normlar, ihbarcının ihbar eylemini gerçekleştirirken izlediği yol gibi faktörler ihbarcıya verilecek tepki üzerinde ciddi etkiye sahiptir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1282). Perry (1992)'ye göre ihbar eyleminden sonra 3 farklı durumun meydana gelme olasılığının olduğunu ifade etmiştir. Bunlar;

- İhbar edilen durum için düzeltici eylemlere gidilmesi
- İhbar eylemini yapan çalışana karşı misilleme yapılması
- Misillemeye karşı ihbarcı çalışanın verdiği tepkiler.

İhbar eylemi, toplumu koruma amaçlı olsa da ihbar eylemine yönelik alışılmış tepkiler ve karşılık vermelerin, uzun süren ve ciddi sağlıkla alakalı, finansal ve bireysel sonuçlara yol açtığı görülmüştür (Lennane, 1993: 669). İhbarcı olmanın olası etkileri; fiziksel, mesleki, duygusal ve kişisel yaşam üzerinde etkiler olarak sınıflandırılabilir (Jackson vd., 2010: 32). Fiziksel olarak bazı ihbarcılar, uyku problemleri, daha çok sigara alkol tüketme, ruhsal sorunlar ve intihara meyil gibi durumlar yaşayabilmektedir. Bazı çalışanlar mesleki olarak saygınlık kaybı, misilleme ve iş

güvenliği kaybı gibi durumlar yaşayabilmektedir. Aile ve kişisel yaşamda azalan gelir, aile içi problemler, çocuklar için olumsuz sonuçlar, ilişkilerde bozulmalar, ayrılma ve boşanma gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Peters vd., 2011: 2908).

Arslan ve Kayalar (2017)'ya göre ihbarcılık eyleminden sonra olası beş farklı tepki ortaya çıkabilmektedir. Bunlar;

- Örgüt ihbar edilen durumun daha fazla yaşanmasını engelleyerek düzeltmelere gidebilir.
- Örgüt, ihbarcı çalışana karşı misillemede bulunabilir.
- İhbarcı, misillemeye karşılık verebilir.
- Örgüt, ihbar edilen ahlak veya etik dışı konuyu kabul etmeyebilir.
- Örgüt, ihbarcıyı davranışından dolayı ödüllendirebilir.

İhbarcı çalışan diğer çalışanların tutum ve davranışlarından dolayı da sorun yaşayabilmektedir. Kurum içinde yasa veya etik dışı davranış sergileyen kişinin, tarafını tutanlar ve örgütün huzurunun bozulmasından dolayı ihbarcı çalışanı suçlayanlar, ihbarcı çalışanla yakın görünmekten kaçınabilmekte veya hatalı durumlar karşısında sessiz kalabilmektedir (Gerçek, 2005: 35). İhbarcı mevkide yükselme, zam gibi olumlu sonuçlarla karşılaşacağı gibi, işten çıkarılma, misilleme gibi durumlarla da karşı karşıya kalabilmektedir. Birçok farklı şekillerde de psikolojik baskı uygulanarak ihbarcı zor durumda bırakılabilmektedir (Çiğdem, 2013: 106). Literatürde ihbarcıların birçok misilleme türü ile karşılaştığı görülmüştür. İhbarcının karşılaşacağı misillemeler aşağıda belirtilmiştir (Timurtaş, 2018: 76).

- Baskı kurarak susturmaya çalışmak: İhbarcı çalışana yönelik, işten çıkartılacağı ve yeni bir işe girmesinin engelleneceği gibi tutumlarla susturulmaya çalışılması.
- Çalışanın yalnız bırakılması ve onur kırıcı davranışların sergilenmesi: İhbarcı çalışanın diğer çalışanlarla iletişimi engellenip iade-i terfi yaptırılabilir. İş akdinin fesh edilebilmesi için alt yapı yapılabilir.
- İhbarcıya odaklanılmasının sağlanması: Etik veya yasal dışı davranış sergileyen kişi veya kişiler durumu gizli tutabilmek adına tüm dikkati ihbarcı çalışana yönlendirme gayreti içinde olabilirler.

- İhbarcının kariyerini olumsuz etkilemek: Yönetim ihbarcı çalışana, görev tanımında bulunmayan işleri vermesi, haklı isteklerine olumsuz yaklaşması ve örgüt yapısında değişim, yenilenme, küçülme gibi durumları gerekçe göstererek iş akdini fesh edebilir.
- Performans puanını düşük göstermek: Etik veya yasal olmayan davranışlarını sürdürmek isteyen çalışanlar, ihbarcı çalışanın başarıların, performansını görmezden gelerek sürekli sorun çıkartmaya gayret edeceklerdir. Bu şekilde ihbarcı çalışanın sicilini olumsuz yönde etkilemeye çalışacaklardır.
- Başarısızlığın alt yapısını yapmak: İhbarcı çalışanın kapasitesinin üstünde görevler vermek veya yetkilerini azaltarak başarısız olmasının yolu açılabilir.
- Hukuki Yollara başvurmak: ihbarcı çalışanın elde ettiği etik veya yasal olmayan durumun yasalara aykırı olarak elde ettiği öne sürüp ihbarcı çalışana yönelik hukuki yollara başvuru yapılacağının öne sürülmesidir.

Kurum içerisinde ihbar eyleminden sonra ortaya çıkması muhtemel problemlere yönelik farklı şekilde mücadele yolları izlenebilmektedir. Bunlar (Gerçek, 2005: 36);

- Öncelikle örgüt içerisinde güçlü bir etik kültür oluşturulmalıdır. Bu da ancak en üst düzeydeki yönetimden en alt düzeydeki yönetime kadar her düzeyde etik kurallara açık bir bağlılıkla mümkün olabilmektedir. Tüm çalışanların etik eğitim alınması sağlanmalıdır. Yöneticiler etik konularda çalışanlara örnek olmalıdır.
- Örgüt içerisinde bütün iletişim kanalları açık tutulmalıdır. Açık kapı politikası olarak nitelendirilen bu yaklaşım, düzeltilmesi gerekli görülen bir durumun varlığı karşısında çalışanların endişe ve kaygılarını aktarmasında kolaylık sağlamaktadır.
- Bütün çalışanların, kaygılarını dile getirebilmek için üst düzey yöneticilere rahatlıkla erişebileceği imkânlar tanımlanmalıdır. Bu imkânlar dâhilinde ihbarcı çalışana misilleme ya da ayrımcılığa maruz kalmayacağının garantisi verilmelidir. Diğer yandan ihbarcı kişinin birçok olumsuz sonucu göze almasından dolayı gerekirse yönetim tarafından ödüllendirilmesine kadar gidilmelidir.

- Bütün bu tedbirlere rağmen kurum içerisinde her türlü yanlışlığın engellenmesinin mümkün olmadığı gerçeğinin de unutulmaması gerekmektedir. Çok güçlü etik kültüre sahip kurumlarda bile etik veya yasal olmayan durumların yaşanabileceği ve ne yapılırsa yapılsın bazı hataların önlenemeyeceği kabul edilmelidir.

2.6. İhbarcılık ile İlgili Bir Kısım Ülkelerde Yapılan Yasal Düzenlemeler

İhbarcılık ile ilgili düzenlemeler ülkelere göre farklılık arz etmektedir. 1998'li yıllarda Amerika, Avusturalya ve İngiltere'de ihbarcıları korumaya yönelik yasaların çıkartıldığını, bu sayede ihbarcılığın bir nevi hukuki bir çerçeve ve yasal bir dayanak kazanmaya başlamıştır. Yeni Zelanda, İrlanda, Hindistan, Kanada, Güney Afrika, Hollanda, Belçika ve Japonya gibi birçok ülkede ihbarcılığın yasallaşması adına girişimlerde bulunulmuştur (Danışman, 2006: 230). Lachman (2008) mevcut yasaların ihbarcılığı desteklemediği ve ihbarcıyı koruyamadığını ve bu yüzden yasalardan farklı olarak alternatiflerin üretilip ihbarcıların korunması gereği üzerinde durulmuştur. Wilmot (2000) İngiltere'de hükümetin, kamu da görev alan çalışanların ihbarcılık özgürlüğünü incelemek adına girişimde bulunulduğunu, ihbarcının korunması adına bir kısım gelişmelerin önü açılmaya çalışıldığını ifade etmiştir.

Anglosakson ülkelerinde yaşanılan yasa veya etik dışı olayların, ihbar edilmesinin gerekli ve teşvik edilmesi gereken bir eylem olarak yaklaşılmaktadır. Başta ABD, İngiltere ve diğer Anglosakson ülkeleri ihbarcılığa ve ihbarcıya olumlu yaklaşmakta destekleyici önlemler almaktadır. Türkiye'de ihbarcılığın teşvik edilmesine gereği kadar önem verilmediği görülmektedir. Türkiye'de yolsuzlukla mücadelede taraf olduğu Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası anlaşmalar karşısında yükümlülükler mevcuttur. Diğer yandan AİHM'nin Heinisch / Almanya kararına göre, işyerindeki bir hukuka aykırılığı ifşa eden işçinin, işverenin misillemesine karşı etkin bir şekilde korunamaması, AİHM'nin ihlalidir ve karar emsal teşkil etmektedir (Alp, 2013: 13).

İhbar eyleminden sonra olası olumsuz davranışların engellenmesi için bazı ülkelerde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle ihbarcı çalışanın korunması ve

misillemeye karşı engel olunması adına düzenlemeler yapılmıştır. Tablo 1'de ülkelere yönelik çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

Tablo 1. İhbarcı Çalışanlara Yönelik Ülkelerin Düzenlemeleri

Ülke	Düzenleme
Almanya	Almanya'da kurumlar ihbar eylemini desteklemek için ulaşılması çok hızlı olan yardım hatları geliştirmiştir.
Romanya	Romanya'da ihbarcılığı desteklemek adına yasal düzenlemelerle çalışanlara etik değerlerin benimsetilmesi amaçlanmıştır.
Fransa	Fransa'da ihbarcılar için oluşturulmuş özel bir kanun bulunmamakla beraber, ihbarcının işten çıkartılmaması adına yapılan bazı düzenlemeler bulunmaktadır.
Hong Kong	Hong Kong'ta doğrudan ihbarcılık ile genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bir çalışan iş güvenliğinin ihbar edilmesi ya da iş kanuna uygun olarak yapılmayan bir durumun ihbar edilmesi durumunda ihbarcının işten atılmasına yönelik engellemeye yönelik düzenlemeler bulunmaktadır.
Çin	Çin'de ihbarcılık eylemini gerçekleştiren ihbarcılara yönelik özel yasalar bulunmaktadır. İş kanununa göre bir çalışanın işten çıkarılması durumunda nedenlerinin belirtilmesi ve gerekçenin açıklanması gerekmektedir.
Avustralya	Avusturalya'da ihbarcılık davranışını gerçekleştiren çalışanın korunması için yasal düzenlemeler bulunmaktadır.
Türkiye	Türkiye'de iş hukukunda çalışanın kurum aleyhinde faaliyette bulunmalarını yasaklayan ''çalışanın sadakat borcu'' Medeni kanunun 2.maddesindeki ''Dürüstlük'' esasına dayanmaktadır. Türkiye Ticaret Kanunun'da ihbarcılık eylemini ve ihbarcıya yönelik açıklayıcı madde bulunmamaktadır.

Kaynak: (Oran, 2018: 107).

2.7. İhbarcılığın Etkin Olarak İşleyebilmesi İçin Gerekli Faktörler

İhbarcılık yönetim açısından örgüte birçok yönden etkili sonuçlar sağlayabilmektedir. Örgüt çalışanlarının ihbarcılık ile elde ettikleri bilgiyi üstleri ile paylaşması iç denetimin kontrol edilmesine, örgütün strateji ve uygulamalarını gözden geçirip kalite ve memnuniyeti artırmaya imkân tanımaktadır. Örgütteki yanlış uygulamaların, örgütün imajına vereceği olası zararlar engellemek adına hem çalışanların hem de örgüt yöneticilerin daha dikkatli, disiplinli bir şekilde davranmalarına katkı da bulunur (Aydın, 2003: 87).

İhbarcılık eyleminin örgüte olumlu katkılar sağlamasının yanında olumsuz sonuçlara yol açması da ihtimal dairesindedir. Yapılan ihbarın teyit edilmesinden sonra bir kısım yöneticiler ceza alabilir, bir kısım çalışanlar işsiz kalabilir ve son eylem olarak kurum kapanabilir. İhbar eyleminin dışsal yapılıp kamunun haberdar olması ile örgüt imaj ve itibarını kaybedebilir (Aydan, 2017: 26). İhbar eylemi bir bakıma kurum içerisindeki otorite boşluğuna işaret etmekle beraber, kurumun itibar ve kar kaybına

da yol açmaktadır. İhbar eylemi sonrası silsile halinde yaşanan olumsuzluklar, çalışanlarda moral bozukluğuna, azalan güven düzeyi ve işten ayrılma gibi birçok olumsuzluklara neden olmaktadır. Tüm bu gelişmelerin ciddi şekilde finansal kayıplara da zemin hazırlamaktadır. İhbara konu olan durumun mahkemeye taşınması ile beraber beraberinde hem finansal hem yasal hem de zaman yönetimi konusunda birçok sorunu doğurmaktadır (Miceli ve Near, 1994).

Örgütte yaşanılan etik veya yasa dışı durumların ihbar edilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlar; (Kartaltepe Behram, 2015: 85)

- Etik veya yasa dışı faaliyet gerçekleştirildiği iddia edilen kişi veya kurum
- Söz konusu olumsuz durumu tespit eden veya şahit olan kişi
- İhbarın yapıldığı kişi veya kurum

İlk olarak, etik veya yasadışı eylemde bulunan kişi veya kurumun belirlenebilmesi için, ihbarcılığa konu olup olmamasının tespit edilmesi gerekmektedir. İhbarcının söz konusu eylemin yasa ve etiklere uygunluğunu iyice değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğer eylem suç veya zarar içeriyorsa ihbar eylemi söz konusu olabilmektedir (Kartaltepe Behram, 2015: 85). İhbar edilecek kişi veya kurumun gerçekten yasa veya etik dışı bir davranışta bulunması ve bu durumun gerekçe ve delilleri ile birlikte sunulması gerekmektedir. Bu durumları sağlandıktan sonra ihbarda bulunacak kişilerin harekete geçmesi doğru olacaktır (Özler vd., 2010: 187). İkinci olarak, ihbar eyleminde bulunacak kişinin, geçmişte ilgili örgütte çalışmış ya da halen çalışıyor olması gerekmektedir. Son olarak, ihbarcılığın yapılacağı mercinin örgütte çalışanlar ve örgüt yönetimi olabileceği örgütün dışında da birileri olabilmektedir (Kartaltepe Behram, 2015; 85).

Fleddermann (2012)'e göre bir örgütte ihbarcılık problemlerini çözmenin dört farklı yolu bulunmaktadır. Birinci yol, güçlü bir etik kültür oluşturulmalıdır. Etik kültürün en üst kademe en alt kademeye kadar herkesin etkin bir şekilde eğitilmesi ve içeriğe uymanın zorunlu tutulmasıdır. Yani yöneticilerin çalışanlara etik davranışın gelişimi için ve etik olmayan davranışın ihbar edilmesi için zemin hazırlanmasıdır. İkinci yol, açık iletişim kanallarının her türlü sağlanması ve endişelerini dile getirmek isteyen her çalışanın cesaretlendirilmesidir. Üçüncü yol, bütün çalışanlar endişelerini

paylaşabilmek için üst yönetime kolaylıkla ulaşabilmelidir. Bununla beraber dile getirilen endişelere mukabil herhangi bir misillemenin olmayacağının teminatı verilmelidir. Misilleme korkusunun ötesinde bazı durumlarda bazı çalışanların ödüllendirilmesi yoluna da gidilmelidir. Dördüncü yol olarak, yönetim bazı durumlarda kamuoyuna açık bir şekilde hatasını kabul edebilmelidir. Bu davranış ile etik davranışın gösterilmesinde çalışanlar teşvik edilecektir (Fleddermann, 2012: 110).

Near ve Miceli (1995) yaptığı araştırmalarda ihbarcılığın etkinliğini artıran bazı faktörleri belirlemiştir. Bunlar;

- Çalışanlar, yöneticiler ve ihbarı alan kişi, ihbarcının güvenilir biri olduğuna inanmaları.
- İhbarı alan ilgili merciler, ihbarcının örgütte göreceli olarak güçlü olduğuna inanmaları durumu
- İhbarcı kimlik bilgilerini açıklayarak ihbarda bulunduğu zaman
- İhbarı alan ilgili merci güçlü ve güvenilir olarak ihbarcıyı desteklediği zaman
- İhbara konu olan kişinin gücü ve güvenirliği az olduğu zaman
- Yaşanılan etik veya yasa dışı duruma örgütün bağımlılığı yükseldikçe içsel ihbarcılık daha az etkiliyken, dışsal ihbarcılık daha etkili olacaktır.
- Yaşanılan etik veya yasa dışı eyleme yönelik kanıtlar daha inandırıcı olduğu zaman
- İhbarcının bildirdiği durum açıkça yasalara aykırı ise
- Örgütün ihbarcıyı destekleyen, yasa veya etik dışı eylemlere caydırıcı bir politikası ve kimliği bulunması durumunda
- İçsel ihbarcılığı destekleyen resmi bir prosedür bulunuyorsa içsel ihbarcılığın etkinliği daha yüksek olacaktır.

İngiltere'de bulunan Public Concern at Work (Çalışma Yaşamında Kamusal Sorunlar), kurumu, ihbarcılık eylemini örgüt adına avantaja çevirebilmek adına ihbarcılık politikasını yönelik bir kısım kontrol listesi oluşturmuştur. Birçok örgüt tarafından bu kontrol listesi kullanılmaktadır. Bu aşamalar öncelikle; gerekli şartların oluşturulması, endişelere açık olunması ve endişelerle başa çıkabilmek adına gerekli

adımların atılmasıdır. Bu aşamalarda örgüt yönetiminin dikkatle uygulaması gerekmektedir (Vinten, 2000; 170).

A-Gerekli şartların oluşturulması

1. Çalışanların fikirlerini alın, onların yanlış ve doğru hislerini dikkate alın. Çalışanlara örgüt içindeki etik ve yasal olmayan davranışların ne olduğunu anlatın ve kendi işleri ve kamuoyu üzerindeki olası etkilerini dile getirin. Örgüt üzerinde olumsuz yönde etki edebilecek durumları konuşun.
2. Yanlışlara şahit olduğunuz zaman açık bir şekilde bunu belirtin. Çünkü çalışanlar yöneticilerden daha fazla standartlara bağlı kalması beklenemez. Eğer çalışanlar yöneticilerin sorunu çözemeyeceğini düşünüyorlarsa hataları bildirmezler.
3. İhbar edilecek kişi veya kişilerin, kurum içinde veya dışında olsa gerekli adımların atılacağını dile getirin.
4. Çalışanlar hangi davranışların etik veya yasa dışı olduğunu bilmek isterler. Eğer bir konuda emin değillerse olaylar ilerlemeden baştan yöneticilere gerekli soruları yönelterek bilgi almalıdırlar.
5. Çalışan sendikların desteğini alın ve bunu destekleyin

B-Endişelere Açık Olun

1. Özellikle etik veya yasal dışı bir eyleme dönüşebilecek bir endişeyi önceden öngörüp raporlamak kolay değildir.
2. Bir problem olmadan önce bu tür endişelere karşı yönetimin açık olmasını öngörün ve yönetimin gerekli adımları atmamasından kaynaklı olası kaygıları engelleyin.
3. Endişe içerisinde bulunan çalışanın destekleneceği ve onu misillemeye karşı koruyacağını dile getirin. Çalışanların gizliliğine saygı duymak adına elinizden geleni yapın.
4. Doğrudan yönetimin dışında çalışanların endişelerini dile getirebileceği farklı mercilerin de olduğunu hatırlatın. Bu merci en üst yönetici, alt kademede yer alan bir yönetici ve kıdemli bir çalışan da olabileceğini ifade edin.
5. Eğer içsel kanallara yeteri kadar güvenilmiyorsa, özel olarak öneri almak için dış denetçi bir organla da konuşulabileceğini ifade edin.

C-Endişelerle Başa Çıkın

1. Her hikâyenin iki aktörü mutlaka olduğunu hatırlayın.
2. Çalışanların kendi güvenlikleri ve kariyerleri ile ilgili konularda, belirtikleri endişelere açık olun ve değer verin.
3. Hem idarecilere hem de çalışanlara, ihbar eylemini önlemenin veya caydırmaya yönelik davranışların disiplin suçu olduğunu ve şiddetli bir şekilde cezalandırılacağını dile getirin.
4. Bu süreci suiistimal etmenin ve şahsi amaçlar uğruna kötüye kullanmanın da disiplin suçu olduğunu ifade edin.
5. Sorgulamanın neticesi ile ilgili çalışanlara mutlaka geri bildirim sağlayın.

2.8. İhbarcılığın Önemi

Kurumlarda yaşanılan etik veya yasa dışı olayların bütünüyle tespit edilmesi, sürecin birçok tarafı olması, olası olumsuz sonuçlar ve olayın net olarak belirlenmesi gibi birçok nedenden dolayı zor olmaktadır. Özellikle etik veya yasa dışı olayların yaşanıldığı birimlerde denetim mekanizmaları güçlü değilse çok daha farklı olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu açıdan ihbarcılık eyleminin işleyişi, büyük önem arz etmektedir (Pascoe ve Welsh, 2011: 146).

İhbarcılık birey, toplum, kurumlar ve ülke için büyük önem arz etmektedir. Yapılan etik veya yasa dışı davranışların ihbar edilmesi, iç denetim mekanizmasının güçlenmesine, strateji ve uygulamaların tekrar gözden geçirilerek üretilen mal veya hizmetin kalitesinin artırılması için büyük önem arz etmektedir. Kurumun ve çalışanların imajlarının zedelenmemesi adına alınacak birçok önlem ihbarcılık eylemine klavuzluk yapmaktadır (Aydın, 2003: 87).

İhbarcılık mekanizması, örgütlerin sosyal kontrol mercisi olarak da değerlendirilebilir. Kurumların, karmaşık yapıda olmasından dolayı yapılacak yasa veya etik dışı davranışların rahatça gizlenebilmesi mümkün olabilmektedir. Bundan dolayı çalışanların yapılan hataların bildirimi için ihbar yolunu tercih etmeleri büyük önem arz etmektedir (Demirtaş, 2003: 87).

İhbarcılık birçok açıdan örgütü, örgütün hizmet kalitesine, topluma ve devlete katkı sağlamaktadır. Bireysel açıdan bakıldığı zaman ihbarcının vicdanen yaşayacağı rahatlık, bireyin psikolojisi açısından önem arz etmektedir. Birey yapmış olduğu ihbar ile topluma gelen veya gelecek zararı azaltmaya ve engellemeye yönelik büyük bir adım atmış olacaktır (Aydın, 2003: 87). Diğer yandan ihbarcı kurumunun olası itibar zedelenmesi ve muhtemel tazminatlara karşı da korumuş olacaktır (Özaslan ve Ünal, 2016: 325).

2.9. İhbarcılık ile İlgili Teoriler

İhbarcılık davranışının nasıl, neden, kim tarafından ve hangi yollar kullanılarak ortaya konulduğu araştırmacılar tarafından birçok defa sorgulama konusu olmuştur. Psikolojik, sosyolojik, organizasyonel değişim, prososyal davranış ve sosyal etkileşim aracı gibi birçok açıdan incelenmiştir (Zhang vd., 2009: 26). Araştırmacılara yön gösterebilecek bir teorinin bulunmaması birçok soruna neden olmaktadır. Miceli ve Near (1988), ihbarcılık ile ilgili önemli fikirler ortaya koymuştur. Miceli ve Near (1988)'a göre ihbarcılığın hem teoride hem de uygulamada birçok sorunu içinde barındırdığını ifade etmiştir. Diğer yandan hem örgütsel hem de politik düzeyde, ihbarcılık eylemini teşvik etmek ve uygulama işleminin gerçekleşebileceğini ve bunun için kapsamlı bir teorik çerçeve gerek olmadığını dile getirmişlerdir. Araştırmacıların ise ihbarcılık ile ilgili olarak sadece tavsiyelerde bulunabileceğini savunmuşlardır (Park ve Blenkinsopp, 2009: 545).

Literatürde genel olarak ihbarcılık ile bağdaştırılan üç teori bulunmaktadır. Bunlar, prososyal davranış teorisi, planlı davranış teorisi ve sosyal mübadele teorisi olarak ifade edilmektedir. Aşağıda bu teoriler kapsamında ihbarcılık davranışı açıklanacaktır.

2.9.1. Prososyal Davranış Teorisi ve İhbarcılık

Prososyal davranış teorisi, örgütün iyiliğini, refahını, kaliteli hizmet sunumunu ve kurum adına her türlü faydalı hareketi gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Çalışanın kendi isteğiyle, diğer çalışanlara yardım etmesi, kurum adına faydalı adımlar atması, diğer çalışanları kurum adına iyi şeylerin yapılmasına teşvik etmesi gibi birçok olumlu

davranış prososyal davranış olarak kabul edilmektedir (Brief ve Modowidlo, 1986: 711). Prososyal davranışlar, çalışanın herhangi bir sorumluluk ve görevi olmadan örgüt adına yapılan her türlü yapıcı eylem ve teşvikleri kapsamaktadır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009). Tecrübeli çalışanların, göreve yeni başlayan bireylere yön göstermesi, yardımcı olması, bir çalışanın müşterilere daha fazla nazik ve ilgili davranması gibi durumlar prososyal davranış olarak tanımlanmaktadır (Brief vd., 1986).

Prososyal davranış, örgütlerde sosyal yönden istenilen davranışlarla birçok açıdan ilişkilendirilmektedir. Çünkü kültürel değer ve inançlar, çalışanın sosyal davranışlar sergilemesinde önemli derecede etkili olmaktadır. Prososyal davranışlar kuruma birçok yönden fayda sağlamaktadır. Yüksek performans, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel bağlılık vb. birçok yönden önemli çıktılar sağlamaktadır (Baruch vd., 2004: 401). Prososyal davranışlar, minimum düzeyde bireysel çıkarlar düşünülerek, başka kişilere fayda sağlamak adına yapılan gönüllü davranışları ifade eder. Bir çalışanın çalıştığı kurumun, meslektaşlarının, müşterilerinin veya toplumun çıkarları doğrultusunda yaptığı davranışlar prososyal davranışlar kapsamında değerlendirilmektedir (Bayrakçı ve Kayalar, 2016: 124)

Uymaz (2014) prososyal örgütsel davranış ile örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında prososyal örgütsel davranışı, kişinin gelişim ile ilgili bireysel faktörler ve psikolojik iyi oluşu kişilik faktörlerden biri olarak değerlendirmektedir. Çalışanın mesai arkadaşlarına yönelik prososyal örgütsel davranışlar, bireysel faktör olan kendini geliştirme ile güçlü bir etkileşim içerisindedir. Örgüte yönelik prososyal davranışlar ise örgütsel faktörlerden birisi olan, değişim temelli olarak algılanan örgütsel destekten yüksek düzeyde etkilenmektedir (Uymaz, 2014: 124). Dozier ve Miceli (1985) çalışmalarında ihbarcılığın bir prososyal davranış olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer yandan prososyal davranışın, uygulamada kişilik ve ihbarcılık değişkenleri ile ilgili ihbarcı hakkında önemli katkılar sunduğunu ifade etmiştir.

Etik veya hukuk dışı davranışların ciddiyet düzeyi daha fazla algılandıkça kişiler sosyal görev anlayışları doğrultusunda bu durumu ihbar etmeye kendilerini daha fazla zorunlu hissetmektedirler. Böylece topluma, örgüte ve meslektaşlara daha

fazla yarar sağlayacağını düşünmektedirler. Prososyal davranış yaklaşımını etkileyen diğer bir unsurda etik veya yasa dışı olaya şahit olan kişi sayısıdır. Çalışan, etik veya yasa dışı olaya yalnızken şahit olduklarında daha fazla sorumluluk hissederek ihbara daha çok meyil göstereceklerdir. Fakat olaya şahit olan kişi sayısı artıkça çalışan daha az sorumluluk hissederek ihbarcı olmaya meyli azalacaktır (Kartaltepe Behram, 2015: 135).

2.9.2. Planlı Davranış Teorisi ve İhbarcılık

Planlanmış davranış teorisi, insanların tutum ve davranışları arasında nasıl bir ilişki olduğunu veya ilişkinin varlığına yönelik yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilmiş bir teoridir. 1950'li yıllardan itibaren tutum ve davranış arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin yönünün belirlenmesi, araştırmacıların ilgi konusu olmuştur (Kocagöz ve Dursun, 2010: 139). 1975 yılında Fishbein ve Ajzen tarafından ilkez planlanmış davranış teorisi ortaya atılmıştır. 1991 yılında ise Ajzen tarafından teorinin geliştirilmiş hali ortaya konulmuştur (Erten, 2002: 219). Planlanmış davranış teorisine göre insanlar, sergilemiş oldukları davranışların altında bazı faktörlerin yattığı ve bu faktörler sağlandıktan sonra davranışın gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Diğer ifade ile davranış, bir kısım nedenlerden oluşmaktadır. Bu nedenler oluşunca davranış gerçekleşmektedir (Erten, 2002: 219).

Planlanmış davranış teorisi, üç kavramsal bağımsız belirleyici faktör etrafında dönmektedir. Bu faktörlerden birincisi, davranışa yönelik tutumdur. Davranışa yönelik tutum ve tutumun derecesi, bireyin davranışının olumlu ya da olumsuz algısı aşamasındaki davranış sorusudur. İkinci faktör ise sosyal faktör olarak adlandırılan, subjektif normdur. Subjektif norm, davranışı sergilemek ya da sergilememek adına algılanan sosyal baskıyı ifade etmektedir. Üçüncü belirleyici faktör ise algılanan davranış kontrolünün derecesidir. Bu faktör, basit ya da karmaşık olarak algılanan tüm davranışlar ve geçmiş tecrübelerin belirlenmesinde, öngörülen engeller ya da mevcut engellerin bulunduğunu varsaymaktadır. Diğer bir ifade ile bireyin davranışa dair inancı, davranışın sergilenmesinde algıladığı zorluk veya kolaylığın derecesini belirlemektedir. Planlamış davranış teorisi genel anlamda, uygun tutum ve sübjektif norm ile birlikte davranışın ortaya çıktığı ancak en fazla davranışı belirleyen faktörün

davranış kontrolü olduğunu savunmaktadır. Kişisel tutum, davranışın düşünülerek gerçekleştirilmesinde oldukça etkili olmaktadır (Ajzen, 1991: 183).

Özetle planlanmış davranış teorisi, kişinin bir davranışı ortaya koyarken niyetini tutumu, algıladığı sübjektif norm (sosyal baskı) algılanan davranışsal kontrolden etkilendiğini ve davranışların niyetten sonra sergilendiğini ifade etmektedir (Zakaria vd., 2016: 224). Diğer ifade ile planlanmış davranış teorisine göre, niyet ve sonrasında sergilenen davranış kişisel yapı, sosyal etki yansımaları ve kontrolle ilgili konularının bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir (Ajzen, 1991: 182). Planlanmış davranış teorisi, önemli bir teori olmasının temelinde kolay anlaşılması ve çözülmesi zor insan davranışlarının açıklanmasına büyük rehberlik etmesi ve davranışlarla öncül faktörleri arasındaki ilişkiyi belirlemede rahat, basit ve anlaşılabilir veriler sağlamasından kaynaklanmaktadır (Miller, 2017: 586). İhbar davranışının sergilenmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Yapılan çalışmalara göre ihbar niyetinin, fiili ihbar davranışına uzanan yolun en iyi açıklanması planlanmış davranış teorisi ile mümkün olabilmektedir (Nayır vd., 2016: 11).

2.9.3. Sosyal Mübadele Teorisi ve İhbarcılık

Sosyal mübadele teorisi, kişiler arasındaki sosyal ilişkileri bir tür kaynak mübadelesi olarak değerlendiren en eski sosyal davranış teorilerine kadar dayanmaktadır. Bu teoride temel varsayımlar; tarafların ödül beklentisi (saygı görme, onurlandırılma, takdir edilme, önemsenme) içerisinde sosyal ilişkilerin geliştiği ve ilişkileri devam edildiğidir. Thibaut ve Kelley (1959) ve Emorson (1962) gibi yazarlar sosyal mübadele konusunda birçok çalışma yapmışlardır. Homans (1958), sosyal davranışı bir mübadele ilişkisi olarak gören ilk sistematik teoriyi geliştirmiştir. Blau (1964), sosyal mübadele teorisini bir terim olarak ilk defa bir mübadele süreci olarak sosyal ilişki kavramını tanımlayabilmek için kullanmıştır. Thibaut ve Kelley (1962) kişi hedeflediği amaçlara ulaşmak adına, farklı kişi, grup veya örgütlerle iş birliği yapar. Emorson (1962), sosyal mübadele teorisine, güç ve bağlılığın mübadele sürecinde yaptığı olası katkılar üzerinde durmuştur. Emorson (1962)'a göre güç dengesizliğin sosyal ilişkileri istikrarsız hale getirdiğini ve bir sosyal mübadele ilişkisinin sürdürülebilmesi adına karşılıklı bağımlılığın büyük önem arz ettiğini ifade etmiştir (Ertürk, 2014: 74).

Örgüt bazında çalışanlara sunulan hakların, çalışanları tatmin edici olması ve bunun karşılığında çalışanların örgüt adına birtakım sorumluluklar sergilemeleri, çalışanlarla örgüt arasında meydana gelen mübadele ilişkisinin sosyal mübadele temelinde değerlendirildiğinin bir göstergesidir. Bu anlamda sosyal mübadele, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine bir kısım iyilikleri ve fayda temelli davranışta bulunmalarını içeren bir teoridir. Sosyal mübadele teorisine göre iyiliği yapan taraf, karşı tarafın bunun karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içerisine girmektedir. Taraflar birbirinin beklentilerine cevap verdiği sürece sosyal mübadele süreci devam edecektir (Köksal, 2012: 5). Sosyal mübadele teorisine göre; çalışanlar ve örgütler arasında mevcut olan fakat açıkça dile getirilmeyen ve ihlal edildiğinde olumsuz büyük neticelere yol açan karşılıklı zorunluluklar vardır. Teoride, örgütler çalışanları için yatırım yaptıkları ve bu durumun çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal mübadeleyi başlatıp devam ettirmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Yürür ve Nart (2016) örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir, isimli makalelerinde çalışanların ihbar niyetinin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisinin sosyal mübadele teorisi ile açıklanacağını savunmuşlardır. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların birçok literatürde mevcut çalışma ile desteklendiği ve örgüte ve yöneticiye yönelik adalet algısı yükseldikçe, çalışanın daha fazla olumlu davranış sergileyeceği, örgüt yararına daha fazla gözeteceği öngörülmüştür. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin yalnızca ekonomik mübadeleden ibaret olmadığı ayrıca sosyal bir mübadele de olduğunu ve çalışanın örgütten sosyal anlamda kazandıkları karşısında daha fazla fayda oluşturabilecek bir tavır sergileyebileceği ifade edilmiştir. Çalışmada sonuç olarak, örgütsel adalet algısının ihbar etme niyetini pozitif olarak etkilediği ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracı değişken rolü olduğu görülmüştür.

2.10. İşyerindeki Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ile İlgili Yaşanmış Örnek Olaylar

2.10.1. Heinisch/Almanya Davası

Birigitte Heinsch, bir yaşlı bakım evinde görev alırken, bu sırada yaşanılan yasa dışı olayları ihbar etmiştir. Heinsch, yaşlı bakım evinde çalışması gereken personelin yeterli sayı ve nitelikte olmaması, gerekli birçok standarda uyulmamasına rağmen, kurumun her şeyin yolunda olduğuna dair sahte belgeler düzenlediğine şahit olmuştur. Duruma itiraz eden Heinsch, öncelikle kurum yönetimine durumu bildirmiş ancak sonuç alamadığı için durumu savcılığa bildirmiştir. Savcılık, Heinsch'in şikayetini reddetmiştir. Heinisch'in iş sözleşmesi, yöntemice feshedilmiştir. Heinsch'in açmış olduğu işe iade davasını da kaybetmiştir. Heinisch, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne yaptığı başvuru kabul görmüştür. İhbarcı olan Heinisch, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesinde bulunan düşünceyi açıklama özgürlüğüne istinaden Almanya'yı gerekli adaleti sağlayamadığı için tazminata mahkum edilmiştir (Alp, 2013: 14).

2.10.2. Enron Skandalı

Enerji devi olan Enron şirketinde iç denetim bölümünde çalışan Sherron Watkins, şirketin muhasebe işlemlerinde usulsüzlüklerin olduğuna şahit olmuştur. Sherron, bu yasa dışı olayı üstlerine bildirmiştir. Yapılan ihbar, üst amirler tarafından dikkate alınmamıştır. Sherron, ihbarı bu sefer şirketin yönetim kuruluna yapmıştır. Konu ile ilgili rapor hazırlayan Sherron, şirketin defterinde yapay olarak kazancın yüksek, borçların düşük gösterildiğini raporunda ortaya koymuştur. Yönetim kurulu başkanı tarafından da dikkate alınmayan Sherron, bulunduğu pozisyondan daha pasif ve alt pozisyona alınmıştır.

Bu olay yaşandıktan 1 yıl sonra Enron şirketi iflas etmiştir. Bundan dolayı, 6000 çalışan işini ve şirketin emeklilik fonundaki birikimlerini kaybetmiştir. Şirket alacaklarının 67 milyar dolarlık paralarını, tahsil edilmemiştir. Sherron, şirket içerisinde yaşanan etik/yasa dışı olayları içsel ihbarcılık yolunu kullanmasından dolayı, birçok baskıya maruz kaldığı için dışsal ihbarcılık yoluna gitmeyerek sessiz

kalmıştır. TİME Dergisi tarafından, yılın insanı seçilen üç kişiden biri olmuştur (Imbach Haumüller, 2011: Aktaran: Alp, 2013: 11).

2.10.3. Eylül Saldırısı

FBI çalışanı olan Coleen Rowley, TIME Dergisi tarafından yılın insanı seçilen üç kişiden biridir. Rowley, 11 Eylül ikiz kule saldırısından aylar önce bazı şüpheli kişilerin, ABD'de uçuş eğitimi aldığını ve dahası bu kişilerden biri olan Zacarias Moussaoi'niyi amirlerine bildirmiştir. Tüm çabalarına rağmen Rowley sesini duyuramamış. 11 Eylül ikiz kule saldırısı gerçekleşmiştir. Rowley, saldırı sonrası 13 sayfalık raporunu hazırlayarak Senato İstihbarat Komitesi üyelerine teslim etmiştir. Raporun kamuoyuna duyurulması ile beraber FBI'ya yönelik ciddi eleştiriler ve itibar kaybı yaşanmıştır. Olayın sonunda Rowley, yapmış olduğu ihbar eyleminden dolayı hain damgası yemiştir (Aydın, 2003: 80).

2.10.4. Roche İlaç Şirketi Vakası

Roche ilaç şirketi vakası, Türkiye'de en önemli ihbar vakası olarak görülmektedir. 2004 yılındaki adıyla SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) mevcut adıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna, Roche Müstahzarları Sanayi Şirketi tarafından özel firmalara yapılan ilaç satış fiyatından çok daha yüksek fiyatla satıldığı ve devletin 8,2 milyon TL zarara uğratıldığı, satış müdürü Veysi MUNGAN tarafından fark edilmiştir. Mungan, Neorecormon ilacının Sigorta Kurumuna 231 tl fatura edilerek satıldığı halde, özel bir ecza deposuna 88 tl'ye ve özel bir hastaneye de 173 tl'ye fatura edildiğini ispatlayıp ve bu kurumlar arası fahiş fiyat farkını kurum içinde duyurup duruma karşı çıkmıştır. Mungan, şahit olduğu bu durumu, savcılık makamlarına ihbar etmiştir. Mungan, daha sonra davadan elde ettiği bilgilerle genel müdüre durumu anlatmış. Genel müdür yapılan bildiri ile ilgili hiçbir eylemde bulunmayıp, tam aksine davranarak ihbarcı Munganı işten atmıştır. Sonradan üç kat maaşla Mungan tekrar işe alınarak ihbarın çürütülmesi için şirket harekete geçmiştir. Süreç içerisinde Roche ilaç firmasının genel müdür ve SSK yetkililerinin de bulunduğu 18 kişiye dava açmıştır. Bunun üzerine Firma yönetimi tarafından genel müdür iş ahdine son verilmiştir. Roche ilaç firması parayı iade etmiş ama süreç 12 yıl sürmüştür. Sadece bir kişinin yaptığı bu eylem, yanlışların engellenip doğruların ortaya çıkmasında kişilere cesaret

vermektedir. İhbarcılık eylemi bu türden etkilere yol açması bakımından çok değerli görülmektedir (Aktaran: Yılmaz, 2021: 21).

2.10.5. Panama Belgeleri

Orjinal adıyla The Panama Papers, 2016 yılında anonim bir şekilde yapılan ve kamuoyuna duyurulan bir ihbar eylemidir. Panama Cumhuriyeti, Amerika kıtasında bulunan vergi cenneti finans merkezi ülkelerinden biridir. Bir ülkenin vergi cenneti olması demek, daha çok yasadışı ekonomik faaliyetler için merkez konumda olması demektir. Büyük şirketlerin vergi cenneti olan ülkelerde paravan şirketler kurması, vergi, yasa ve yönetmenliklerin dışında kalan serbest finans sistemi demektir (Yılmaz, 2021: 18).

2010 yılında WikiLeaks isimli internet sitesi Amerika Birleşik Devletleri Dışişleri Bakanlığına ait 1.73 gigabyte boyutunta iletişim verilerini kamuoyuna paylaşmıştır. Bu paylaşım birçok tartışmalara ve kaosa neden olmuştur. Panama belgelerinde ise 2.6 terabayt boyutunda verilerin paylaşılmıştır. Gerçekleştirilen ihbar eyleminde 4.8 milyon e-mail, 3 milyon veritabanı ve 2.1 milyon PDF'yi kapsamakta olup, WikiLeaks sitesinde paylaşılan veri boyutunun yaklaşık 2000 katına tekamül etmektedir. Panama belgeleri Mossack Fonseca isimli Panamalı bir avukat firmasına aittir. Paylaşılan belgeler firmanın kırk yıllık çalışma sürecindeki tüm verilerini kapsamaktadır (Obermeir vd., 2017: 77).

Firmadan ihbar edilen veriler 200'den fazla ülkeden kişiyle bağlantısı olup, 214.488 off-shore kuruluş hakkında verileri içermektedir. İhbar edilen verilerden sonra dünya genelinde 140 politikacı ve kamu personelinin off-shore holdinglere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Normal şartlarda, offshore şirket sahibi olmak suç teşkil etmemektedir. Ancak bu söz konusu şirketler, bazen para aklama, vergi kaçırma veya mal varlığını saklama gibi amaçlarla kullanıldığından dolayı suç teşkil etmektedir. Panama belgelerinin ihbar edilmesi ile siyasal arena da etkilenerek yeniden şekil almıştır. Diğer yandan bu gelişme gazetecilik tarihi açısından bir dönem noktası olarak değerlendirilmiştir (Atalay, 2018: 144).

2.11. Sağlık Sektöründe İhbarcılık

Sağlık, insanlık tarihinin ilk yıllarından itibaren vazgeçilmeyen bir olgu olarak görülmektedir. Bu nedenden dolayı, sağlık kurumları ve sağlık sunucuları halka sürekli hizmet sunan özel bir konuma sahip olmaktadır. Gelişen teknoloji ve alt yapı hizmetleri ile sağlık hizmetlerinde kayıtların tutulması, denetimlerin yapılması ve olası hataların insan hayatına mal olması gibi nedenlerden dolayı ihbarcılık daha büyük önem arz etmeye başlamıştır (Taş, 2015: 27). Sağlık hizmetleri sunumunda birey ve toplum sağlığını olumsuz etkileyecek etik veya yasa dışı durumlar, toplum ve bireyleri ciddi şekilde etkilemekte ve büyük sorunlara neden olmakta ve hataların geri dönüşü olmamaktadır. Bundan dolayı sağlık hizmetlerinde hataların engellenmesi ya da en az düzeye indirgenmesi büyük önem arz etmektedir (Kördeve, 2017: 53). Sağlık kurumları sadece hastaların güvenliğini tehdit eden durumlar değil, sağlık çalışanlarının da güvenliğini de tehdit eden riskleri barındırmaktadır. Bu açıdan hem hastaları hem de sağlık çalışanlarının güvenliğini tehdit eden durumlar, ihbarcılığa konu olabilmektedir. İhbarcılık bu açıdan, olası olumsuzlukların ortaya konulması adına büyük önem arz etmektedir (Aydın, 2003: 85).

Sağlık hizmetlerinde ihbarcılık, büyük hizmet sunum skandalları ve hasta bakımının güvenliği açsından rutin risklerin kanıtların ortaya konulmasından sonra toplumun dikkatini çekmiştir. Özellikle Robert Francis'in Mid Stafford Hastanesinde hasta bakımının kötü olması ve bu durumun hasta ölümü üzerindeki etkisi ile ilgili yaptığı çalışma verilerini yayınlanmasıyla, sağlık hizmetlerinde ihbarcılığa ilgi artmıştır (Warring, 2016: 133). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), sağlık hizmetlerinde hasta güvenliğinin artırılması ve kaliteli sağlık hizmetleri için ihbarcılık eyleminin desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerektiğini öne sürmüştür (WHO, 2005). DSÖ'ye göre sağlık kurumlarında ihbar edilmesi gerekilen bir kısım riskli davranışlar bulunmaktadır. Bu riskli davranışlar aşağıda belirtilen durumlarla sınırlı olmamakla beraber genel itibariyle büyük risk teşkil eden ve öne çıkan etik/yasa dışı durumlardır. Bu riskler,

- Sabotaj
- Kaynak israfı

- Dolandırıcılık
- Halk sağlığı ya da güvenliği için tehlike içeren durumlar
- Cinsel istismar
- Tıbbi hata

İfade edilen bu riskli davranışlar, büyük skandallara neden olabilmektedir. Sağlık kurumları ve sağlık çalışanları bu riskli davranışların ortaya çıkmasından sonra büyük sorunlar yaşayabilmektedir. Sağlık çalışanları, bu tip durumların yaşanmaması veya azaltılması adına, şahit oldukları etik veya yasa dışı olayları ihbar etmeleri gerekmektedir. Bu açıdan ihbarcılık sağlık kurumlarında, hatalardan ders çıkarılması ve hasta güvenliğin artırılması adına büyük fırsatlar sağlamaktadır (Mannion ve Davies, 2015: 504). İhbarcılığın sağlık kurumlarında rolü, sağlık hizmetlerinde izin verilen ya da fiilen uygulanan belirli davranışların yasal yorumunu netleştirmektir. İhbarcılık, tıbbi uygulamada şeffaflığı artırmaktadır. İhbarcılık, insanlara olaylar hakkında müzakere yaparak yaşamlarını etkileyen konular hakkında fikir sahibi olmalarına büyük imkân tanır (Akabayashi, 2002: 518).

Sağlık hizmetlerinde ihbarcılık sadece hastaların yararına olmayıp, sağlık çalışanları ve sağlık kurumları için de birçok faydası bulunmaktadır. Sağlık çalışanları sağlık hizmetlerinin belkemiği olup deneyimleri hasta bakım kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Sağlık çalışanlarının kendilerini rahat hissetmeleri, problemlerini ve düşüncelerini rahatça ifade etmeleri kaliteli bir sağlık hizmeti için esas teşkil etmektedir. Bu açıdan sağlık kurumları, kaliteli bir sağlık hizmeti için ihbarcılık eyleminde bulunan sağlık çalışanlarını daha fazla desteklemelidir. Sağlık çalışanlarına sağlanacak kişisel koruma ve iş güvenliği gibi koruyucu davranışlar, sağlık çalışanları karşılaştıkları etik veya yasa dışı durumları ihbar etmelerinde büyük önem arz etmektedir. Sağlık çalışanların etik/yasa dışı olaylar karşısında iş birliği içerisinde olmaları daha erken ve uygun çözümler sağlayacaktır. Yanlış uygulamalar hakkında konuşabilmek sağlık çalışanlarını sessizlik kültüründen kurtarıp daha şeffaf ve destekleyici bir ortamda mesleklerini icra etmelerini sağlayacaktır (Jackson vd., 2010: 32).

Sağlık kurumlarında yaşanan etik ya da yasa dışı olaylar içsel ihbarcılık yolu ile desteklenmediği takdirde, dışsal ihbar yolları olan medya vasıtasıyla kamuoyu

haberdar olup büyük olumsuzluklara neden olmaktadır. Sağlık hizmetlerinde yaşanan yasal veya etik dışı olaylar toplumun daha çok dikkatini çekmekte ve daha çok tepkiye neden olmaktadır. Bu durum, ilgili sağlık kurumların tercih edilmemesine ve kötü bir imaja yol açmaktadır (Jackson vd., 2010: 33). Bu ve benzeri nedenlerden dolayı sağlık kurumları içerinde yaşanan etik veya yasa dışı olaylara karşı ihbarcılık fonksiyonu aktif hale getirilmelidir (Aydan ve Kaya, 2018: 43).

Sağlık kurumlarında genel itibariyle sağlık insan kaynaklarından veya organizasyon yapısından kaynaklı etik veya yasa dışı olaylar gerçekleşebilmektedir. İnsan kaynaklarından kaynaklı; sahte rapor, yasa dışı davranışlar, fazla faturalandırmalar, sahte reçeteetik normların ihlali, tıbbi hatalar, önemli verilerin ortadan kaldırılması, veri mahremiyetine önem verilmemesi, malpraktisler, insan sağlığına zarar verebilecek maddelerin kullanımı gibi sağlık çalışanlarından kaynaklı etik veya yasa dışı durumlar olarak değerlendirilmektedir. Organizasyon yapısından kaynaklı durumlar ise politika ve prosedürlerin yasaya uygun olarak hazırlanmaması, vergi ve muhasebe işlerinde yolsuzluklar, kimyasal çalışmalarda insan sağlığı üzerinde etkisi olan bulguların gizlenmesi, mali ve idari yetkilerin kötüye kullanılması tedavi işlemlerinin fazla gösterilmesi, haksız olarak elde edilen gelirler gibi konuları kapsamaktadır (Esen ve Kaplan, 2012: 46).

Türkiye'de ihbarcılık ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığı zaman genel itibariyle tıbbi hatalara yönelik ihbar davranışlarına yönelimin olduğu görülmektedir. Ancak bunun dışında etik/yasa dışı davranışlar, görevi kötüye kullanma, yolsuzluk gibi idari ve mali hatalar göz ardı edildiği görülmektedir. Sağlık hizmetlerinde görülen tıbbi, idari ve mali hatalar sağlık hizmetlerinin işleyişini ve sunumunu ciddi şekilde olumsuz etkilemektedir. Bu açıdan sağlık hizmetlerinde ihbarcılığı destekleyen ve teşvik eden bir sistemin var olması büyük önem arz etmektedir (Aydan ve Kaya, 2018: 45).

Sağlık hizmetlerinde belirsizlik, asimetrik bilgi ve yer alan aktör sayısının fazla olması gibi nedenlerden dolayı karmaşık bir yapının olmasından dolayı yolsuzluğa daha fazla kapı açmaktadır (Hussman, 2011: 27). Diğer yandan sağlık sektöründe özel kesime tanınan önemli kamusal yetkilerin ve sektörde kullanılan kamu kaynakların fazla olmasının da sektörü yolsuzluğa elverişli bir duruma getirmektedir (Savedoff ve

Hussmann, 2006: 49). Tıbbi hataların ihbar edilmesi; raporlama ve hata bildirimi kapsamında değerlendirilebilir. Sağlık çalışanları zarar gören veya zarar ihtimali olan hastaların yer aldığı bakım standartlarında görülen hatalar hakkındaki endişelerini dile getirmeleri beklenir (WHO, 2005). Bir hekimin, hastayı yatağında güvenlik tedbirlerini almadan bıraktığımız için düştü, ameliyat sırasında tıbbi cihaz bozuldu, bu yüzden hasta mikrop kapma riski oldu gibi bildirimler veya bir hemşirenin hastaya ilacını vaktinde verilmedi, hasta düştü, ameliyat sırasında malzemeler karıştı gibi bildirimler ihbarcılığa örnek olarak verilebilir (Tak, 2010: 82).

Sağlık bakanlığı tarafından tıbbi tedavi süreçlerinde yapılan hataların bildirimin ulusal boyutta toplamak amacıyla kurulan Güvenlik Raporlama Sisteminin 2016 yılı İstatistik ve Analiz Raporuna göre 2016 yılı içerisinde toplamda 74.383 hata bildirimin gerçekleştiği görülmüştür. Bu hata bildirimlerinin 69.782 (%93,82) tanesinin laboratuvar hatalarından oluştuğu görülmektedir. Bunun nedeninin, hata bildirimi ve takibinin laboratuvar işleyişinin temel süreçlerinin bir parçası olmasından kaynaklanan yaygın hata bildirim kültürü olduğu düşünülmüştür. En az bildirim ise cerrahi hatalar kısmında olduğu görülmektedir. Cerrahi hataların, diğer hatalara nispeten sağlık çalışanlarındaki algı açısından malpraktis ile daha çok ilişkilendirilmesinin, bildirim fazlalığındaki kısmi dirence yol açtığı düşünülmektedir. Rapora göre, en sık bildirimi yapılan cerrahi hata ameliyat bölgesinin/tarafının işaretlenmemesi, en sık bildirimi yapılan ilaç hatası hatalı doz istemi, en sık bildirimi yapılan laboratuvar hatası hemolizli numune ve en sık bildirimi yapılan hasta güvenliği hatası hastanın temel bilgilerinin yanlış kaydedilmesidir (Sağlık Bakanlığı, 2016). Sağlık hizmetlerinde ihbarcılığı teşvik eden bir sistemin oluşturulması ve sürdürülmesi için sağlık çalışanlarının lisans eğitimlerinde konu ile ilgili eğitimler verilmelidir. Sağlık çalışanlarında ihbarcılığın desteklenmesi ve yerleşebilmesi adına eğitim büyük önem arz etmektedir (Faunce vd., 2004: 42).

2.12. İhbarcılık ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Literatürde ulusal ve uluslararası düzeyde ihbarcılık ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu bölümde öncelikle ihbarcılık ile ilgili genel olarak yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalar özetlenecektir.

Literatürde demografik değişkenlerle ihbarcılık eylemi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre bakıldığı zaman; Rothschild ve Miethe (1999) kadınların erkeklere göre daha fazla ihbarcılık eylemini gerçekleştirdiği ortaya koymuştur. Sims ve Keenan (1998) kadınların erkeklere göre daha fazla dışsal ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Bu bulguların aksine olarak Rehg vd., (2008) kadınların misilleme korkusunu erkeklere göre daha fazla yaşadıklarını ve bu yüzden daha az ihbarcılığa meyilli olduklarını ifade etmiştir. Sims ve Keenan (1998) genel itibariyle erkeklerin kadınlara göre daha fazla ihbarda bulunduğunu bulgulamıştır. İhbarcılığın cinsiyet açısından ilişkisi literatürde farklılık arz etmekte olup net bir sonuca gitmek mümkün görünmemektedir. Yaş değişkeni ve ihbarcılık eğilimi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığı zaman; Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005) yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre ihbarcılığa daha fazla eğilimli olduğunu bulgulamıştır. Yaşlı çalışanların örgütün değerlerine daha fazla bağlı olmalarından dolayı böyle bu durumun ortaya çıktığını savunmuştur. Kurum içerisindeki kademe ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığı zaman; Mesmer-Magnus ve Visweswaran (2005), alt kademe çalışanlarının üst kademe çalışanlarına göre daha fazla ihbarcılığa meyilli olduklarını bulgulamıştır. Bu durumun nedeni olarak üst kademe çalışanlarının örgüt kültür ve değerlerini korumaya daha istekli olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Mesmer-Magnus ve Viesweswaran (2005) iş tatmini ve performansı yüksek olan çalışanların daha az ihbarcılık eyleminde bulunduklarını bulgulamıştır. Hassink vd., (2007) yaptıkları çalışmada kurumlarda en çok ihlal edilen konular; iç politikalar, dışsal yasal düzenlemeler ve genel yasalar olduğunu belirtmiştir.

Schultz vd., (1993) hesap verme sorumluluğu ile ihbarcılık arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Callahan ve Collins (1992) çalışmalarında işten kovulma korkusunun varlığı ihbarcılık eylemi üzerinde ciddi etkisi olmaktadır. Rothwell ve Baldwin (2006) çalışmalarında kurum içerisinde arkadaşlık ve takım ikliminin varlığı ihbarcılık eğilimini azalttığını bulgulamıştır. Arnold ve Ponemon (1991) düşük ahlak düzeyine sahip çalışanların daha az ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Finn ve Lampe (1992) ihbarcılık davranışı ile ahlaki davranış arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Özler vd., (2010) çalışmasında ihbar edilen bir durum eğer genel ahlak kurallarına ve etik ilkelere aykırı ise yapılan ihbar eylemi de ahlakidir. Çiğdem (2013),

bürolar açısından ihbarcılık eylemi örgüte karşı sadakatsizlik olarak değerlendirilse de etik açıdan doğruluğu ve adaleti ortaya çıkaran bir olgu olarak değerlendirilmiştir.

Seifert (2006), Park vd., (2008) ve Özler vd., (2010) çalışmalarında, çalışanların değer yargıları, inançları, empati becerileri, kültürel çevreleri gibi faktörlerin ihbarcılık eylemi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Çiftçi (2017) çalışanların, içsel ihbarcılığın dışsal ihbarcılığa, biçimsel ihbarcılığın biçimsel olmayan ihbarcılığa, isimsiz ihbarcılığın isimli ihbarcılığa tercih edilme eğiliminin daha fazla olduğunu bulgulamıştır. Keenan (2000), örgütlerde politikaların ve standartlarının açık olması ihbarcılık eğilimini artırdığı bulgulamıştır. Kartaltepe Behram (2015) çalışmasında çalışanların ihbarcılık eğiliminde örgüt politikasının büyük etkisi olduğunu bulgulamıştır. Martens ve Kelleher (2004) ihbarcılığın etkin olarak gerçekleşmesi için örgüt kültürünün ihbarcıyı cesaretlendirici olması gerektiğini bulgulamıştır.

Kültürler arasında ihbarcılık eğilimi üzerinde de bir kısım çalışmalar yapılmıştır. Patel (2003) yaptığı çalışmada Avusturyalı yöneticilerin ihbarcılığa Malezyalı, Çinli ve Hindistanlı yöneticilere nispeten daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Chiu (2002) çalışmasında Avrupalıların Çinlilere göre daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduklarını bulgulamıştır. Keenan (2007) çalışmasında Amerikalı yöneticilerin Çinli yöneticilere göre daha fazla ihbarcılık eğiliminde oldukları görülmüştür. Sims ve Keenan (1998) Jamaikalı yöneticilerin Amerikalı yöneticilere nispeten daha fazla ihbarcılık eğiliminde olduklarını bulgulamıştır. Tavakoli vd., (2003) Amerikalı yöneticilerin Hırvat yöneticilere göre daha fazla ihbarcılık davranışı sergilediklerini bulgulamıştır. Kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Bjorkel vd., 2010; Çetinel, 2018).

Nam ve Lemak (2007) bireysel etik algısı, örgütsel bağlılık düzeyi, biçimsel olmayan örgüt ve liderlik tipleri ile ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Seifert (2006) ihbarcılık eğilimi üzerinde örgütsel adalet algısının anlamlı etkisini bulgulamıştır. Ray (2006) çalışmasında etik bir davranış olarak ihbarcılık algılanması için örgüt kültürü ve ihbarcılığın etik değerlere dayandırılmasını ifade etmiştir. Lindblom (2007) çalışmasında toplumu etkileyen konuların ihbar

edilmesinin etik bir davranış olarak algılandığını bulgulamıştır. Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008) ihbarcılık eğiliminin olması çalışanları daha fazla etik davranmaya zorladığını ifade etmiştir. Sayğan ve Bedük (2013) çalışmalarında etik iklim algısının ihbarcılık eğilimi üzerinde anlamlı bir ilişkisi olmadığını bulgulamıştır. Çiğdem (2013) çalışmasında ihbarcılığın etik açısından dürüst çalışmayı artırdığı için gerekli bir eylem olarak algılandığını bulgulamıştır. Aydan (2017) ihbarcılığın gereği gibi işlenmesi için etik iklim algısının iyi düzeyde olması gerektiğini vurgulamıştır. Çetinkaya (2017) çalışmasında bireysel etik değerlerin ihbarcılık eğilimini etkilediğini bulgulamıştır. Lewis (2006) çalışmasında kamu kurumlarında ihbar etme oranını %95 bulurken özel sektörde bu oranı %63 olarak bulgulamıştır. Dworkin ve Baucus (1998) çalışmalarında dışsal ihbarcıların içsel ihbarcılara göre kurumda çalışmaya devam etme süresi daha düşük olduğunu bulgulamıştır.

Sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimi, büyük önem arz etmektedir. Yapılan tıbbi hataların geri dönüşü olmadığı göz önünde bulundurulduğunda ihbarcılık önemli bir gereklilik olarak arz etmektedir. Lawton ve Parker (2002) sağlık çalışanlarının genel itibariyle tıbbi hataları ihbar etme konusunda isteksiz davrandıklarını, dolayısıyla raporlama sistemlerinin istenen şekilde çalışmadığını belirtmiştir. Bakar (2012) çalışmasında sağlık çalışanların etik olmayan davranışları raporlama oranlarını çok düşük düzeyde olduğunu bulgulamıştır. Kaya vd., (2010) çalışmalarında en düşük puana sahip olan maddenin %49 katılım oranı ile "Hastaların güvenliğiyle ilgili olarak duyabileceğim herhangi bir endişeyi söylemek için meslektaşlarım tarafından cesaretlendirilirim" olduğunu bulgulamıştır. Amerika, Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda'da ise bu maddeye katılım oranı %9'dur. McDonald ve Ahern (2000) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada ihbarcılığın birçok yönden misillemeye neden olduğunu ve kötü bir deneyim olduğunu bulgulamıştır. Taş (2015) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, etik dışı davranışların ifşa edilmesi için meslektaşlarla veya yöneticilerle paylaşmaya gidildiğini bulgulamıştır. Osborne vd., (1999), hemşirelerin sadece %3,5'inin tüm ilaç hatalarını raporlandığını belirlemiştir. Türkiye'de yapılan bir çalışmada ise hemşirelerin %25,1'inin ilaç hatasını raporladığı bulunmuştur (Yılmaz, 2009: 21). Demiral (2008) hemşirelerin ihbarcılık eğilimini düşük olmasında temel neden olarak görev tanımlarının eksik olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Mansbach ve Bachner (2010) çalışmasında hemşirelerin ihbarcılık eylemini

gerçekleştirmek için büyük ikilem yaşadıklarını bulgulamıştır. Peters vd., (2011) çalışmasında ihbarcı hemşirelerin duygusal olarak birçok yönden olumsuz etkilendiklerini saptamıştır.

İhbar etmenin hasta güvenliği, kaliteli hizmetin sağlanması, yolsuzlukların önlenmesi vb. birçok konuda önemli yararı bulunmasına rağmen sağlık çalışanlarının misilleme, mobing, dışlanma ve işten kovulma gibi nedenlerden dolayı olaylar karşısında sessiz kaldıkları görülmüştür (Evans vd., 2006). Türkiye'de de yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010). Hussman (2011)'na göre sağlık sektöründe uzmanlık gücü, belirsizlik ve meslek gruplarının fazla olması gibi birçok nedenden dolayı yolsuzluğa açık bir ortam hazırladığı ve sektörün diğer sektörlere göre bu konularda daha çok sorun yaşadığını dile getirmiştir. Kingston vd., (2004) hemşirelerin hekimlere nispeten daha fazla ihbarcılığa eğilimli olduklarını bulgulamıştır. Firth-Cozen vd., (2003) çalışmalarında ihbarcılığa bir kısım hekimlerin olayı kanıtlayamayacağını inandığı için, hemşirelerin ise cezalandırılma korkusundan dolayı ihbarcılıktan vazgeçtiklerini ifade etmiştir. Rennie ve Crosby (2002) çalışmalarında tıp öğrencilerin büyük çoğunluğunun ihbarcılık eylemine gönüllü olduklarını ve gerekli bir eylem olarak algıladıklarını bulgulamıştır.

Mansbach ve Bachner (2010), Aydan (2017) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin içsel ihbarcılığı dışsal ihbarcılığa nispeten daha fazla tercih ettikleri bulgulanmıştır. Dworkin ve Baucus (1998) çalışmasında dışsal ihbarcıların içsel ihbarcılara göre daha fazla misillemeye maruz kaldığını bulgulamıştır. Moree (2010), hemşirelerin yüzde 70'inin gözlemledikleri kötü bakımları ihbar ettiğini çalışmasında bulgulamıştır. Firth-Cozen vd., (2003), hekim ve hemşirelerin ihbarcılık eğilimini incelemeye yönelik yaptıkları çalışmada ihbar davranışının daha çok kötü klinik bakım, yanlışlıklar üzerinden yapıldığı sonucuna varmışlardır. Demiral (2008) çalışmasında hemşirelerin olumsuz sonuçlara rağmen ihbar eyleminde bulundukları ve problemi takip ettikleri görülmüştür.

III. BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL GÜVEN

3.1. Güven Kavramı

Bireyin sosyal ve kültürel faaliyetlerinin güven kapsamında açıklanması ve tanımlanması oldukça güç olmaktadır. Frederick Winslow Taylor güven kavramını milletlerce anlaşılır ve kolay bir kavram niteliği taşıdığını gösterse de aslında tanımlama olarak çok zor bir kavramdan söz etmektedir. Bu terimi hem tanımlamak hem de kanıtlarla ispat etmek çok güç olmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212). Güven kavramının öncülleri birçok kişi tarafından ilgi gören ve ses getiren kişilikler olmaktadır. Yunan düşünür Aristo 4.yüzyılda kaleme aldığı Retorik adlı eserinde, sağduyuya, ahlaklı bir karaktere ve iyi niyete sahip bireylerin çevrelerinde rahatça güven kazanacaklarını ifade etmiştir. Çinli filozof Konfüçyüs devletleri toplumu idarede üç temel ihtiyacının olduğunu belirtmiştir. Bunlar; silah, yemek ve güven. Eğer bu üçünden vazgeçilecekse, önce silahların, daha sonra yemek, en son olarak da güvenin gözden çıkarılması gerektiğini belirtmiştir. Eğer güven olmazsa diğer iki unsurunda ayakta duramayacağını ifade etmiştir (O'Neill, 2002: 210).

Francis Fukuyama, güven kavramını toplumsal faaliyetlerin bir araya gelerek gerçekleştirilmesiyle bağdaştıran önemli bir siyaset bilimcisidir. Fukuyama'ya göre güven, toplumun ekonomik, kültürel, siyasi açıdan yapılan işlemlerin samimi olarak iş birliği içerisinde olmasıdır. Toplum içerisinde var olan güven, toplumu birbiri ile yakınlaştırmayı, ülkenin ekonomik, kültürel vb. durumların gelişim ve değişimler göstereceğine inanmaktır. Bir işletmede yapılan harcamalar, eğer güven duygusu içerisinde gerçekleştirilirse verimlilik artacak ve giderler azalacaktır. Eğer harcamalar, güven kaygısı veya korkusu içerisinde gerçekleştirilirse birçok noktada giderler artacak ve verimlilik azalacaktır (Fukuyama, 2005: 43).

Güven, genel olarak karşılıklı ilişkiler sonucunda oluşan beklentilere dayalı ve sorumluluk duygusunu gerektiren ve zamanla bu ilişkilerin deneyimlerle ortaya çıkabileceği bir kavram olarak da değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2017: 363). Literatürde güvenin oluşması süreci ile ilgili birçok boyut ve sınıflandırma yapılmıştır.

Bu boyut ve sınıflandırmalarda, yardımseverlik, tahmin edilebilirlik, itimat, motivasyon, fedekarlık ve uzmanlık gibi başlıkların öne çıktığı görülmüştür (Tüzün, 2007: 107). Güven, ilişkinin doğasında olan karşılıklı bağımlılığın derinliği ve türlerine dayalı şekillenen riski kabul etmek demektir. Hiyerarşi ve bürokrasi sadece işlevselliği oluşturmanın ötesinde, aynı zamanda sosyal ilişkilerde oluşturur. Diğer ifade ile insanları birbiriyle belirli ilişkilere sokar (Diefenbach ve Todnem, 2012: 2). Güven, genel olarak verilen sözlerin edilen vaadlerin yerine getirilme ihtimalidir. Bireyin davranışlarının ahlaki esaslara göre gideceğine dair olan beklentidir (Bigley, 1996: 163). Güven, bir tarafın diğer taraf hakkındaki olumlu davranış sergileyeceğinden emin olması ve psikolojik olarak kendini savunma ihtiyacı duymama arzusudur (Rousseau vd., 1998: 397). Güven, bireyin ihtiyaç duyduğunda diğerleri tarafından art niyetli davranışlar ya da olumsuz algılamalar olmadan sorunları çözmede destek ve iş birliğine sahip olacağına dair inandığı bağlılık duygusu olarak ifade edilebilir (Saran vd., 2004: 60).

3.2. Örgütsel Güven

Bireylerin bir araya gelmesi, ortak bir hedef doğrultusunda iş birliği yapmaları ve aralarında güven samimiyetinin oluşması için örgütsel güven esas faktör olmaktadır. Eski dönemlerde örgütsel birliklerin sağlanması adına katı kural ve sorumlulukların uygulandığı görülmektedir. Ancak demokrasi ve insan hakları konusunda sağlanan gelişmelerle beraber örgütsel düzeyde de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler arasında da örgütsel güven de giderek önem kazandığı ve güven algısının örgüte birçok yönden katkı sağladığı görülmektedir. Örgüt hedeflerinin, olumlu sonuçlanabilmesi adına örgütsel güvenin artırılması önem arz etmektedir (Durukan vd., 2010: 415). Örgütsel güven birçok boyutu bulunmaktadır. Örgüt içerisinde yer alan kişiler, gruplar, örgütün tamamı ve farklı örgütler ile olan etkileşim neticesinde oluşmaktadır. Örgütsel güven dinamik bir yapı olup ve devamlı olması gereken bir durumdur. Çalışanların zihinsel, duygusal ve davranışsal algılarına göre farklılık arz eden ve birçok faktörü de beraberinde etkileyen bir olgudur (Tüzün, 2007: 105).

Örgütsel güven ile ilgili literatürde birçok farklı tanımlama bulunmaktadır. 1950'li yıllarda literatürde önemli bir olgu olarak görülmeye başlanmış ve süreç

içerisinde işletmelere örgütsel bağlılık, problemlerin kolay çözülmesi, dürüstlük, örgütsel sadakat, örgütsel adalet vb. faktörlere birçok katkısının olduğu ortaya konulmuştur. Bundan dolayı, konu ile ilgili daha çok akademik çalışma yapılmış ve örgütsel güvenin diğer değişkenlerle ilişkisi literatürde yerini daha fazla almaya başlamıştır. Kurumlar, örgütsel güven algısı ile birçok sorunun üstesinden gelebileceklerini ve iş birliği kapsamında birçok çalışmanın yapılabileceği görülmüştür (Thomas vd., 2009: 287). Laschinger vd., (2001) örgütsel güvenin, örgütsel kültürün önemli ve tamamlayıcı bir faktörü olduğunu ifade etmiştir. Bir kurumda değişimin olabilmesi için örgütsel güven düzeyinin yüksek olması gereğini vurgulamıştır.

Literatürde örgütsel güven ile ilgili tanımlara bakıldığı zaman birçok boyutu içinde barındıracak şekilde tanımlandığı görülmektedir. Cummings ve Bromiley (1996) örgütsel güveni, kişilerin ve örgütün açık ya da anlaşılır bir düzeyde her tip çabayı göstereceğine, bağlılık doğrultusunda iyi niyetli tutuma, bağlılığın sonucu olarak, ilişkilerde sağlanacak dürüstlüğe ve fırsatları olsa bile diğer kişilerden yararlanmaya çalışmayan bireylerin varlığına yönelik bütün olarak bir gruba ait ya da bireysel inançlar olarak değerlendirmiştir (Aydan, 2017: 75). Diğer ifade ile önceden taahhüt edilmiş olsun ya da olmasın daha aleyhte zor şartların yaşandığı durumlarda bile birey veya grubun başka birey veyahut gruba karşı iyi niyetli, dürüst ve fayda sağlayıcı bir şekilde davranacağına yönelik inançtır (Cummings ve Bromiley, 1996: 33). Bu tanıma göre, birey olası olumsuz durumlarda bile kendine kötü davranılmayacağı konusunda karşı tarafa itimat etmektedir. Örneğin, bir örgüt kendine avantaj sağlamak düşüncesiyle bir kısım faaliyetlerini dış kaynak kullanımı ile yerine getirmek istemekte ve olası ilk ve en kar sağlayan alternatif bu faaliyetleri gerçekleştirme de istihdam edilen çalışanların işten çıkarma gibi görünmektedir. İşte böyle durumlarda bile çalışanların kendileri için olumlu ve yarar sağlayan kararların alınacağına dair inançlar, örgütsel güveni oluşturmaktadır (Sökmen, 2021: 32).

Cook ve Wall (1980) güvenin, kişiler ve gruplar arasındaki ilişkilerde, aile, grup ya da örgüt çalışanlarının mutluluk düzeylerini artırıcı ve uzun süre devamlılığını sürdürmede önemli yardımcı bir faktördür. Culbert ve McDonough (1986) güvenin, örgütün etkinliğini artırmak için önemli role sahip olduğunu ifade etmiştir. Bundan

dolayı yöneticiler, çalışanlarını iyi tanımalı ve çalışanların ne düzeyde örgütle özdeşleştiklerini ortaya koyabilmelidir. Nyhan (2000) örgütsel güvenin, işletmede etkinlik ve verimliliği artırdığını, yeniliklere adaptasyonu kolaylaştırdığını, denetim ihtiyacını azaltarak maliyetleri düşürdüğünü ve örgüt içi olası çatışmaları azaltacağını dile getirmiştir.

Örgütsel güven algısının bir kısım özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Sökmen, 2021: 34-35):

- Örgütte çalışanlarla beraber diğer grup ve yöneticilerle olan ilişkiler ve uygulamalar sonucu oluşan etkileşimler örgütsel güvenin çok yönlü bir yapıya sahip olmasına yol açmaktadır.
- Örgütsel güven, örgütteki norm ve değerlere göre oluşan örgüt kültüründen etkilenmektedir.
- Örgütsel güvenin oluşabilmesi için doğru bilgilendirme ve samimi tutum ve davranışların olması gerekmektedir.
- Örgütsel güven, başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme şeklinde üç kademeden oluşan ve sürekli değişim halinde olan dinamik bir yapıya sahiptir.
- Örgütsel güven, örgütteki tüm çalışanları zihinsel, davranışsal ve duygusal yönlerden çok farklı düzeylerde etki eden birçok boyuta sahip bir olgudur.

3.3. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel güvenin çeşitli boyutları bulunmaktadır. Bu boyutların bazıları esas teşkil etmektedir. Örneğin bir çalışanın içsel güven düzeyi, yeterli seviyede olmalıdır. Kendine güvenen çalışan, örgütüne, mesai arkadaşlarına ve sisteme güven duyma ihtimali artmaktadır. Diğer yandan kendine güvenen çalışanın başkası tarafından da güvenilir olarak algılanması daha kolaydır. Bu yüzden güven düzeylerinin ayrıştırılması büyük önem arz etmektedir (Arslan, 2009: 11). Literatürde farklı çalışmalar örgütsel güvenin boyutlarını çeşitli şekillerde inceledikleri görülmektedir. Bu çalışmada ise literatürde örgütsel güven boyutları arasında yer alan; örgüte güven, yöneticiye güven, mesai arkadaşlarına güven ve sisteme güven boyutlarının hepsi açıklanacaktır.

3.3.1. Örgüte Güven

Örgüte güven kavramı son zamanlarda literatürde çok sık gündeme gelmektedir. Örgütsel güvenini oluşturulmasında örgütsel adalet, örgütsel iklim, örgütsel destek gibi öncül faktörlerin olması gerekmektedir. Hem örgütsel güvenin oluşması ve örgütü özgün hale gelmesinde etkili olan performans ölçütleri, ödüller, iş normları vb. faktörlerde önem arz etmektedir (Amit ve Schoemaker, 1993: 39).

Börü vd., (2007) göre örgüte güven, çalışanların örgütlerinin istenilen başarıyı yakalayacağını ve bunu sürekli yapacağına dair algılarının bütünü ifade etmektedir. Örgüte güven olgusu, çalışanların örgüt içerisindeki ilişkilerde var olan davranış ağları hakkında sahip oldukları beklentileri içermektedir. Beklentilerin var olabilmesi veya devam edebilmesi adına örgüte güven olmalıdır. Tanım olarak örgüte güven, çalışanların örgütsel rolleri, ilişkileri, tecrübeleri ve bağımlılıklarına dayanan, birden fazla çalışanın davranışları ve niyetleri hakkındaki genel pozitif beklentilerini ifade etmektedir (Shockley vd., 2000: 37). Bir başka tanıma göre örgüte güven, çok boyutlu (mesai arkadaşları, takım, örgüt ve örgütler arası), kültür temelli, iletişime dayalı, dinamik ve çalışanların davranışsal, duygusal ve bilişsel faaliyetlerini kapsayan bir kavramdır. Örgüte güven kavramı zamanla değişime uğramasında teknoloji ve demokrasinin gelişmesi ile beraber çalışan ve işverenlerin yönetim ve beklenti algısında meydana gelen değişimler yer almaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Özetle, örgüte duyulan güvenin açıklanabilmesi için birçok faktörün göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Örgüte güven, kurumda verimliliğin artırılması, ortak fikirlerin oluşmasında kriz yönetimininde başarının sağlanması ve maliyetlerin düşürülmesi adına birçok olumlu sonucu olmaktadır (Shockley vd., 2000: 38). Örgüte güvenin şekillenmesi yönetimin davranışları ve çalışanların algısı ile şekillenmektedir. Örgütün olumlu davranış sergilemesi, çalışanların olumlu davranışları ile karşılık bulup güçlü örgütsel yapının kurulması sağlanacaktır (Börü vd., 2007: 51).

3.3.2. Yöneticiye Güven

Örgütsel güvenin oluşmasında yapılması gerekilen ve üzerinde durulması gereken faktör, yöneticinin güven sağlamasıdır. Çalışanların örgüte karşı duydukları güven algısında yöneticiye güven, temel belirleyicilerden biridir. Yöneticilerin

çalışanlar nezdindeki itibarı, aynı zamanda çalışanların örgüte karşı besledikleri güvenin bir izdüşümüdür (Sağlam Arı, 2003: 18). Yöneticiler, çalışanların sahip oldukları becerileri ve enerjiyi aktifleştirmek sureti ile örgüt vizyonunun sağlanması yönünde kullanılabilmeli ve en yüksek çıktıyı sağlamalıdır (Dinç, 2007: 35). Bundan dolayı çalışanlar arasında bir güven kanalının açık ve net olması önemli bir gerekliliktir. Çalışanların yöneticiye güven duyması yöneticinin tutum ve davranışları ile şekil kazanmaktadır. Dürüst, erişilmesi kolay, etik değerlere önem veren, adaletli ve düşüncelerini açıkça dile getiren yöneticilerin, çalışanlarca güvenilir olarak algılanması daha kolaydır (Börü vd., 2007: 52). Yöneticinin bilgi paylaşması ve buna öncüllük etmesi de güven düzeyini artıran ve daha sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesi açısından önemli bir fonksiyondur. Yöneticiler, örgüt içerisinde yenilik süreçlerini takip ederek gelişimi sağlarken, diğer yandan kurumun yüksek gayelere ulaşması için alt yapı oluşturmayı hedeflemektedir. Yöneticilerin bu çabası örgüt içerisinde çalışanlarla karşılıklı güven ilişkisinin sağlanması ile mümkündür. Bundan dolayı örgüt kültürünün oluşturulması, örgüt hedef ve amaçlarının çalışanlarca benimsenmesi ve örgütsel güven ortamının tam anlamıyla sağlanması gerekmektedir. İfade edilen bu önceliklerin gerçekleştirilmesi adına yöneticilere büyük görevler düşmektedir (Özer vd., 2006: 105).

Çalışanların örgütlerine güven duyması, dolaylı olarak örgütü meydana getiren diğer aktörleri de güvenilir algıladığının göstergesidir. Çalışan açısından yöneticiye güven, örgüt içinde karar mercilerinin, çalışana zarar vermeyecek şekilde davranacağına ilişkin algılarını kapsar (Tan ve Tan, 2000: 234). Örgütlerde, öncelikli olarak güven duyulması gereken veya diğer ifade ile çalışanın esas olarak güvenmesi gereken kişi yöneticidir. Yöneticiye güven duyulmasında öncelikli olarak yönetici davranışları, etkili olmaktadır. Yönetici konumu gereği performans değerlendirilmesi, iş sorumlulukları noktasında eğitim ve rehberlik etme gibi iş görenin tatmini üzerinde ana etkileri olan faaliyetlerden sorumludur (Dirks ve Ferrin 2001: 455). Bir yönetici örgüt çalışanlarının kendisine olan güvenin artması adına bir kısım davranışları önemsemesi ve sergilemesi gerekmektedir. Bu davranışlar aşağıda ifade edilmiştir (Özer vd., 2006: 106).

- Davranışlarında tutarlı ve istikrarlı olmalı

- Mesele ne olursa olsun doğrudan yana davranmak
- Personel ile ilgili konularda samimi davranmak
- İletişimi etkin sürdürmek
- Yetkilerini uygun zemin ve zamanlarda paylaşmak

3.3.3. Mesai Arkadaşlarına Güven

Örgüt çalışanları arasında birçok farklı etkileşim yaşanmaktadır. Bu etkileşimler neticesinde çalışanların birbirinden bir kısım beklentileri oluşmaktadır. Beklentilerin bir kısmı gerçekleşirken bir kısmı da gerçekleşmemektedir. Çalışanlar arasında güven, birçok ilişki, paylaşım, davranış ve etkileşimlerin neticesinde oluşmaktadır (Dar, 2010: 195). Mesai arkadaşına güven süreci çalışanların etkileşim ve iş akışı süreci içerisinde diğer çalışanlara güvenmesi, paylaşılan bilgi, yaşanmış olayların gizli kalacağına yönelik olan inancı ve bu tutumun istikrarlı sürdürülmesi sonucunda olgunluğa erişmektedir (Yılmaz, 2009: 476).

Mesai arkadaşına güven, çalışanlar arasındaki ilişkilerin bir sınırı olarak belirtilebilir. Sınırın geçilmediği zaman ve durumlarda güven duygusu kalıcı olarak devam eder ve zamanla gelişir. Aksi durumlarda sınırı aşan veya zedeleyen davranışlar güvensizliği doğurarak zaman içerisinde çeşitli sorunlara yol açmaktadır (Zaheer vd., 1998: 142). Mesai arkadaşına güven, kişiler arasında kurulan ilişkilerdeki rasyonellik ve pozitiflikle kendine yön bularak gelişir. Çalışanların, iş tatmin düzeyleri yükseldikçe örgütle daha iyi bütünleşmekte, örgütün her türlü faaliyetine katılmaya daha istekli olmaktadır. Yöneticilerin uygulama ve karar alma sürecinde eşit ve adil davranması mesai arkadaşları arasında güvenin tesis edilmesinde büyük önem arz etmektedir. Özellikle karar alma sürecinde çalışanların katılım sağlamasında mesai arkadaşları arasında güven duygusunun var olması önemli bir belirleyicidir (Üstün, 2015: 55).

Örgüt personeli, çalışma hayatları dışında sosyal hayatta, aile hayatında elde ettikleri bilgi, beceri, duygu, tutum, kültür, davranış gibi özellikleriyle iş ortamında bir araya gelmektedirler. Bazen kişisel, bazen de grup çalışmaları yoluyla farklı durum ve zamanlarada çalışanlar arası etkileşim yoğun olarak gerçekleşebilmektedir. Bu etkileşimler, mesai arkadaşlarına güvenin esasını teşkil etmektedir (Şahmelikoğlu,

2013: 13). Mesai arkadaşına güvenin yüksek olduğu kurumlar, rekabetin yoğun ve yüksek olduğu iş dünyasında, diğer örgütlere göre daha başarılı olmaktadır. İstenen örgüt amaçlarına ulaşmanın kolaylaşması, birbirine destek olan örgüt çalışanlarının varlığı, performans ve kaliteyi beraberinde getirmektedir. Mesai arkadaşına güvenin düşük olduğu kurumlarda personelin, tükenmişlik, doyumsuzluk, bağlılık duygusunda ve performansta azalma görülmektedir (Horuz, 2014: 31).

Örgütler sosyal kurumlar oldukları için örgüt çalışanları arasında ister istemez sorunlar ve olumsuz durumlar yaşanmaktadır. Mesai arkadaşlarına güven düzeyinin düşük olduğu kurumlarda yaşanılan sorunların çözülmesi ve olası sorunların önlenmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Örgütlerde bu durumların mevcut olması, çalışanlarda performans ve motivasyon kayıpları yaşanmasına neden olmaktadır. Örgütlerde bu durumların yaşanmaması için mesai arkadaşlarına güven duygusunun sağlanması ve örgütün bu amaçla birtakım girişimlerde bulunması gerekmektedir. Örgüt yöneticileri, çalışma ortamında personel algısını iyi belirlemeli ve buna göre güven düzeyini yüksek tutacak politikalar izlemelidir. Açık ve net iletişim politikaları, erişilmesi kolay çalışan ve yöneticiler gibi bir kısım önlemlerle güven düzeyini yükseltebilmektedir (Dinç, 2007: 36).

3.3.4. Sisteme Güven

Bireylerin etkileşimde içerisinde olmaları yoluyla ortaya çıkan kişiler arası güven, mesai arkadaşlarının veya hiyerarşik düzendeki ilişkiler kapsamında kurulu olan örgütsel güven söz konusu olmaktadır. Söz konusu bu güven türünün yanında kişilerin çalıştıkları kurum içinde kuruma karşı duydukları güvenden ve sistemin resmi normları vasıtasıyla bireylere göstereceği bir güven olgusu ortaya çıkmaktadır (Demet, 2014: 25). Sistemin kendi doğal işleyişi çalışanların bütün yasal hakları göz önünde bulunduruluyorsa çalışanlar sistemin kendisine güven duyarlar (Polat, 2009: 32). Örnek olarak sağlık çalışanlarının, Sağlık Bakanlığına, il sağlık müdürlüğüne duydukları güven, sisteme olan güvene örnek verilebilir.

3.4. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven kavramı kavramlaştırılmasından sonra zamanla farklı ve daha geniş tanımlar yapılmıştır. Örgütsel güven kavramı disiplinler arası bir kavram olduğu için birçok disiplinde de tanımlamalar ve çeşitli modeller kurulmuştur. Modellerin bir kısmı bir önceki modelin devamı niteliğindeyken bir kısmı ise özgün modeller olarak literatüre geçmiştir. Bu çalışmada literatürde yaygın olarak kullanılan altı tane model açıklanacaktır. Bu modeller:

- Nyhan ve Marlowe'un örgütsel güven modeli
- Mayer, Davis ve Schoorman modeli
- Mishra güven modeli
- Cummings ve Bromiley modeli
- Davis ve Schoorman güven modeli
- Shockley-ZalabakEllis ve Winograd güven model
- Whitener ve arkadaşlarının güven modeli

3.4.1. Nyhan ve Marlowe'un Örgütsel Güven Modeli

Bu modelde, örgütsel güvenin sağlanmasında önemli role sahip olan yöneticilere ve örgüte odaklanılmaktadır. Buna göre, örgütler, kollektif ve paylaşım şuurunun yüksek olduğu durumlarda iş sürecinden daha fazla fayda sağlamaktadır. Örgütler vizyonları ile ulaşmak istedikleri hedeflere ulaşabilmek adına, çalışanların ne tür işler yapacağı ve işlemlerde aktif çalışanların organizasyonun minimum giderler maksimum fayda sağlamasında anahtar rol yöneticilere aittir (Koçel, 2011: 69).

Çalışanların kurumuna olan güvenini artırılmasında en önemli aracı faktör, yöneticilerdir. Örgüte ve çalışana olan güvenin oluşması, belirli evrelerden sonra gerçekleşmektedir. Bu evrenin, hızlı ve sağlıklı bir şekilde ilerlemesi yöneticinin tutum ve davranışları ile yakından ilgilidir. Yöneticiler tarafından çalışanlara karşı sergilenen tutum ve davranışlar, ne düzeyde adil ve hakkaniyetli ise o derece de yöneticiye olan güven hissi ve dolaylı olarak örgüte olan güven artacaktır. Yönetici eğer adil davranmayıp çalışanlara karşı olumsuz davranışlar sergilerse, bu durumda çalışanların yöneticiye olan güven hissi ve dolaylı olarak da örgüte olan güvenleri

azalacaktır. Hukukun esas alındığı ve olumsuz tutum sergilenmediğinde genel itibariyle çalışanların, örgüte olan güveni artacak ve yararlı faaliyette bulunma eğilimi artacaktır (Büte, 2011: 176).

Yöneticiler, örgütte sağlanan imkânları çalışanlar arasında adil bir şekilde dağılımını sağlıyorsa, diğer ifade ile imkânlara erişimde eşit fırsatlar sağlanıyorsa, çalışanlar örgütlerine kaşı pozitif hisler geliştireceklerdir. Birlikte yaşamın ve aynı haklara sahip olmanın getirmiş olduğu mutluluk ile çalışanlar daha rahat ve empati algısı yüksek kişiler olacaktır. Bu durum, çalışanların birbirlerini anlamaları ve açıklığın getirmiş olduğu güven ile örgütlerine, çalışanlara ve yöneticilere güvenleri artmasıyla sonuçlanacaktır. Ortak paylaşımlar ve adil fırsatlar artıkça güven hissi daha da güçlenecektir. Çalışanın örgüte karşı geliştirdiği güven hissi, aynı zamanda örgütünde çalışana olan güven düzeyinin belirleyicisi olacaktır (Altunkaya, 2011: 34). Genel itibariyle, örgüt yöneticisinin örgütün temsilcisi olduğu algısından yola çıkarak sadece yöneticilere olan güven de bütün örgütler için olumlu hisler oluşturmaya yetecektir. Bundan dolayı bu modele göre, yöneticiye olan güven ve örgüte olan güven hisleri paralel bir şekilde ilerlemektedir. Bu noktada yöneticinin tecrübe ve kabiliyetleri önem arz etmektedir. Ancak bazı durumlarda yöneticinin tek başına güvenilir olması örgüte olan güveni temsil etmeye yetmediği de tespit edilmiştir (Arslan, 2009: 15).

3.4.2. Mayer, Davis ve Schoorman Modeli

Bu modelde, güvenen ve güvenilen tarafların sınırlarının belli olduğu, güvenilen tarafın yardımseverlik, doğruluk ve yetenek olmak üzere üç farklı özelliğinin yüksek düzeyde olmasıyla ve bunun sürekli olmasının örgütsel güveni artıran bir role sahip olduğu savunulmaktadır. Yetenek bireyin teknik ve mesleki bilgisine dayalı gelişen algısına, yardımseverlik özgeci, sadık ve hiçbir menfaate dayalı olmayan bir algıya, doğruluk ise kişinin tecrübe ve davranışlarındaki tutarlık algısına dayanmaktadır (Mayer vd., 1995: 719).

Modele göre, güvenen bireyin güvenmeye olan eğilimi ve güvenilen kişinin güvenilmeye değer olması büyük önem arz etmektedir. Başka kişilere güvenmede istekli olma olgusu, güvenme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Bu durum bireyin

karakteri ile ilgili olduğu için bireyden bireye değişiklik arz etmektedir. Güvenmeye olan eğilim bir başka kimse hakkında hiçbir bilgiye sahip olmadan ona ne kadar güveneceği olgusunu etkilemektedir. Güven olgusu, yardımseverlik, yetenek ve dürüstlük olgularını kapsamaktadır. Yetenek bir kişinin, belirli bir alanda olan yeterlilik ve becerilerini içermektedir. Bu açıdan yetenek söz konusu alanlarda bireye güven duyulmasını gerçekleştiren nitelik olmaktadır. Yardımseverlik olgusu, güven duyulan bireyin herhangi bir karşılık beklemeksizin kendine güvenen kimseye yardımda bulunduğu bir ilişki biçimidir (Roger, 1995: 718). Model kapsamında bireyin aldığı risk ile güvenirlik düzeyi arasında bir ilişki olduğu savunulmaktadır. Bireyin aldığı risk, olumlu bir sonuç meydana getirmesi durumunda, güvenen kişi konumunda olan birey, karşısındaki olumlu bir algı oluşturup geliştirir. Tam tersine alınan risk, olumsuz yönde bir sonuç doğurur ise bu defa güven azalmakta ve durum ilişkilerde olumsuzluklara neden olmaktadır (Polat, 2009: 31).

3.4.3. Mishra Güven Modeli

Bu modele göre örgütsel güven, çalışanların örgüt içindeki ilişkileri ve davranışlar neticesinde ortaya çıkan beklenti düzeyidir. Modele göre güven algısının oluşmasında yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik boyutlarının hepsinin de etkili olduğu ifade edilmiştir. Mishra modelinde yeterlilik, örgütsel güven kapsamında örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek adına gerekli yeteneklere sahip olmasını ifade etmektedir. Örgütün rekabet ortamında varlığını devam ettirmesi ve etkinliğini elde etmesi yeterlilik boyutuna bağlıdır. Örgüt içindeki yeterlilik boyutu ise genel itibariyle çalışanların örgütün liderlik vasıflarına sahip olma düzeyi için geliştirdikleri algıyı ifade etmektedir (Koç, 2015: 88).

Modelde önemli bir kavramda açıklık boyutudur. Bu boyut, çalışanların örgütsel güvene katkılarını ele almaktadır. Burada önemli olan husus, örgüt içerisinde paylaşılan bilgilerin miktar ve doğruluklarının yanında paylaşım şekilleri ile ilgilidir. Paylaşım sırasında, çalışanların samimi ve uygun bir üslup kullanmaları açıklık önemli oranda belirlemektedir. Bu boyutta en etkili faktör yöneticilerdir. Bilgi aktarımı ve paylaşımı noktasında açıklık ilkesine gösterilen özen, örgütsel güvenin oluşmasında belirleyicidir (Akyel, 2014: 79). Mishra modelindeki ilgililik boyutunda, çalışanların çıkarlarının karşılıklı gözetilmesi söz konusudur. Yöneticilerin çalışanlar açısından

tarafsız adil bir şekilde herkesin çıkarlarını korumaya gayret gösterecekleri konusu, çalışanlar tarafından ilgililik olarak algılanmaktadır. İhtiyaca göre bir çalışan için daha fazla gayret gösterilirken, diğer çalışan için daha az gayretle problemlerin çözülmesi, ilgililik boyutunda eşitsizlik olarak değerlendirilmez. Hiyerarşik ilişkilerin yanında, aynı seviyedeki hiyerarşik ilişkilerde de ilgililik boyutu ortaya çıkabilmektedir (Afşar, 2013: 77).

Bu modeldeki itimat edilebilirlik boyutu ise, çalışanların yöneticilerden güvenilir ve tutarlı olmaları ile ilgili beklentilerini ifade etmektedir. Vaad edilen sözler ve uygulamalar arasındaki eşleşme, tutarlılık olarak ifade edilmektedir. Söz ve fiillerin eşleşmemesi ise tutarsızlıktır. Tutarsızlığın kaçınılmaz sonucu ise güvensizliktir. Yöneticilere olan güven duygusu, aynı zamanda itimat edilebilirlik ile ilişkilidir. İtimat düzeyi yüksek olan yöneticiler için güven algısı diğer yöneticilere göre çok daha hızlı ve kolay bir şekilde sağlanmaktadır. İtimat edilebilirlik ve güven duygusu, örgütün iç ve dış çevreyle olan etkileşimlerini ve güven düzeylerini önemli oranda etkilemektedir (Tüzün, 2007: 110). Mishra modeline göre, güven duygusunun kazanılması için söz konusu dört boyutunda sağlanması gerekmektedir. Ayrıca boyutlar arası etkileşim söz konusu olmasından dolayı birinin olmaması ile istenilen güven düzeyinin elde edilmesi zorlaşacak ve ilişkilerde çeşitli sorunlar doğuracaktır (Yaldır, 2015: 16).

3.4.4. Cummings ve Bromiley Güven Modeli

Cummings ve Bromiley tarafından geliştirilen bu modelde, çalışanların hem örgüt içinde örgütlerine olan güvenini hem de yüksek ve düşük güven ortamının olası sonuçları üzerinde odaklanılmaktadır. Ayrıca modelde, çalışanların kişisel ilişki ve davranışlarındaki beklentilerini içeren bireysel güven ile çalışanların örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerinin oluşturduğu örgütsel güven ayrımını göstermektedir. Modele göre, çalışanların mevcut tecrübelerine göre farklı biçimde ve farklı seviyelerde güvenin algılanabileceği belirtilmiştir. Diğer ifade ile örgütsel güven algısı bireysel nedenlere bağlı olarak kişiden kişiye göre farklılık arz etmektedir. Modelde, güven olgusu, duygusal, niyetsel ve zihinsel faktörlerin oluşturduğu bir bütün olarak ifade edilmiştir. Bu üç faktörde temelde çalışanın davranışlarını açıklayıp ortaya koymaya yönelik olmuştur (Üstün, 2015: 56).

Modelde örgütsel güven, örgütü oluşturan birimlerin kendi aralarındaki güven düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Genel güven düzeyini ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte güven boyutları, bağlılık, dürüstlük ve avantajlı olmaktan çekinme olarak belirtilmiştir. Bu ölçek 62 soruyla uzun hali, 12 soruyla da kısa hali bulunmaktadır. Modelde örgütsel güven olgusu çalışanların oluşturduğu grupların diğer çalışan veya gruplar üzerinde hemfikir olduğu inançlar olarak ifade etmiştir. Güvenin, açıkça ya da gizli bir şekilde bir başkası için pozitif inanç ve kanaatler geliştirme, daima dürüst olmayı ve mümkün olsa bile diğerlerinden avantaj sağlamayı düşünmemeyi kapsayan bir kavram olarak değerlendirmişlerdir (Uray, 2014: 47).

Model kapsamında genel olarak güven kavramı, bir bireyin ya da bir grubun aynı çatı altında bulunan diğer birey veya gruplara;

- Açık veya gizli beklentilere uygun iyi niyetli tutum içerisinde olma hali olarak tanımlanmıştı.
- Hangi şartlar olursa olsun önceden belirlenmiş kararlara taahhütler konusunda etik ve dürüst davranılması olarak tanımlanmıştır.
- Uygun farklı şartlar ortaya çıksa bile karşı tarafın durumundan kişisel menfaat sağlamama inancı ya da grubun bu anlamda ortak inancıdır (Sipahi, 2019: 29).

3.4.5. Davis ve Schoorman Güven Modeli

Bu modelde, güvenene ve güvenilen tarafa sınırlar belirlenmiş ve bu sınırlara paralel olarak sorumlulukların olduğu öne sürülmüştür. Buna göre, güvenilen tarafın yardımseverlik, doğruluk ve yetenek olmak üzere üç özelliğinin algılama yüksekliği ve devamlılığın örgütsel güven düzeyini artıran bir role sahip olduğu ifade edilmiştir. Yetenek, bireyin teknik ve mesleki bilgisine dayanan gelişen algısına, yardımseverlik özgeci, sadık ve hiçbir menfaate dayanmayan bir algıya, doğruluk ise bireyin tecrübe ve davranışlarındaki tutarlılık algısına dayanmaktadır (Mayer vd., 1995: 721). Modele göre güven, bir tarafın (personel, yönetici veya örgüt) bütünüyle denetleyemeceği, gözlemleyemeceği ve kişisel çıkarlar ile ilgili olan konularda beklenilen davranışı sergileyeceği konusunda diğer tarafa karşı ilgili hale gelmesi ile oluşabilmektedir. Bu kapsamda güvenen personel, karşısındaki birey veya yapı açısından önemli görülen ve

çıkar ilişkilerini etkileyebilecek kararlara sadık kalmaktadır. Karşısındaki birey veya yapının kendisinin çıkarlarını gözeterek davranış sergileyeceğine inanmaktadır. Örgüt içerisinde karşılıklı olarak birbirini kollamaktan doğan kültürün oluşması, hedeflenen çıktılara ulaşmada kolaylık sağlayabileceği gibi aynı zamanda örgüt, çalışanlar ve yöneticiler arasında olumlu davranışların gelişmesini sağlayacaktır (Tüzün, 2007: 111).

3.4.6. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Modeli

Shockley-Zalabak ve arkadaşları tarafından geliştirilen model, esas itibariyle Mishra'nın geliştirdiği modele, özdeşleşme boyutunu da eklenmesi ile oluşmuştur. Model kapsamında özdeşleşme kavramı, çalışanların yaptıkları işi daha da önemsemelerine ve böylece işlerine odaklanmalarına imkân vermeyi ifade etmektdir. Örgütüyle özdeşleşmiş olan çalışanın çalışma isteği artacak ve işyerine olan bağlılığı da artmış olacaktır (Afşar, 2013: 79). Özdeşleşmiş çalışandan alınan verim yüksek olacağı gibi örgütüyle özdeşleşmemiş çalışanında örgüte yabancılaşma, daha düşük performans ve işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olmasına yol açmaktadır (Shockley vd., 2000: 37). Bu modelde özdeşleşme süreci boyunca örgütteki hedeflere faaliyetleri ile çalışanın katkı sağlaması, diğer çalışanlara destek olması ve daha çok gayret göstermesi beklenmektedir. Diğer yandan bu kavram, çalışanların örgütün elde ettiği başarılarının kendisininmiş gibi algılaması ve başarıların çalışanda olumlu duygular hissettirip örgütün vizyonunu gerçekleştirmek için içten gayret göstermesini de içermektedir (Çetinel, 2008: 35).

3.4.7. Whitener ve Arkadaşlarının Güven Modeli

Bu modelde, çalışanların yöneticilerine güven duyması ile ilgili beş değişik yönetici portföyünün ortaya çıkacağı öngörülmüştür. Bu yönetici tipleri, çalışanların örgüt içerisindeki faaliyetlerini gerçekleştirirken kendileri ile beraber olan yöneticilerin söz ve hareketlerini değerlendirme eğiliminde oldukları savunulmuştur. Burada yöneticinin söz ve hareketlerinde tutarlı olup olmamasına göre çalışanların tepki gösterdikleri görülmüştür. Yöneticinin davranış ve sözlerinde tutarlı olup olmamasına göre çalışanlarının tepkilerinin değiştiği görülmüştür. Tutarlılık düzeyi yüksek ise güven yükselmekteyken, tutarlılık azaldıkça güven düzeyinin de azaldığı

görülmüştür. Yöneticilerin çalışanlara karşı takındığı tavırları söylediği sözleriyle paralelse diğer ifade ile yönetici daha önceden kullandığı ifadelere paralel tavırlar gösteriyorsa güven düzeyi de yükselecektir. Bu durum modele göre, davranışların doğruluğunu temsil etmektedir. Çalışanları yönlendirme pozisyonunda olan üst düzey yöneticiler, örgütle ilgili uygulamalara alt pozisyondaki çalışanları dâhil etmeleri örgütsel güvenirliği artırmaktadır. Çalışanların fikirlerinin alınması kendilerine verilen değeri aldıkları bu değer organizasyona sahip olmaları ve motivasyonlarını yükseltmeleri demek olan kontrolün paylaşımı ve dağılımı boyutunu temsil etmektedir. Çalışanların kendilerini rahat hissetmeleri, örgüt ile ilgili düşüncelerini beyan etmeleri örgütsel güveni artıracaktır. Bu durum da doğru ve açık iletişim boyutunu temsil etmektedir. Son boyut ise ilgi ve özen gösterme boyutudur. Çalışanların üst yöneticilerin kendileriyle ilgili olan hukuklarına adaletle işleteceği haksızlıklara karşı karşıya kalmayacaklarına ve yöneticilerin bireysel çıkarlarını koruyacaklarına olan duygu onların örgüte olan güvenini artıracaktır (Ayçicek, 2021: 25-27).

3.5. Örgütsel Güvenin Önemi ve Örgüte Katkıları

Örgütsel güven, kurumlar için büyük önem arz etmekte ve örgüte birçok yönden katkısı bulunmaktadır. Örgütlerde ekonomik verimliliğin artırılması, çalışanlar arası güven ve saygı içerisinde faaliyetlerinin yürütülmesi psikolojik, sosyal vb. birçok yönden etkili olmaktadır. Çalışanlar arasında güvenin sağlanması, aralarındaki bağlılık gücünün yükselmesi, herhangi bir bilginin saklanmaması, açıklık düzeyi oluşumu, ilgilik, özdeşleme gibi önemli katkılar sunmaktadır (Özler ve Yıldırım, 2015: 51). Örgütsel güven hâkim olan çalışma ortamlarında, çalışanın herhangi bir hatalı işlem yapmalarından dolayı iş akdine son verilmesi gibi durumlara çok nadir rastlanmasından dolayı, çalışanların hata yapma korkusunun olmamasını sağlamaktadır. Bu korkunun giderilmesiyle birlikte çalışma faaliyetlerine karşı odak algılarının güçlenmesiyle örgütün ekonomik yönden gelişiminde önemli katkılar sağlayacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003: 145).

Örgüt içerisinde güvenin oluşumu süreç isteyen ve zor benimsenen bir faktör olmaktadır. Bu güvenin oluşturulması ve sağlamlaştırılması için üst amirlerin yönetimi kapsamında çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir. Örgüt ortamındaki işlerin

verimliliğin artırılması gerektiren hususlar, güven kavramını önemli bir faktör haline getirmektedir. Örgütsel güven kavramı kapsamında, yapılan çalışma ve faaliyetlerin çalışanlar üzerinde önemli katkılar sağladığı görülmüştür. Örgütsel güvenin sağlamlaştırılmasına destek veren yönetici grupları, kişisel psikolojiye, ülkenin ve örgütün ekonomisine, müşterilerin memnuniyetinin artması gibi birçok önemli yarar doğuracaktır (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

3.6. Örgütsel Güvenin Boyutları

Literatürde örgütsel güven ile ilgili çeşitli boyutlar bulunmaktadır. Bu çalışma da ise literatürde en çok kullanılan boyutlar açıklanacaktır. Bu boyutlar; açıklık, özdeşleme, ilgililik ve yeterlilik boyutlarıdır.

3.6.1. Açıklık

Mishra (1996)'ya göre güven kavramının diğer faktörlerle ilişkisini kurabilmek için açıklık ve dürüstlüğü algılayabilmek, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinde anahtar görevi görmektedir (Mishra, 1996: 6). Açıklık kavramı, örgüt içerisinde çalışanın tecrübeler ve yaşayış sürecinde öğrenmiş olduğu bilgileri diğer çalışanlarla paylaşma durumudur (Yurdakul vd., 2013). Örgütler, çalışanlar ile ilgili faaliyetlerde yer alan personelin hangi işlerle ilgili bilgi paylaşımlarının gerçekleştiği, herhangi bir çatışma sorunlarının ortadan kaldıracağına dair izlenecek yol ve yöntemlerinin net olarak ortaya konulması ile ilgili bütün durumları içerisinde barındırmaktadır (Yurdakul vd., 2013: 71).

3.6.2. Özdeşleşme

Özdeşleşme kavram olarak, birinin hal, hareket, tutum ve davranış gibi kişisel özelliklerinin başkasına benzemesi durumudur. Örgüt içerisinde özdeşleşme ise bireyin örgütünü kendisininmiş gibi, ben değil biz duygusu ile örgüte sahiplenmesi, örgütün norm ve çalışma prensibini benimsemesidir. Örgüt içerisinde oluşan özdeşleşme boyutuyla sağlanan bir güven ortamında çalışanlar arası ve örgüte karşı güçlü bağların oluştuğu görülmüştür. Çalışanlar, teknik ve mesleki yeteneklerinin, işle ilgili fikir ve görüşlerinin kendisine kullandığı gibi örgüt içinde kullanmasını da özdeşleşmeyi kapsamaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2006: 17).

3.6.3. İlgililik

İlgililik, örgüt içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerde tecrübe ve bilgi aktarımlarının yapılması çalışanlar arasında oluşan samimiyet ve güven durumunu ifade etmektedir. Üst ve alt çalışanların kişisel ve kişisel olmayan davranış ve tutumlarında ortaya çıkan bir ilgi ve samimi duygular güven ortamının sağlanmasında büyük önem arz etmektedir. Bu durumda yürütülen faaliyetler, psikolojik açıdan daha güzel etkiler bırakır ve ekonomik etkinlikte artışlar sağlamaktadır (Robbins ve Deconzo, 2000: 82).

3.6.4. Yeterlilik

Yeterlilik boyutu, çalışma süreci içerisinde yapılan işlerin belli bir süre sonunda kemal noktaya varması ile ilgilidir. Süreç içerisinde ulaşılan beceri ve yetenekler büyük önem arz etmektedir. Kişiyi önemli kılan farklılaştıran bu beceri ve yeteneklerdir. Yeterlilik, söz konusu beceri ve yeteneklerin ölçülmesi ve ortaya konulması ile ilgilidir. Çalışan sahip olduğu yetenek ve becerilerin farkına varması kendisine olan güven duygusunu artırmaktadır. Kendine olan güveni artan çalışan, her türlü işin üstesinde gelme duygusu hâkim olur ve genel itibariyle başarılı olur. Tam aksine duyguların yaşanması, yetersizlik algısına ve başarısızlığa neden olmaktadır (Butler, 1991: 643).

3.7. Örgütsel Güven ve Güvensizliğin Sonuçları

3.7.1. Örgütsel Güven Sonuçları

Güven, bireyin karşısındakinin hedefine, beklentisine, olumlu düşüncelerine duyduğu genel bir güven duygusu olarak ifade edilmesi ve hayatın her alanında hassas ve kırılgan bir yapıda olması sebebiyle ulaşılması zor ve ulaşıldığında da sürekliliğinin sağlanmasının zor olduğu bir yapıya sahiptir (İnan ve Çelik, 2018: 26). Örgütsel güven, çalışanların karşılıklı olarak kendi faaliyetlerinin gelecekteki sonuçlarını tahmin edebilmeleri ve bu faaliyetlerinin kendilerine yarar sağlayacağı tanımından hareketle, örgütsel güven hür düşüncelerin rahatça söylenebileceği bir ifade ortamının olması, verimliliğin, performansın yüksek olduğu ve çalışanların özveri ile çalışacakları bir ortamın oluşacağı öngörülebilmektedir (Akın ve Orman, 2015: 95).

Literatürde yapılan örgütsel güven ile ilgili çalışmalarda örgütsel güven algısının yüksek olmasından dolayı birçok yönden faydalı sonuçlar verdiği görülmektedir. Örgütsel güven düzeyi yüksek çalışanlar risk alma konusunda daha istekli oldukları görülmüştür. Ayrıca örgütsel güven düzeyi yüksek çalışanlar, paylaşma eğilimlerinin yüksek olduğu ve paylaşılması risk içeren ama paylaşılması gereken bilgileri paylaşmaktan çekinmedıkleri saptanmıştır (Gümüştaş, 2021). Dirks ve Ferrin (2001) çalışmalarında yaptıkları meta analizi sonucuna göre, örgütsel güvenin çalışanların performansını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, iş tatmin düzeylerini, örgütsel bağlılık düzeylerini ve yönetimin almış olduğu kararlara daha fazla bağlı oldukları görülmüştür (Dirks ve Ferrin, 2001). Örgütsel güvenin, iş ortamına diğer önemli bir katkısı da karamsarlığa ve tedirginliğe neden olan belirsizliği azaltmasıdır. Bu durumun sonucunda, örgütsel verimlilik ve örgütsel performans olumlu yönde artmaktadır. Örgütsel güven yeterli düzeyde olduğunda örgüte yönelik risklerin yönetilmesi ve kaynakları kullanımına yönelik daha büyük avantajlar sağlanacaktır (Gümüştaş, 2021).

Costa vd., (2018) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel güvenin ekip performansına pozitif yönde olumlu etki yaptığını saptamışlardır. Çalışanlar arasında güven hâkim oldukça daha fazla bilgi paylaşımı ve açık iletişim olduğu için ekip performansı olumlu yönde gelişme göstermektedir. Görev dışı olsa bile örgüte daha fazla katkı sağlamak için çalışanların çaba sarf ettiği bulgulanmıştır. Diğer ifade ile örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanların, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu durumu ifade etmek için sosyal takas kavramı da kullanılmaktadır. Buna göre örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanlar, bu durumun karşılığı olarak örgüte daha fazla katkı sağlamak adına daha çok gayret göstereceklerdir (Gümüştaş, 2021).

Örgütsel güvenin yüksek olması, örgüte süreç içerisinde herhangi bir sorun doğurmamaktadır (Costa vd., 2018). Ancak literatürde süreç içerisinde sürekli olarak yüksek güven düzeyinin var olması tedbirlerin bırakılması ve fırsatçılığa kapı açması (Skinner vd., 2014) ve yanlı ve eksik değerlendirmede bulunulması (Gargiulo ve Ertug, 2006) gibi olumsuz sonuçlara da yol açtığı görülmüştür. Örgüt içerisinde çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılmasında, belirsizliğin ortadan

kaldırılmasında, çalışan bağlılık düzeyinin yüksek tutularak, başarılı insan kaynaklarının yönetilmesinin devamlı gelmesinde, yönetici-çalışan ilişkilerinin ve iletişiminin geliştirilmesinde, demokratik yönetimin sağlanmasında, iş güvenliğinin örgütsel başarının ve işbirliğinin gerçekleşmesinde, çalışanlar arasında fedakar davranışları pekiştirerek örgütteki işlem maliyetinin azaltılmasında, örgütsel öğrenmenin ve yenilikçi görüşlerin ortaya çıkmasında örgütsel güven kavramı önemli bir faktör olmaktadır (İnan ve Çelik, 2018: 28). Örgütsel güven, kurum ve kuruluşlarda uyumlu çalışma ve dayanışmayı gerçekleştirmektedir. Bu aynı şekilde çatışmaların azaltılmasında ve performansın yükselmesini de sağlamaktadır. Maliyetlerin azaltılması, işten ayrılmaların ve devamsızlık oranlarının azalması gibi önemli faydalar sağlamaktadır. Örgütün misyon ve vizyonunu gerçekleştirmede örgütsel güven duygusu önemli belirleyici olmaktadır (Şakar, 2012).

3.7.2. Örgütsel Güvensizliğin Sonuçları

Yüksek örgütsel güven olumlu yönde ne tür sonuçlar doğuruyorsa aynı şekilde de düşük örgütsel güven ya da örgütsel güvensizlikte zıt yönde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu açıdan örgütsel güvensizlik kavramı açıklanırken örgütsel güvenin sağlanması durumunda elde edilecek faydaların hem sağlanmamasını hem de tam aksi durumların gerçekleşeceğini ifade etmektedir. Buna göre örgütsel güven ve örgütsel güvensizlik birbirinin zıttı olarak ve birinin olması diğerinin olmamasına bir kanıt olarak algılanabilir.

Güvensizlik kavramı, karşı tarafın niyet ve davranışlarına yönelik olumsuz inanç ve beklentileri ifade etmektedir. Örgütsel güvensizlik artığı durumlarda, korku ve şüphecilik ön planda olmaktadır (Chang ve Fang, 2013: 154). Dimoka (2010) yapmış olduğu nöroimaj çalışmasında, güven ve güvensizliğin, beyinde farklı iki bölgeyi harekete geçirdiği ortaya koymuştur. Çalışma sonucuna göre güven duygusu beyinde başkalarıyla ilişki kurma eğiliminin olduğu bölgeyi harekete geçirirken, güvensizlik, zararlı sonuçları olabilecek bir olayı engellemeye yönelik bir tepki verme eğiliminin bulunduğu bölgeyi harekete geçirmiştir. Chang ve Fang (2013) yapmış oldukları güven ve güvensizlik ile ilgili çalışmada, online alışverişte, web sitesine duyulan güvensizliğin satın alma davranışı üzerindeki olumsuz etkisinin, web sitesine duyulan güvenin ise satın alma davranışı üstünde olumlu etkisinden anlamlı bir

biçimde farklı ve büyük olduğu bulgulanmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma sonucuna göre eğer birey web sitesine duyduğu güven yüksekse satın alma eğilimi de yüksek olmaktadır. Eğer web sitesine duyulan güvensizlik yüksekse satın alma eğilimi büyük oranda azalmaktadır.

3.8. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven

Sağlık kurumlarında amaç, sunulan hizmetlerin kalitesini ve memnuniyet düzeyini artırmak, hasta sadakatinin sağlanması, etkili ve verimli sağlık hizmetlerinin sunulmasıdır. Bu hizmet amaçlarının gerçekleştirilmesi için nitelikli çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışanların kurumda tutulabilmesi ve maksimum verim elde edilmesi için ise çalışanların beklentilerini karşılanması ile mümkündür. Söz konusu beklentilerin karşılanıp karşılanmadığını anlamak için düzenli aralıklarla çalışanların örgütsel davranış ve tutumlarının ölçülmesi ile mümkündür (Özata, 2015: 157).

Sağlık kurumları, çok farklı sayıda çalışanın bir arada çalıştığı, hasta merkezli hizmetin verildiği önemli kurumlardır. Birbirinden farklı ve çeşitlilik olarak çok sayıda çalışanın bir arada olduğu sağlık kurumları, birlikte çalışma ve grup çalışması büyük önem arz etmektedir. Sağlık kurumlarında oluşturulan grupların birçok farklı hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefler; hastalara sağlık hizmeti sunmak, grup içerinde kişisel sorumlulukları belirlemek, grubun dışında bir otoritenin varlığı, kararların grup içerisinde alınması ve son olarak da çalışanların görev sürdürdüğü kuruma karşı sorumluluklarıdır. İfade edilen hedeflerin gerçekleştirilmesi için grup çalışma anlayışının kazanılması ve bu ekibin başarı sağlaması için, mesai arkadaşlarına, örgüte ve yöneticilere güven gereklidir. Örgütsel güven duygusu gelişen çalışanların performansında yükselme, iş doyumunun yükselmesi ve örgüt içi çatışmaların azalmasını sağlamaktadır. Çalışanların örgütlerinden memnun olmalarında birbirleriyle ve yöneticilerle olan olumlu iletişimlerinden kaynaklanmaktadır (Kumbasar, 2016: 111).

Sağlık hizmetlerinde başarının bir öncülü de insan ilişkileri alanında iyi olmaktan geçmektedir. Hizmet sektörlerinde en önemli unsurda insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları ne kadar başarılı ve sağlamsa örgüt o kadar güçlü ve rekabet alanında üstünlük sağlayacaktır. Bu yüzden özellikle hizmet sektörünün insan kaynaklarını

güçlendirmesi ve bu alana gerekli yatırımın yapılması gerekmektedir. Çalışanların potansiyelinin ortaya çıkarılması, örgütte adil bir sistemin kurulması, yoğun iş yükü olan sağlık çalışanlarına çeşitli kolaylaştırıcı imkânlar sunmak, çalışanların bilgi ve yeteneklerinin ortaya konulması için gayret göstermek, kurumun vizyon, misyon ve amaçları doğrultusunda çalışanlara klavuzluk etmek çalışanın güçlendirilmesini sağlar ve örgütsel güvenin artması da sağlanmış olur (Saremi, 2015: 2605).

Sağlık hizmetlerinde bireyler arası güven ihtiyacı, bilgi asimetrisi ve bilimsel ve tıbbi bilginin uzmanlık niteliğinden kaynaklanan eşit olmayan ilişkiler kadar hasta olmakla alakalı olan hassasiyetle de ilgilidir. Birleşik Krallık'taki Ulusal Sağlık Sisteminde güven kavramının genel manada üç esas aktör arasındaki ilişkilerde önemli bir yeri olduğu belirtilmektedir. Bunlar; devlet, hekimler ve hasta/toplum olarak sıralanmaktadır. Hizmetten faydalananlar, ihtiyaçlarını karşılayan yeterli hizmeti sunacak sağlık çalışanlarının bilgisine, uzmanlığına, kamu kaynak ve hizmetlerinin dağıtımında eşitliği sağlayan devlete güven duymalıdır (Calnan ve Rowe, 2005: 1).

Sağlık çalışanlarında örgütsel güvensizlik hâkim olduğu zaman, çalışanlarda devir hızının ve devamsızlığın artması, motivasyonun ve verimin azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Diğer yandan hastalar açısından daha fazla insan ilişkilerinde problem çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca örgütsel güven düzeyi düşük olan sağlık çalışanların önemsenmedikleri, kararlara yeteri kadar katılmadıkları, kendilerini örgütsel takımın bir parçası olarak görmedikleri ve yeteri kadar teşvik edilmedikleri gibi olumsuz duygulara kapılmaları sonucunda, iş performansının ve yönetsel sürecin olumsuz etkilendiği görülmüştür (Altuntaş, 2008: 34).

Sağlık çalışanlarının istenilen kalitede hizmet sunmaları için öncelikle çalıştıkları örgüte, sağlık yöneticilerine ve mesai arkadaşlarına güven duymaları ve bunu sürdürmeleri gerekmektedir. Bunun sağlanması ve sürdürülmesine yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu amaçla da sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeylerini belirlemek adına sistematik bir şekilde dönem dönem çalışanların örgütsel davranışları değerlendirilmeli ve gerekli önlem ve teşvikler sağlanmalıdır (Tanner, 2007: 2).

3.9. Örgütsel Güven ile İlgili Literatür Taraması

Literatürde ulusal ve uluslararası düzeyde örgütsel güven ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu bölümde öncelikle örgütsel güven ile ilgili genel olarak yapılan çalışmalar ve sonrasında sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

Laschinger vd., (2001), Demircan ve Ceylan (2003) ve Halis vd., (2007) örgütsel güvenin çalışan performansı üzerinde önemli etkisini bulgulamışlardır. Meslektaş ve yöneticilere duyulan güvenin iş tatmini (Laschinger vd., 2001; Velez, 2006), iş ve örgüte bağlılığı (Sağlam Arı, 2003; Yahyagil ve Deniz, 2004; Velez, 2006; Halis vd., 2007), çalışan motivasyonunu (Halis vd., 2007) artırırken, işten ayrılma ve devamsızlık eğilimini azaltmakta (Yahyagil ve Deniz, 2004). Diğer yandan örgütsel güven takım çalışması ve başarısı üzerinde önemli etkisi olmaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2000). Ayrıca, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık (Eser, 2007; Çetinel, 2008; Altun, 2010; Gök, 2011; Eğriboyun, 2013), yıldırma (Aktaş, 2009; Eğerci, 2009; Baş, 2011), performans değerlendirme (Altunkaya, 2011), örgütsel vatandaşlık (Altuntaş, 2008; Arlı, 2011), kurumsallaşma (Arslan, 2009), çalışan performansı (Demirci, 2010), örgüt kültürü (Dinç, 2007) ve iş güvencesizliği algısı (Gezegen, 2010) gibi örgütsel kavramlarla ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Özdemir (2020) çalışmasında çalışanların örgütsel güven algısı ile eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum ve kıdem gibi bağımsız değişkenler arasında herhangi bir ilişki saptamamıştır. Akbulut (2017) personelin yabancılaşma düzeyinin, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve benzer şekilde yabancılaşmanın örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu saptamıştır. Okudan (2019) çalışmasında örgütsel bağlılık duygusunun, örgüt iklimi algısının, iş yaşam dengesinin ve örgütsel güven duygusunun örgüt iklimi algısını arttırıcı yönde etki yaptığı tespit edilmiştir. Buluş (2019), banka çalışanlarının etik iklim ve örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisini irdelemiştir. Araştırma sonucuna göre özel banka çalışanlarının etik iklim algısının, örgütsel güven algısının ve ihbarcılık eğiliminin kamu bankalarında çalışanlara göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Ayrıca etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık davranışına pozitif yönde etki ettiği tespit

edilmiştir. Işık vd., (2020) çalışanların örgütsel güven düzeyinin genel ve içsel ihbarcılık eğilimi üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Erdal (2020) kuruma karşı iş tatmini hissetme faktörü, yöneticiye güven, kuruma olan güven ve disiplinli çalışma alt boyutlarından doğrudan ve pozitif yönde etki ettiğini saptamıştır. Celep ve Yılmaztürk'ün (2012) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, örgütsel güven algısı artıkça algılanan örgütsel desteğinde artırdığını bulgulamışlardır. Özel (2017) örgütsel güven ve etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu ilişkinin bireysel performansa etkisi saptanmıştır. Saçlı (2021) örgütsel güven ve örgütsel adalet boyutlarının iş doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisini bulgulamıştır. Şap (2021), iletişim çatışmaları ile örgütsel güven ilişkisinde empati becerileri aracı değişken rolü oynadığını saptamıştır. İletişim çatışmalarının örgütsel güven üzerindeki toplam etkisi %20,06 iken; bu etkinin %5,03'sini doğrudan etki ve %15,23'ü dolaylı etki oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Yeter (2019), hizmetkâr liderlik algısının örgütsel güveni pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütsel güvendeki değişimin %66,5'inin hizmetkâr liderlik algısı tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Elde edilen bulguların sonuçları değerlendirildiğinde liderlerin hizmetkâr liderlik algısının ve lider-üye etkileşiminin örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasına katkı sağlaması nedeniyle sağlık yöneticilerinin kurum politikalarını ve çalışan etkileşimlerini gözden geçirmelerinin uzun vadeli ve etkin işleyen bir örgüt yapısının korunmasında pozitif etki sağlayacağı öne sürülmüştür. Uğurluoğlu vd., (2015) ve Kurnaz vd., (2018) literatürdeki diğer çalışmalarda da hizmetkâr liderlik algısının örgütsel güveni pozitif yönlü etkilediğini ortaya koymuştur.

Demircan ve Ceylan (2003) tarafından yapılan benzer bir araştırmaya göre de kurumlarda güvene dayalı ilişkilerin kurulması ile çalışanların kurumlarına, diğer çalışanlara ve yöneticilerine güven duyması sağlanır. Bidarian ve Jafari (2012), İşcan ve Sayın (2010), örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu ve çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel güven düzeylerinin arttığını bulgulamıştır. Çağlar (2011) çalışmasında örgütsel güven düzeyi ile tükenmişlik seviyesi arasında düşük düzeyde bir ilişki saptamıştır. Develioğlu ve

Çimen (2012) çalışmalarında örgütsel güvenin, büyük ölçüde disiplin ve şikayet prosedürleri, personel bulma ve seçme, çalışma şartları, başarı değerlendirme, kariyer ve eğitim geliştirme değişkenlerinden etkilemektedir. Demirel (2008) örgüte ve yöneticiye duyulan güvenin çalışanların devam bağlılığı ve duygusal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve pozitif etkilediği görülmüştür. Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güvenin duygusal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı etkisi olduğunu bulgulamıştır.

Hiraishi vd., (2008) kişiliğin alt boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulgulamıştır. Kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında güçlü ilişkinin olduğunu vurgulayan birçok çalışma bulunmaktadır (Recepoğlu vd., 2013; Erdheim vd., 2006). Karkoulian ve Osman (2009), uyumlu bireylerin kişiler arası ilişkilerde daha başarılı ve güven eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Furumo vd., (2009) tarafından yapılan çalışmada, güven düzeyini artırmak için, takım üyeleri yüksek uyumlu, sorumlu ve dışadönük bireylerden oluşması gereğini vurgulamıştır. Yöneticilerin en zor görevi örgüt içinde güven seviyesini korumaktır ve güveni kurma, koruma ve kurtarma yetersizliği kişi ve iş ilişkilerindeki başarısızlığın altında yatan temel nedendir (Martin, 2011). Çalışanlar, idarecilerinin adil olduklarına inanırlarsa, bu duruma yüksek performans, olumlu tutum ve güven duygusuyla karşılık verirler (Çakar, 2008: 120). Guinot vd., (2013) çalışmasında örgütsel öğrenme ile performans ve örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu bulgulamıştır.

Örgüte olan güven, ekip dayanışmasını, örgüte bağlılığı, iş tatminini ve kararlarda adalet algılayışını önemli ölçüde etkilemektedir (Laschinger vd., 2001). Örgütlerde güven eksikliği çalışanların motivasyon ve iş tatmini düzeyinin azalmasına sebep olur ve sonuç olarak çalışanlar arasındaki bağlar zayıflar (Dirks ve Ferrin, 2002). Sağlık çalışanlarının örgütsel güvenleri ile ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Durukan vd., (2010), Gider (2010) yaptıkları çalışmada hemşirelerin örgütsel güven düzeylerini orta düzeyde, Tekingündüz ve Tengilimoğlı (2013) ortalamanın üzerinde, Halıcı vd., (2015) yüksek düzeyde ve özellikle hemşirelerin çalışma arkadaşlarına daha fazla güven içerisinde olduklarını bulgulamıştır. Altuntaş ve Baykal (2010) çalışmasında hemşirelerin örgüte ve meslektaşlarına güvendikleri ve

özellikle arkadaş güven düzeyinin yönetici güven düzeyinden daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Altuntaş ve Baykal (2010) örgütsel güven düzeyi yüksek hemşirelerin dürüstlük, sivil erdem ve nezaket gibi davranışları daha fazla sergilediklerini bulgulamıştır. Bahrami vd., (2012) çalışmasında örgütsel güvenin hemşirelerin verimli çalışmaları üzerinde anlamlı düzeyde etki ettiğini bulgulamıştır. Örgütsel güven düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı derecede etkili olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Saygın ve Yıldırım, 2014; Ayden ve Özkan, 2014; Tekingündüz vd., 2015). Top (2012) çalışmasında örgütsel güven düzeyi yükseldikçe iş doyum seviyesinin de arttığını bulgulamıştır. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulgulayan çalışmalarda bulunmaktadır (Mase ve Tyokyaa, 2014).

Tokgöz ve Seymen (2013), sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. Semercioğlu vd., (2012) çalışmasında iş doyumu ve örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Sjahruddin vd., (2013) hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, yöneticiye güven, düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulgulamıştır. Aydan (2017), hemşire ve sekreterlerin etik iklim algısı ve örgütsel güven düzeylerinin ihbarcılık niyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada, örgütsel güvenin etik iklim puanına %39'luk doğrudan etkisi olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel güvenin ihbarcılık puanına dolaylı olarak %27'lik bir etkisi olduğu görülmüştür.

Çoğu alanında uzman meslek grubunun birlikte çalıştığı hastanelerde, çalışanların birbirlerine ve kurumlarına olan güveni, performansın, iş doyumunun örgüte bağlılığın işe adanmışlığın ve örgütsel vatandaşlık davranışının artmasını, çatışmaların ise azalmasını sağlamaktadır (Halıcı vd., 2015: 185). Ayçicek (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, dağıtımsal adalet puanı ile işlemsel adalet, örgütsel adalet, yöneticiye güven, örgüte güven, örgütsel güven puanları arasında pozitif, işten ayrılma niyeti puanı arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre dağıtımsal adalet düzeyi yüksek olan kişilerin örgütsel adalet,

yöneticiye güven, örgüte güven, örgütsel güven düzeyleri de yüksek ve işten ayrılma niyeti düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Yani buradan hareketle örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü olduğu görülmüştür.

IV. BÖLÜM

4. ÖRGÜTSEL DESTEK

4.1. Örgütsel Destek Kavramı

Örgüt içerisinde olay ve durumların algılanma şekli bireyden bireye değişmekte ve farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bir çalışan tarafından normal olarak algılanan bir durum veya olay bir başka çalışan için anormal olarak değerlendirilebilmektedir. Bu açıdan algılanan örgütsel destek, örgütteki her çalışanın örgütün varlığını ve manevi desteğini üzerinde hissederek, örgüte olan aidiyet duygusunun yükselmesi ve kendilerinin güvende olmalarını hissetmeleridir. Diğer bir ifade ile örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide örgütün çalışana gösterdiği bağlılığın, çalışan açısından algılanma şekli olarak nitelendirilebilir (Akalın, 2006: 39). Örgütsel destek, çalışanların sosyal ve duygusal gereksinimlerinin yerine getirilmesi, nitelikli çalışanlarına yeterli özenin gösterilmesi, örgüte yaptıkları katkıların sonucunda çalışanların manevi tatminlerine ve katılımlarına değer verilmesini ifade etmektetir. Algılanan örgütsel destek ise, çalışanların katılımının ne düzeyde önemsendiği, mutluluklarına ne derece önem verildiğine ilişkin çalışanlarda oluşan algıyı ifade etmektedir (Gözüm, 2020: 22).

Örgüt çalışanlarının, çalıştıkları örgütün kendileri için yaptığı katkının ne kadar değerli ve önemli olduğuna dair düşünceleri ile örgütün iyiliğini ve refahını ne kadar düşündüğüne dair düşüncelerinin toplamı örgütsel destek algısını oluşturmaktadır (Rhoaes ve Eisenberger, 2002: 698). Çalışanlar, örgüt içerinde destek almaları karşılanması gereken bir ihtiyaç olarak değerlendirmektedir. Örgütsel destek, giderek önemi artan ve çalışanların motive olması, işe devam etmeleri için gerekli bir olgu olarak görülmektedir. Çalışanların duygusal olarak tatmin edilebilmesi için gerekli olan bir faktördür. Bireyin aidiyet duygusunun karşılanması, onaylanma ihtiyacının tatmin edilmesinin yolu yüksek bir örgütsel destekten geçmektedir (Karakurt, 2012: 42).

Tarihsel süreç içerisinde literatürde, Mowday vd., tarafından örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık hisleri ifade ederken, örgütsel destek

henüz net bir tanıma kavuşturulmamıştı. Eisenberger literatürdeki bu boşluğa dikkat çekerek, çalışanlar örgütlerinin, gösterdikleri performanslarını ödüllendirmeye ve kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi bir takım psiko-sosyal ihtiyaçlarını gidermeye hazır olduğunu düşündüklerinde, çabalarına önem verildiğine ve mutluluklarının önemsendiğine ilişkin birtakım inançlar oluştururlar ki bu inançlar algılanan örgütsel destek olarak ifade edilmiştir. Örgütsel desteği artırma gayretinde olan örgütler, genel anlamda insan kaynaklarının önemini ve çıktısının farkındadır (Karakurt, 2012: 43).

4.2. Örgütsel Desteğin Önemi

Örgütsel desteğin çok yönlü etkisi olmasından dolayı önemi de büyük olmaktadır. Örgütsel desteği devamlı olarak hisseden çalışanlar, hissettikleri güven ortamında işlerine daha bağlı çalışıp, yüksek iş performansı sağlamakta olup ve işlerine devamlılık sağlamada daha istekli olmaktadırlar. Ayrıca çalışanların duygu durumu, ruh halleri, duygusal bulaşma yoluyla lider ve yöneticilere geçmekte ve liderin performansına etki etmektedir (Korkmazyürek, 2020: 57). Çalışanların beklentilerinin tatmin edilmesi, örgüt desteğinin algılanmasıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar örgütlerine yönelik pozitif düşünceler geliştiriyorlarsa, aynı şekilde bu durum işlerine de olumlu yansıyacaktır. Eğer çalışanlar örgütlerine yönelik negatif hisler geliştiriyorlarsa aynı şekilde bu durum işlerini de olumsuz etkileyecektir. Bu durumu, örgütsel desteğin algısıyla açıklamak mümkündür. Çalışanların örgüte sağladıkları katkının, örgüt tarafından fark edilmesi ve takdir edilmesi, çalışanların mutlu olmasında önemli bir durumdur. Bu olumlu durumlar çalışan-örgüt ilişkilerini duygusal yönden güçlendirmektedir (Toksöz, 2011: 365).

Örgüt ile örgüt çalışanları arasında yazılı olmayan bir şekilde gerçekleşen, sosyal ilişkileri ve değişimleri düzenleyen ve psikolojik sözleşme olarak da belirtilen bu sözleşme kapsamında, örgütler çalışanlarından örgüte karşı sadık olma, performans açısından yüksek kapasite halinde çalışma gibi olumlu olarak algılanan davranışlar beklerken, çalışanlar ise örgütlerine güven, huzur ortamı ve örgütsel destek gibi beklentiler içerisinde olmaktadır. Bu açıdan bu ihtiyaçların giderilmesi örgüt başarısı açısından büyük önem arz etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 187). Bireyin çalıştığı örgüt tarafından dikkate alınması, duygu ve düşüncelerinin önemsenmesi, bireyin

kendini örgütte değerli hissetmesi, çalışanın algıladığı örgütsel desteğin göstergeleridir. Bireyler, çalıştıkları örgütte çalışmalarının ödüllendirildiği, örgüte sağladıkları katkıların dikkate alındığını düşündükleri zaman örgütlerine karşı hissettikleri inanç, örgütsel desteği ifade etmektedir. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması örgüte doğrudan ve dolaylı noktadan birçok katkı sağlamaktadır (Alcan, 2018: 28).

4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Çalışanın bulunduğu ortam, çalıştığı kurum, çalıştığı ortamın fiziki koşulları, hizmet verdiği kitle çalışanın algısını etkilemektedir. Çalışanın duygu, düşünce ve davranışlarının etrafındaki kişiler tarafından değer verildiğini hissetmesi, düşünceleri dikkate alınarak gerekli adımların atılması çalışanın performansını olumlu yönde etkileyecektir. Algılanan örgütsel destek, iki evrede gelişimini tamamlamaktadır. Birincisi, bireyin kendi fikirlerinin oluşmasını sağlayan bireysel faktörler, ikincisi ise etrafında algıladığı bireyi olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörler, diğer ifade ile bireyin kontrolünde olmayan ondan bağımsız gelişen örgütsel faktörlerdir (Çakır, 2001: 78).

4.3.1. Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörleri sınıflandırmak amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak üç başlıkta incelenmektedir. Bu açıdan bu bölümde bu başlıklar açıklanacaktır.

4.3.1.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel desteği etklileyen faktörlerin başında örgütsel adalet kavramı gelir. Örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımı, yetki verilmesi, mesaiye uyma, ödül dağıtımı, ücret düzeyi gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan bakıldığı zaman örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu görülmektedir. Adaleti gözeten örgüte karşı çalışanlar da algıladıkları örgütsel destek seviyelerini olumlu noktada artırarak karşılık vermektedirler. Diğer ifade ile

çalışanların davranış ve tutumları, örgütlerinde gördükleri adalet işleyişi ile ilgili faktörler sonucunda geliştiği ve bunun örgüt tarafından değer verildikleri hissine bir karşılık olduğu görülmektedir. Örgütsel destek teorisine göre de çalışanın hoşuna giden ödüllerin dönüşümü algılanan örgütsel destek olmaktadır (Karakurt, 2012: 45).

4.3.1.2.Yönetici Desteği

Bir örgütte hizmetlerin başarılı ve etkin olarak sunulması, çalışanın yöneticileri tarafından desteklendiğinin algılanması için bireyin duygu ve düşünceleri dinlenilmeli, gerektiğinde desteklenmeli ve geri dönüşüm sağlanmalı, kaliteli hizmet sunulması için gerekli araç-gereç sağlanmalı, örgüt içi etkili iletişimin sağlanmasına yönelik rehberlik edilmesi, başarılarından dolayı çalışanların takdir edilmesi, motivasyon artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi, örgüt işleyişini etkileyecek stratejileri belirlerken çalışanların düşünceleri değerlendirip, karar verilmeli, çalışanlar arasında ayrım yapılmadan adil davranılmalıdır (Tüzün, 2014: 28).

4.3.1.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları

Çalışanlara ya da insan kaynaklarına yönelik sistematik geniş boyutlu örgüt politikaları ve süreçleri, belirgin bir şekilde çalışanlara yönelik uygulamalar olması nedeniyle, algılanan örgütsel destek üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye neden olabilmektedir. Verimli ve etkili işleyen insan kaynakları uygulamaları, örgütsel desteğin artmasına yol açmaktadır. Algılanan örgütsel destek düzeyi, insan kaynakların iş güvenliği, eğitim, karar alımına katılım, ödül, terfi, özerklik gibi uygulamalarıyla doğrudan ilişkilidir (Gürbüz, 2012: 61).

4.3.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği, örgüt kaynaklı faktörler etkilediği gibi kişisel faktörlerde etkilemektedir. Literatürde genel kabul görmüş görüşe göre algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel faktörler; kişilik, hizmet süresi, yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet gibi faktörler öne çıkmaktadır.

4.3.2.1. Kişilik

Kişinin yetiştiği çevre, aile yapısı, gelenek ve görenekler, inanç sistemi, aldığı eğitim kişilik özelliklerinin oluşmasında belirleyici faktörlerdir. Kişiliği oluşturan bu faktörler, örgüt içerisinde ast ve üstleri ile etkileşimlerini etkilemektedir. Farklı kişilik özelliklerine sahip olan çalışanlar olay ve durumlar karşısında algı ve tepkileri de farklı olmaktadır. Bu noktada yönetici davranışı, olaylara yaklaşım tarzı kişi tarafından olumlu algılanır ise algılanan örgütsel destekte pozitif, eğer olumsuz algılanırsa algılanan örgütsel destek negatif bir şekilde etkilenecektir (Çakır, 2001: 77).

4.3.2.2. Hizmet Süresi

Çalışanın hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek algısı arasında genel itibariyle pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek kıdeme sahip çalışanlar, yüksek örgütsel destek algısı ile örgütüne karşı pozitif düşünceler geliştirebilmektedir. Hizmet süresi yüksek çalışanların, hizmet süresi az olan çalışanlara nispeten daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun temel nedeni, çalışanların örgütlerinden memnun olmaları ve bu yüzden örgütlerinden ayrılmak istememeleridir. Bir kısım araştırmalara göre hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında negatif bir etki olduğu görülmektedir. Negatif yönde ilişkinin olması, hizmet süresi yüksek çalışanlar, başlangıçta örgütünde karşılıklı olarak daha destekçi, iyi niyetli ve hoşgörülü iken süreç içerisinde toplum ilişkilerinde olduğu gibi karşılıklı huzursuzlukların ve problemlerin varlığıtla ilişkilendirilmiştir (Gürbüz, 2012: 63).

4.3.3.3. Yaş

Yaş faktörünün örgütsel destek üzerinde pozitif, negatif ve hiç etkisi olmadığına dair literatürde farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda yaş artıkça algılanan örgütsel desteğin arttığı, bazı çalışmalarda ise azaldığı görülmektedir. Kore'de yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu durum genel itibariyle Kore kültürü ile açıklanmıştır (Pathman vd., 2001: 590). Sonuç olarak yaş faktörünün algılanan örgütsel desteği üzerinde net bir etki yönünü belirlemek mümkün görünmemektedir.

4.3.3.4. Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesinin örgütsel destek algısı üzerindeki etkisine yönelik çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Yoon ve Lim'e göre eğitim seviyesi yükseldikçe algılanan örgütsel desteğinde arttığı ifade edilmiştir. Ancak bu durumun tam tersi olarak Rhoades ve Eisenberge göre eğitim seviyesi artıkça algılanan örgütsel destek düzeyinin ise azaldığı saptanmıştır (Gürbüz, 2012: 64). Literatürde yaş değişkenin de olduğu gibi eğitim seviyesi ile örgütsel destek algısı arasında net bir sonuca varmak mümkün görünmemektedir. Bir kısım çalışmalar negatif ilişki, bir kısım çalışmalar ise pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

4.3.3.5. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün algılanan örgütsel destek üzerinde etkisini sorgulayan çalışma sonuçları birbirinden farklılık arz etmektedir. Bir kısım çalışmalar pozitif ilişki saptarken, bir kısım çalışmalar ise negatif ilişki saptamıştır. Literatürde cinsiyet değişkeninin algılanan örgütsel destek algısı üzerinde net olarak etkisini ortaya koymak mümkün görülmemektedir.

4.4. Örgütsel Destek Algısı ile Bağdaştırılan Teoriler

Algılanan örgütsel destek algısı ile bağdaştırılan birçok farklı teoriler bulunmaktadır. Bu çalışmada ise literatürde en yaygın kullanılan ve kabul gören beş teori açıklanacaktır. Bu teoriler; Sosyal değişim teorisi, örgütsel destek teorisi, karşılılık teorisi, lider-üye etkileşimi teorisi ve ERG teorisidir. Bu teoriler aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

4.4.1. Sosyal Değişim Teorisi

Bu teoriye göre bir örgütte çalışan kişi, örgüte harcamış olduğu zaman ve emeğin karşılığında hak ettiği ortalama çıktıları karşılaştırır. Elde edilen olumlu çıktılar, harcanan emek ve zamana göre yetersiz görülürse çalışan örgüt ile etkileşimini en az seviyeye indirmeye yönelik meyli artar. Eğer yeterli olarak algılanırsa çalışandan olumlu tepkiler gelecektir. Bu nedenle örgütün çalışanlara sağladığı faydalar, çalışanların da örgüte sunmuş olduğu katkılar sayesinde karşılıklı fayda değişimi çift

yönlü sağlanmış olur (Kerse ve Karabey, 2017: 378). Çalışanların üstün iş performansı ve örgüt sadakati karşılığında, yöneticilerin kendilerine uygun iş ortamı sağlayarak teşvik edilmeyi isterler ve ifade edilen beklentiler yerine geldiği zaman örgüt ile çalışan arasında bir sosyal mübadele ilişkisinin başladığı görülür (Zagenczyk, 2006: 11). Sosyal değişim teorisi, karşılıklı gerçekleşen etkileşimlerin ekonomik ve sosyal sonuçlar içerdiğini savunur. Süreç içerisinde ortaya çıkan bu olumlu sosyal ve ekonomik sonuçlar, tarafların birbirlerine olan güvenini ve değişim ilişkisinin sürdürülmesini öngörür. Gerçekleşen bu değişim sürecinde ortaya çıkan olumlu etkileşimler, taraflar açısından belli ilişkisel normlara evrilir (Lampe vd., 2001: 6). Özetle sosyal değişim teorisi, çalışanın örgüte yapmış olduğu üstün nitelikli hizmetlerinin karşılığında örgütün çalışanına maddi ve manevi destek sağlamasıdır. Diğer ifade ile üstün hizmete karşılık taltif ve maddi yönden ikramın sağlanması ve üstün hizmetlerin devam etmesi adına beklentinin oluşmasını ifade eder.

4.4.2. Örgütsel Destek Teorisi

Bu teori Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu teori de çalışanların sorumlulukları üzerinden hareket edilmektedir. Örgütsel hedeflere ulaşmak adına çalışanlar kişisel sorumluluk hissetmekte ve bu duygu örgütsel destek algısı ile ilişkilendirilmektedir. Çalışanlar gördükleri işe yönelik tutum ve davranışlarını algıladıkları destek düzeyine göre olumlu ya da olumsuz olarak sürdüreceklerdir. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin somutlaşmış göstergesi, ortaya koydukları davranışlardır (Çakar ve Yıldız, 2009: 70).

4.4.3. Karşılıklılık Teorisi

Karşılıklılık teorisi (the norm of reciprocity), Gouldner tarafından geliştirilmiştir. Bu teori algılanan örgütsel destek algısının gelişmesinde önemli katkılar sağlamıştır. Bu teorinin temel mantığı bir kişinin kendisine yapılan yardıma karşılık, kendisinin de yardımla karşılık vereceğini ifade etmektedir. Buna göre birey pozitif ve olumlu etkileşimlere maruz kaldıkça kendisi de pozitif ve olumlu tepkiler verecektir. Karşılıklılık teorisi evrensel düzlemde kabul edilebilir ancak koşulsuz ve mutlak olduğu tartışma konusudur. Bu nedenle kişinin birinden yardım talep etme sonrası ona minnettar olma ve bu durum karşısında minnettarlığını sürdürme beklentisi

olarak ifade edilen ‘‘Pollyanna Yanılgısı’’ içine girmemesi gerekmektedir (Lambert, 2000: 802). Karşılıklılık teorisi, tarafların kendi içlerinde birbirlerini memnun etme üzerinde faaliyet sürdürme üzerinde kuruludur. Karşılıklılık teorisi, bireylerin algıladıkları ve maruz kaldıkları güzel durumlara karşılık, karşı tarafa olumlu davranış sergilemesine dayanmaktadır. Bu teori çalışma yaşamında çalışanların örgütsel destek algısı yükseldikçe, örgüte katkı sağlama, daha fazla performans sergileme hissini de kuvvetlendireceğini savunmaktadır. Çalışanların bu algıda olması örgüte kısa ve uzun vadeli birçok yarar sağlayacaktır. Teoriye göre iki taraf birbirini şekillendirmektedir. Teoride, örgütün başarılı olması çalışanların destek algısıyla yakından ilişkilendirilmektedir. (Lambert, 2000: 803).

4.4.4. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Scandura vd., (1986) tarafından geliştirilen teori, örgütsel destek kavramını çalışan-lider etkileşimi içerisinde açıklamaktadır. Buna göre lider ve çalışan arasında pozitif ilişki ve etkileşim oldukça örgütün işleyişine de pozitif katkılar sağlayacaktır. Lider örgütü yegâne temsil eden kişi olduğu için çalışanlarla olan ilişkisi örgütsel destek algısını da etkilemektedir. Lider ile çalışan arasındaki etkileşimin kalitesi çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlamakta, çalışanların güven duygusunu geliştirmekte ve algıladıkları örgütsel destek sebebiyle çalışanların işlerine daha fazla özen göstermesini sağlamaktadır (Şen ve Yaşlıoğlu, 2010: 100).

4.4.5. Erg Teorisi

ERG teorisi, Clayton Alderfer tarafından ortaya atılmıştır. Teori, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirmiş bir motivasyon yaklaşım halidir. Bu teoride ihtiyaç sıralaması daha basittir. Ancak Maslow’un sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. Yani öncelikle sınıflamada üstte yer alan ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmelidir.

ERG yaklaşımı üç kategoride ihtiyaçları sınıflandırmaktadır. Bunlar;

-Existence/Varolma ihtiyacı
-Relatedness/Aidiyet-İlişki kurma ihtiyacı
-Growth/Gelişme ihtiyacı

ERG yaklaşımı, ifade edilen ihtiyaçların baş harflerinden alınmıştır. Bu ihtiyaçların üstten alta doğru tatmin edilmesi esastır (Koçel, 2011: 72). Bu ihtiyaçlar tatmin edildikçe örgütsel destek algısı artacak ve çalışan örgüte daha fazla katkı da bulunma gayreti içerisinde olacaktır. Bunun yanında ihtiyaçlar tatmin edilmeği zaman çalışan performansında azalma olacaktır.

4.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgütsel destek algısı olumlu bir kavram olduğu için bu algının yeterli seviye de olması olumlu sonuçlara neden olurken, yeterli düzeyde hissedilmemesi de bir takım olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu açıdan hem insan kaynaklarının hem de fiziksel kaynakların iyi bir şekilde yönetilmesi için örgütsel destek algısının yeterli oranda sağlanması gerekmektedir (Deniz, 2021: 51).

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları psikolojik süreçlerle de ilişkilendirilmektedir. Özet olarak;

- Algılanan örgütsel destek yeterli düzeyde hissedildiği zaman çalışanlar örgütün iyiliği ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgüte karşı bir zorunluluk duygusu hissetmektedir.
- Dikkat edilme, onaylanma ve saygı sonucunda çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanacak ve çalışanlar örgütsel üyeliklerindeki rol statülerini kendi kimlikleri ile bütünleştirebilecektir.
- Algılanan örgütsel destek performans tabanlı beklentileri artırarak artan performansın örgüt tarafından fark edilip ödül alınacağı ihtimalini kuvvetlendirmektedir.

Bu durumlar ise çalışanlar açısından iş tatmini, olumlu ruh hali gibi pozitif sonuçlar doğururken, aynı şekilde örgüt açısından da duygusal bağlılığın ve performansın artması, personel devir hızının azalması gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Derinbay (2011) yapmış olduğu çalışmada, olumlu tutumlar geliştirmeye müsait bir zeminin oluşturulduğu ve örgütsel desteğin yeterli seviye de sağlandığı bir örgütte, çalışanların kendisini önemli hissettiğini bulgulamıştır. Ayrıca verilen çabanın değerlendirileceğini düşünen

çalışanların etkili ve başarılı bir performans sergileyeceklerini belirtmiştir. Bunun sonucunda çalışanların örgüte bağlılıklarında, iş doyumlarında ve örgüte güvenlerin de artış görülebilir ve görevlerini yaparken daha istekli olabilirler. Akın (2008) algılanan örgütsel desteğin işletmelere sağlayacağı yararları; çaba düzeyinde artış olması, yaratıcılık ve buluşların artması, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, stres ve tükenme davranışlarında azalma, devamsızlık ve işten ayrılmanın azalması, iş tatmini, yüksek performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık olarak belirlemiştir. Eder ve Eisenberger (2008) araştırmalarında, çalışanların çalışma arkadaşlarında yüksek seviyede çözülme olduğu zaman, çalışanların kendilerinin de büyük ihtimalle işlerinden geri çekildiğini ve bu ilişkinin örgütsel değişim teorisi tarafından pozitif değişim ilişkisi ile durdurulabileceğini öne sürmüşlerdir. Çalışmada algılanan örgütsel desteğin, kişisel geri çekilme ve gruplar arsındaki çözülme ilişkisini azalttığını belirlemişlerdir.

4.6. Örgütsel Desteğin Boyutları

İnsan yapısı gereği, hayatın her safhasında başkaları tarafından desteklenmeyi arzulamaktadır. Bu açıdan bir çalışanda iş ortamında amirleri ve mesai arkadaşları tarafından doğal olarak desteklenmeyi beklemektedir. Literatür incelendiği zaman örgütsel destek algısının yönetici ve mesai arkadaşları desteği kadar önemli boyutlar olduğu görülmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 2). Literatürde farklı boyutlar örgütsel destek çatısı altında toplandığı görülmektedir. Bu çalışmada literatürde en çok kullanılan boyutlardan mesai arkadaşlarının desteği, örgütsel destek ve yönetici desteği başlıkları açıklanacaktır.

4.6.1. Mesai Arkadaşlarının Desteği

Mesai arkadaşlarının desteği, çalışanların hiyerarşik olarak kendisiyle aynı seviyede olup veya örgütte benzer işleri yapan çalışanlardan algıladığı desteği ifade etmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 2). Çalışanlar yapmış oldukları hizmet ve faaliyetler karşılığında maddi beklentilerle beraber, çeşitli duygusal beklentilerinin de tatmin edilmesini isterler. Bu istekler arasında mesai arkadaşı desteği de önem arz etmektedir. Verimli bir iş ortamının sağlanması adına çalışanlar arasında desteğin sağlanması gerekmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016: 7).

4.6.2. Kurumsal Destek

Örgütler, çalışanların yaşamlarında önemli rollere sahiptirler. Saygı, önemsenme ve onaylama çerçevesinde çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile onların performanslarında artış olacaktır. Yüksek örgütsel destek, güçlü sosyo-duygusal ihtiyaçları olan çalışanların örgüte karşı açık bir yol izlemesine izin veren performans hedefleri sağlayarak karşılıklı davranışlara nüfuz edebilir. Sosyo-duygusal açıdan ihtiyaçları tatmin edilme de zorluk yaşayan çalışanlar, algılanan örgütsel destek ile uygulanacak somut ödüllendirme sistemleri ile beklentilerini karşılayabilirler (Armeli vd., 1998: 296). Örgüt tarafından düşüncelerinin önemsenmediği ve desteklenmediğini düşünen çalışan, performansı kötü etkileneceği gibi, aynı zamanda işyerindeki mesai arkadaşlarını ve onların performanslarına da olumsuz etkide bulunabilmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016: 13).

4.6.3. Yönetici Desteği

Yöneticilerin çalışanlarla beraber karşılıklı güven içinde iş görmesi, örgütler açısından verimliliği artırmanın yegâne şartıdır. Yönetici desteği tam da bu süreçte ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim, çalışanların algıları yönünden yöneticilerin kendilerine gösterdiği destek ve yardım alma seviyelerini etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanlar tarafından yönetici desteği olarak algılanmaktadır. İş hayatında bireysel başarıdan ziyade ekip başarısının daha ön planda olduğu düşünüldüğünde yönetici desteğinin önemi anlaşılmaktadır. Ekip çalışmalarını başarılı kılan, astlarını motive eden ve nitelikli çalışan yetiştiren yöneticilerin, başarıyı yakalamaları daha kolay olmaktadır (Bedük, 2000: 173).

Bhanthumnavin (2001) gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanlar üzerinde yöneticilerin algılanan desteğini üç farklı boyutta değerlendirmiştir (Kalağan, 2009: 24). Bunlar;

- Duygusal destek: çalışanlara sevgi gösterme, empati ve kabullenme, çalışanları önemseme, stres, çatışma ve iş zorluklarının üstesinden gelebilmek için yardımda bulunma

- Bilgisel destek: Çalışanlara iş performanslarına yönelik geri bildirimde bulunmak, bilgi analizi sağlamak, iş yaşamı için gerekli bilgi ve tavsiyelerde bulunmak.
- Maddi destek: Araç-gereç kaynakları, ihtiyaç duyulan hizmetler ve finansal destek sağlamak.

4.7. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Destek

Sağlık kurumlarında örgütsel destek algısının yüksek olması istenilen bir durumdur. Sağlık çalışanların yüksek motivasyon ve beceri ile çalışmaları, tüm sağlık sistemlerinde istenilen bir durumdur. Çalışanların motivasyonun yüksek olması ve becerilerin rahatça sergilemelerinde, örgütsel desteğin önemli etkisi olmaktadır. Bu açıdan çalışma ortamında örgütsel destek hissini artıracak faktörlerin sağlanması ve engel teşkil eden faktörlerin ise önüne geçilmesi ile olumlu çıktılar elde edilecektir. Sağlık hizmetlerinde yapılacak hataların insan hayatına mal olması ve birtakım hataların geri dönüşünün olmaması gibi nedenlerden dolayı, çalışanların stres düzeyi ve iş memnuniyeti önem arz etmektedir. İş stresi ve iş memnuniyetsizliğinin artması ile daha fazla hatanın meydana geleceği ve daha çok olumsuz sonuçların ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Örgütsel destek düzeyinin artması ile iş stresinin azalacağı ve iş memnuniyetinin artacağı öngörülmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütten alacakları destek, mesai arkadaşından alacakları destek, yöneticilerinden alacakları destek, toplumdan alacakları destek ve sistemden alacakları destek gibi tüm destek türlerinin ayrı bir önemi olmakta ve bunların ayrı ayrı yansımaları olmaktadır. Bu durumun farkındalık eğitimleri ile desteklenmesi ve gerekli alt yapının sağlanması ile sağlık sistemlerinde önemli ilerlemeler sağlanacağı düşünülmektedir.

4.8. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Literatür Taraması

Emre (2018) örgütsel destek algısının yaş gruplarına göre değişmediğini bulgulamıştır. Cinsiyete göre kadınların sosyal ilişkiler noktasında örgütsel destek algısına önem verdikleri erkeklerini ise örgütsel desteği daha çok kariyer noktasında sağlanan ilerlemeler olarak baktıkları görülmüştür (Bozkurt, 2007). Çınar (2013) çalışmasında, çalışanların kıdemi yükseldikçe örgütsel destek algısının da yükseldiğini bulgulamıştır. Fındık (2011), kıdem ile örgütsel destek arasında negatif bir ilişki

bulgulamıştır. Yoon ve Lim (1999) eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel destek algısının yükseldiğini bulgularken, Fuller vd. (2006) ise eğitim seviyesi artıkça örgütsel destek algısının azaldığını bulgulamıştır. Kurt (2020), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel destek algısı ile aynı okulda çalışma süresi arasında negatif yönde düşük bir ilişki bulgulamıştır. Çalışanların örgütsel destek algısında, yönetici desteğinin büyük payı bulunmakta ve bazen yönetici desteği örgütsel destek olarak algılanmaktadır (Yenici, 2018: 114). Cömert (2016) örgütsel adalet algısının, örgütsel destek algısı üzerinde önemli etkisi bulunduğunu bulgulamıştır. Destekleyici bir örgütsel kültür algısının, örgütsel destek algısını artırtığını bulgulamıştır (Bozkurt, 2007). Akbaş Tuna ve Boylu (2016) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin, işe ilişkin olumlu duyguları pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini saptamışlardır. Riggl vd., (2008) yaptıkları 20 yıllık süreyi kapsayan meta analizi sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel desteği algılamadıkları zaman üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediklerini ortaya koymuştur.

Rhoades ve Eisenberger (2002), 70 adet araştıma üzerinde yaptıkları meta analizi sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile ilişkili üç ana kategori (yönetici desteği/dürüstlüğü, örgütsel ödüller ve uygun çalışma koşulları) bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin sonucunda ise çalışanların olumlu çıktıları (duygusal bağlılık, performans ve ayrılma niyetinde azalma) ile ilişki bulunmuştur. Örgütsel destek teorisi tarafından bu ilişkilerin birtakım olgulara bağlı olduğu öne sürülmüştür. Bu olgular, çalışanların örgütsel faaliyetlerdeki gönüllülüğe, örgütün yardım zorunluluğu hissetmesine, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamasına ve performans-ödül beklentileri ile ilgili algılarına bağlıdır. Çalışanları geliştiren, ufuk açan işler örgütsel destek algısını artırmaktadır (Özer, 2014: 22). Algılanan örgütsel destek artıkça stres düzeyi azalacaktır (Akın, 2008: 143). Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların, örgüte katkısı da artmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 502).

Kaplan ve Öğüt (2012), araştırmalarında Nevşehir ilinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulgulanırken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Demirer (2018) çalışmasında, örgütsel desteğin cam tavan engelini azalttığı, takım kültürünü arttırdığı sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel destek algısının cam tavan engeli algısı üzerindeki pozitif etkisinde takım kültürü ve girişimci kültürünün pozitif kısmi aracı etkisi olduğunu bulgulamıştır.

Karayel (2016) çalışmasına göre, örgütsel destek algısı artıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Örgütsel destek artıkça çalışanların işe olan bağlılıkları da artmaktadır (Özer, 2014: 16). İşten ayrılma niyetinin algılanan örgütsel destek artıkça azaldığı görülmüştür (Boz, 2012: 68). Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları meta analizi sonucuna göre algılanan örgütsel destek artıkça, duygusal bağlılığın, iş memnuniyetinin ve performansın arttığı, geri çekilme davranışlarının ise azaldığını bulgulamıştır. Cömert (2016) çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin örgütsel destek algısı üzerinde önemli etkisi olduğunu bulgulamıştır. Emre (2018) çalışmasında örgütsel destek algısı artıkça örgütsel sinizmin azaldığını bulgulamıştır. Örgütsel destek düzeyi artıkça iş tatminin de artığı bulgulanmıştır (Akkoç vd., 2012: 112). Kurt (2020), öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir.

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116). Normatif bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir (Meyer vd., 2002). Diğer taraftan devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İş ortamında örgütsel desteğin sunduğu faydalardan biri de çalışanın iş tatminini arttırmasıdır (Allen, vd., 2003). Örgütsel desteğin algılanması sonucu iş tatmini artan bir çalışanda pozitif bir ruh hali ortaya çıkmaktadır (Burke, 2003). Bu sayede çalışanda da iş yerine daha çok katkıda bulunmaya yönelik bir istek meydana gelmektedir (Grandey, 1997; Akkoç vd., 2012: 111).

Algılanan örgütsel destek çalışanın işe devam etme niyeti, kariyer tatmini (Cao vd., 2014), örgütsel bağlılık düzeyini (Garg ve Dhar, 2014; Kawai ve Garip, 2014), örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık (Celep ve Yılmaztürk, 2012), işten ayrılma, duygusal bağlılık, hasta sonuçlarını iyileştirme (El Akremi vd., 2014), iş memnuniyeti (Fu vd., 2013), olumlu değişim değerlendirmeleri (Fuch ve Prouska, 2014) gibi

faktörler üzerinde etkili olduğu literatürde bulgulanmıştır. Celep ve Yılmaztürk'ün (2012) öğretmenler ile yaptıkları araştırma sonuçları, örgütsel güven algısı artıkça algılanan örgütsel desteğinde artırdığını ortaya koymuştur. İplik vd. (2014) sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş görenlerin örgütsel destekle alakalı pozitif tutumları arttıkça birey ve örgüte karşı gösterdiği vatandaşlık davranışını sergileme isteğinin de arttığı ifade edilmiştir. Taştan vd., (2014) sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel destek algısının örgüte bağlılıkla aralarında olumlu yönde yüksek bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın %41'lik bölümünü ifade ettiği saptanmıştır. İş çıktıları üzerinde olumlu etkilerinin bulunması nedeniyle algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını ele alan birçok çalışmanın en önemli değişkenlerinden birisini oluşturmaktadır (Chuebang ve Baotham, 2011).

Taştan vd., (2014) örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisini değerlendirdiği çalışmasında; sağlık çalışanlarının örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu ve yabancılaşmanın %21'ini açıkladığı; örgüte bağlılık ile ise pozitif yönde kuvvetli ilişki gösterdiği ve %41'ini açıkladığını ifade etmiştir. Durmuş ve Şahin'in (2015) hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkisi üzerinde yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel öğrenme ile ilgili değerlendirmelerinin örgütsel destek algılarından, medeni durumlarından ve idari bir pozisyona sahip olmalarıyla ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Aslan ve Güzel (2016) sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri isimli çalışmada, iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya pozitif ve düşük düzeyde ve örgütsel destek algısınn, yabancılaşmayı negatif ve düşük oranda etkili olduğu görülmüştür. Şen (2018) yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performanslarına etkisini değerlendirmiştir. Araştırmada, örgütsel destek algısının psikolojik iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği fakat iş performansını etkilemediği görülmüştür. Ayrıca örgütsel destek algısının yaş, pozisyon, çalışma şekli, kurum türü, iş deneyim

süresi gibi demografik özelliklere göre değiştiği ancak cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışılan birimi gibi değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür.

V. BÖLÜM

5. ETİK KÜLTÜR

5.1. Kültür Kavramı

Kültür terimi, köken olarak Latince ‘‘culture’’ kelimesinden türetildiği ve İngilizce ve Fransızcaya bu şekilde geçtiği bilinmektedir. Terimin köken anlamı olarak, toprağı ekip biçme, tarım gibi anlamlar içermekte olup ayrıca terbiye, eğitim gibi anlamları da içerdiği görülmüştür. Kültür kelimesi kullanım amacı ifade edilen anlamları içermekteyken, zamanla bu anlamlardan uzaklaşarak, uygarlık ve eğitimle eş anlamlı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Kültürel antropolojinin kurucusu olan Tylor (1832-1917), bir toplumun üyesi olarak insanın kazandığı inanç, ahlak, bilgi, hukuk, sanat, geleneklerle kazanılan beceri ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütün olarak kültürü tanımlamıştır. Kültür kavramı için yapılan bu tanımlama oldukça kabul görmüş bir tanımdır. Özellikle kültürün öğrenilmiş, saklanmış ve öğretilen, eğitimle yeni kuşaklara aşılanan bir içerik olduğuna vurgu yapılması önem arz etmektedir. Kültür kavramının birbirinden farklı tanımlanmasının nedeni, kültür kapsamının, sebep-sonuçlarının net olarak çizilememesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle farklı disiplinlerde araştırmacılar kültürü farklı boyutlarda ifade etmektedir. Antropologlar, etnografyacılar, sosyologlar ve psikologlar birbirinden farklı şekilde kültür kavramını ele almışlardır (Ataman, 2009: 77).

Klasik anlamda kültür kavramı, insan topluluklarının tarihsel süreç içerisinde geliştirmiş oldukları ve süre gelen gelenek-görenek ve ritüellerdir. Son dönemlerde yöneticilerin ve araştırmacıların ise kültürü, örgütlerin çalışanları ve müşterilere yaklaşımı çerçevesinde etrafında gelişen iklimi ve uygulamaları, ayrıca bir örgütün benimsenmiş değer inançlarını ifadesi olarak kullandıkları görülmüştür. Örgüt yöneticileri genellikle doğru kültürü, kalite kültürünü ya da müşteri hizmet kültürünün nasıl geliştirilmesi gereği üzerinde çalışmalar ve tanımlamalar yapmaktadır. Yönetim literatüründe, örgütün belirli bir kültüre sahip olmasının etkili bir performansın gösterilmesi için gerekli olduğu ve örgütün sahip olduğu kültürün derecesi ve gücüne göre performans gücünün de değişiklik göstereceği öne sürülmüştür (Sorensen, 2002:

86). 1980'li yıllardan itibaren Amerika işletme literatüründe işletmenin yumuşak yönünün daha fazla araştırıldığı görülmüştür. Denison (1984) 34 Amerika şirketi üzerinde çeşitli araştırmalar yürütmüştür. Şirketlerde ki örgüt kültürünü anket kullanarak, finansal performansı ise yatırım göstergelerine bakarak analiz etmiştir. Araştırma da elde edilen sonuçlara göre, katılımcı bir örgüt kültürüne sahip şirketlerin, katılımcı olmayan bir kültüre sahip şirketlere göre ortalama iki kat daha iyi performans sergiledikleri bulgulanmıştır (Denison, 1984: 62).

5.1.1. Kültürü Oluşturan Faktörler

Genel itibariyle küçük gözlemler yaparak birçok toplumun kültürel olarak birbirinden ayrı oldukları hemen fark edilebilmektedir. Kültür birçok konuda insan davranışlarının ve düşüncelerinin anlaşılmasına büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Kültürü anlamak için onu oluşturan faktörlerin iyi anlaşılması gerekmektedir. White (1949) kültürü oluşturan faktörleri ekonomik, teknolojik, sosyal ve ideolojik olarak toplamda üç faktörde toplamıştır. Bununla beraber kültürün insan ürünü olduğu ve bu yüzden zihinsel kurallar bütünü olarak ifade edildiği de görülmektedir (Şişman, 2011: 3). Bu bölümde literatürde en çok kullanılan faktörler olan inanç, değer ve norm kavramları açıklanacaktır.

5.1.1.1. İnançlar

İnançlar, varsayımlar veya sayıltılar genel olarak paylaşılan ortak görüşler olarak değerlendirilebilir. İnançlar sayesinde geçmiş zaman, mevcut zaman ve gelecek zamanların yorumlanmasında bir köprü kurulmaktadır. İnançların, gözle görülen ve görülmeyen faktörlerle ilişkili olma durumu olmaktadır. Genel itibariyle inançlar, insan topluluklarının ve bu kapsamda bireylerin çevreye olan tavır ve davranışlarını ortaya çıkartmaktadır. İnançlar, kültürün en derin ve soyut yönünü teşkil etmekte ve diğer kültürel faktörlerin şekillenmesinde büyük rol oynamaktadır (Şişman, 2011: 3).

5.1.1.2. Değerler

Paylaşılmış kavramlar olarak nitelendirilen değerler, normlardan daha kapsamlı ve daha soyut bir faktördür. Değerler, doğru ve yanlış ölçütler olarak ifade edilebilir. Değerler, inançların etkisinde meydana gelmekte ve şekillenmektedir.

Değerlerin ve inançların ortak yönü, küçük yaşlardan itibaren öğrenilmesidir. Değerler soyut olmasından dolayı gözlemlenmesi oldukça zor olup ancak davranışların içinden his ve sezgi ile anlaşılabilir (Şişman, 2011: 14). Değerler, arzu edilen şeylere yönelik inançları ifade eder. Bunlarda kültürün temel varsayımlarının yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010: 167).

5.1.1.3. Normlar

Normlar, hayatın içerisinde olan formal olmayan beklentiler olarak ifade edilmektedir. Normlar, inançlar ve değerlere göre daha açık ve belirgindir. Kültürü oluşturan temel faktörler arasında yer alındığında, davranış normları kültür hakkında değişik bakış açılarına sahip olmamızı sağlamakta ve bunun yanında normlar çabuk ve hızlı değiştiği görülmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: 166).

5.2. Örgüt Kültürü

İnsan yaratılış yapısı gereği toplumla birlikte yaşamını sürdürür ve sosyal bir varlıktır. İnsan yaşamının bir gereği olan bu durum, iş hayatında da önemini korumaktadır. İş yaşamında tüm çalışanlar için ast-üst, aynı statüde, iç çevrede ve dış çevrede olan çalışanlarla bir şekilde etkileşim kurmakta ve iletişim halinde olmaktadır. Bu etkileşim ve iletişimin doğru ve hakkaniyetli olarak ilerlemesi için bazı ilke, norm ve değerlerin bilinmesi, herkes için geçerli olması gerekmektedir. Bu duruma duyulan ihtiyaçtan dolayı ortaya çıkan etik ilkeler ve bunun örgütün benimsemesi neticesinde örgütsel etik söz konusu olabilmektedir (Albayrak, 2017: 37).

Genel itibariyle örgüt ortamlarında ‘‘ne’’ olduğunu anlamak veya gözlemlemek kolaydır. Örneğin, liderin başarısızlıkları, yanlış pazarlama stratejileri, başarı sarhoşluğu gibi durumlar kısa sürede kolaylıkla anlaşılabilir. Ancak yaşanana olumsuzlukları ‘‘neden’’ olduğunu anlamak ve net olarak ortaya koymak zordur. Örneğin, liderin başarısızlıkları neden olmakta, yanlış pazarlama stratejilerin nedeni gibi soruların cevabı hem zaman almakta hem de net olarak anlamak zordur. Bu durumları anlamak adına kültür kavramı büyük bir yol gösterici olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin başarılı ve başarısız olmalarının açıklanmasında temel değişkenlerden olan liderliğin anlaşılması ve iç yüzünün ortaya konulması büyük

önem arz etmektedir. Liderler kültürü nasıl oluşturuyor, kültür, lideri nasıl algılıyor ve ortaya koyuyor, gibi sorulara cevap bulunması gerekmektedir. Bu açıdan hareketle, bir örgütte kültürün oluşumunun dinamik süreçleri ile yönetim, liderliğin özüdür ve bu da liderlik ve kültürün aynı madalyonun iki yüzünü olduğunu göstermektedir (Schein, 2004: 45).

Literatürde örgüt kültürü ile ilgili birçok tanımlama bulunmaktadır. Koçel (2011) örgüt kültürünü, örgütlerde uygulanacak yönetim araç ve tekniklerin başarısını etkileyen, örgüt çalışanlarının paylaştıkları ortak değerler olarak ifade etmiştir. Örgüt kültürü, en üst yöneticiden en alt kademedeki çalışana kadar herkesin davranışlarını etkileyen ortak bir geçmişin, beklentilerin ve yazılı olmayan kuralların bütünüdür. Çoğu zaman sözcüklere dökülmesinin mümkün olmadığı, hareketlerin, jest-mimiklerin ve sözlerin nasıl algılanacağını belirlemek üzere her zaman orada olan temel inançlardır. Kültür diğer destekleyici koşulları da içinde barındırdığı için örgütte en etkili unsur olduğu ileri görülmektedir (Koçel, 2011: 74).

Schein (2004)'e göre örgüt kültürünü anlama gereğinin temelinde üç önemli neden bulunmaktadır:

- Örgüt kültürü açık bir şekilde hissedilebilir: Kültürün örgüt ve örgüt içerisinde yer alan çalışanlar üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu kadar gerçek ve etkisi büyük olan bir faktörün anlaşılması da önem arz etmektedir. Örgüt içerisindeki kurallar ve uygulamalar birbirinden farklılık arz etmektedir. Aynı örgütte paralel tutum ve davranışlar sergileyen çalışanlarda bulunmaktadır. Çalışanların bu davranışları örgüt tarafından çalışandan beklenen, amaçsal ve kalıplaşmış davranışlardır. Örgütteki benzer nitelikteki davranışların nedeni o örgütün kültüründe araştırılmalıdır. Yeni bir kültürün hâkim olduğu ortamlara girildiğinde, bu ortama uyacak doğru ve uygun şeylerin yapılması sağlanarak belirsizliğin neden olduğu gerginlik azaltılır, kabul edilebilinirlik seviyesi artırılarak iletişimin temeli sağlanır. Böylece kültür, belirsizliğin yarattığı gerginlikten kurtulmada önemli bir rol oynamaktadır.
- Kişisel ve örgütsel performans ile örgüt içerisinde çalışanların ne hissettiklerinin, örgüt kültürü çözümlenmeden anlaşılması zordur. Örgütün

verimlilik düzeyinin, örgüt kültürünün önemli ölçüde etkili faktör olduğuna yönelik birçok iddia bulunmaktadır. Örgüt kültürünün incelenmesi, örgüt içerisinde neler olup bittiğini anlamak, örgütün fonksiyonlarını nasıl çalıştığını ve ilerlediğini anlamak adına gereklidir. Örgüt kültürü, yeni stratejilerin hayata geçirilmesinde ve başarının yakalanmasında, varsayımlar, değerler ve çalışma yöntemleri geliştirerek yardımcı olmaktadır. Örneğin, bir örgüt başka bir örgütle birleşmeye karar verdiğinde, birleşmeyi düşündüğü örgütün finansal gücü, pazar durumu ve yönetim gücü gibi fonksiyonları dikkatlice analiz etmeli ve geleceği okuyabilmelidir. Bunun yanında örgütün değer algısı, inançları, kültür algısı ve özelliklerini iyice ortaya koyup anlamalıdır.

- Örgüt kültürü kavramı, felsefe, ideoloji, stil, insanların yönetiliş tarzı gibi kavramlarla karşılaştırılarak yanlış anlamlar çıkarılmasına yol açmaktadır. Örgüt kültürü kavramının iyice anlaşılması ve kullanılması için evrensel bir çerçeveye göre analiz etmek ve teorik olarak da doğru kullanılması gerekmektedir. Kültür terimi, geniş anlamda ve örgüt içerisinde ki pek çok şeyin yerinde kullanılan bir kavramdır. Bundan dolayı kültür kavramını incelemeden önce kavramsal olarak iyi anlaşılması ve teorik açıdan herhangi bir yanlış anlamanın olmaması gerekmektedir.

Robbins ve Judge (2013), örgüt kültürünün, çalışanlar ve örgüt üzerinde beş önemli fonksiyonun olduğunu belirtmiştir.

- Kültür, örgüt ve çevresi üzerinde bir sınır oluşturmaktadır
- Örgüt çalışanlarına, kimlik duygusunun kazandırılmasında kültür etkilidir.
- Kültür çalışanlarda kişisel çıkarların ötesinde, daha büyük bir olguya bağlılığın oluşmasına yardımcı olur.
- Örgütte, sosyal bir ortamın oluşmasında ve çalışanları bir arada tutmada önemli bir faktör kültürdür.
- Çalışanların tutum ve davranışlarına yol gösteren ve şekillendiren kontrol mekanizması kültürdür.

Örgütsel kültürün, iyi anlaşılması için kavramlaştırılması ve bir kısım bileşenlerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Literatüre bakıldığı zaman örgütsel

kültürünün bir parçası, bileşeni veya öğesi olarak kullanılan birçok kavram bulunmaktadır. Bu çalışmada en çok kullanılan örgütsel kültür öğeleri kısaca açıklanacaktır (Arslan, 2005: 137-139; Güney, 2011: 185-188).

Sembol ve imgeler: özel bir anlamı temsil eden ve temsil ettiği bu anlamın tüm üyeler tarafından bilindiği nesne, işaret ve tavırlardır.

Çevresel şartlar: eğitim bilimcilerinin uzun süren ve ortak çıkış noktası olan sonuçlar gösteriyor ki; algılar çevresel uyaranların çokluğu derecesinde gelişir. Örgüt için çevresel koşullar faturalar, yıllık hazırlanan veriler ve raporlar bile bu kapsamda değerlendirilebilir.

Eğlenceler ve davranış tarzları: kişilerin eğlence tarzı, kültürü yansıtan unsurlar arasındadır. İçinde doğduğu kültür zamanla kökleşmekte ve bütün durumlarda ortaya çıkabilmektedir.

Örgüt dili: kültür, genel itibariyle eski kuşaktan yeni kuşağa sözlü yollarla aktarılan ve bu şekilde varlığını devam ettirmektedir. Bu nedenden dolayı, her örgütün kendine özgü dili, kültürün en önemli belirleyicisi ve besleyicidir.

Tören, ayin, seremoniler ve ritüeller: belli dönemlerde tekrarlanan, kültürel bir nitelik taşıyan, anma ve kutlama şekillerinde düzenlenen etkinliklerdir. Örgüt iş görenleri arasında etkileşimi olumlu yönde etkilemektedir.

Ön kabuller: herhangi bir temellendirmeye dayandırılmadan doğru-yanlış kabul edilen fikir, durum ya da öngörülerdir.

İnanç, algı, değer ve normlar: insanların inanç, algı, değer ve normları bulundukları çevrenin etkisi altındadır. Bu faktörler, kültürü oluşturan temel taşları hükmündedirler. Bu faktörlerin paylaşımıyla zamanla bu kapsamda kültür şekillenerek oluşur.

Kahramanlar, mitolojik hikayeler, efsaneler: efsaneler ve mitolojik olarak anlatılan hikayeler kuşaktan kuşağa aktarılan ve bu nedenle dili oluşturan faktörler arasında yer almaktadır. Mitolojik hikaye ve efsaneler, tarihi ve kültürel nitelik

taşımaktadırlar. Kahramanlar ise örgütte aranan, istendik değerleri ve davranışları kişiliği haline dönüştürmüş örgüt çalışanlarını temsil etmektedir.

Tarihsel süreçte örgüt: kültür üyeleri arasında bağlayıcı bir faktördür. Toplumları, örgütleri ve ekipleri aidiyet hissi ile etkisi altına alarak birbirine bağlayan en temel unsurlar ise ortak dil, din, tarihtir.

Bu öğelerin dışında temel yönetim yaklaşımı, örgütsel normlar, davranış kalıpları gibi öğelerde bulunmaktadır. Farklı kültüre sahip bireyleri bir arada aynı amaç altında toplayan ve farklılıkları tek çatıda birleştiren unsur, örgüt kültürüdür (Kolçak, 2013: 37).

5.3. Etik Örgüt Kültürü

Etik ve ahlaki değerler, farklı kültüre sahip toplulukların bir arada yaşamalarını sürdürmede herkesin kabullenebileceği evrensel hukuk ve adalet ilkelerinden meydana gelmektedir. Etik değerlerin iş hayatının bütün boyutlarında egemen olması da ekonomik değerlerin üretilebilmesi için gerekli alt yapının temel koşullarından biri olarak kabul edilmektedir (Gürdoğan, 2008: 71). Etik örgüt kültürü kavramı açıklanmadan önce ahlak ve etik kavramlarının açıklanması ortak ve farklılıkların ortaya konulması faydalı olacaktır. Ahlak kavramının literatürde birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Ahlak kavramı kısaca, birey ve topluluklara tutum ve davranışlar konusunda rehberlik eden ilke veya kurallar bütünü olarak ifade edilebilir. Ahlak kavramı bu açıdan, toplum yaşantısının tüm alanlarda yapılması veya yapılmaması gereken hususların neler olduğunu gösterir ve neyin doğru ya da yanlış olduğuna işaret eder. Ahlak kavramı, insanların birbirleriyle veya devlet ilişkilerinde meydana gelen ve insanlardan yapmaları istenen davranış ve fiillerdir. Ahlak kavramına farklı açılardan bakıldığında, çeşitli gruplarda geçerli olan değer yargılarının değişik nitelikler taşıdığı, hatta aynı gruplar içinde de ilgili değer yargılarının farklılaştığı görülmektedir. Dünyanın ve insanlığın gidişatına göre bir zaman ve zeminde doğru güzel kabul edilen bir ahlak, farklı zaman ve zeminde yanlış ve çirkin olarak nitelendirile bilinmektedir (Özdemir, 2009: 320). Etik kavramı ise köken olarak eski Yunan medeniyetine kadar gitmekte ve Yunanca ‘‘ethicos’’ kelimesinden gelmektedir. Etik, kötü veya iyi şeylerin ayırt edilebilmesi için ahlaki görev ve

sorumlulukları ifade etmektedir. Etik, felsefe ve bilim alanında önemli bir yere sahiptir. Çünkü ahlaki değerler, fiilleri, tutum ve davranışlarla ilgilenmektedir (Aydın, 2002: 81).

Etik örgüt kültürü kavramı, toplumsal, profesyonel ve bireysel etiğin bir ürünü olarak ifade edilmektedir. Toplumsal etik, örgütün bulunduğu toplumun veya ülkenin etiğidir. Profesyonel etik, benzer eğitim sisteminde ortak bir alanda eğitimini tamamlamış kişilerin davranışlarını kontrol etmek amacıyla geliştirdikleri etik kurallardır. Bireysel etik, insanların diğer bireylerle karşılıklı etkileşimlerini yapılandırmakta kullandıkları kişisel etik değerdir (George ve Jones, 2012: 28). Etik kültürün bir örgütte hâkim kılınması başta o örgütün sahiplerine ve hissedarlarına düştüğü gibi, en önemli rol ve sorumluluk yöneticilerine düşmektedir. Çünkü yöneticiler, perdenin arkasında değil, ön tarafında yer alan ve sürece aktif olarak dâhil olan kişilerdir. Yöneticiler çalışanlara yönetim şekliyle, olaylara yaklaşımıyla, tutum ve davranışlarıyla, giyim tarzıyla rol model olması gereken yöneticilerin, ilke ve değer odaklı bir etik anlayışına sahip olması büyük önem arz etmektedir (Bayraktar, 2007: 83). Etik davranan ve sosyal sorumluluk gösteren örgütlerin bağlılıklarının güçlenmesi, çalışanların örgüt sadakatinin güçlenmesi, nitelikli insan kaynağının daha kolay bir şekilde cezbedilmesi beklenir. Diğer yandan devletin denetim organlarının işletmeye daha olumlu yaklaşması, toplumun ve medyanın işletmeye itibar göstermesi, firmanın rekabet üstünlüğü sağlaması, tüm bu faktörlerin hissedarların da çıkarlarına uygun düşmesi, işletmeleri ve yöneticileri bu konularda proaktif davranmaya yöneltmelidir (Arslan, 2012: 91).

Etik kültür, etik olmayan davranışları engellediği gibi etik davranışları da teşvik etmektedir. Etik kültür, informal bir örgüt yapısını kapsamaktadır. Ayrıca politikalar, süreç ve programlar sarmalında etik kültür formal bir yapı sağladığı görülmektedir (Kaptein, 2010: 516). Genel itibariyle kabul gören toplumun dört büyük kültür boyutu vardır. Bunlar, belirsizlikten kaçınma, bireysellik, güç mesafesi ve erkekliktir. Bu kültürel boyutların tamamı etik ile bağlantılıdır. Bireyin etik durumu algılayışı, davranışlarını, kuralları, tutumlarını gibi birçok faktörü etkilemektedir. Ahlak felsefesi açısından etik teoriler, deontolojik ve teolojik iki farklı başlıkta incelendiği görülmektedir. Deontolojik yaklaşımda, belirli bir etik veya özel davranışı

incelerken, teolojik yaklaşım ise bu eylemlerin sonuçlarıyla ilgilenmektedir (Vitell vd., 1993: 754). Olumlu bir etik kültürün geliştirilmesi ve sürdürülmesi için temel nokta üst kademenin bu işe gönüllü ve sistemi bu eksende geliştirmesi gerekmektedir. Birçok araştırmaya göre yöneticiler daha iyi bir etik kültür oluşturmak isterlerse bazı kritik ilkelere riayet ederek, çalışanların etik davranış sergilemelerine olumlu yönde etki etmektedir. Yöneticiler etik bir kültürü oluşturmak ve sürdürmek için aşağıda belirtilen ilkeleri uygulamaları gerekmektedir. Bu ilkeler, şu şekilde sıralanabilir (Schminke vd., 2005: 22);

- Görünür rol model olunmalı: çalışanlar uygun davranışlara kriter olarak üst yönetime bakmaktadırlar. Etik davranış gösteren üst yönetim çalışanlarına olumlu yönde örnek olur.
- Etik davranış ödüllendirilmeli ve etik davranış sergilemeyen uyarı almalı: çalışanların performans değerlendirilmesi yapılırken örgütün etik kodlarına ters düşen, aykırı olan durum ve davranışlar göz önünde bulundurulmalıdır. Amaçlara ulaşmadaki başarı göstergesi ve etikle ilgili tarafı da değerlendirilmelidir. Etik davranışlar ödüllendirilirken, etik olmayan davranışlar ise caydırıcı şekilde cezai işleme tabi tutulmalıdır.
- Etik beklentiler açıkça ortaya konulmalı: örgütteki herkesin anlayabileceği etik kodlar oluşturulmalı ve yayılıp kabul görmesi için çaba sarf edilmelidir. Örgütün temel değerlerinin belirtildiği bu kodlar, çalışanların izlemesi gereken etik kurallarda ki belirsizliği ortadan kaldırarak net bir yol çizilmesini sağlamaktadır.
- Koruyucu mekanizmalar oluşturulmalı: formel mekanizmaların oluşturulması, çalışanların etikle alakalı anlamadıkları noktaları tartışabilmelerini sağlar. Bu mekanizmalar sayesinde etik olmayan durumlarla karşılaşıldığında çalışanların çekinme ve korku yaşamadan bildiride bulunmalarını sağlamaktadır.
- Etik eğitim sağlanmalı: kurslar, seminerler, çalıştaylar gibi etik eğitim programlar gerçekleştirilmelidir. Bu eğitimler sayesinde, kurumda hangi davranışlara müsamaha edilip hangilerine edilmediği ifade edilmeli, belirtilen etik kurallarla ilgili potansiyel çıkmazlar çözüme kavuşturulmalıdır.

5.4. Etik Kültürün Boyutları

Etik kültürün boyutları, ilk defa Kaptein tarafından belirtilmiştir. Kaptein'in modeli *Kurumsal Etik Erdemler Modeli* (CEV) olarak ifade edilmektedir. Kaptein'e göre etik kültürün 8 tane boyutu bulunmaktadır. İlk üç boyut, kurumun kendi kendini düzenleme kapasitesine yönelik ifadelerdir. Sonraki iki boyut kurumun kendini sağlama kapasitesi ile ilgilidir. Son üç boyut ise kurumun kendini düzeltme veya kendini temizleme kapasitesi ile ilgilidir. Bu yaklaşıma göre, bu boyutların gücü bir örgütte ne kadar yüksekse, o örgütün etik kültürü de o denli güçlü olmaktadır (Kaptein, 2010: 610).

Söz konusu boyutlar:

- Açıklık
- Uygun yönetici
- Uygun yönetim
- Uygulanabilirlik
- Destekleme durumu
- Şeffaflık
- Tartışma zemini
- Yaptırımlar

Açıklık boyutunda, çalışanların davranışları ile ilgili beklentiler somut, kapsamlı ve anlaşılır olmalıdır. Uygun yönetici ve uygun yönetim boyutlarında ise örgüt yöneticisi ve örgüt yönetimi net ve görünür bir şekilde etik beklentilere uygun davranmalıdır. Uygulanabilirlik boyutunda ise çalışanların göreve ve sorumluluklarını ifa edebilmeleri adına yeterli bütçe, bilgi, zaman, malzeme gibi gerekli kaynakların var olmasını ifade etmektedir. Aksi durumda etik dışı davranışların görülme ihtimali artmaktadır. Destekleme durumu boyutu, örgütün çalışanların beklentilerini karşılamaları için onları destekleme miktarıdır. Şeffaflık boyutu, çalışanlar yaptıkları veya yapılan işlemlerin sonuçlarının bildikleri ve bilmeleri gerektiği kadarından sorumlu olmalarını ifade eder. Tartışma ortamı boyutu ise etik konuları gündeme getirme ve tartışma fırsatlarını ifade etmektedir. Son boyutta yer alan yaptırımlar boyutu ise yapılan hatalar yönelik cezai işlemleri ifade etmektedir. Eğer yaptırımlar

olmazsa etik olmayan davranışların oranı artacak ve bildirim oranı da azalacaktır. Çalışanların çalışma şevki azalacak ve örgüt ciddi zararlarla karşı karşıya kalacaktır (Kaptein, 2008: 30).

Sonuç olarak tüm örgütler, etik kültüre sahip olduklarını söyleyebilmek için çeşitli özelliklere/boyutlara sahip olması gerekmektedir. Kaptein'e göre bir örgütün erdemli olma derecesi, onun kültürünün çalışanlarının etik davranma ya da etik dışı davranmaktan çekinme derecesi ile paraleldir. Kaptein, söz konusu boyutları oluşturmak amacıyla yaşanmış vakalardan nitel analizler yapmıştır (Kaptein, 2008). Kaptein tarafından geliştirilen *Kurumsal Etik Erdemler Modeli* (CEV) ölçeği, bir örgütün etik kültür düzeyini ölçmek için en kapsamlı, detaylı ve doğru veriler veren ölçektir. Ölçeği geliştiren Kaptein, etik yazınında ve etik kültür yazınında önemli bir yeri bulunmaktadır. Kaptein'nin saygın dergilerde birçok çalışması bulunmaktadır. Diğer yandan CEV ölçeğinin, literatürde ciddi bir alternatifi de bulunmamaktadır. CEV ölçeği 58 maddeden oluşmakta ve literatürde en çok kullanılan ölçek olmaktadır (Kaptein, 2008: 29).

5.5. Sağlık Kurumlarında Etik Kültür

Sağlık kurumlarında etik kültür kavramı, literatürde yeni ve sınırlı çalışmaların olduğu bir alandır. Tüm mal veya hizmet sunan kurumlarda bilinçli veya istemeyerek yanlış uygulamalar yaşanabilmektedir. Hataların engellenmesi, azaltılması veya tekrarlanmaması için alınacak önlemler büyük önem arz etmektedir.

Sağlık kurumlarında idari, mali ve tıbbi kaynaklı sorunlar veya yanlışlıklar ortaya çıkabilmektedir. İdari ve mali boyut dolaylı olarak toplumun sağlığını ve hayatını etkilemekte iken tıbbi hatalar ise doğrudan hastanın hayatını etkilemektedir. Bu açıdan sağlık hizmetlerinde yaşanan sorunların çözümüne yönelik yasal prosedürün açık olması, herkesin haberdar olması, uygulamaya elverişli olması ve olumlu geri bildirimlerin yapılması ile güzel sonuçların alınacağı öngörülmektedir. Sağlık kurumlarında etik kültürün yerleştirilmesi ile idari, mali ve tıbbi hatalarda azalma olacağı öngörülmektedir. Etik kültürün yerleşmesinin temelinde, yönetimin kararlı olması ve çalışanların desteği önem arz etmektedir. Çalışanların şahit olduğu

etik veya yasa dışı olayları resmi yollarla ilgili mercilere duyurması ve sürecin devamlı olarak teşvik edilmesiyle etik bir kültürün oluşması sağlanacaktır.

5.6. Etik Kültür ile İlgili Literatür Taraması

Kaptein (2011), etik kültür ile ilgili yaptığı çalışmada etik olmayan tutum ve davranışların kurumlarda yaygın bir şekilde görüldüğünü saptamıştır. Çalışmada etik kültürün boyutlarının uygulanmasıyla etik olmayan davranışların azaldığı gözlemlenmiştir. Gruys vd., (2008) 195 üst düzey yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada, üst yönetim etik değerlere ne kadar önem verirse diğer yöneticilerin etik liderlik davranışı göstermelerine etkisi de o denli fazla olmaktadır. Singhapakdi (1993) yaptığı çalışmada Makyavelcilik ve örgütsel etik kültürün pazarlamacıların etik karar vermelerine ilişkin etkileşimli etkisini araştırmıştır. Sonuç olarak, etik algıların bazı yönlerinin örgütsel etik kültür ve bunun yanında Makyavelcilik arasındaki etkileşimle ilgili olduğunu bulgulamıştır.

Uzkurt ve Şen (2012), örgüt kültürü ve örgütsel inovasyonun pazarlama inovasyonu üzerinde önemli ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu çalışmasında bulgulamıştır. Etik örgüt kültürünün etik davranışları etkilediği görülmektedir (Trevino ve Weaver, 2001: 653). Yöneticiler tarafından ortaya konan örnek davranışların çalışanları etik yönde davranma konusunda etkilediği bulgulanmıştır (Adam ve Rachman-Moore, 2004). Diğer bir araştırmada da benzer bir şekilde yöneticilerin etiği önemsediğinin, ciddiye aldığının ve etik ile kurumsal değerlere mümkün olduğunca öncelik verildiğinin çalışanlarca algılandığı kurumlarda, çalışanların davranışlarının anlamlı bir şekilde etik yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Trevino vd., 1999: 140). Afşaroğulları ve Altuna (2019) etik örgüt kültürünün, etik tedarik seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu bulgulamıştır.

McKnight (1998) yaptığı çalışmada, etik davranışların kurum içerisinde yaygın hale gelebilmesi için eğitimin ve etik davranışları destekleyen alt yapının gereğini vurgulamıştır. Örgüt kültürü, çalışanların davranış ve tutumlarını şekillendirir (Robbins, 1994). Örgüt kültürü çalışanların neyin doğru ve mantıklı olduğuna (Klimann, 1983), kendilerini ve diğer çalışanları algılama ve değerlendirme şekillerine yönelik genel kabulleri kapsar (Lok vd., 2005). Örgütte kararların nasıl alındığı,

uygulandığı ve bildirildiğine yönelik uygulamaların belirleyicisidir (Beugre, 2007). Bu yüzden örgüt kültürü algısı çalışanların davranışlarını ve örgütsel adalet algısını etkilemektedir (O'Leary-Kelly vd., 1996). Karakışla (2012) çalışmasında hemşirelerin iş doyumları ile uyum kültürleri arasında anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Korkut (2010) çalışmasında, sağlık çalışanlarının örgüt kültürü algısı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulgulamıştır. Tüfekçi (2012) çalışmasında sağlık çalışanlarının örgüt kültürü algısı ile örgütsel performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulgulamıştır.

Demir (2005) çalışmasında hastane yöneticilerinin örgüt kültürü oluşturmada yeterlikleri ile yaşları, kıdemleri, eğitim seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Atan (2010) çalışmasında doktor ve hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin örgütteki rol kültürüyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Yöneticilerin etik davranışlara sahip olduğunu algılayan çalışanlarda memnuniyet düzeyinin arttığı, personel devir hızının düştüğü, yöneticilerinde etik dışı davranışlar algılayan çalışanlarda ise artan memnuniyetsizlikle beraber personel devir hızında yükselme olduğu tespit edilmiştir (Pettijohn vd., 2008). Choe vd., (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, bir sağlık çalışanı için ahlaki ikilem, ahlaki anlaşmazlık, ahlaki körlük, ahlaksızlık, dönüştürülemeyen ahlaki kararlar gibi çeşitli etik sorunların yaşandığını ifade etmiştir. Sağlık çalışanların bu durumu sıklıkla yaşadığını ifade etmiştir. Goethals vd., (2010) çalışmalarında sağlık kurumlarının karmaşık ve zor çalışma koşullarından dolayı hemşirelerin etik dışı davranışlar sergilediğini ifade etmiştir.

VI. BÖLÜM

6.PSİKOLOJİK GÜVENLİK

6.1. Psikolojik Güvenlik Kavramı

Psikolojik güvenlik kavramı, son dönemlerde ortaya atılmış literatürde yeni bir terimdir. Konu ile ilgili detaylı araştırmalar yapan Kahn, psikolojik güvenliği bireyin kendisini kişisel imaj, statü ya da kariyer konusunda olumsuz sonuçlara karşı karşıya kalma korkusu olmaksızın göstermesi ya da çalışması olarak ifade etmiştir. Burada ifade edilen korkular eleştirilme, dışlanma, yaptırımlara maruz kalma gibi durumlardır (Li ve Yan, 2009: 30). Diğer bir tanıma göre psikolojik güvenlik, bir iş görenin konu ile ilgili soru sorması, bir yanlışın bildiriminin yapılması, geribildirimin istenilmesi ve yeni bir fikrin ortaya atılması gibi durumlarda nasıl bir sonuçla karşı karşıya kalacağına dair inançlardır (Edmondson, 2013: 82).

Kahn'a (1990) göre psikolojik güvenlik, insanların kendilerini iş rolleriyle meşgul ve işleriyle bağlı hissetmeleri için gerekli bir faktördür. Psikolojik güvenliği, kişinin kendi imajı, statüsü ya da kariyeri üstünde olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterebilmesi ve kullanabildiği bir duygu olarak ifade etmiştir (Kahn, 1990: 708). Edmondson (1999) bu tanıma paralel olarak psikolojik güvenliği, kişinin çalıştığı örgütte kişiler arası risk almanın sonuçlarına yönelik algısı olarak belirtmiştir. Psikolojik güvenlik, bireylerin ortak bir sonuca ulaşmak adına iş birliği yapmalarını anlamak için önemli bir faktör olmaktadır (Edmondson, 1999: 350). Psikolojik güvenlik sayesinde kişinin kendi benliğini, fikrini ortaya koyması ile örgütün, sosyal çevrenin vb. onu reddetmeyeceği, ekip üyelerinin birbirlerine insan olarak değer verdikleri ve birbirleriyle alakadar oldukları, diğer çalışanların olumlu niyetlerinin olduğu ve üyelerin birbirlerinin yetkinliğine saygı duyduğu bir ortama dönüşecektir (Edmondson, 1999: 361).

Psikolojik güvenlik ve güven kavramları ilişkili kavramlar olmakla beraber aralarında ince farklılıklar olduğu görülmüştür. Edmondson (1999) psikolojik güvenliğin bir ekibi kişilerarası güvenin ötesinde etkilediğini açıklamıştır. Spesifik olarak psikolojik güvenlik kavramı, her grup içerisinde, bir güven karışımının yokluğu

ya da varlığı, birbirlerinin yeterliliğine saygı ve insan olarak birbirlerini önemseme ile karakterize edilen tutarlı bir kişilerarası iklimin oluşumu ile ilgilidir.

Edmondson (2003) güven ve psikolojik güvenlik kavramları arasında üç temel farklılık söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bunlar; zaman çerçevesi, odak nesnesi ve analiz seviyesidir. Psikolojik güvenlik kavramı kısa vadeli sonuçlarla ilgilenirken, güven kavramı geniş ve uzun vadeli sonuçlarla ilgilidir. İkinci fark, güven düzeyine odaklanmada asıl neden, başkalarının davranışlarına ve doğruluğuna yönelik dışa dönük bir bakış açısı olma eğilimi varken, psikolojik güvenlik algısında ise başkalarının sizi algılama şekli ile ilgilenir. Üçüncü fark ise psikolojik güvenlik ekip düzeyinde bir yapıdır. Ancak güven esas olarak ikili bir ilişki içinde oluşmaktadır (Edmondson, 2003: 258-260). Psikolojik güvenlik kavramı aynı zamanda organizasyon içerisinde uzmanlıklara da işaret etmektedir. Takım içerisindeki güç yapısı, yüksek uzmanlık gücüne sahip çalışanların düşük uzmanlık gücüne sahip çalışanlara göre görev performansında daha fazla yer aldığını göstermektedir. Bu açıdan bakıldığından psikolojik güvenlik algısı, aslında ortalama bir takımın çıktısı olarak gerekli olan bir faktör olmaktadır. Diğer ifade ile takımlar içerisinde bireylerin yüzeysel farklılıklarından ziyade farklı eğitim, tecrübe ve uzmanlıklara sahip olmaları istenir. Bu noktadan, bireylerin psikolojik güvenlik algıları yükseldiğinde farklı uzmanlıklara sahip bireyler daha fazla fikir ifade edebilecek, yenilikçilik yapabilme kapasitesi yüksek düzeylere ulaşarak örgüt için daha yararlı sonuçlar ortaya çıkacaktır (Luis vd., 2012: 103).

Psikolojik güvenlik faktörü, uygulayıcılar tarafından kolayca gözden kaçan ve performans üzerinde önemli etkisi söz konusu olmaktadır. Nembhard ve Edmondson (2006), sağlık kurumlarında tıbbi hatalarda önemli role sahip olan hemşireler ve doktorlar arasında düşük düzeyde psikolojik güvenlik algısının olduğu ve önemle üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu vurgulamıştır. Kamuoyunun eleştirisi, ödül kaybı ve kötü vardiya programlarına maruz bırakılma gibi durumların korkusundan dolayı sağlık çalışanlarınık psikolojik güvenlik noktasında yeterli düzeye sahip olmadıklarını ve tıbbi hata bildirmediklerini öne sürmüştür (Nembhard ve Edmondson, 2006: 945). Psikolojik güvenlik algısı örgüt iklimiyle önemli ölçüde ilişkilidir. Çalışanlar arasında ılıman bir örgüt ikliminin hâkim olduğu bir örgütte,

çalışanlar düşünce ve duygularını endişe duymadan rahat bir şekilde ifade edebilecektir. Eleştiriden çekinmeyen çalışanlar bu sayede gerçek düşünce ve hislerini açıkça ifade edebilecek, eksiklerini kapatabilir ve değişime daha yatkın hale gelebileceklerdir. Örgütsel iklimin iyi olmadığı örgütlerde ise çalışanlar, duygu ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmektedirler. Bu tür örgütlerde çalışanlar genel itibariyle itaat duygusu içerisinde olup, yanlış fikir beyan etme korkusu yüzünden tedirgin olmakta ve stres yaşamaktadırlar. Bu durumda örgütün genel huzur düzeyini azaltıp, iş tatmininde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Edmondson, 2013: 86).

6.2. Psikolojik Güvenliğin Faydaları

Psikolojik güvenlik düzeyi örgüt ortamı ile ilgili birçok farklı noktada bilgi vermektedir. Çalışanların birbirleriyle, gruplarla ve yöneticileriyle olan ilişkileri hakkında bilgi vermektedir. Bu açıdan örgüt içerisinde güven ortamının var olması, destekleyici davranışların ve katılımcılığın teşvik edilmiş olması en alt düzeyden en üst düzeye kadar tüm çalışanlar açısından motive sağlayan bir faktör olmaktadır. Kendini psikolojik olarak güvende hisseden çalışan, birçok yönden örgüte önemli katkı sağlayacaktır. Örgütün performansı da dolaylı olarak olumlu etkilenecek verimlilik, etkililik, performans gibi konularda önemli farklılıklar olacaktır (Akduru, 2019: 175). Psikolojik güvenlikle ilgili araştırma alanını tartışan Edmondson ve Lei (2014), analiz düzeylerinde psikolojik güvenlik araştırmasında ana temanın, düşüncelerin ve fiillerin paylaşılan bir işletmeye istekli katkılarını kolaylaştırması olduğunu bulgulamıştır. Çalışanların sergilediği yararlı davranış, kişilerarası güven ve karşılıklı saygı ile karakterize edilen ve insanların kendileri olmakta rahat oldukları bir ekip ikliminden ortaya çıkmaktadır (Edmondson ve Lei, 2014: 24). Psikolojik güvenliğin faydaları çalışan ve örgüt düzeyinde olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

6.2.1. Çalışan Düzeyinde Faydaları

Psikolojik güvenlik algısının yeterli düzeyde olması çalışanlar açısından, fiziksel ve psikolojik dayanıklılıklarının artması, iş stresinin azalması, iletişim sürecinin kolaylaşması, şeffaf iletişimin yaygınlaşması, daha verimli öğrenim sürecinin gerçekleşmesi gibi birçok yönden katkı sağlamaktadır (Akduru, 2019: 174).

Çalışanların psikolojik güvenliğinin iyi olması sonucu olarak literatürde birçok ilişkili kavram bulunmaktadır. İşe bağlılığın artması, rollerin netleşmesi (Brown ve Leigh, 1996), çalışan iş birliğinin artması, değişimi kabul etme istekliliğinin yükselmesi (Baer ve Frese, 2003), çalışan bağlılık düzeyinin artması (Kahn, 1990), kendini ifade etme özgürlüğü, kişisel gelişim konusunda daha aktif davranılması (Carmeli vd., 2014), kişilerarası risk alma konusunda artan çalışan konforu, takım öğrenme davranışının daha verimli hale gelmesi gibi birçok olumlu sonuç sağlamaktadır (Edmondson, 1999).

6.2.2. Örgüt Düzeyinde Faydaları

Psikolojik güvenlik algısının olumlu düzeyde olması örgütü finansal, insan kaynakları, hizmet sunumu, organizasyon açısından önemli faydalar sağlayacaktır. Ayrıca psikolojik güvenliğin algısının düşük düzeyde olmasından dolayı yaşanacak olumsuz durumlarında engellenmiş olması gibi birçok yönden verim sağlamaktadır.

Psikolojik güvenlik yeterli düzeyde olduğu zaman, örgüte adanma ve aidiyet duygularını geliştirmekte, çatışmaları önler, eğitim programlarının yeterliliğini ölçmeye önemli katkılar sağlamakta, işe devamsızlığı azaltmakta, işletme amaçlarına ve stratejik hedeflere çalışanların yönlendirilmesinde kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim uygulamalarını geliştirmekte, örgütsel değişim ve dönüşüm süreçlerine önemli katkılar sağlamakta, örgütün etik kültürünün gelişmesine katkı sağlar, liderlik uygulamalarını kolaylaştırmakta, yapılan hataların bildirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması ile birçok fayda sağlamakta, yönetime karşı olumlu duyguların gelişmesini sağlamaktadır (Akduru, 2019: 174). Brown ve Leigh (1996) araştırmalarında psikolojik olarak kendini güvende hisseden çalışanların daha fazla işe katılım sağladığı, organizasyon çalışmalarına daha fazla vakit ayırdıkları, daha iyi performans gösterdikleri ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek düzeyde olduklarını saptamıştır. Bu olumlu gelişmeler vasıtasıyla örgüte birçok yönden katkı sağlanmaktadır (Brown ve Leigh, 1996: 364). Baer ve Frese (2003) çalışmalarında psiklojik güvenlik algısının olumlu düzeyde olması hem örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi hem de varlıkların getirisindeki değişimin önemli bir yordayıcısı olduğunu bulgulamıştır (Baer ve Frese, 2003: 45). Psikolojik güvenlik kültürü ile karakterize edilen örgütler, çalışanların kendilerini ifade etme ve endişelerini ortaya

koymada güven hissetmeleri sebebiyle, çalışanlar içerisinde popüler olmayan kurumsal girişimleri daha iyi etkileyebilirler (Edmondson, 1999: 355).

6.3. Psikolojik Güvenliğin Sonuçları

Psikolojik güvenlik algısı örgüte birçok boyutta etki de bulunmaktadır. Bu bölümde literatürde yapılan çalışmalardan psikolojik güvenlik algısının sonuçlarına ilişkin verilere yer verilecektir.

Örgüt açısından psikolojik güvenlik, çalışanın örgüt içerisinde alacağı kararlarda riski göze alabilmesi ve bu durumda da kendini güvende his etmesi ile sağalanabilir. Örgüt, psikolojik güvenliği kişisel ve örgütsel düzlemde öğrenme arasında köprü görevi üstlenmektedir. Paylaşılan liderlik ile yönetimin gerçekleştiği örgütlerde çalışanlar kendilerini güvende his ederek fikir, bilgi ve becerilerini endişe duymadan ifade edebilirler. Bu durum, psikolojik güvenlik algısının yeterli düzeyde sağlanması ile ortaya çıkar (Liu vd., 2014: 282). Örgütsel iklim ile bireyin davranışları arasında psikolojik güvenlik aracı bir role sahip olduğu bulgulanmıştır. Çalışmalar, olumlu işyeri şartlarının, çalışanın kendini rahat hissetmediği sürece doğrudan bireysel performansa dönüşmediğini göstermektedir (Singh vd., 2013: 47).

Edmondson ve Lei (2014), psikolojik güvenlik algısına yönelik yapmış oldukları literatür taramasında, psikolojik güvenliğin bireysel düzeyde, ekip düzeyinde ve örgütsel düzeyde etki ettiğini bulgulamışlardır. Psikolojik güvenlik algısı, çalışan açısından yeterli düzeyde olduğu zaman olumlu yönde önemli değişimlere neden olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik güvenliğin, performans göstergelerinde, öğrenme çıktılarında, örgütsel bağlılık düzeyinde, çok sesliliğe, yaratıcı işe katılımın artması gibi birçok olumlu duruma kapı açtığı görülmüştür (Edmondson ve Lei, 2014). Newman vd., (2017) psikolojik güvenlik konusunu ela alan 62 araştırma makalesi üzerinde bir literatür taraması gerçekleştirip, psikolojik güvenliğin yol açtığı sonuçları derlemiştir. Elde edilen sonuçlar bireysel ve örgütsel düzeyde sınıflandırarak özetlemiştir. Bunlar;

- Psikolojik güvenlik, çalışan tutumları açısından örgüte bağlılık ve işe bağlılık gibi olumlu iş tutumlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür.

- Psikolojik güvenlik, bireysel düzeyde ve ekip düzeyinde öğrenme davranışlarıyla anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.
- Psikolojik güvenlik daha fazla kişiler arası iletişim, bilgi paylaşma isteği, hata bildirimi ve seslilik davranışları gibi olumlu durumlarda etkili olduğu görülmüştür.
- Psikolojik güvenlik, doğrudan veya dolaylı olarak performans, yenilik ve yaratıcılık üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Örgüt açısından incelendiğinde psikolojik güvenlik düzeyi yeterli düzeyde olduğu zaman, çalışanlar, endişe ve korkularını rahat bir şekilde ifade ettiklerinde örgütsel öğrenmeye ciddi katkılar sağlamakta ve statükoya meydan okumaya yardımcı olmaktadır (Edmondson, 1999: 354). Çalışana karar verebilme konusunda güven uyandırılırsa, örgütü daha iyi bir eylem sürecine sokmakta ve bu sayede örgütsel değişim sürecini hızlandırmaktadır (Singh vd., 2013: 247). Liderlik davranışlarının psikolojik güvenlik algısını etkilediği ve çeşitli sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Carmeli vd., (2010) kapsayıcı liderliğin çalışanların psikolojik güvenlik algısı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve bu durumunda çalışanların yaratıcı çalışmalara katılımında etkili olduğu görülmüştür. Ahmad ve Umrani (2019) etik liderlik tarzının çalışanların iş tatmini düzeylerine etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rolü olduğunu bulgulamıştır.

Psikolojik güvenlik, hata yapmanın ya da inisiyatif almanın olası olumsuz sonuçlarını en aza indirir, bu durum da çalışanların ve ekiplerin performansın artmasını sağlayan girişimlerde bulunmalarını sağlamaktadır (Frazier vd., 2017: 120). Örgütün sağladığı yeterli psikolojik güvenlik algısı ortaya çıkan örgütsel destek ile çalışanların yenilikçi iş davranışları geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Örgütlerde gerçekleştirilen işlerin kaliteli ve verimli olması çalışanların algıları ile doğru orantılıdır. Adil ve güvenilir yöneticilerle çalışan bireylerin örgüt içinde kendini güvende hissedeceği için yaratıcılığı artmasına yol açacaktır. Yaratıcı çalışmaların önünün açıldığı örgütlerde, rekabette üstünlük sağlayabileceği için önem arz etmektedir. Bunun yanında öğrenme davranışlarında da artış olacağı görülmüştür. Güvenlik ikliminin hâkim olduğu ortamlarda fikir sunulmasının da arttığı ve olumlu gelişmelerin yaşandığı görülmüştür (Derin vd., 2018: 203).

6.4. Psikolojik Güvenlik Kavramını Etkileyen Faktörler

Psikolojik güvenlik kavramı algılanın stres düzeyi ile yakından ilişkilidir. Stres kavramı, kişinin dış etkenler sebebiyle kontrol dışı vermiş olduğu tepki olarak ifade edilebilir. Dış etken olarak zorlu çalışma şartları, zaman baskısı ve gürültü gibi bireyin önüne geçemediği faktörler sonucunda kişilerde oluşan mutsuzluk, öfke, korku durumlarının ortaya çıkmasıdır. Örgütlerde, psikolojik güvenliği etkileyen güvenlik kültürü kapsamında ele alınarak bilinçli bir örgüt yapısı şekillendiğinde çalışanlar için verimlilik ve bağlılık seviyesi yükselecektir (Yener, 2014: 56). Litereatürde, örgütlerde psikolojik güvenlik düzeyini etkilediği bulgulanan birçok faktör bulunmaktadır. Kahn (1990) temelde dört faktörün psikolojik güvenlik algısını etkilediğini ifade etmiştir. Bunlar; kişiler arası ilişkiler, grup içi ve gruplar arası dinamikler, yönetim şekli ve süreci ve örgütsel normlardır (Kahn, 1990: 699). Bunun yanında örgüt kültürü, liderlik, kariyer ve terfi beklentisi, psikolojik denge, organizasyon yapısı, çevre, örgütsel adalet algısı, psikolojik ve sosyal destek, nezaket ve saygı, tanıma ve ödüllendirme (Yener, 2014: 56), iş tatmini, motivasyon ve iletişim (Arıbaş, 2020) gibi faktörlerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin psikolojik güvenlik algısı üzerindeki etkileri hakkında kısaca bilgi verilecektir.

Kişiler arası ilişkiler; çalışan diğer çalışanlarla irtibatsız olduğu bir çalışma ortamında kendilerini güvende hissetmedikleri görülmektedir. Örgüt ortamında açık iklim söz konusu ise kişiler arası ilişkiler daha fazla güvene dayanan ve ilişikiler noktasında daha rahat davranılmaktadır (Kahn, 1990: 700).

Grup içi ve gruplar arası dinamikler; çalışanların sergilemiş oldukları çeşitli tavırlar veya bilinçsiz davranışlar da psikolojik güvenlik algısını etkilemektedir. Grup dinamikleri, örgütte daha çok bilinç dışı sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütte ekip üyeleri bazı korku ve endişelerini bilinçli ya da bilinçsiz olarak dile getiren rol davranışlarında bulunurlar. Bu davranışlar ekip üyelerinin otorite, rekabet, cinsellik gibi konularda bilinç dışı ve resmi olmayan bazı roller üstlenmeleriyle sonuçlanır. Bu durum örgütün psikolojik güvenlik algısını doğrudan etkileyen etmenleri içermektedir (Kahn, 1990: 699).

Yönetim şekli ve süreci; Destekleyici, dayanıklı ve açık yönetim tarzları, psikolojik güvenlik algısını yükseltmektedir. Bu nedenle bir örgütte, yönetimin çalışanlara karşı tutumu örgüt içerisindeki psikolojik güvenlik iklimini belirleyen en önemli faktördür. Yönetimin anlayışlı, katılımcı ve babacan bir yaklaşımla çalışanların fikir özgürlüklerine müdahale etmediği durumlarda çalışanlar kendilerini güvende hissedecek ve buna bağlı olarak hem öğrenme süreçleri etkin ve verimli olacak, hem de çalışanların örgüte aidiyetleri artacaktır (Kahn, 1990: 701).

Örgütsel normlar; Örgütsel normlar, işlerin yürümesi ve hakların korunması adına gerekli bir faktördür. Ancak kurallara sıkı sıkıya bağlı olma farklı fikir ifade etmeyi ve farklı fikir açılarını başka birileriyle paylaşmayı engelleyerek çalışanların dar görüşlü olmasına neden olmaktadır. Bu açıdan, örgütsel normların çok keskin olmadığı ve fikirlerin değer gördüğü, ödüllendirildiği örgütlerde psikolojik güvenlik iklimi daha ılıman olmaktadır. Bu sayede çalışanlar daha yüksek motivasyonla, daha yaratıcı, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık davranışları sergileyeceklerdir.

Örgüt kültürü; kültür, örgütleri kuşatan toplumsal şartlarının en önemli öğelerinden biridir. Bundan dolayı, örgütlerin yaşama ve gelişmelerini büyük ölçüde etkilemektedir. Örgüt kültürü örgüt gerçeğinin ortaya konmasını sağlayan düşünsel bir yapı yani paradigmadır (Atay, 2001). Örgütte hâkim olan kültür, paylaşılan değerleri çalışanların duygu ve düşüncelerini rahatça paylaşabilmeleri durumunda onları eleştirmeyip, yargısız ve tarafsız bir süreci izler ve desteklerse, çalışanlar kendilerini psikolojik güvenlik açıdan rahat hissedecektirler. Aksi durumda psikolojik güvenlik düzeyini yeterli düzeyde algılamayan çalışanlar, örgüt açıdan büyük verim kaybına neden olacaklardır (Akduru, 2019: 182).

Liderlik; Liderlik süreci, lider, izleyici ve şartlar arasındaki ilişkilerden oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin temelini ise, liderin izleyicileri belirli koşullar doğrultusunda etkileyebilmesi yatmaktadır. Liderin tarzı, yönetim şekli çalışan performansını önemli düzeyde etkilemektedir. Ancak performansın tamamını liderlik tarzı ile açıklamak mümkün değildir. Çalışanlar genel itibariyle liderlerden lidere farklı psikolojik güvenlik algısına sahip olmaktadır. Liderin olaylara yaklaşımına göre çalışanların davranışları da şekillenecektir (Tengilimoğlu, 2005). Bu açıdan psikolojik

güvenliğin yeterli düzeyde sağlanabilmesi adına liderin, tutum ve davranışlarında adil olması, yapıcı ve etik ilklere uyması önem arz etmektedir (Akduru, 2019: 183).

Kariyer ve terfi beklentisi; Bir işin sahiplenilmesinde en önemli motivatörler arasında kariyer beklentisi, unvan, statü, ücret ve terfi artışı gibi durumlar yer almakatadır. Buna göre; terfi imkânları bulunan ve çalışanlarına ilerleyebilecekleri bir kariyer yolu sunan örgütlerde çalışanlar iş süreçlerinin işleyişini ve gerçekleştirilen faaliyetlerin etkinliğini artırmaya yönelik fikirler ortaya koymaya yani daha katılımcı olmaya istekli olmaktadırlar (Bingöl, 2003). Bu açıdan kariyer ve terfi beklentisi yüksek olan çalışanların psikolojik güvenlik algısının daha rahat olacağı ve daha çok katılım sağlayacağı öngörülmektedir (Akduru, 2019: 117).

Psikolojik denge; Psikolojik denge kavramı kişilerin psikolojik dünyasının yansıması olarak davranış ve tutumlarının çevresinde genel kabul görmüş davranış ve tutum kalıplarına uyum sağlamasını ifade eder. Psikolojik denge, gösteren insan davranışlarının anlamlandırılmasında dikkate alınması gereken üç temel kaynağın; davranış gösterilmeden önce meydana gelmiş olaylar, davranışın özellikleri ve gösterilen davranışın neden olduğu olaylar şeklinde sıralamıştır (Watson ve Tharp, 1993).

Psikolojik dengenin korunmasında psikolojik güvenlik iklimi önemli bir faktör olmaktadır. Örgüt ortamında, çalışanların endişe duymadan fikir ve duygularını belirtmeleri, psikolojik dengelerini korumaları konusunda yardımcı olmaktadır. Endişe nedeniyle bastırılan duygu ve düşünceler zaman içerisinde bireylerin dengelerine zarar vermektedir. Bunun sonucunda örgütsel algılar ve çıktılarda, olumsuz durumlar yaşanmasına neden olmaktadır (Akduru, 2019: 135).

Organizasyon yapısı; Örgüt yapılarında giderek büyük değişimler yaşanmaktadır. Daha çok yetki ve sorumluluğun paylaşıldığı, kademelerin azaltıldığı, daha basıklamış ve daha yatay örgütlenmelerin tercih edildiği görülmektedir. Çalışanlar yönetim tarafından belirlenen hedefler doğrultusunda faaliyet gerçekleştirirler. Bu faaliyetleri yerine getirirken çalışanların daha yüksek sorumluluk üstlenmesi ve kararlara katılması gerekmektedir. Bu tip örgüt yapılarında işleyişe dair düşünce, fikir ve taleplerini herhangi bir sorun yaşamadan psikolojik güven düzeyinin

yüksek olduğu ortamlarda çalışanlar, daha fazla aktif olmaktadırlar (Akduru, 2019: 168).

Çevre; Örgütler iç ve dış çevre ile iç içe faaliyetlerini yürütmektedir. Faaliyetlerin, yürütülmesi çevrenin etkisiyle şekillenmektedir. Çalışanlar bu kapsamda pozisyon almakta ve alınan kararlardan etkilenmektedirler. Bu açıdan eğer olumlu gelişmeler yaşanırsa psikolojik güvenlik düzey artacak, aksi durumda ise psikolojik güvenlik düzeyi düşecektir (Akduru, 2019: 169).

Örgütsel adalet algısı; Örgüt içerisinde ödüllerin, terfilerin, ücretlerin ve yaptırımların nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı veya alınan bu kararların çalışanlara nasıl iletildiği ve bunun çalışanlar tarafından algılanma şekli gibi birçok durumu örgütsel adaleti içermektedir. Örgütsel adalet hayatın her alanında kişilerde iş ve yaşam doyumu, iş tatmini ve iş yerindeki aidiyet gibi duygulara öncülük etmektedir (İçerli, 2010: 81). Çalışanların adil işleyişe yönelik algıları yüksekse psikolojik güvenlik algıları da yükselecektir (Akduru, 2019: 170).

Psikolojik ve sosyal destek; Çalışanın örgütlerde çalışanlardan ve üstlerinden gördüğü destek ile birlikte onlarla geliştirdiği sosyal, duygusal bütünleşme ve güven seviyesidir (Yener, 2014: 56). Psikolojik ve sosyal destek artıkça psikolojik güvenlik düzeyi de artar, çalışan daha rahat bir şekilde kendini ifade edebilir.

Nezaket ve saygı; Çalışanların, kendi aralarında karşılıklı nezaket, saygı ve sevgi içerisinde tutum ve davranış sergilemeleridir (Yener, 2014: 56). Bu faktörlerin var olması psikolojik güvenliği desteklemekte ve kalıcı hale gelmesinde önemli rol oynamaktadır.

Tanıma ve ödüllendirme; Çalışanların çalışma alanlarındaki gayretlerinin zamanında ve yerinde fark edilmesi ve takdir edilmesidir (Yener, 2014: 56). Psikolojik güvenliğin sağlanmasında bu tip davranışların sergilenmesi önem arz etmektedir.

İş tatmini; Bir örgüt insan kaynaklarına yatırım yapıp teknik ve sosyal becerilerin gelişmesini desteklerse, örgüt performansına birçok yönden katkı sağlamakta ve çalışanların işten ayrılma oranını azaltmaktadır. Ayrıca, üretim faaliyetlerinin değişen talepleri, örgütlerin her yeni zorluktan sonra belirli grupları

şekillendirmesini zorunlu kılmaktadır. İş tatmini, yüksek örgütsel performansı sağlamak adına önemli bir faktördür. Diğer yandan örgütsel üretkenlik ve uygulamalar, çalışanların hem fizyolojik hem de tutku ile ilgili ihtiyaçlarına örgütün kapsamlı şekilde duyarlı olması ile başarılabilinmektedir (Miah, 2018: 273). Literatürde psikolojik güvenlik ve iş tatmini arasındaki ilişki sorgulayan çok az çalışma bulunmaktadır. Kelly vd., (2015) psikolojik güvenlik algısı ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde korelasyon bulunmaktadır. Diğer ifade ile örgüt çalışanları için ne kadar güvenlik iklimi oluştururs a çalışanların iş tatmini de o kadar fazla olmaktadır (Kelly vd., 2015).

Motivasyon; Motive olmuş örgüt çalışanları diğer çalışanlara göre daha fazla performans göstermekte ve daha çok başarı sağlamaktadır. Bu açıdan motive olmuş çalışanlar her yönden örgüte daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin, çalışanları motive eden faktörleri iyi belirlemesi ve kullanması gerekmektedir. Eğer çalışanlar motive olursa, işlerinden tatmin olacaktır ve tatmin olurlarsa örgütsel amaçları gerçekleştirmek için daha çok gayret göstereceklerdir. Sonuç olarak örgüt doğrudan ve dolaylı olarak büyük kazançlar elde edecektir (Zafar vd., 2014: 51). Örgütlerde psikolojik güven ve rahatlık ikliminin oluşturabilmesi için temel nokta, çalışanların motive olmasıdır. Örgütün güvenliği ve refahı insan kaynaklarının motive ve tatmin olması ile yakından ilgilidir (Bayram, 2017).

İletişim; Bir örgütte birbirinden farklı meslek ve sosyal geçmişe sahip çalışanların aynı amaç için beraber iş gördürmek adına iletişim, büyük önem arz etmektedir. Yöneticiler bu konuda büyük çaba sarf etmeli, şeffaf ve kolay bir iletişim tarzının örgütün her kademesinde yerleşmesi için devamlı gayret içinde olmalıdır. Aksi durumda birçok soruna neden ortaya çıkabilmeketedir (Oppong ve Birikorang, 2014: 209). İletişim ile psikolojik güvenliğin doğru orantılı olduğu, iyi bir iletişim ortamının bulunduğu ve sağlandığı örgütlerde çalışanların kendilerini psikolojik olarak daha rahat ve güvende hissedeceği görülmektedir (Arıbaş, 2020: 18).

6.5. Psikolojik Güvenliğin Oluşması İçin Yapılması Gerekenler

Psikolojik güvenlik algısı, çalışanların karşı karşıya kalma ihtimali olan psikolojik risk faktörleri ile ilgilidir. Bu risklerin önlenmesi adına literatürde bir kısım önlemler yer almaktadır (Yener, 2014: 50).

- Çalışanın fiziksel ve psikolojik güvenliğinin için güvenlik, özerklik ve bütünleşmeyi sağlamak
- Örgüt içi işleyiş ve adalete saygılı bir toplum algısını oluşturmak amacıyla örgütsel adalet davranışını yerleştirmek
- Örgüt çalışanın kendine güven ve yeterlilik duygusu içerisinde olması için ona saygı duymak

Örgütlerde psikolojik güvenliğin sağlanabilmesi için alınması gereken önlemler, literatürde 13 başlık altında da ifade edilmektedir. Bu başlıklar; politika, planlama, destekleme, sakınma, süreç, sürdürme, çalışma alanının hazırlanması, katkı, liderlik, katılım, nezaket-saygı, saygı çerçevesinde tartışma ve desteklemedir (Yener, 2014: 57). Örgüt içerisinde psikolojik güvenlik ile ilgili alınan önlemler ve olumlu gelişmeler sonrasında çalışanlarında faaliyetlerinde değişiklik olması öngörülmektedir. Diğer yandan çalışanlarla örgüt arasında yazılı olmadan güven ortamı oluşturan, çalışanların yöneticilerine karşı sessizliklerini bozmalarını sağlayan psikolojik sözleşmeler de psikolojik güvenlik algısının oluşması için gerekli ortamı hazırlayacaktır (Tokmak, 2019: 593). Çalışanların ast ve üstlerine ve birbirlerine saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde davranmaları önem arz etmektedir. Her örgütte, yaşam tarzı ve olaylara yaklaşım açısı farklı olan kişiler bulunabilmektedir. Fakat bu kişilerin tartışma ortamlarında dahi saygı ve nezaket çerçevesinde ve orta yolu yakalamaya odaklı davranmaları arzulanan bir durumdur. Kişilerin birbirini destekleyici davranışlar içerisinde olmaları motivasyonu ve iş tatminini olumlu yönde etkilemekte, psikolojik güvenliğin artmasında olumlu etki etmektedir (Arıbaş, 2020: 19).

6.6. Sağlık Kurumlarında Psikolojik Güvenlik

Çok sesliliğin olduğu, işlevli çatışmanın yaşandığı, farklı düşünce ve duyguların ifade edildiği, farklı düşünceler belirtilirken ya da etik/yasa dışı olaylar ilgili mercilere bildirilmesi gibi durumların normalleştiği örgütler, başarıyı yakalayan ve devam etme ihtimali yüksek olan örgütlerdir.

Örgütlerde fikir özgürlüğü ve duyguların rahatça belirtilmesi olarak ifade edilen psikolojik güvenlik, sağlık kurumlarında yerleşmiş olması ve bu durumun rahatça hissediliyor olması büyük önem arz etmektedir. Sağlık kurumlarında yapılan hataların duyurulması veya hata potansiyeli olan faktörlerin ilgili mercilere bildirilmesi idari, tıbbi ve mali hataların azalmasında, gerekli işlemlerin yapılmasında psikolojik güvenlik faktörü önem arz etmektedir. Sağlık kurumlarında özellikle tıbbi hataların, insan hayatına mal olduğu düşünüldüğün de psikolojik güvenliğin önemi o zaman daha iyi anlaşılmaktadır. Diğer yandan sağlık hizmetlerinde halkla ilişkiler gibi insani ilişkilerin önemli olduğu alanlarda yapılan hatalı uygulamaların bildirilmesi ile herhangi bir tepki, yaptırım ile karşılaşmayacağını inanan sağlık çaşılanları, hasta memnuniyetinin gelişmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

6.7. Psikolojik Güvenlik ile İlgili Literatür Taraması

Ashauer ve Macan (2013), çalışmalarında takım psikolojik güvenliği ustalık, performans hedefleri talimatları ve öğrenme alışkanlığı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu bulgulamıştır. Gu vd., (2013), psikolojik güvenlik ve hatalardan öğrenme düzeyi ar-ge takımlarındaki yapısal ve zihinsel sermaye ile inovasyon arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını saptamıştır. Sağnak (2017) etik liderlik, öğretmenlerin ses davranışını pozitif yönlü etkiler ve bu ilişkide etik kültür ile psikolojik güvenlik aracılık rolü üstlendiğini bulgulamıştır. Erkutlu ve Chafra, (2014), Etik liderlik ile işyeri zorbalığı arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik güvenlik ve psikolojik sözleşme aracılık rolünü saptamıştır. Agarwal ve Farndale (2017) yüksek performanslı iş sistemleri ile yaratıcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik ve psikolojik sermaye aracılık rolü görülmüştür. İşiaçık (2019), psikolojik güvenlik algısının, işyeri maneviyatı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü olduğunu belirlemiştir.

Afşar ve Badir (2017), yüksek seviyede psikolojik güvenlik seviyesi sahibi bireyler benzer takım üyelerine danışma eğiliminde iken düşük psikolojik güven seviyesi sahibi bireyler daha çok yabancı kaynaklara yönelirler. Zhang vd., (2010), psikolojik güvenlik bilgi paylaşımı devamlılığı algısı üzerinde pozitif yönde etki eder. Hirak vd., (2012) sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada lider katılımcılığı üyelerin psikolojik güvenlik algısıyla pozitif yönlü ilişki olduğunu ve bu ilişki düşük performans gösteren birimlerde daha güçlü olduğu ortaya konulmuştur. Triplett ve Loh (2018) katılımcıların dışsal iş kontrol odağı ifadeleri ile psikolojik güvenlik arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Ayrıca iş denetim odağı ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkide güvenin aracılık rolünü saptanmıştır.

Guchait vd., (2014) hata yönetiminde algılanan yönetici ve iş arkadaşı desteğinin algılanan psikolojik güvenlik üzerinde pozitif ve karşılıklı etkisini tespit etmiştir. Huyghebaert vd., (2018) çalışanların uyumlu ve uyumsuz faaliyetleri ile psikolojik güvenlik iklimi arasındaki ilişkide psikolojik ihtiyaç tatmini ve engelleme kısmi aracılık rolünü ortaya koymuştur. Eggers (2010), psikolojik güvenlik algısının olumlu yönde işlediği örgüt çalışanlarında öğrenmeyle sonuçlanan risk alma durumlarının ödüllendirildiğini ifade etmiştir. Yapılan araştırmalar kendilerini psikolojik olarak güvende hisseden çalışanların, performanslarının (Jha, 2018), örgüte olan duygusal bağlılıklarının (Uğurlu ve Ayas, 2016), işe bağlanmalarının (Tiwari ve Lenka, 2016), öğrenme davranışlarının (Edmondson, 1999) yüksek, öte yandan iş streslerinin (Dwivedi, 2017) ve tükenmişliklerinin (Vevoda vd., 2010) düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Kahn'a (1990) göre çalışanın işine bağlanmasını etkileyen üç koşuldan biri psikolojik güvenliktir. Kahn'a (1990) göre psikolojik güvenliği doğrudan etkileyen dört faktör vardır. Bu faktörler; kişilerarası ilişkiler, grup veya gruplar arası dinamikler, yönetim tarzı ve süreci ve örgütsel normlardır (Kahn, 1990). Psikolojik güvenliğin çalışan performansına etkilerini araştıran çalışmalar incelendiğinde (Edmondson, 1999; Bilstad, 2016; Jha, 2018), çalışanların kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmelerinin performanslarına olumlu katkısının olduğu görülmüştür. Ingrid ve Edmondson (2006), Yener (2014) ve Ertuklu vd., (2019) çalışanların cinsiyeti ile psikolojik algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını

saptamıştır. Edmondson (2006) ve Erkutlu vd., (2019) çalışma süresi ile psikolojik güvenlik arasındaki fark anlamlı olmadığını çalışmalarında bulgulamışlardır. Carmeli vd., (2009) ve Erkutlu vd., (2019) çalışmalarında psikolojik güvenlik algısı ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulgulamışlardır.

Koçak (2020), psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel engelin aracı etkisinin olduğunu göstermiştir. Soyalin ve Karabey (2020), örgütsel etik iklimin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik değişkeninin kısmi aracılık rolü üstlendiği bulgunlamıştır. Walumbwa ve Schaubroeck (2009) yapmış oldukları bir çalışmada psikolojik güvenlik algısının, etik liderliğin çalışan sesliliği davranışlarına etkisinde aracı rolünü ortaya koymuştur.

Chi vd., (2010) 372 kişinin katılım sağladığı çalışmada farklılıklarla rahatlık, destek içinde güvenlik iklimi ve farklılıklarla yönelik ilişki çatışması arasında olumsuz ilişki olduğu bulgulanmıştır. Diğer yandan olumsuz ilişkilerin çevresel uyarıcılara hassasiyetle ilgili yakınlık ihtiyacı düşük olanlar için daha yüksek bulunduğu, işbirlikçi davranışlara uygun ortamlara destek vermenin gereği görülmüştür (Chi vd., 2010). Lorenz (2000) 197 güzellik salonu çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada, güven, performans ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerle olan güven ilişkisinin psikolojik güvenlik ile rutin ve yaratıcı performansa önemli katkısı olduğu, müşterilerle olan güvenle birlikte yaratıcı performansın çok yüksek olduğu görülmüştür (Lorenz, 2000).

Leroy vd., (2012) 54 hemşire üzerinde güven duygusu için lider davranış bütünlüğünün, takipçinin güvenlik protokollerine uyma ile protokollere karşı yapılan hatalardan bahsetme arasındaki ikili bağın çözülmesine nasıl yardımcı olacağını araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, güvenliğin sağlanması için başhemşirenin davranışsal bütünlüğünün hem ekip önceliğinin hem de psikolojik güvenlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer yandan hem güvenlik öncelliğinin hem de ekip psikolojisinin, güvenlik için lider davranış bütünlüğü ile bildirilen tedavi hataları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür (Leroy vd., 2012).

Schepers vd., (2008) psikolojik güvenliğin, kişiler arası güven duygusu, bir çalışma ekibinde değer görme ve eğitim ortamında grup yazılımı teknolojisinin

benimsemesinde önemli bir belirleyici olduğu görülmüştür. 361 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ayrıca hem algılanan kullanışlılığın hem de algılanan kullanım kolaylığının, psikolojik güvenliğinin grup yazılımı üzerindeki olumlu etkisine kısmi aracılık ettiğini bulgulamıştır (Schepers vd., 2008). Liang vd., (2012), 239 çalışanın katılım sağladığı bir araştırmada zorunluluk hissinin sonraki teşvik edici sesle, psikolojik güvenliğin sonraki yasaklayıcı sesle ve organizasyon temelli benlik saygısının ise teşvik edici seslerle karşılıklı olarak ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Liang vd., 2012). Battal ve Soyalın (2020) 195 üniversite çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada algılanan algılanan örgütsel özdeşleme ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içince olduğu görülmüştür. Diğer yandan, bu ilişkide psikolojik güvenliğin kısmi bir aracılık etkisi olduğu görülmüştür (Battal ve Soyalın, 2020). Koçak ve Yener (2019) 170 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada lidere olan güvenin işe yeri yalnızlığını negatif yönde etkilediği ve psikolojik güvenliğini bu ilişkide tam aracı olduğu görülmüştür (Koçak ve Yener, 2019).

VII. BÖLÜM

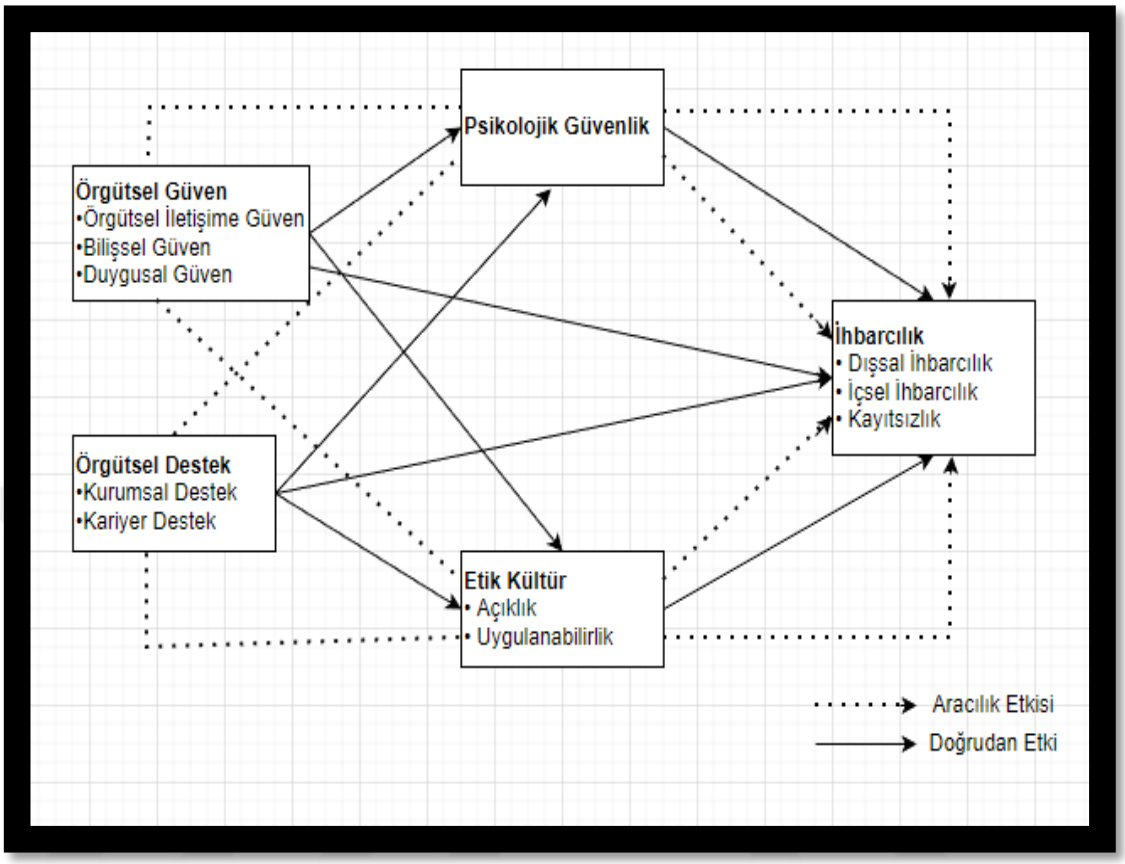
7.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bir araştırma da konunun hangi yaklaşımla ele alındığı, nasıl bir metotla çözüme kavuşturulduğu ve bu çözüme uygun olarak hangi araştırma tekniklerinin kullanıldığının en açık göstergesi araştırma da izlenen yöntemdir. Bir araştırma da yöntem, verilerin toplanması, düzenlenmesi ve analiz edilme sürecini içermektedir. Araştırma yönteminin seçimi genel itibariyle araştırmada cevabı aranan soruların yapısı ile ilgilidir (Mamabolo, 2009: 41). Bu bölümde araştırma sürecinde kullanılan gereç ve yöntem hakkında bilgi verilecektir. Araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, örneklemi, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bu bölümde yer almaktadır.

7.1. Araştırmanın Modeli

Bilimsel çalışmalarda, çalışmanın amacı ortaya konulduktan sonra, bu amacı ifade eden uygun bir araştırma modeli ve mekanizmasının da ortaya konulması gerekmektedir. Araştırma modeli, çalışmanın genel işlemsel yapısını içeren yapısal tasarım aşamasıdır. Araştırma modelleri araştırmacının amacına göre farklılık arz etse de her araştırmanın mutlaka bir modeli bulunmalıdır. Araştırmaya yön veren fikirleri tanımlayan, araştırmayla ilgili bütün değişkenleri ve değişkenler arasındaki etkileşimi ifade eden görüşe, araştırma modeli denir. Araştırma sürecinde yapılan literatür taraması, uzman görüşü ve uygulama kısmında kullanılan araçlardan hareketle test edilecek araştırma modeli şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



**(Doney ve Cannon, 1997: Homburg ve Rudolph, 2001: Zeithaml, Berry ve Parasuram'dan (1996) adapte edilmiştir.)*

Modelde bağımsız değişken olarak örgütsel güven ve örgütsel destek değişkenleri ele alınmıştır. Örgütsel güvenin, orijinal ölçekte bilişsel güven ve duygusal güven olmak üzere iki adet alt değişkeni bulunmaktadır (Cummings ve Bromiley, 1996). Bu çalışmada ise örgütsel iletişime güven boyutu da eklenmiş ve örgütsel güvenin üç alt değişkeni ile beraber modele dâhil edilmiştir. Modelde diğer bağımsız değişken olan örgütsel destek ise, orijinal ölçekte tek boyutlu olup ve alt değişkeni bulunmamaktadır (Eisenberger vd., 1986: 503). Bu çalışmada ise kurumsal destek ve kariyer destek olmak üzere iki adet alt boyut eklenmiş ve modele dâhil edilmiştir. Modelde bağımlı değişken olarak ihbarcılık kavramı ele alınmıştır. İhbarcılık değişkenin alt değişkenleri olarak dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık olarak ele alınmıştır (Park vd., 2005). Bu çalışmada da orijinal ölçek alt boyutlarıyla teyit edilmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin bir kısmını ya da tamamını üstlenen değişken olduğu öngörülen aracı

değişkenler olarak etik kültür ve psikolojik güvenlik kavramları modele dâhil edilmiştir. Etik kültür değişkeninin iki alt değişkeni olarak açıklık ve uygulanabilirlik kavramları ele alınmıştır (Kaptein, 2008). Modelde diğer bir aracı değişken ise psikolojik güvenlik kavramıdır. Bu değişken de tek boyutlu olup alt değişkeni bulunmamaktadır (Liang vd., 2012).

Araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimlerine etkisinde etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracı rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın hipotezleri bu amaç çerçevesinde geliştirilmiştir.

7.1.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli oluşturulmadan önce ulusal ve uluslararası yayınlara yönelik kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında test edilmek istenen aracı değişken rolüne yönelik kurumsal altyapı oluşturma aşamasında direkt olarak aracı ilişkiyi destekleyen ve gerçekleştiren çalışmaların olmadığı görülmüştür. Modelde kullanılan değişkenlere odaklanılmış ve değişkenler arasında ilişkiyi sorgulayan çalışmalar değerlendirilerek hipotezler belirlenmiştir. Bu bölümde öncelikle hipotez kurguları verilecek, sonrasında ise hipotezler paylaşılacaktır.

7.1.1.1.Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler

Bu bölümde öncelikle bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Sonrasında ise aracı değişken, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

Bağımlı değişken-Bağımsız değişken (İhbarcılık-Örgütsel Güven): Aydan (2017) hemşireler ve tıbbı sekreterlerin ihbarcılık eğiliminde, örgütsel güven ve etik iklim algısının etkisi araştırılmıştır. Etik iklimin görev, cinsiyet ve görev yeri üzerinde etkili olduğunu saptamıştır. Örgütsel güvenin etik iklim puanını %39'luk ve etik iklimin ihbarcılık niyetine %69'luk doğrudan etkisi olduğu ve örgütsel güvenin ihbarcılık eğilimini %27'lik dolaylı olarak etkilediğini bulgulamıştır. Sonuç olarak

örgütlerin, ihbarcılığı teşvik edebilmesi için çalışanların örgütsel güven ve etik iklim algısının yüksek tutulması gerektiğini bulgulamıştır.

Özdemir (2015) çalışmasında, ihbarcılık eğilimi üzerinde örgütsel güvenin büyük etkisi olduğunu bulgulamıştır. Işık vd., (2020) çalışmasında örgütsel güven algısının ihbarcılık eğilimi üzerinde ciddi şekilde etkili olduğu ve örgütsel güven algısının özellikle içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğunu saptamışlardır. Binikos (2008) çalışmasında, örgütsel güven düzeyi artıkça ihbarcılığın arttığı, örgütsel güven düzeyi azaldıkça ihbarcılığın azaldığını bulgulamıştır. Özdemir (2015) çalışmasında örgütsel güven algısı yüksek olan çalışanların ahlak dışı eylemleri üstlerine bildirmeye daha eğilimli olduklarını bulgulamıştır. İhbarcılık eyleminin çalışanlarca içsel olarak gerçekleştirilmesi için örgüt güven düzeyinin belirli bir seviyede olması gerekmektedir (Aktan, 2006). Uys (2000) yöneticisine güvenen bir çalışanın içsel ihbarcılığı daha çok benimseyeceği vurgulanmıştır. King (1999) örgütsel güven, ihbarcılığın önündeki engellerin kaldırılması ve gerekli ortamın sağlanması açısından gerekli bir faktör olarak ifade etmiştir. Seifert vd., (2014) çalışmalarında belirli seviyede örgütsel güvene sahip çalışanların daha fazla ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Ayrıca, çalışanın algıladığı güven düzeyi, örgüt kültürü, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, misilleme korkusu ya da kişisel mağduriyet gibi durumsal faktörler de ihbarcılık davranışı üzerinde etkili olabilmektedir (Cassematis ve Wortley, 2012; Nayır, 2012). Bazı durumlarda ise çalışan ihbar eyleminde bulunduğunda olumlu neticilere elde edeceğine inanmaktadır. Örgütlerin çalışanlarında bu algının oluşması adına girişimde bulunması birçok sorunun önüne geçeceği öngörülmektedir (Smith vd., 2001).

Bağımlı Değişken-Aracı Değişken (İhbarcılık-Psikolojik Güvenlik): İhbar etmenin hasta güvenliği, kaliteli hizmetin sağlanması, yolsuzlukların önlenmesi vb. birçok konuda önemli yararı bulunmasına rağmen sağlık çalışanlarının misilleme, mobing, dışlanma ve işten kovulma gibi nedenlerden dolayı olaylar karşısında sessiz kaldıkları görülmüştür (Evans vd., 2006). Türkiye'de de yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; Dursun vd., 2010; Tak, 2010). Hussman (2011)'na göre sağlık sektöründe uzmanlık gücü, belirsizlik ve

meslek gruplarının fazla olması gibi birçok nedenden dolayı yolsuzluğa açık bir ortam hazırladığı ve sağlığın diğer sektörlere göre bu konularda daha çok sorun yaşadığını dile getirmiştir. Firth-Cozen vd., (2003) çalışmalarında ihbarcılığa bir kısım hekimlerin olayı kanıtlayamayacağını inandığı için, hemşirelerin ise cezalandırılma korkusundan dolayı vazgeçtiklerini ifade etmiştir.

Afşar ve Badir (2017), yüksek seviyede psikolojik güvenlik algısına sahip bireyler, benzer takım üyelerine danışma eğiliminde iken düşük psikolojik güvenlik algısına sahip bireyler daha çok yabancı kaynaklara yönelirler. Yasalar veya örgüt tarafından destek alamayan çalışanlar, işten atılma korkusu nedeniyle ihbar eyleminde bulunmayıp sessiz kalmaktadır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010). İhbar eyleminde bulunan ihbarcıların en büyük kazanımları ise insanların zarar görmesini engellemekten dolayı kaynaklanan psikolojik ve vicdani rahatlıktır (Aydın, 2002; Lewis vd., 2001; Özgener vd., 2009). Missileme ve dışlanma gibi sonuçlar, ihbarcıların geri durmasına ve baskılara karşı sessiz kalmalarına neden olabilmektedir (Hutchinson ve Jackson, 2015). Callahan ve Collins (1992) çalışmalarında ihbar eylemi çalışanların kovulma korkusuna göre şekillendiğini ifade etmektedir. Dozier ve Miceli (1985) göre ihbar eylemi gerçekleşmeden evvel olası sonuçlar birey tarafından ayrıntılı olarak düşünülmekte ve ihbar etmede varılan öngörülere göre hareket edildiği ifade edilmiştir. Verschoor (2005) çalışanların neredeyse yarısının (%44) şahit oldukları yolsuzluğu, değişiklik yaşamayacakalarına inandıkları ve korktukları için ihbarcı olmadıkları görülmüştür. Callahan ve Collins (1992) çalışmalarında işten kovulma korkusunun varlığı ihbarcılık eylemi üzerinde ciddi etkisi olmaktadır. Kendilerini psikolojik olarak güvende hisseden çalışanlar, fikirlerini, önerilerini ve örgüt içerisindeki sorunları dile getirme konusunda endişe duymazlar (Schepers vd., 2008).

Bağımsız değişken-Aracı değişken (Örgütsel güven-Psikolojik güvenlik): Psikolojik güvenlik algıları yüksek olan çalışanların örgüte olan güvenleri yüksek (Edmondson, 1999), örgüte güvenleri yüksek olan çalışanların da algıladıkları örgütsel engel seviyesi düşük olacaktır (Gibney vd., 2009).

Örgüt içerisinde, kişilerarası ilişkiler destekleyici ve güven verici olduklarında bireylerin psikolojik güvenlik algıları artar. Böylece birey ilişki sonuçlarından

herhangi bir endişe duymaz ve ilişkiyi devam ettirme konusunda istekli olur (Kahn, 1990). Literatür de örgütsel güven, ihbarcılık ve etik kültür ile ilgili çalışmalara bakıldığı zaman üç değişkenin de kendi aralarında anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Bu ilişkilerden hareketle örgütsel güvenin ihbarcılığı etkilediği ve bu ilişki de psikolojik güvenlik algısının aracı olabileceği öngörülmüştür. Yukarıdaki açıklamaların ışığında örgütsel güven ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolüne ait hipotezler aşağıda paylaşılmıştır.

H1: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H2: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H3: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H4: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H5: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H6: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H7: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H8: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H9: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

7.1.1.2. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler

Daha önceki bölümde bağımlı değişken ile aracı değişken arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmalara yer verildiği için bu bölümde bağımlı değişken ile bağımsız değişken ve bağımsız değişken ile aracı değiş arasındaki ilişki belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların bulguları paylaşılacaktır.

Bağımlı değişken-Bağımsız değişken (İhbarcılık-Örgütsel destek): Ting (2008) çalışmasında yönetici ve örgüt desteği artıkça çalışanların ihbarcılık eğiliminin de artığını bulgulamıştır. Gyekye ve Salminen (2007) çalışmalarına göre bir çalışanın örgütsel destek algısı yüksekse bağlılık, etkililik ve verimlilik düzeylerinin de arttığını belirtmiştir. Bu algıda olan çalışanlar, örgütün yasa ve etik değerlerine daha fazla bağlılık gösterirler. Çalışan örgütsel desteği algıladığı zaman örgütün çalışan güvenliğine de önem verdiğini algılar.

Örgütsel destek, ihbar eyleminin bir belirleyicisidir. Özellikle içsel veya dışsal ihbarcılık eyleminin hangisinin kullanılacağı üzerinde etkili bir faktördür. Örneğin çalışan ve yönetici desteği olduğu zaman içsel ihbarcılık eylemi artmaktadır (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Sims ve Keenan (1998) çalışmasında algılanan yönetici desteği ile ihbarcılık eylemi arasında güçlü bir ilişki bulgulamıştır. King (1999) çalışmasında yöneticiye yakınlık yüksek olan hemşirelerin içsel ihbarcılık eyleminde daha fazla olduğunu bulgulamıştır. Perks ve Smith (2008) destekleyici bir örgütsel yapının ihbarcılık için öncül bir gereklik olduğunu bulgulamıştır. Candan ve Kaya (2015), algılanan yönetim desteği ile dışsal ihbarcılık arasında zayıf ve negatif, algılanan yönetim desteği ile içsel ihbarcılık arasında zayıf ve pozitif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Keil vd., (2010) bilgi teknolojilerinde çalışan 159 personel üzerinde yapılan çalışmada yedi faktörün ihbar etme davranışını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Çalışma neticesinde yedi faktörden ihbar etme davranışı üzerinde en fazla etkisi olan yönetici desteği olduğunu saptamıştır.

Bağımsız değişken-Aracı değişken (Örgütsel destek-Psikolojik güvenlik): Örgütsel destek algısında psikolojik güvenlik algısının önemli etkisi bulunmaktadır (Selçuk, 2003). Örgüt tarafından oluşturulan olumlu psikolojik güvenlik algısı ile sağlanan örgütsel destek çalışanların yenilikçi iş davranışları geliştirmelerine katkı sağlayacaktır (Derin vd., 2018).

Battal ve Soyalın (2020) çalışmalarında örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyle olumlu ve anlamlı yönde bir ilişkiye sahip olduğu ve ayrıca psikolojik güvenliğin bu ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiğini ve psikolojik güvenlik algısının örgütsel destek algısını anlamlı bir şekilde etkilediğini bulgulamıştır. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve psikolojik güvenlik

algılarını olumlu yönde etkilediği birçok çalışmada bulgulanmıştır (Kahn 1990; Turunç ve Çelik, 2010; Kerse ve Karabey, 2017). Literatürde elde edilen bu bilgiler kapsamında örgütsel destek algısının ihbarcılığı etkilediği ve bu ilişki de psikolojik güvenlik algısının aracılık edebileceği öngörülmüştür. Yukarıdaki açıklamaların ışığında örgütsel destek ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolüne ait hipotezler aşağıda paylaşılmaktadır.

H10: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H11: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H12: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H13: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H14: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H15: *Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

7.1.1.3. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler

Daha önceki bölümlerde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye yönelik literatür bilgisine yer verildiği için bu bölümde bağımlı değişken ile aracı değişken ve bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Bağımlı değişken-Aracı değişken (İhbarcılık-Etik kültür): Hassinki vd., (2007) çalışmasında kültürel ve etik faktörlerin çalışanların ihbarcılık eğilimi üzerinde önemli oranda etki ettiğini saptamıştır. Çalışanın sahip olduğu kültür, diğer farklı kültürlere sahip çalışanlardan ihbarcılık algısını noktasında da farklılaşacağı saptanmıştır. Örneğin, Asya ülkelerine sahip çalışanların (Japonya ve Çin gibi) ihbarcılık olasılığı batı kültürüne sahip çalışanlara (Amerikalı) göre daha yüksektir. Kültür ve milliyetin

yanı sıra kişinin kararı da ihbarcılıkta etkilidir. Kaptein (2011)'e göre etik kültür algısının ihbarcılık üzerinde önemli bir etkisi olmaktadır.

Çiftçi'nin (2017) Türkiye'de toplumsal kültürün ihbarcılık eğilimini genel itibariyle desteklemediğini bulgulamıştır. Çiftçi (2017) içsel ihbarcılığın dışsal ihbarcılığa, biçimsel ihbarcılığın biçimsel olmayan ihbarcılığa, isimsiz ihbarcılığın isimli ihbarcılığa tercih edilme eğiliminin daha fazla olduğunu bulgulamıştır. İhbarcılık, etik bir örgüt kültürü için gerekli bir unsurdur. Çalışanlar yaşanılan yasal veya etik dışı durumları, risk almalarına neden olsa dahi içsel veya dışsal ihbarcılık yoluyla ilgili mercilere bildirilecektir (Uyar ve Yelgen, 2015: 88). Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008), çalışmasında ihbarcılık eyleminin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için etik bir örgüt kültürünün olması gereğini vurgulamıştır. Park ve Blenkinsopp (2009) çalışmalarında örgüt çalışanlarının ihbarcılığı etik bir gereklilik olarak görmelerine rağmen bu durumu davranışa dökmekten çekindikleri ve yeteri kadar aktif olmadıklarını bulgulamıştır. İhbarcılığın kurum içerisinde yaygın hale gelebilmesi için etik bir örgütün alt yapısının oluşturulması öncü bir gerekliliktir (Ray, 2006). Seifert (2006), Park vd., (2008) ve Özler vd., (2010) çalışanların ahlaki düzeylerinin ihbarcılık eylemi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Huston (2013) çalışmasında kurumu ciddi şekilde etkilemeyecek etik dışı davranışlarda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bile olsa ihbarcılık eylemine gitmeyip sessiz kaldıklarını bulgulamıştır.

Arnold ve Ponemon (1991) düşük ahlak düzeyine sahip çalışanların daha az ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Finn ve Lampe (1992) ihbarcılık davranışı ile ahlaki davranış arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Özler vd., (2010) çalışmasında ihbar edilen bir davranış, eğer genel ahlak kurallarına ve etik ilkelere aykırı ise yapılan ihbar eylemi de ahlaki olarak algılandığı saptamıştır. Çiğdem (2013), bürolar açısından ihbarcılık eylemi örgüte karşı sadakatsizlik olarak görülse de etik açıdan doğruluğu ve adaleti ortaya çıkaran bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Keenan (2000), örgütlerde politikaların ve standartlarının açık olması ihbarcılık eğilimini artırdığını bulgulamıştır. Kartaltepe Behram (2015) çalışmasında çalışanların ihbarcılık eğiliminde örgüt politikasının büyük etkisi olduğu bulgulamıştır. Martens ve Kelleher (2004), ihbarcılığın etkin olarak gerçekleşmesi için örgüt kültürünün

ihbarcıyı cesaretlendirici olması gerektiğini bulgulamıştır. Nam ve Lemak (2007) bireysel etik algısı ile ihbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Ray (2006) çalışmasında etik bir davranış olarak ihbarcılık algılanması için örgüt kültürü ve ihbarcılığın etik değerlere dayandırılmasını gereğini ifade etmiştir. Lindblom (2007) çalışmasında toplumu etkileyen konuların ihbar edilmesinin etik bir davranış olarak algılandığını saptamıştır. Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008) ihbarcılık eğiliminin olması çalışanları daha fazla etik davranmaya zorladığını ifade etmiştir. Sayğan ve Bedük (2013) çalışmalarında etik iklim algısının ihbarcılık eğilimi üzerinde anlamlı bir ilişkisi olmadığını bulgulamıştır. Çiğdem (2013) çalışmasında ihbarcılığın etik açısından dürüst çalışmayı artırdığı için gerekli bir eylem olarak algılandığını bulgulamıştır. Aydan (2017) ihbarcılığın gereği gibi işlenmesi için etik iklim algısının iyi düzeyde olması gerektiğini vurgulamıştır. Çetinkaya (2017) çalışmasında bireysel etik değerlerin ihbarcılık eğilimini etkilediğini bulgulamıştır. Nayır ve Herzig (2012) ise, kültürel ve etik farklılıkların ihbarın yapılıp yapılmayacağı ya da nasıl yapılacağı üzerindeki etkisinin olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca kişilerin ahlaki yargıları (Miceli vd., 1991), din ve değerleri (Miceli ve Near, 1992; Sims ve Keenan, 1998) de ihbarcılık davranışını etkilemektedir. Chiu (2002) çalışmasında ihbarcılık davranışının etik bir davranış olduğuna inanan çalışanların ihbarcı olmaya eğilimli olduklarını bulgulamıştır. Trevino ve Victor (1992), içsel ihbar, bir görev sorumluluğu olarak tanımlandığında çalışanların ihbarda bulunmaya daha eğilimli olduğu bulgulanmıştır.

Bağımsız değişken-Aracı değişken (Örgütsel güven-Etik kültür): Bir örgütte güven ortamı varsa ve çalışanlar, insan olarak kabul ediliyorum, güveniliyorum duygusu içerisinde ise, o zaman kendilerini kolay bir şekilde ifade edecek ve bu da iş yaşamının verimli, doyurucu ve coşkulu ilişkiler içinde sürmesini ve çalışanların da, örgüt ile ilişki içinde olan herkesin de daha mutlu olmasını sağlayacaktır (Doğan, 2005).

Altuntaş ve Baykal (2010) örgütsel güven düzeyi yüksek hemşirelerin dürüstlük, sivil erdem ve nezaket gibi davranışları daha fazla sergilediklerini bulgulamıştır. Çalışanlar, idarecilerinin adil olduklarına inanırlarsa, bu duruma yüksek performans, olumlu tutum ve güven duygusuyla karşılık verirler (Çakar, 2008: 121).

Örgütsel etiğin yokluğu örgütsel güven düzeyinin azalmasına neden olmaktadır (Şimşek vd., 2003). Etik kültür algısı ile örgütsel güven arasında doğru yönlü bir ilişki saptanmıştır (DeConinck, 2010). Bir kurumda etik bir kültür yoksa herkes, kendine ait doğrularla hareket edecek ve bu doğrularını diğerlerine kabul ettirmeye çalışarak huzursuz, güvensiz ve sorumluluk bilincinden yoksun bir çalışma ortamının oluşmasına neden olacaktır (Mugerauer, 1996). Yöneticilerin kararlarında dürüst ve güvenilir olmalarında da etik ilkelerin önemli bir etken olduğu görülmüştür (Okpara, 2003).

Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde etik ilkeleri temel alarak dürüst ve adaletli olması, çalışanların işlerindeki memnuniyetleriyle beraber yöneticilerine olan güvenlerini de artırabilecektir. Yöneticilerin bu şekilde etik ilkeler çerçevesinde hareket etmesi, aynı zamanda örgütte uyumlu ve huzurlu bir ortamın oluşmasını da sağlayabilecektir (Ciulla, 1998). Etik ilkelere bağlılıkta tutarlı ve samimi olan yöneticiler, dürüst olarak algılanabilecek ve çalışanlarının güvenini de kazanabilecektir (Bews ve Rossouw, 2002). Literatür bilgileri kapsamında örgütsel güvenin ihbarcılığı etkilediği ve bu ilişki de etik kültür algısının bu ilişki de aracı olabileceği öngörülmektedir. Yukarıdaki açıklamaların ışığında örgütsel güven ile ihbarcılık arasındaki ilişkide etik kültürün aracılık rolüne ait hipotezler aşağıda paylaşılmaktadır.

H16: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H17: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H18: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H19: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H20: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H21: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H22: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H23: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H24: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H25: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H26: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H27: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H28: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H29: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H30: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H31: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H32: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H33: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

7.1.1.4. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler

Daha önceki bölümlerde bağımsız değişken ile bağımlı değişken, aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmalara yer verildiği için bu bölümde sadece bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmalara yer verilmiştir.

Bağımsız değişken-Aracı değişken (Örgütsel destek-Etik kültür): Yapılan araştırmalarla yöneticilerinin etik davranışlara sahip olduğunu algılayan çalışanlarda memnuniyet düzeyinin arttığı, personel devir hızının düştüğü; yöneticilerinde etik dışı davranışlar algılayan çalışanlarda ise artan memnuniyetsizlikle beraber personel devir hızında yükselme olduğu tespit edilmiştir (Pettijohn vd., 2008). Aslan ve Ulutaş (2015) etik kültür algısının algılanan örgütsel destek düzeyini doğrudan etkilediğini bulgulamıştır. Literatürden elde edilen bu bilgiler kapsamında örgütsel desteğin ihbarcılığı etkilediği ve bu ilişkide etik kültür algısının aracılık edebileceği öngörülmüştür. Yukarıdaki açıklamaların ışığında örgütsel destek ile ihbarcılık arasındaki ilişkide etik kültürün aracılık rolüne ait hipotezler aşağıda paylaşılmaktadır.

H34: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H35: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H36: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H37: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H38: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H39: *Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H40: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H41: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H42: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H43: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H44: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

H45: *Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.*

7.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma sürecinde örneklem seçimi, çalışmadan güvenilir ve geçerli veriler elde edilmesi adına büyük önem arz etmektedir. Araştırmanın evren ve örnekleminin nasıl belirlendiği, neye göre seçildiği gibi süreçlerin net olarak ortaya konulması gerekmektedir. Bir araştırmanın evreni, örneklem çerçevesi, örneklem büyüklüğü ve örneklem tekniği gibi soruların tamamı örneklem sürecinin adımlarına işaret etmektedir. Örneklem süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; (Altınışık vd., 2012: 135).

1. Araştırma evrenini tanımla

2. Örneklem çerçevesini belirle
3. Örneklem büyüklüğünü tespit et
4. Örneklem tekniğini seç ve örnekle

Bu çalışma da bu aşamalar göz önünde bulundurularak örneklem süreci tamamlanmıştır.

7.2.1. Araştırma Evreninin Tanımlanması

Bir araştırmada evren, araştırmacının çalışma alanını oluşturduğu, örneğini seçtiği ve nihayetinde elde ettiği sonuçları genelleştirebildiği gruptur. Örneklem ise, herhangi bir evrenden belirli bir yolla seçilmiş ve evreni temsil yeteneğine sahip daha küçük bir gruptur (Altunışık vd., 2007: 131). Öncelikle araştırma kapsamında ele alınan konularının gözlemlenebileceği ve modeldeki değişkenlerin analizine uygun bir evren ve örneklem belirlenmesi, araştırma kapsamında elde edilen bulguların anlamlılığı açısından büyük önem arz ettiği bilinmekte ve bu anlamda çalışmanın en uygun örneklem üzerinden yapılması amaçlanmıştır.

Türkiye'de 2022 güncel verilere göre; İstanbul'da 18, Ankara'da 4, İzmir'de 3, Adana'da 3 ve Kocaeli'nde ise 1 adet olmak üzere toplamda 29 hastane, Joint Commission International (JCI) akreditasyon belgesine sahiptir (JCI, 2022). JCI kalite ve akreditasyon belgesi hastane standartlarına bakıldığı zaman hasta merkezli; bakıma erişim ve hizmetlerin devamlı sağlanması, hasta/aile hakları ve eğitimi, kalite iyileştirme ve hasta güvenliği, enfeksiyonların önlenmesi ve kontrolü, hastaların değerlendirilmesi ve bakımı, yönetişim ve liderlik, anestezi ve cerrahi bakımı, personel nitelikleri ve eğitimi, ilaç yönetimi, tesis yönetimi ve güvenliği, bilgilerin yönetimini kapsamaktadır. Kurum açısından bakıldığında; klinik uygulama rehberlerinin uygulanması, yüksek riskli hizmetler ve bakımın sağlanması, radyoloji/diagnostik görüntüleme hizmetleri, laboratuvar hizmetleri, tedarik zinciri yönetimi, kalite geliştirme ve hasta güvenliği programı, bakım ortamının güvenliği, sözleşmelerin yönetimi, sağlık çalışanlarının ayrıcalıkları ve kimlik bilgileri, hasta bilgilerinin gizliliği ve güvenliği ile ilgilidir. JCI belgesinin alınması için izlenmesi gereken 12 adım bulunmaktadır. Her adım için geliştirilmiş standart kılavuzlar ve anket süreci kılavuzları ile akreditasyon sürecine hazırlık yapılmaktadır (JCI, 2014). JCI'ya

başvuran ve başarılı olan kurumlar “JCI akreditasyonu” ve “Global Gold Seal of Approval” olarak tanınan sertifikayı elde etmektedirler (Şalgam, 2017: 6-9). JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelere ifade edilen özellikler ve standartlardan dolayı evreninin seçiminde çekici etkenler olmuştur.

JCI belgesine sahip hastanelerin büyük çoğunluğunun İstanbul’da hizmet sunmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurularak araştırmanın evreninin, İstanbul ilinde JCI kalite ve akreditasyon belgesi olan 18 özel hastanede görev alan 12.669 çalışanlar olarak belirlenmiştir. Hastanelerde toplam çalışan sayısı Sağlık Bakanlığı bünyesinde yer alan kurumsal portalinden alınmıştır. Yeditepe üniversitesi ve Dünya göz hastanesinde toplam çalışan sayısına ulaşılamadığından dolayı tahmini olarak en fazla 1000 çalışan olarak hesaplanmıştır. 1000 çalışan sayısının belirlenmesinde çalışan sayısı bilinen 16 hastanenin ortalamasının 667 olmasından dolayı ortalamanın üstünde bir tahmini rakamın belirlenmesi ve evrenin mümkün olduğunca fazla olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan sağlık çalışanlarının görev aldıkları hastaneler, tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcı Sağlık Çalışanların Görev Aldıkları Hastaneler

No	**İsim**	Doktor	Hemşire/ Ebe	-İdari Çalışan -Diğer Sağlık Çalışanları -Diğer Çalışanlar	**Toplam**
1	Acıbadem Maslak Hastanesi	298	517	365	1180
2	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Atakent Hastanesi	190	330	294	814
3	Acıbadem Altunizade Hastanesi	245	530	505	1280
4	Amerikan Hastanesi	250	500	440	1190
5	Npistanbul Beyin Hastanesi	44	160	169	373
6	Bahçelievler Hastanesi–Medical Park Sağlık Grubu	135	205	340	680
7	BHT CLINIC İstanbul Tema Hastanesi	87	61	182	330
8	Dünya Göz Hastanesi	X	X	X	1000
9	Memorial Bahçelievler Hastanesi	118	204	258	580
10	Göztepe Hastanesi/Medical Park Sağlık Grubu	186	199	277	662
11	Hisar uluslararası Hastanesi	87	214	343	644
12	İstanbul Florence Nightingale Hastanesi	170	169	257	596
13	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Gaziosmanpaşa Hastanesi	138	346	317	801
14	Memorial Şişli Hastanesi	150	203	207	560
15	Kolan Uluslararası Hastanesi (Şişli)	95	63	203	361
16	Medistate Kavacik Hastanesi	X	X	X	394
17	Yeditepe Üniversitesi Hastanesi	X	X	X	1000
18	Özel Pendik Bölge Hastanesi	61	68	95	224
TOPLAM		**2.254**	**3.769**	**4.252**	**12.669**

Evrenin İstanbul ilinde faaliyet gösteren JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelerde görev alan çalışanların seçilmesinde temel nedenler aşağıda belirtilmiştir.

- Kamusal alana bağlı olarak hizmet sunan devlet, şehir ve üniversite hastanelerinde veri toplama sürecinin bürokratik süreçlerden dolayı çok uzun izin süreçlerini gerektirmesi ve ankete katılım sağlayacak sağlık çalışanlarına erişimin zor olması gibi nedenlerden dolayı veri toplamaya daha uygun nitelikte olan özel hastane çalışanlarına odaklanılmıştır. Özel hastaneler içerisinde de JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelerde görev alan çalışanlara odaklanılmıştır.
- Özel hastaneler faaliyet alanı itibariyle sektörel bağlamda rekabete ve yenilikçiliğe yönelik yaklaşımlarının daha çok önemsenmesi kamu hastanelerinde olduğu gibi devlet yapısının desteğinden öte kendilerinin gerçekleştirdikleri faaliyetler

kapsamında ayakta kalmaya çalışması gibi nedenler de evrenin özel hastanelerden seçilmesinde belirleyici faktör olmuştur.

- Near vd., (2004), yaptıkları çalışmada işleri garanti altında olan kamu çalışanlarının, işleri yöneticinin ya da örgütün elinde olan çalışanlara oranla daha az misillemeye maruz kaldıkları görülmüştür. Özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının ihbarcılık konusunda kamuda çalışanlara göre daha fazla tedirgin oldukları görülmektedir. Özelde görev alan sağlık çalışanlarının, kişisel faydaları ön planda tutarak daha fazla sessiz kaldıkları görülmüştür (Ayers ve Kaplan, 2005). Literatürde ki bu verilerden hareketle özel sektör çalışanlarının genel eğilimlerinin belirlenmesinin daha önemli olduğuna karar verilmiştir.
- Sağlık kuruluşlarının, farklılaşma araçlarından uluslararası akreditasyonlardan JCI akreditasyonu önemli bir farklılaşma aracı olarak görülmektedir (Coşkun, 2006: 130). JCI, hasta güvenliğiyle ilgili ölçülebilir kıyaslama prensiplerine dayalı, iyileştirmelerin sürdürülebilir olmasını sağlayan, akredite hastanelerde mükemmeliyetçiliğe ulaşma yolunu açan ve hastanelerin başarılarını kamuoyu tarafından tanınır hale getirmeyi amaçlayan dünyanın en eski akreditasyon kuruluşlarından biridir.

7.2.2. Örneklem Çerçevesinin Belirlenmesi

Araştırmanın evreni belirlendikten sonra, örneklemin genel çerçevesinin belirlenmesi gerekmektedir. Araştırmanın evreni her ne kadar genel evrene kıyasla daha somut olsa da araştırmacının örnekleme işlemi yapabilmesi adına evrenini işletimsel hale getirmesi gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 129). Araştırmada İstanbul ilinde yer alan ve JCI belgesine sahip 18 hastanede görev alan tüm çalışanlara ulaşmanın alacağı zaman, hastanelerden izin alınıp alınamayacağına dair belirsizlik, araştırmanın bütçesi ve pandemi süreci gibi faktörler göz önünde bulundurularak belirli bir sınırlandırmaya gidilmiştir. Diğer yandan bir kısım sağlık çalışanlara ulaşmanın zorluğu, ulaşılsa dahi ankete katılım sağlamanın her zaman mümkün olmaması gibi nedenlerden dolayı örneklem çerçevesinin net olarak belirlenmesinde karşılaşılan zorluklar arasındadır. Bu yüzden tüm hastanelerin mail adresi ve telefon bilgileri toplanmıştır. Ayrıca hastanelerin insan kaynakları birimleri ve kalite birimleri gibi alt birimlerle de direk bağlantı sağlayabilecek bilgilere kısmen erişilmiştir. Diğer

yandan söz konusu evren de bulunan hastanelerde çalışan doktor, hemşire, tıbbı sekreter gibi çalışanlarla doğrudan iletişim kurulmaya çalışılmıştır. Örneklem çerçevesi bu kapsamda belirlenerek örneklem büyüklüğü ve örneklem tekniği belirlenmeye çalışılmıştır.

7.2.3. Örneklem Büyüklüğünün Tespit Edilmesi

Çalışmanın amacına paralel olarak yeterli bir örneklem kütlesi elde etmek amacıyla hem temsili bir örneklem büyüklüğü hem de maliyet, zaman ve veri analizi gibi faktörler göz önünde bulundurularak bir örneklem hesaplanması yapılması gerekmektedir (Altunışık vd., 2007: 126). Literatürde örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında çeşitli formüllerin kullanıldığı ve farklı yol, yöntemlerin bulunduğu görülmektedir. Söz konusu örneklem büyüklüğü hesaplama yolları evren sayısının bilinip bilinmemesine göre farklılık arz etmektedir. Bununla beraber araştırmacılar çalışma kapsamında kullandıkları değişken sayısı, kullanacağı analiz türü, araştırma deseni gibi değişkenlere bağlı olarak da örneklem hesaplanması yapılabilmektedir. Roscoe (1975) ideal bir örneklem sayısının 30 ile 500 arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. Fowler (2009) ise örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında çalışma verilerinin analiz planı doğrultusunda belirlenmesini vurgulamıştır.

Çalışmada faktör analizleri ve aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan faktör analizine göre örneklem sayısını belirleme de, literatüre bakıldığı zaman örneklem büyüklüğü olarak 50 çok zayıf, 100 zayıf, 200 orta, 300 iyi, 500 çok iyi ve 1000 mükemmel olarak nitelendirilmektedir (Karagöz, 2014: 877). Normal dağılım sağlanması koşuluyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) için asgari örneklem sayısı 100, yeterli görülen örneklem büyüklüğü ise 200'dür (Gürbüz ve Şahin, 2018: 115). Pallant (2020) göre örneklem büyüklüğü ile ilgili araştırmacılar arasında fikir birliği olmamakla beraber büyük veri setlerinin tercih edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) faktör analizi için en az 300 katılımcının yeterli bir örneklem teşkil etiğini belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında örneklem sayısının en az 300 kişi olması gerekmektedir.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'e göre 1,000,000-100,000,000 arasındaki evreni 384 örneklem %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile temsil ettiğini belirtmiştir.

(Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu açıdan evreni oluşturan 12.669 çalışandan en az 384 sağlık çalışanın örneklem olarak alınması yeterli olacaktır.

Araştırmacılar, örneklem büyüklüğü için yeterli sayının, en az değişken (madde) sayısının en az beş katı hatta on katı kadar olması gerektiği belirtilmiştir (Bryman ve Cramer, 2001). Bu çalışmada kullanılan beş ölçekte toplam soru sayısı 47'dir. Ulaşılması gereken asgari örneklem büyüklüğü 47*5=235 anket, eğer on katı alınırsa 10*47=470 anketin örneklem olarak alınmasının yeterli olacağı görülmektedir.

Çalışma evrenin toplam 12.669 olduğu düşünüldüğünde hedef kitlenin sayısının bilinmesi durumunda ulaşılması gereken örneklemi hesaplayabilmek için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012: 96; Gürbüz ve Şahin, 2016: 131)

$n_0 = (t^2 x s^2)/d^2$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

N: İncelenen olayda evren büyüklüğü

n_0: İncelemeye alınacak örneklem büyüklüğü

s: Evren için tahmin edilen standart sapma

t: Belirlenmiş anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: İncelenen olayın evren tahmini için standart sapma miktarıdır.

Çalışmada evren sayısı 12.669 olarak bilindiği için güven düzeyi olarak %95'i (alfa 0,05 için z tablo değeri (t)=1,96), evren için tahmin edilen standart sapma değeri 0,5(s) olarak alınmıştır. Beşli likert kullanıldığı için incelenen olayın evren tahmini için standart sapma d=0,05 olarak alınmıştır. Veriler formüle yerleştirildiği zaman gerekli örneklem sayısının en az 373 olarak bulunduğu görülmüştür.

N:12.669

t:1,96

s:0,5

d:0,05

$n_0=(1,96^2 x 0,5^2)/0,05^2=384,16$

$$n=\frac{384,16}{1+\frac{384,16}{12669}}$$

$$n=372,85$$

Yukarıda ifade edilen örneklem büyüklüğünün tespit ile ilgili tüm yaklaşımlar göz önünde bulundurulduğunda çalışma kapsamında veri analizleri için ulaşılacak 500 anketin araştırmada kullanılacak analizlerden tutarlı sonuçlar elde etmek adına bir gereklilik olduğu teyit edilmiştir. Bu açıdan çalışmada ulaşılan 589 sağlık çalışanın örneklem için yeterli olduğuna karar verilmiştir.

Bir sonraki aşamada ise örnekleme tekniğinin tespitine gidilmiştir.

7.2.4. Örneklem Tekniğinin Seçilmesi ve Örneklem

Örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra örneklem sürecinin son aşaması olan örneklem tekniğine geçilmiş ve örneklem oluşturulmuştur.

Örneklem teknikleri örneklem çerçevesini oluşturan listeden araştırma örnekleminin ne şekilde seçileceği ile ilgilidir. Örneklem teknikleri, tesadüfi olmayan (olasılıklı olmayan veya seçkisiz olmayan) ve tesadüfi olan teknikler (olasılıklı olan teknikler veya seçkisiz olan teknikler) olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Tesadüfi olmayan örneklem tekniklerinde araştırma evreninde ki birimlerin örnekleme girme şansları eşit olmadığı durumlarda gerçekleştirilen örneklemeleri ifade eder. Tesadüfü olan örneklem tekniklerinde ise, rastlantısallık kuralı dikkate alınarak araştırma evrenindeki öğelerin örnekleme girme şansları eşit olacak şekilde örnekleme yapılmasını ifade eder (Gürbüz ve Şahin, 2016: 133).

Bu çalışmada büyük oranda veriye hızlı erişim imkânı tanıyan uygun tesadüfi olmayan örneklem yöntemi kullanılmıştır (Nakip, 2003). Araştırmaya katılım sağlayacak sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastane ismini belirtmek istememeleri üzerine araştırmada demografik bilgiler içerisinde hastane ismi kullanılmamıştır. Bundan dolayı tabakalı örneklem yöntemi veya küme örnekleme yöntemi yerine kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, para, iş gücü ve zaman kısıtlaması gibi nedenlerden dolayı örneklemden kolay erişilebilir ve uygulanabilir birimlerden seçilmesidir (Büyüköztürk vd., 2012). Kolayda örneklem tekniği sosyal

bilim araştırmalarının yarıdan fazlasının bu tekniği kullandığı görülmektedir (Monette vd., 2002).

Çalışmada kolayda örnekleme yönteminin seçilmesinin temel nedenleri olarak; hedef kitleye erişimin zorluğu, ulaşılan çalışanların bir kısmının ankete katılmakta gönülsüz olmaları, zaman kısıtlı olması, pandeminin devam etmesi, evrende yer alan bazı hastanelerin anket uygulamaya izin vermemesi, bir kısım hastanelerin geri dönüş sağlamaması gibi nedenler gösterilebilir. Özet olarak çalışmanın evrenini İstanbul ilinde hizmet sunan 18 adet JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelerde görev alan 12.669 çalışanlardan oluşmaktadır. Kolayda örneklem tekniğiyle ulaşılan 589 çalışan ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

7.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak yöntemin belirlenmesinde, araştırmanın amacı, araştırmanın problemi ve araştırmanın konusu dikkate alınarak, amaca ulaşmada ve problemini çözüme kavuşturulmasında en uygun yöntemin nicel araştırma yöntemi olduğu öngörülmüş ve tercih edilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemine karar verilmesinde en temel neden, araştırma konusuna bakıldığı zaman, daha objektif kriter ve değerlendirmelerle, araştırma sonuçlarının geçerlilik, güvenirlik ve genellenebilinirliğini sağlamaktır. Bu araştırmada birincil kaynaklar tercih edilerek veriler, araştırmacı tarafından anket yoluyla toplanmıştır. Anket genel itibariyle birbirine yakın alternatifleri içeren katılımcılara, daha önceden hazırlanmış soruların cevaplandırılması için oluşturulmuş bir formdur. Ankette araştırmacı değişkenler için gerekli ölçümleri oluşturmaktadır. Anket soruların kolay, hızlı ve doğru cevaplanabilmesi için kapalı uçlu sorular ile oluşturulmuştur.

Bu çalışmada istatistiksel analizlerin kolayca yapılabilmesi için yaygın olarak kullanılan; sınıflama ölçeği ve tutum ölçeğine yer verilmiştir. Veri toplamada sağlık çalışanların örgütsel güven, örgütsel destek, ihbarcılık eğilimini etik kültür algısını ve psikolojik güvenlik algısını belirlemek amacıyla literatürde yer alan ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan veri elde edebilmek amacıyla altı bölümden oluşan ve 54 soruyu içeren bir anket formu hazırlanmıştır. İlk bölümde araştırmanın kısaca amacını anlatan ve çalışma hakkında bilgi verilen küçük bir

paragrafa yer verilmiştir. Sonrasında katılımcılar hakkında bilgi toplamak amacıyla kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ihbarcılık ölçeği, üçüncü bölümünde örgütsel güven ölçeği, dördüncü bölümünde algılanan örgütsel destek ölçeği, beşinci bölümünde etik kültür ölçeği ve altıncı bölümde ise psikolojik güvenlik ölçeği yer almaktadır. Tablo 3'te kullanılan ölçeklerin faydalanıldığı çalışmalar gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Model Ölçekler

Yapılandırılan Ölçekler	Yararlanılan Araştırma
İhbarcılık Ölçeği	Park, H., Rehg, M.T. and Lee, D. (2005). The ınfluence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing ıntentions: a study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics,* 58, 387–403.
	Park, H. and Lewis, D. (2018).The negative effects of external whistleblowing: a study of some key factors. *Social Science Journal, 55*(49), 387-395. doi: 10.1016/j.soscij.2018.04.002.
	Park, H., and Lewis, D. (2019). The motivations of external whistleblowers and their impact on the intention to blow the whistle again. *Business Ethics:A European Review, 28*(3), 379– 390.
Örgütsel Güven Ölçeği	Cummings, L.L. and Bromiley, P. (1996). *Organizational trust ınventory development and validation.* In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), Trust in organizations: Frontiers of theory and research. London, US: Sage
	Vidotto, G., Vicentini, M., Argentero, P. and Bromiley, P. (2007). Assessment of organizational trust: ıtalian adaptation and factorial validity of the organizational trust ınventory. *Soc Indic Res,* DOI 10.1007/s11205-007-9219-y.
	Aydan, S. (2017). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	Armstrong-Stassen, M. and Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 201-220.
	Türe, A. ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5*(1), 9-18.
	Kang, H.J.A., Gatling, A. and Kim, J.S. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 14*(1), 68-89.
Etik Örgüt Kültürü Ölçeği	Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior,* 923-947. doi:10.1002/job.520.
	Sıvakçı, U. (2016). Bilgi Yönetim Süreci ve Etik Örgüt Kültürünün Şirket İnovasyonu Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Çalışma. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul
	Kaptein, M. (2010). The Ethics of Organizations: A Longitudinal Study of the U.S. Working Population. *Journal of Business Ethics, 92*(1), 601–618.
Psikolojik Güvenlik Ölçeği:	Liang J., Farh C. I. C. and Farh J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination. *Acad. Manag. J.* 55 71–92.
	Kılıç, NÇ. (2021). Etik Liderliğin Çalışan Sesliliği Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
	Akduru, H.E. (2019). Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik Ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.

Aşağıda kullanılan ölçekler ile ilgili detaylı bir şekilde bilgi verilecektir.

7.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 6 soru yer almaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, meslek ve mesleki tecrübeyi sorgulayan sorular çalışanlara yönetilmiştir.

7.3.2. İhbarcılık Ölçeği

İhbarcılık (Whistleblowing) ölçeği Park vd., (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, bireyin çalıştığı kurumda gerçekleşen etik veya yasa dışı olayları ihbar etme niyetini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Şekerli vd., (2016) tarafından Türkçe'ye güvenirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçek toplamda 9 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk üç sorusu (1, 2, 3) dışsal ihbarcılık boyutunu, dört soru (4, 5, 6, 7) içsel ihbarcılık boyutunu ve son iki sorusu (8, 9) ise kayıtsızlık alt boyutunu ifade etmektedir. İçsel ihbarcılık, çalışanların karşılaştıkları etik veya yasa dışı olayları kurum içerisinde ilgili mercilere bildireceği, dışsal ihbarcılık çalışanların durumu kurum dışı mercilere bildireceği ve kayıtsızlık alt boyutu ise çalışanların olaylar karşısında sessiz kalacağını ifade etmektedir. Ölçek, beşli likert tipindedir (Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5). Ölçeğin, çalışmada kullanılabilmesi için Heungsik Park'tan online yazılı izin alınmıştır (Ek-1.1). Bu çalışmada da yapılan faktör analizinde ihbarcılık ölçeğinin orijinal hali teyit edilmiştir.

7.3.3. Örgütsel Güven Ölçeği

Çalışanların örgütsel güven düzeyini ortaya koymak amacıyla Cummings ve Bromiley (1996) tarafından geliştirmiştir. Çalışmada örgütsel güven ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin orijinali 62 maddeden oluşurken, ölçeğin kısa formu ise 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin bilişsel güven ve duygusal güven olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. 12 maddenin 5 tanesi (4, 5, 6, 10, 12), örgütsel güveni duygusal yönden ölçerken, 7 madde (1, 2, 3, 7, 8, 9, 11) ise örgütsel güveni bilişsel yönden ölçmektedir. Duygusal boyutta çalışanların örgütsel güven algıları hisler açısından ortaya koyarken, bilişsel boyutta ise çalışanların örgütsel güven algılamaları düşünce açısından ortaya konulmaktadır. Ölçeğin 12

maddesinden 5 tanesi (4, 5, 6, 10, 12) ters kodlanmıştır. Tüzün (2006) örgütsel güven ölçeğinin Türkçe güvenirlik ve geçerlilik çalışmasını yapmıştır. Tüzün (2006) çalışmasında duygusal güven alt boyutunda yer alan 4.maddenin ‘‘Çalıştığım kurumdaki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar’’ maddesinin her iki faktöre de yüklendiğini ve bu nedenle bu maddeyi analizden çıkarttığını belirtmiştir. Cummings ve Bromiley (1996) ölçeğin Bentler’s Comparative Fix Index’ini 0,98 olarak bulmuştur. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) örgütsel güven ölçeğinin güvenirlik düzeyini 0,84, Top (2012) 0,79, Tekingündüz vd., (2015) 0,84, Aydan (2017) 0,93 olarak saptamıştır. Örgütsel güven ölçeği, sağlık sektöründe de olmak üzere Türkiye’deki örgütsel güven çalışmalarında (Demirci, 2010; Gider, 2010; Gök, 2011; Taş, 2015; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013; Tekingündüz vd., 2015; Top, 2012; Tüzün, 2006) yaygın olarak kullanılmıştır. Ölçeğin bu çalışmada da kullanılabilmesi için ölçeği geliştiren yazarlardan biri olan Philip Bromıley’den mail üzerinden izin alınmıştır (Ek-1.2).

Bu çalışmada ise yapılan faktör analizinde algılanan örgütsel güvenin üç alt boyutunun ortaya çıktığı görülmüştür. Birinci boyuta örgütsel iletişime güven (1. ve 2. ifadeler), ikinci boyuta duygusal güven (4. 5. 6. 10. ve 12. ifadeler), üçüncü boyuta ise bilişsel güven (7. 8. 9. ve 11. ifadeler) ismi verilmiştir. Çalışmada bu boyutlar dikkate alınarak, analizler gerçekleştirilmiştir.

7.3.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilmiştir. Armstrong-Stassen ve Ursel (2009), tarafından kısaltılıp 10 maddeye indirilmiştir. Akkoç vd., (2012) tarafından ölçeğin işletmeler için Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Hemşirelik için geçerlilik ve güvenirlik çalışması ise Türe ve Yıldırım (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipinde olan ölçek, *Kesinlikle katılmıyorum (1)* ile *Kesinlikle katılıyorum (5)* şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 1, maksimum puan ise 5 olarak belirlenmiştir. 10 maddelik ölçeğin 8. 9. ve 10. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan 5’e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1’e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak

değerlendirilmektedir. Türe ve Yıldırım (2018) ölçeğin güvenirlik düzeyini 0,88 olarak bulurken, Gökçe (2019) bu değeri 0,72 olarak bulgulamıştır. Türe ve Yıldırım (2018) çalışmalarında 4.maddenin yapılan analizler sonucunda faktör yükünün anlamlı olmadığı saptamıştır. Bu ölçeğin uygulanabilirliğini ve güvenirliği artırmak adına 4.madde Türe ve Yıldırım (2018) çalışmalarında analizlere dâhil etmemiştir. Bu çalışmada, bu durum dikkate alınmayarak anketin orjinalinden çevirisi yapılarak tüm maddeler analizlere dâhil edilmiştir. Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) ölçeğin geliştirdikleri kısa formunu kullanmak için Nancy Ursel'den mail üzerinden izin alınmıştır (Ek-1.3).

Bu çalışmada ise yapılan faktör analizinde algılanan örgütsel desteğin iki alt boyutunun ortaya çıktığı görülmüştür. Birinci boyuta kurumsal destek (2. 3. 4. 5. 6. 7. ifadeler), ikinci boyuta ise kariyer desteği (8. ve 10. ifadeler) ismi verilmiştir. Çalışmada bu boyutlar dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

7.3.5. Etik Örgüt Kültürü Ölçeği

Literatürde örgütlerin etik örgüt kültürünü belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda birçok farklı ölçeğin kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise çalışmanın amacına uygun ve literatürde en çok kullanılan etik örgüt kültür ölçeği tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan etik örgüt ölçeği, Muel Kaptein tarafından geliştirilmiştir (Kaptein, 2008; Kaptein, 2010). Birçok çalışmada ölçeğin, geçerlilik ve güvenirliği teyit edilmiştir (Huhtala vd., 2011; Debode vd., 2013). Türkçe literatürde etik örgüt kültürünün geçerlilik ve güvenirliği teyit edilmiştir (Sıvakçı, 2016; Güneri, 2020). 5'li likert tipinde olan ölçek, Kesinlikle hayır (1), Hayır (2), Belki (3), Evet (4), Kesinlikle evet (5) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek toplamda 58 maddeden ve 8 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar; açıklık, uygun yönetici, uygun yönetim, uygulanabilirlik, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışma zemini ve yaptırım boyutlarında oluşmaktadır. Kaptein tarafından geliştirilen ölçek, bir örgütün etik kültür düzeyini ölçmek için en kapsamlı, detaylı ve doğru veriler veren ölçek olduğu görülmüştür. Ölçeği geliştiren Kaptein etik yazınında ve etik kültür yazınında önemli bir yeri bulunmaktadır. Kaptein'nin saygın dergilerde birçok çalışması bulunmaktadır. Diğer yandan ölçeğin, literatürde ciddi bir alternatifi de bulunmamaktadır. Bu ölçek, kendi alanında literatürde en çok kullanılan ölçek olarak öne çıkmaktadır (Kaptein,

2008).

Bu çalışmada etik kültür ölçeği, yukarıda sayılan nedenlerden dolayı kullanımı kararlaştırılmıştır. 8 boyuttan oluşan ölçeğin iki boyutu (Açıklık ve Uygulanabilirlik) modele dâhil edilmiştir. Sadece bu iki boyutun dâhil edilmesinde ölçeğin tek başına bile kullanıldığında oldukça uzun olması ve çalışmanın temel amacından sapmasına neden olmasından dolayı böyle bir sınırlandırmaya gidilmiştir. Literatürde bu mantıkla hareket edip ölçeği kullanan çalışmalar da bulunmaktadır (DeBode vd., 2013: Sıvakçı, 2016). Bu nedenle, örgütsel güven ve örgütsel desteğin ihbarcılık eğiliminde aracılık rolünü en iyi açıklayabilecek iki boyut seçilmiştir. Bu çalışmada yapılan faktör analizinde etik kültür ölçeğinin orijinal hali teyit edilmiştir. Etik kültür ölçeğinin bu çalışmada kullanılabilmesi için Muel Kaptein'den online yazılı izin alınmıştır (Ek-1.4).

7.3.6. Psikolojik Güvenlik Ölçeği

Psikolojik güvenlik ölçeği, Liang vd., (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, tek boyutlu olup 5 maddeden oluşmaktadır. Kılıç (2021) çalışmasında ölçeğin güvenirlik düzeyini 0,90 olarak bulgulamıştır. Soyalin ve Karabey (2020) ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,85 olarak bulgulamıştır. Bu oranlar ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunun göstergesidir. Psikolojik güvenlik kavramı, bir çalışanın örgüt içerisinde başarısızlıkları tartışma, kişilerarası ilişkilerde risk alma ve düşüncelerini açık bir şekilde söyleme konusunda kendisini güvende hissetmesidir. Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert ölçeğine göre 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu çalışmada yapılan faktör analizinde psikolojik güvenlik ölçeğinin orijinal hali teyit edilmiştir. Psikolojik güvenlik ölçeğinin bu çalışmada kullanılabilmesi için ölçeğin Türkçeye çevirisini yaparak doktora tezinde kullanan, geçerlilik ve güvenirliğini yapan Hale Eda AKDURU'dan online yazılı izin alınmıştır (Ek-1.5).

7.4. Araştırmanın Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu amaçla anket formu dizayn edilmiş ve anketler online olarak uygulanmıştır. Araştırmacı tam olarak neyin gerekli olduğunu ve ilgili değişkenlerin nasıl ölçüleceğini bildiği zaman, anket yöntemi etkili bir veri toplama mekanizmasıdır (Sekaran, 1992: 200). Birden fazla değişken hakkında, oldukça geniş miktarda kesin veri toplamak adına oldukça etkili bir metottur. Anketler istatistiksel analize uyarlanabilir veriler sağlamasından dolayı, araştırmacı sayısız değişken arasındaki karmaşık ilişkileri ayırt edebilir ve inceleyebilir. Ankette amaç, birincil bilgi kaynağının verilerini toplamak ve kaydetmektir (Yalman, 2019). Ankette, katılımcı sağlık çalışanlarına ölçek ifadeleri sunulmuş ve her ifade için bireysel fikirlerini ve duygularını belirtmeleri istenmiştir. İyi bir anket, araştırma hedeflerini karşılamalı, katılımcılardan geçerli ve güvenilir veriler elde etmeli, veri işlemeyi kolaylaştırmalı, deneklerin katılımını sağlamaları ve sürdürmelidir.

Çalışmada kullanılan anket, oluşturulmadan önce geniş bir literatür taraması yapılmış. Aynı konuda geliştirilmiş ölçekler değerlendirilmiş ve çalışmanın amacına uygun olan, soru sayısı açısından daha makul sayılara sahip ölçekler tercih edilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik önceden geliştirilmiş model çalışmalar seçilmiş ve çalışmanın konusunu oluşturan hastanelerin yapısal özelliklerine uygun şekilde uyarlanmıştır. Çalışma değişkenleri ile ilgili olarak literatürden sağlanan benzer model araştırmalardan, çalışmanın amacına en uygun ölçeklerin seçimi için literatür taraması yapılmış ve alanda uzman akademisyenlerle ayrıntılı olarak tartışılıp karar verilmiştir. Söz konusu ölçekler, İngilizce çeviri konusunda uzman ve araştırma konusunun literatürüne hâkim akademisyenlerle birlikte Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri işleminden sonra araştırmacının rahat bir şekilde iletişim kurduğu 9 sağlık çalışanı (1 sağlık bakım müdürü, 3 doktor, 3 hemşire, 1 idari çalışan, 1 eczane teknikeri) ile anket ifadelerinin anlaşılabilirliği ile ilgili fikir alışverişinde bulunulmuştur. Daha sonra anket ifadelerine yönelik yapılan eleştiriler doğrultusunda gerekli düzeltme, ekleme ve çıkarmalar yapılmıştır.

Çalışmanın verileri toplanmadan önce Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan çalışmanın etik ve araştırma ilkelerine uygunluğunu

değerlendirmek üzere gerekli belgelerle başvuru yapılmıştır. Çalışmanın etik ve araştırma ilkeleri açısından uygun olduğuna dair 30.12.2021 tarihli ve 2021/338 sayılı kararıyla etik kurul izni alınmıştır (EK-3). Daha sonra çalışmanın evrenini oluşturan 18 hastanenin sağlık çalışanlarına anket dağıtılmaya başlanmıştır Hastaneler emek yoğun kurumlar olması, özellikle sağlık çalışanlarının mesailerinin yoğun olmasından dolayı veri toplama süreci içerisinde oranın yüksek olmasına özen gösterilmiştir. Anket formu çalışmanın amaçları ve anket hakkında temel oluşturan bilgilerin bulunduğu açıklamalarla ile beraber haftanın 7 günü 24 saat erişime açık olarak internet ortamında katılımcı sağlık çalışanların kullanımına sunulmuştur.

İnternet üzerinden, anket düzenleme kolay ve anlaşılır bir özellik olması, kullanışlı ve anlaşılır ara yüzü sayesinde geniş sayıda gruplara ulaştırılması ve toplanan verilerin analiz programlarına aktarımının kolay olmasından dolayı, online anket tercih edilmiştir. Diğer yandan pandemi koşulları, sağlık çalışanlarının yoğunluğu ve erişimin zorluğu vb. nedenlerinden dolayı online anket tercih edilmesinde etkili olmuştur. İnternet üzerinden oluşturulan anket formu vasıtasıyla toplamda 668 adet anket formu elde edilmiştir. Elde edilen anketlerden 79 adeti yapılan incelemeler sonucunda uç değerler sınıfında değerlendirilmiş ve bu yüzden analize dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, 589 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Anket toplama süreci 30 Ocak- 28 Nisan 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

7.4.1. Pilot Çalışma

Pilot çalışmada elde edilen verilere yönelik güvenirlilik analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4’te pilot çalışmada değişkenler için elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Tablo 4. Pilot Ankete Yönelik Tanımlayıcı ve Güvenilirliğe İlişkin Veriler

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
Bağımlı Değişken (İhbarcılık)							
• Dışsal İhbarcılık	118	2,38	2,97	2,77	1,006	3	0,779
• İçsel İhbarcılık	118	3,94	4,17	4,05	0,734	4	0,815
• Kayıtsızlık	118	1,77	1,91	1,84	0,754	2	0,805
Bağımsız Değişken (Örgütsel Güven)							
• Örgütsel İletişim Güven	118	2,72	3,48	3,20	0,855	3	0,8872
• Bilişsel Güven	118	2,80	3,52	3,17	0,801	5	0,887
• Duygusal Güven	118	2,86	3,30	3,14	0,964	4	0,859
Bağımsız Değişken (Örgütsel Destek)							
• Kurumsal Destek	118	2,90	3,12	3,11	0,682	6	0,783
• Kariyer Destek	118	2,93	3,21	3,08	0,693	2	0,780
Aracı Değişken (Etik Kültür)							
• Açıklık	118	3,62	4,07	3,82	0,671	6	0,839
• Uygulanabilirlik	118	3,21	3,98	3,54	0,681	6	0,778
Aracı Değişken (Psikolojik Güvenlik)							
• Psikolojik Güvenlik	118	2,89	3,41	3,10	0,950	5	0,892

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenlerin tüm alt boyutlarının güvenirlik katsayıları arasında en düşük değerin 0,778 olduğu görülmektedir. Bu değerler ölçekteki maddeler arasında iç tutarlık değeri kabul edilebilir değer olan 0,700'ten yüksek olduğu görülmektedir (Nunnaly, 1978: Gürbüz ve Şahin, 2016: 326). Buna göre çalışmada kullanılan değişkenlerin güvenilir olduğu ve çalışanlarca doğru anlaşıldığı kabul edilmiştir. Daha sonra ana araştırmada kullanılacak verilerin toplanması için gerekli veriler toplanmaya başlanmıştır.

7.5. Araştırmada Kullanılan Analizler

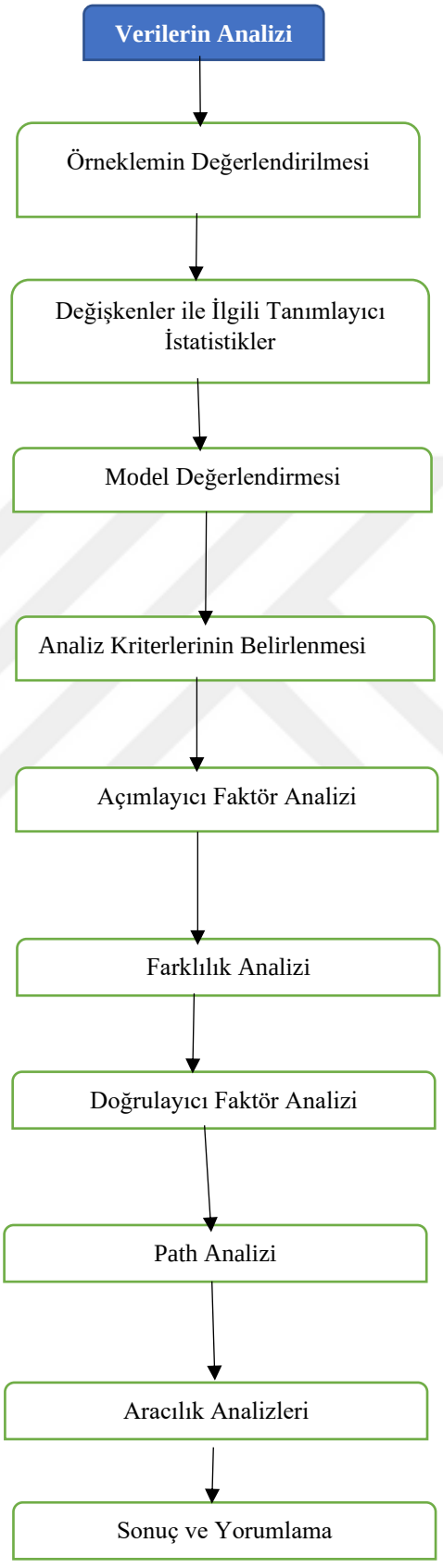
Elde edilen verilerin dijital ortamda aktarılması sırasında hem de ilerleyen süreçte karıştırılması olası problemlerin hangi ölçekten kaynaklandığını tespit etmek amacıyla her katılımcıya ait anket otomatik numaralandırılmıştır. Veri analizi öncesi, veri seti üzerinde hatalı veri girişi kayıp veri, uç değer kontrolleri yapılmıştır. Verilerin analizi için çok değişkenli istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. Verilerin analizi için Microsoft Excel programı, IBM SPSS 25 ve AMOS 24 istatistiksel analiz paket programlarından faydalanılmıştır. Veriler çevrimiçi toplandığı için öncelikle Excel programına aktarılmış ve gerekli kodlama işlemleri yapıldıktan sonra SPSS'ye aktarılmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin öncelikle hatasızlığı gözden geçirilmiş

ve sonrasında ise veriler ve uygulanacak analiz teknikleri ile ilgili normallik dağılımı değerlendirilmiştir. Sonrasında ise ankete katılım sağlayan çalışanların demografik özellikleri açısından betimsel analizleri ifade eden varyans, ortalama, frekans ve yüzde değerleri açısından değerlendirilerek tablolaştırılmıştır.

Araştırmada büyük bir dizi ölçümü azaltmak adına öncelikle kullanılan ölçeklere yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının örgütsel güven, örgütsel destek, ihbarcılık, etik kültür ve psikolojik güvenirlilik algılarının demografik özelliklerine göre fark oluşturup oluşturmadığı ortaya koymak amacıyla t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. ANOVA analizi sonucunda çıkan farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığı araştırılırken ise, Tukey ve Tamhane çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Sonraki aşamada ise ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek ve son ölçümleri değerlendirilmek için AMOS 24 programında DFA uygulanmıştır. AMOS 24 programıyla çalışmada kullanılan bütün değişkenler için tek faktörlü DFA yapılmıştır. Ölçütleri doğrulamak için kullanılan istatistiksel prosedürler, ölçek ifadelerinin değerlendirilmesi ve ölçek güvenirliği, tek boyutluluk, yakınsak ve ayırt edici geçerliliği kapsamaktadır. Araştırma kapsamında incelenen modelin veri uyumunu değerlendirmek, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri incelemek adına YEM kurularak path (yol) analizi yapılmıştır. Modelde anlamsız yollar silinmiş ve modelin en sade şekli üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Son olarak, araştırmanın amacı doğrultusunda, YEM kurularak path analizi ile psikolojik güvenlik ve etik kültürün örgütsel güven ve örgütsel destek algısının ihbarcılığa etkisinde aracı etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Aracılık analizlerinde dolaylı etkinin anlamlığını değerlendirmek için bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntem ile güven aralıkları üzerinden dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını değerlendirilmiştir. Araştırmada verilerin analiz süreci şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2. Veri Analizi Aşamaları



7.6. Veri Seti Analiz Kriterleri

Bilimsel çalışmalarda verilerin analizinde kullanılan tekniklerin kullanılma nedeni, kullanılma süreci ve kullanılmasından sonra elde edilen bilgiler hakkında mutlaka bilgi verilmelidir. Bu çalışmada kullanılan istatistiki teknikler, birtakım kriterler dâhilinde gerçekleştirilmiştir. Literatürde AFA, farklılık analizleri, DFA ve path analizleri için çeşitli kriterler bulunmaktadır. Kullanılan bu kriterler; çalışmanın amacı, kapsamı, araştırmacının tercihi ve veri setinin özellikleri gibi bir takım değişkene göre farklılık arz etmektedir.

Bu bölümde çalışma kapsamında kullanılan AFA, farklılık analizleri, DFA ve path analizi için yapılan analizlerin çerçevesi veya uygulanan kriterler hakkında bilgi verilecektir.

7.6.1. Açımlayıcı (Keşifsel) Faktör Analizi için Kriterler

AFA, değişkenler arasında belirtilen yapıyı tanımlamak amacıyla kullanılan çok değişkenli analiz tekniğidir. Buna göre çok sayıda değişken içinde, faktör olarak belirtilen birbiriyle ilişkili değişkenler kümeleri oluşturulmaktadır. Bu analiz, diğer çok değişkenli analiz tekniklerinin gerçekleştirilmesinde kendine has bir rol oynamaktadır. Temelde, değişkenler arasındaki ilişkiden yola çıkılarak faktör üretmek için veri azaltma yöntemidir (Hair vd., 2010). AFA uygulanma sürecinde, bir kısım istatistiksel ve metodolojik karar aşamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu aşamalar (Howard, 2016);

- Veri setinin faktör analizine uygunluğunu kontrol eden teknikler
- Faktörlerin belirlenmesine yönelik faktör analiz yöntemi
- Belirli sayıda faktörü oluşturmaya yönelik faktör tutma yöntemi
- Faktör matrislerini anlaşılır hale getirmek için faktör rotasyonu yöntemi
- Her bir faktörün yük değerine bakarak faktör yüklerinin belirlenen değer göz önüne alınarak belirlenmesidir.

Faktör analizi için veri setinin uygun olup olmadığının karar verilmesinde yararlanılan en yaygın yöntemler arasında, Barlett Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir (Kaiser, 1970). Bartlett Küresellik Testi, bazı değişkenler

arasındaki belirgin korelasyonlara sahip korelasyon matrisinin oluşturulduğu istatistiksel önemi belirtmektedir (Hair vd., 2010). KMO ise, örneklem yeterliliği ölçütü olarak, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir (Howard, 2016: 52).

Çalışmada ölçek maddelerinin, döndürme öncesindeki faktör yükü değerlerini değerlendirmek için ortak faktör varyansı esas alınmıştır. Faktörleştirme tekniği olarak, genel itibariyle sosyal bilim alanlarında kullanılan ve yorumlanması en kolay olan temel bileşenler (Principal Components) analizinden faydalanılmıştır. Aynı yapıyı ölçmeyen değişkenlerin ayıklanması için, değişkenlerin bulundukları faktördeki yük değerleri için alt sınır 0.50 dikkate alınmıştır. Bu sınır değer, sosyal bilimlerde madde ayıklaması için iyi bir ölçüt olarak görülmektedir (Stevens, 2002; Büyüköztürk vd., 2012). Birden fazla faktör altında toplanan ve faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'dan düşük olduğu maddeler binişik madde olarak kabul edilmiş ve ölçeğe dâhil edilmemiştir. Açıklanan varyans oranı olarak ise %50 sınır değer olarak alınmıştır. Faktörlerin bağımsızlığını, yorumlamada açıklık ve anlamlılığını sağlamak için rotasyon yapılmıştır. Rotasyon tekniği olarak dik döndürme tekniğinden faydalanılmıştır. Döndürme teknikleri arasında da en yaygın tercih edilen varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır (Stevens, 2002). Son olarak verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek için ise KMO katsayısının alt sınır değerinin KMO>0.60 olması (Tabachnick ve Fidell, 2001), Barlett Sphericity testi sonuçlarının ise istatistiksel olarak anlamlı olması ($p<0,05$) ön şart olarak dikkate alınmıştır. Faktör analizinde kaç faktörün veya boyutun çıkarılacağına dair karar verilirken birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu çalışmada ise özdeğeri 1'in üzerinde olan faktör sayıları dikkate alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 313).

7.6.2. Farklılık Analizleri İçin Kriterler

Çalışmada sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının değişip değişmediğini belirlemek adına analizler yapılmıştır. Çalışmanın verileri normal dağılım gösterdikleri için parametrik analizler kullanılmıştır. Çalışmada iki bağımsız grup arasındaki farklılığı belirlemek için t-testi (independent sample t testi) kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın soruları içerisinde yer alan cinsiyet ve medeni

durum, iki bağımsız gruptan oluştuğu için t-testi uygulanmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016)'e göre t-testinin uygulanabilmesi için karşılaştırılan iki grubun normal dağılım sergileyen iki farklı evrenden tesadüfi olarak seçilmiş olması ve bunların birbirinden bağımsız olması gerekmektedir.

Çalışmada ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılığı belirlemek için ANOVA testi (F testi/varyans analizi) kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın soruları içerisinde yer alan yaş değişkeni, öğrenim süresi, meslek grubu ve çalışma süresi üç ve daha fazla bağımsız gruptan oluştuğu için ANOVA testi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016)'e göre ANOVA testinin uygulanabilmesi için üç veya daha fazla olan grupların varyanslarının birbirine eşit olması ve tüm grupların normal dağılım sergileyen bir evrenden tesadüfi olarak seçilmiş örneklerden oluşması gerekmektedir. ANOVA testinde belirlenen farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p değerine bakılmıştır. Bulunan değer $p>0,05$'ten büyük olduğu zaman ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilmiş ve veriler homojen kabul edilerek Tukey testi yapılmıştır. Bulunan değer $p<0,05$'ten küçük olduğu zaman ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilmiş ve veriler homojen dağılım göstermediği kabul edilerek Tamhane testi yapılmıştır.

7.6.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Kabul Edilen Kriterler

Faktör analizleri, doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizleri olmak üzere iki farklı analize ayrılmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) tekniğinde, bir maddenin faktör yük değerinin belli bir değer altında olması, o maddenin, ilgili faktörü yeteri kadar açıklayamadığını göstermektedir. Faktör yük değerinin alt seviyesi ise genel itibariyle örneklem büyüklüğünden etkilenmektedir. Bu açıdan literatürde bir maddenin faktör yük değerinin en az 0,30 olarak alınabilmesi için örneklem büyüklüğünün 350, faktör yük değerinin 0,40 olarak alınabilmesi için ise örneklem büyüklüğünün 200 olması gerektiğine dair bilgiler bulunmaktadır (Hair vd., 2010: 112; Çokluk vd., 2010: 194).

YEM'in temel amacı, kuramsal olarak oluşturulan teorik bir modelin, elde edilen veriler ile istatistiksel olarak test edilmesi ve teori ile araştırma bulgularının ne

kadar örtüştüğünün belirlenmesidir (Hair vd., 2010). DFA, YEM'in temelini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, ölçme modelinin iyi bir şekilde kurulması ve veri setine uyumlu olmasının test edilmesi, YEM'in ilk aşaması olan DFA ile yapılmaktadır (Wang ve Wang, 2012: 30). DFA'da bir model önceden belirlenmiştir. Model içerisinde yer alan gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiler, varlıklarını ve önemini ortaya koymak için test edilmiştir (Hair vd., 2010). DFA ile ölçeklerin yeterliliği test edilmekte ve daha hassas hale getirmek için gerekli olmaktadır (Hair vd., 2010). Anderson ve Gerbing (1988) tarafından YEM çalışmalarında öncelikle iki aşamalı yaklaşımda ölçüm modelinin test edilmesi, diğer ifade ile DFA'nın yapılması gereğini öne sürmüştür. Bir ölçüm modeli, gerçekten gözlenen ve örtük değişkenlerin yeterli düzeyde psikometrik özelliklere sahip olup olmadıklarını belirlemek adına birbirleriyle serbestçe korelasyon gösterirlerken, önerilen modelin tüm yapılarının eşzamanlık olarak test edilmesidir (Garver ve Mentzer, 1999).

Açımlayıcı faktör analizi, araştırmanın başlangıç aşamalarında temel olası yapıları ortaya koyma imkânı sunarak ve zayıf faktörleri eleyerek DFA analizine zemin hazırlamaktadır. DFA ile de araştırmacının ortaya attığı attığı model ya da teoriyi test etme imkânı sunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Literatürde ölçüm modellerinin keşfedilmesi için açımlayıcı faktör analizi tavsiye edilirken, tüm modelin değerlendirilmesi ve test edilmesi için ise DFA tavsiye edilmektedir (Fabrigar vd., 1999). DFA, özellikle bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu ilişkilerin bulunduğu çalışmalarda temel yöntem olarak kabul görmektedir (Altunışık vd., 2007; Bayram, 2017). YEM'de temel amaç, kuramsal olarak oluşturulan teorik bir modelin, elde edilen veriler ile istatistiksel olarak test edilmesi ve teori ile araştırma bulgularının ne kadar örtüştüğünün ortaya konulmasıdır (Hair vd., 2010).

DFA analizinde öncelikle her bir yapı üzerindeki gözlenen değişkenlerin standartlaştırılmış yüklemelerin, anlamlı ve üstün yakınsak geçerliliğin 0,50'den daha fazla olup olmadığı kontrol edilmiştir. Sonrasında ise CR (bileşik güvenirlik) ve AVE (ortalama açıklanan varyans) değerleri hesaplanarak ölçüm modelinin geçerliliği kontrol edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). CR değeri gözlenen her bir değişken için standartlaştırılmış yükleri ve ölçüm hatalarını ortaya koyan ve gizli yapının sahip

olduğu iç tutarlığının bir ölçüsüdür. Standart olmasada, kabul edilebilirlik için genel itibariyle kullanılan bir eşik değeri CR>0,70'tir (Hair vd., 2010). AVE değeri ise, örtük yapı tarafından hesaplanan gözlenen değişkenlerdeki toplam varyans miktarını göstermektedir. Bu değerler genel itibariyle açımlayıcı faktör analizindeki özdeğere karşılık gelmektedir. Ayırt edici geçerliliğin değerlendirilmesinde çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Kabul edilebilir bir AVE değerinin %50'den büyük olması gerekmektedir. Bununla kabul edilebilir yakınsak geçerlilik sağlanmış olur (Shook vd., 2004). Her bir yapı için AVE değerinin, diğer yapılarla paylaşılan varyansından (karesi alınmış korelasyonlar) büyük olup olmadığı değerlendirilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Her bir yapı çıkartılan ortalama varyansın, diğer yapılarla paylaşılan varyansından daha büyük olması durumunda ayırt edici geçerlilik sağlanmış olur.

7.6.4. Model Uyum Değerlendirmeleri ile ilgili Kriterler

Tablo 5'te genel itibariyle literatürde kullanılan model uyum indeksleri ve anlamları verilmiştir.

Tablo 5. Literatürde Yaygın Olarak Kullanılan İndeksler ve Anlamları

İndeksler	Kapsamı	Uyum
X^2/df	Mutlak Uyum İndeksi	Gözlenen değişkenlerin kovaryans yapısında ortaya çıkan modelin, oluşturulan modelden farklı olup olmadığı hipotezini test eder. X^2 değeri örneklemden etkilendiğinden serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuç verir. Ki-kare istatistiği için kabul edilebilirlik oranı üzerinde tam bir fikir birliği olmamakla birlikte, 2.0 ile 5.0 arasında olabileceği ifade edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007)
X^2 (Ki Kare)	Mutlak Uyum İndeksi	Ki-kare (χ^2) değeri gözlenen ve beklenen değerlerin kovaryans matrisleri arasındaki fark ile ilgilidir. Model uyumu örneklem büyüklüğü artarsa ya da örneklem büyüklüğü düştüğünde χ^2 istatistiğinin değeri uyum sınırlarının dışına çıkmaya eğilimlidir. Bundan dolayı χ^2 istatistiği örneklem büyüklüğü tarafından etkilenir. (Schumacher ve Lomax, 2004).
NFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	NFI, test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesiyle elde edilir (Ullman, 2001). Değerin 1'e yaklaşması mükemmel uyuma, 0'a yaklaşması ise model uyumsuzluğuna karşılık gelir (Tabachnick ve Fidell, 2001).
TLI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	NFI'ın serbestlik dereceleri dikkate alınarak hesaplanmış halidir. Örneklem sayısının etkisini azaltır ve iyi uyum gösteren küçük örneklemeli modellerin reddedilmesini engeller.
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI, NFI'nın gözden geçirilmiş şeklidir, diğer karşılaştırma indeksleri gibi örneklem sayısına duyarlıdır ancak örneklemin küçüklüğünden daha az etkilenir. CFI, 0 ile 1 arasında bir değer alır. Değerin 1'e yaklaşması mükemmel uyuma, 0'a yaklaşması ise model uyumsuzluğuna karşılık gelir (Tabachnick ve Fidell, 2001).
RMSEA	Mutlak Uyum İndeksi	RMSEA, serbestlik derecesi başına gözlenen ve tahmin edilen kovaryans matrisleri arasındaki farkı ölçer. RMSEA değerleri "0" ile "1" arasında değişmektedir. Değer 0'a yaklaştıkça mükemmel uyum oluşmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001).
GFI	Mutlak Uyum İndeksleri	Örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak, model uyumunu test eder. GFI, modelin örneklemdeki kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü göstermektedir. 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. 0,90 ve üzeri değer iyi uyum olarak kabul edilirken 0,85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984).
RMR	Mutlak Uyum İndeksi	RMR, elde edilen ve kapsayan korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü olarak tanımlanır. 0 ile 1 arasında değişen değerler için sıfıra en yakın değerler modelin uyuştuğunu gösterir. 0,05'e eşit veya küçük olması mükemmel uyum, 0,08'e kadar olan değerlerin de kabul edilebilir değerler olduğunu gösterir (Anderson ve Gerbing, 1984).
IFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	IFI, 0 ila 1 arasında değerler alır. IFI değeri 1'e yaklaştıkça modelin uyumu artar. Bu indeksin değeri de 1'i aşabilir. Örneklem büyüklüğüne nispeten duyarsızdır (Moss, 2009).

Mutlak uyum indeksleri, geliştirilen modelin örneklem verisi ile ne derece iyi uyum sergilediğini ve önerilen modellerden hangisinin en üst düzey bir uyuma sahip olduğunu ifade eder (Hooper vd., 2008).

Karşılaştırmalı/Göreceli/Artan Uyum İndeksi, bu indeks, modelin uyumunu ya da yeterliliğini genellikle bağımsızlık modeli ya da yokluk (null) modeli olarak adlandırılan ve değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayan temel bir modelle karşılaştırarak ortaya koyar (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Basitlik Uyum/Bilgi Kriterleri İndeksleri: Bu istatistikler genelde aynı veri seti üzerinde, iç içe olmayan ya da hiyerarşik olmayan modeller karşılaştırıldığı zaman kullanılır ve araştırmacıya hangi modelin daha tutucu olduğunu gösterir. Daha küçük değerler daha iyi bir uyum sağlamaktadır (Mulaik vd.., 1989).

Modifikasyon İndeksi (MI-Modification Index), araştırmacıya gözlenen (endojen değişkenler) ve gizil değişkenler (eksojen değişkenler) arasındaki kovaryansa bakarak modele ilişkin ayrıntılı olarak modifikasyonlar önermektedir. Bu modifikasyonlar ise hata terimleri temelinde oluşturulmaktadır. Modelde orijinal olarak öngörülmeyen, ancak bu modifikasyonların gerçekleştirilmesi durumunda ki-kare'deki değişim miktarını (modelde kazanılacak χ^2 değerini) ortaya koyan sonuçları gösterir. Bu bağlamda, yapılacak modifikasyonlar gözlenen ve gizil değişkenler arasında önerilen yeni bağlantıları kapsamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 40). Bu çalışmada tüm uyum indekslerini dikkate almak yerine her bir başlık altında toplanan indekslerden en yaygın kullanılanları tercih edilmiştir. Bu kapsamda X^2/df, GFI, RMSEA, RMR, CFI, IFI ve TLI değerleri dikkate alınmıştır.

7.6.5.Aracılık Analizine Yönelik Kriterler

Çalışmanın temel amacı, örgütsel güven ve örgütsel destek algısının ihbarcılık üzerindeki etkilerinde etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracılık etkisini ortaya koymaktır. Aracılık analizinde temel mantık, iki değişken arasındaki ilişkinin varlığını başka bir değişkenin varlığı üzerinden gerçekleşmesidir. Diğer bir ifade ile bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisin de, aslında başka bir değişkeninde etkisi ve belirleyiciği bulunmaktadır (Şimşek, 2007). Aracılık etkisinden söz edebilmek için bir takım temel şartların sağlanması gerekmektedir. Baron ve Kenny (1986) bu adımları şu şekilde belirtmiştir: (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 203).

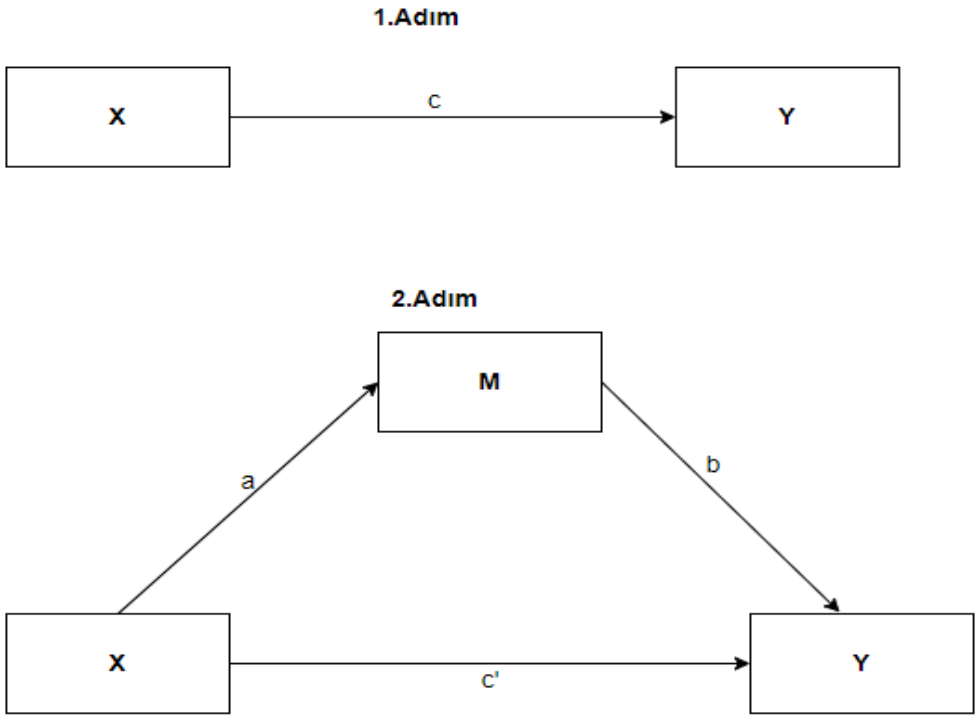
1. Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip olmalıdır.

2. Bağımsız değişken aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır.
3. Aracı değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır.
4. Aracı değişken ikinci aşamadaki regresyon analizine dâhil olduğunda; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkması tam aracılık, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılıktan söz edilebilir.

Ancak literatüre bakıldığı zaman Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine yönelik geliştirmiş oldukları adımlara ciddi şekilde eleştirilerin yapıldığı görülmektedir (Preacher ve Hayes, 2004; Fritz ve MacKinnon, 2007; Gürbüz, 2019). Bu açıdan Gürbüz (2019:57-58) yapılan eleştiriler doğrultusunda ortaya koyduğu aracılık analizi adımları Baron ve Kenney'nin (1986) ilk üç adımını ele almakta fakat bu adımların anlamlı düzeye sahip olmamaları aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmediğini ileri sürmüştür.

Son adımda ise aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap tekniğinden faydalanılmıştır. Bootsrap tekniğinde, orijinal veri setindeki gözlemler yenilenerek birbirinden farklı yeni bir gözlem seti oluşturulmakta ve istatistiki hesaplamalar bu yeni veri seti ile yapılmaktadır. Bu yöntemde dağılımla ilgili yanlılık (bias) ve çarpıklıklar (skewness) düzeltilerek daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir. Bootstrap analizinde genellikle, yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri rapolanmaktadır ki bundan dolayı bu teknik kullanılmıştır (Gürbüz, 2019: 57). Şekil 3'te araştırma kapsamında yapılan aracılık analizlerinde izlenen yol gösterilmiştir.

Şekil 3. Aracılık Analizinde İzlenen Yol



Şekil 3'te basit aracı model için örnek bir görsel yer almaktadır. Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık çalışmalarında gerçekleştirilmesi gereken aşamaların şekildeki görsele dayalı olarak sunulmasının daha açıklayıcı olacağı düşünülmektedir. Şekilden de anlaşıldığı üzere basit aracılık modelinin test edilebilmesi için öncelikle "X" bağımsız değişkeni, "Y" bağımlı değişkenini anlamlı şekilde etkilemelidir (c=toplam etki). Ardından "X" değişkeni, "M" aracı değişkenini anlamlı şekilde etkilemelidir (a). Son olarak "M" aracı değişkeni de "Y" bağımlı değişkenini anlamlı şekilde etkilemelidir (b). "M" değişkeninin de dâhil edildiği modelde "X" değişkeninden "Y" bağımlı değişkenine giden doğrudan etki (c') ile toplam etki arasındaki fark dolaylı etkiyi belirlemektedir (c-c'=a.b). Bu süreçte c' doğrudan etkisinin sıfıra eşit olması hipotezi test edilmektedir. Eğer ki, c'=0 olursa, bu durumda tam aracılık modelinden bahsedilmektedir. Bu değerin sıfıra eşit olmadığı durumlarda dolaylı etki (c-c'=a.b) anlamlı ise bu durumda kısmi aracılığın varlığından söz edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Preacher ve Hayes, 2004). Dolaylı etkinin anlamlılığı (c-c'=a.b), bootstrap tekniği ile test edilmektedir.

7.7. Kullanılan Ölçümlerin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Geçerli bir ölçüm, kavramların, anlamlı sonuçların ve anlayışlı teorik ve pratik sonuçların başarılı bir biçimde değerlendirilmesi için ön şarttır. Geçerlilik, bir aracın ölçmesi gereken yapıyı gerçekte ne düzeyde ölçtüğünü ifade ederken, geçerlilik için bir şart ise güvenirliliktir. Güvenirlilik ya da iç tutarlılık, temelde ölçüm aracının sorunsuz olduğu ve dolayısıyla ilgilenilen yapının tutarlı bir şekilde doğru ölçümlerini sağladığı derecedir (Churchill, 1979). Bu çerçeve de belirtilen durumu sağlamak adına yapıların güvenirlilik ve geçerlilik analizlerine büyük önem gösterilmiştir.

CR, bir faktördeki maddelerin faktör yükleri ile hata varyanslarını dikkate alan ve faktörün yapı güvenirliği dolayısıyla da benzeşim geçerliliği ile ilgili bilgi veren önemli bir ölçüttür. AVE ise bir faktörü temsil eden maddeler arasındaki benzeşim geçerliliğinin bir ölçütüdür (Gürbüz, 2019: 78). Fornell ve Larcker (1981)'a göre benzeşim geçerliliği için;

- AVE değerinin 0.50'ten büyük
- CR değerinin ise 0.70'ten büyük
- CR>AVE olması gerekmektedir.

Diğer yandan AVE değerinin 0.50'nin biraz altında elde edilen değerler de kabul edilebilir. Hair vd., (2010) göre CR'nin 0.60'tan büyük olduğu durumlarda AVE için 0.50 küçük çıkması kabul edilebilir. Ayrıca AVE için gerekli ölçüt sağlandığı durumlarda yine benzeşim geçerliliği kabul edilebilir demektedir. Literatürdeki bu bilgiler çerçevesinde tablo 6'da yer alan yapıların güvenirlik ve geçerlilik analiz sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 6. Örtük Değişkenlerin CR ve AVE Değerleri

Örtük Değişkenler	CR (Composite Reliability)	AVE (Average Variance Extracted)
Dış ihbarcılık	0,859	0,671
İç ihbarcılık	0,851	0,589
Kayıtsızlık	0,874	0,777
Örgütsel İletişime Güven	0,840	0,724
Bilişsel Güven	0,861	0,609
Duygusal Güven	0,846	0,526
Kurumsal Destek	0,875	0,542
Kariyer Destek	0,838	0,640
Açıklık	0,864	0,517
Uygulanabilirlik	0,769	0,455
Psikolojik güvenlik	0,907	0,660

Tablo 6'da örtük değişkenlerine ait CR ve AVE değerleri verilmiştir. Buna göre örtük değişkenlerden dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, kariyer destek, açıklık ve psikolojik güvenirliğin CR değerlerinin >0,70'ten ve AVE değerlerinin ise >0,50'den yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile değişkenlerin CR ve AVE değerleri ideal düzeyde olduğu görülmüştür. AVE değerlerinin 0,50'den büyük olmasıyla yakınsama (benzeşim) geçerliliği sağlanmakta (Fornell ve Larcker, 1981; Hu ve Bentler, 1999) ve çalışmada kullanılan örtük değişkenlerin geçerli olduğuna karar verilmiştir. CR değerlerinin >0,70'ten büyük olmasından dolayı örtük değişkenlerin güvenilir olduklarına diğer ifade ile iç tutarlılık düzeylerinin yeterli olduğuna (Gürbüz, 2019: 78) karar verilmiştir. Diğer yandan uygulanabilirlik değişkeninin CR değerinin (0,769) ise 0,70'ten büyük olduğu ve AVE değerinin (455) ise 0,50'den küçük olduğu görülmüştür. Hair vd., (2010) göre CR'nin 0.60'tan büyük olduğu durumlarda AVE için 0.50 küçük çıkması kabul edilebilir. Psailla ve Wagner (2007) AVE'nin 0.40'ın üzerinde olması kabul edilebilir bir değer olduğunu ifade etmiştir. Bu durumda uygulanabilirliğin güvenirliliği ve yakınsama (benzeşim) geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Bu kapsamda araştırmada kullanılacak olan ölçüm modelinin geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Tablo 7'de araştırma kapsamında izlenen aşamalar ve elde edilen sonuçlar paylaşılmıştır.

Tablo 7. Araştırmanın Aşamaları ve Elde Edilen Sonuçlar

Aşama	Yöntem	Sonuç
1	Literatür araştırması	Örgütsel güven, örgütsel destek, ihbarcılık, etik kültür ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkilerin teorik alt yapısının oluşturulması.
2	Görüş ve öneriler	Görüş ve öneriler doğrultusunda literatür bilgilerinin genişletilmesi.
3	Anket formunun hazırlanması	Literatür araştırması, öneriler ve belirlenen değişkenlerle anket formlarının ve demografik soruların hazırlanması
3	Uzman görüşünün alınması	5 alan akademisyeninden ve 9 sağlık çalışanından (1 sağlık bakım müdürü, 3 doktor, 3 hemşire, 1 idari çalışan, 1 eczane teknikeri) oluşturulan anketin anlaşılırlığı için ve konuya uygunluğu açısından görüş alınması.
4	Pilot uygulama	Anketin 117 sağlık çalışanına uygulanarak geçerlilik ve güvenirliğinin test edilmesi.
5	Anket formunun yeniden dizayn edilmesi	Pilot uygulamadan sonra anket formunun yeniden dizayn edilmesi.
6	Anketin uygulanması ve veri toplanması	Anketin, çalışmanın örneklemini oluşturan sağlık çalşanlarına uygulanması ve elde edilen verilerin analiz edilmesi

VIII. BÖLÜM

8. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular yöntem kısmında ifade edilen adımlar takip edilerek açıklanacaktır. Öncelikle çalışmada kullanılan verilere yönelik, kayıp verilerin belirlenmesi, uç değerlerin elenmesi ve verilerin normallik dağılımlarının incelenmesi gibi ön hazırlık tarzında işlemler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında ise araştırmanın örneklemini oluşturan sağlık çalışanlarına yönelik demografik özelliklerinin ortaya konulduğu betimsel analizlere ve yorumlara yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın problemini oluşturan değişkenlerle ilgili açımlayıcı faktör analizi, farklılık testleri, DFA ve path analizi ile ilgili bulgular değerlendirilecektir.

8.1. Analiz Öncesi Varsayımların Test Edilmesi

8.1.1. Kayıp Verilerin İncelenmesi

Araştırma kapsamında veri toplama işlemi online olarak tamamlandıktan sonra veriler bilgisayara kodlanmış ve ilk olarak kayıp veriler kontrol edilmiştir. Verilerin online olarak toplanmasından ve online veri toplama sisteminde bir soruyu cevaplamadan diğerine geçilememesinden kaynaklı olarak data setinde kayıp veriye rastlanmamıştır.

8.1.2. Uç Değerlerin İncelenmesi

Uç değer, bir veri setinde tek bir değişken üzerindeki bir aşırı değer veya iki ya da daha çok değişken üzerinde puanların garip bir kombinasyonu (çok değişkenli uç değeri) olup verilerin analizinde istatistiklerin sonuçlarını olumsuz etkileyebilecek önemli bir sorun olmaktadır. Verilerin normal olup olmadığı kontrol edilmiş ve uç değerler z-puanları hesaplanmıştır. Her madde için z-puanı incelenerek, z-puanı (3.29)'dan büyük olan 79 anket analiz kapsamına alınmamıştır. Uç değerler incelenirken, IBM SPSS 25 programından yararlanışmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

8.1.3. Araştırma Verilerinin Normallik Dağılımı

Çalışmada verilerin analizlerine geçilmeden önce analizlerin normallik dağılımına bakılmıştır. Kalaycı (2008)'ya göre gözlem sayısı 29 ve daha fazla sayıda olduğunda normallik dağılımı için Kolmogorov Smirnov testi kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Bu yüzden araştırmada normallik dağılımını incelemek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı ($P<0,05$) görülmüştür. Micerri (1989) göre parametrik olmayan testlerin kullanılmasını gerektiren sosyal bilim araştırmalarında nadiren normalliğin sağlandığını ifade etmiştir.

Büyük örneklem verilerinde, pragmatik araştırmacılara göre $n>100$ ya da daha duyarlı araştırmacılara göre $n>400$ olduğu durumlarda, normalliğin test sonuçlarında sağlanmaması durumunda bile uygulamada bunun çok fazla önemsenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu tip durumlarda histogram, normal olasılık grafiği ve kutu grafikleri incelenmesi gerekmektedir. Eğer normale yakın bir dağılım görülüyorsa, p değerinden normallik şartının sağlanmaması göz ardı edilir (Şencan, 2005: 196). Diğer yandan Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre normallik dağılımı analiz edilirken elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile 1,5 arasında dağılım gösteriyorsa verilerin normal dağıldığı kabul edilir. Bu açıdan çalışmada normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tablo 8'de değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir. Buna göre çarpıklık ve basıklık değerlerin tamamı -1,5 ile 1,5 arasında dağılım göstermiştir. Bu bulgulara göre ölçeklerin alt boyutları, normal dağılım göstermektedir. Dolayısıyla araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Faktörler	Çarpıklık Değerleri (Skewness)	Basıklık Değerleri (Kurtosis)
Dış İhbarcılık	-,318	-,339
İçsel İhbarcılık	-,551	,657
Kayıtsızlık	,928	,646
Örgütsel İletişime Güven	-,243	,379
Bilişsel Güven	-,208	-,136
Duygusal Güven	-,321	-,039
Kurumsal Destek	-,455	-,033
Kariyer Destek	-,299	-,052
Açıklık	-,349	,376
Uygulanabilirlik	-,240	,278
Psikolojik Güvenlik	-,477	,361

8.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada kullanılan ankette, katılımcılara yönelik demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular hazırlanırken özellikle meslek gruplarına yönelik literatürde birçok farklı gruplamanın yapıldığı görülmüştür. Çalışmada evrenin sağlık çalışanları olmasından dolayı, sağlık alanındaki literatür ve konu ile ilgili kurumların açıklamaları dikkate alınmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), görevi toplumlarının sağlığını korumak ve geliştirmek olan, sağlık kurum veya kuruluşlarında istihdam edilen tüm ücretli çalışanları sağlık çalışanı olarak tanımlamaktadır. DSÖ;

a) Doğrudan hastayla teması olan ya da kişisel veya kişisel olmayan hizmetleri sunan ve sağlık hizmeti sunucuları olarak adlandırılan çalışanları *"sağlık profesyonelleri"* ve

b) Dolaylı olarak sağlık hizmet sunumunda yer alan çalışanları ise "*sağlık yönetimi ve destek çalışanları"* olarak iki gruba ayırmaktadır.

Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan 20.12.2001 tarih ve 8597 sayılı "Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge"de yer alan "kadro durumu" tablolarında çalışanlar aldığı eğitim alanı temel alınarak üç sınıfa ayrılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2001).

1. Sağlık Hizmetleri Sınıfı (SHS): Sağlık grup başkanı, baştabip, tabip, diş tabibi, eczacı, tıbbi teknolog, sosyal çalışmacı, psikolog, diyetisyen, kimya ya da gıda

mühendisi, sağlık memuru (toplum sağlığı), sağlık memuru (çevre sağlığı), sağlık memuru (laboratuvar), sağlık memuru (röntgen teknisyeni), ebe, hemşire, diş ve protez teknisyeni.

2. Genel İdari Hizmetler Sınıfı (GİHS): Şef, veznedar, ayniyat saymanı, ambar memuru, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, daktilograf, şoför.
3. Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS): Hizmetli, kaloriferci. Bu yönergede bütün çalışanlar, sağlık ocağında çalışanların görevleri başlığı altında tek bir listeye alınmış ve çalışanların tamamı sağlık çalışanı olarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada Sağlık Bakanlığının sınıflandırılması esas alınarak meslek gruplarına yönelik soru aşağıdaki şekilde beş kısma ayrılmıştır.

- Hekim
- Hemşire/Ebe
- İdari Çalışanlar
- Diğer Sağlık Çalışanları
- Diğer Çalışanlar

Diğer sağlık çalışanları; sağlık teknikeri, sağlık teknisyeni, acil tıp teknikeri, diyetisyen, fizyoterapist, diyetisyen, eczane teknikeri, evde bakım çalışanları, eczacı, tıbbi sekreter, psikolog, diyetisyen, kimya mühendisi ve gıda mühendisi.

Diğer çalışanlar; yemekhane çalışanları, güvenlik, hizmetli, şoför ve diğer taşeron çalışanları).

Tablo 9’da çalışmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Değişken	Kriterler	Frekans	Yüzde
Yaş	20-30	313	%53,1
	31-40	165	%28,0
	41-50	78	%13,2
	51 yaş ve üstü	33	%5,7
Cinsiyet	Erkek	186	%31,6
	Kadın	403	%68,4
Medeni Durum	Evli	187	%31,7
	Bekâr	402	%68,3
Eğitim Düzeyi	İlköğretim/Ortaokul	8	%1,4
	Lise	65	%11,0
	Üniversite	468	%79,5
	Lisansüstü	48	%8,1
Meslek	Doktor	71	%12,1
	Hemşire/Ebe	285	%48,4
	İdari Çalışan	48	%8,1
	Diğer Sağlık Çalışanları	118	%20,0
	Diğer Çalışanlar	67	%11,4
Mesleki Tecrübe	1-5 yıl	388	%65,9
	6-10 yıl	93	%15,8
	11-15 yıl	34	%5,8
	16-20 yıl	27	%4,6
	21 yıl ve üstü	47	%8,0

Tablo 9'da yaş dağılımına bakıldığı zaman, katılımcıların %52,1'nin (313 kişi) 20-30 yaş arasında olduğu, %28,0'nin (165 kişi) 31-40 yaş arasında olduğu, %13,2'sinin (78 kişi) 41-50 yaş arasında olduğu ve %5,7 (33 kişi) 51 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Cinsiyet dağılımına bakıldığı zaman, katılımcıların %68,4 kadın (403 kişi) olduğu ve %31,6 (186 kişi) erkek olduğu görülmüştür. Medeni durum dağılımına göre bakıldığı zaman, katılımcıların %31,7 evli (187 kişi) olduğu ve %68,3'ü bekâr (402 kişi) olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine göre bakıldığı zaman, katılımcıların %1,4'ünün İlköğretim/Ortaokul (8 kişi) mezunu olduğu, %11,0'nin (65 kişi) lise mezunu olduğu, %79,5'inin (468 kişi) üniversite mezunu olduğu ve %8,1'nin (48 kişinin) lisansüstü mezun olduğu görülmüştür. Çalışanların meslek dağılımlarına bakıldığı zaman, katılımcıların %12,1'inin (71 kişinin) doktor olduğu, %48,4'nün (285 kişinin) hemşire/ebe olduğu, %8,1'inin (48 kişinin) idari çalışan olduğu, %20,0'sinin (118) diğer sağlık çalışanlarından oluştuğu ve %11,4'ünün (67 kişinin) diğer çalışanlardan oluştuğu görülmüştür. Mesleki tecrübeye göre dağılımına bakıldığı zaman, %65,9'nun (388 kişi) 1-5 yıl arasında, %15,8'inin (93 kişi) 6-10 yıl arasında, %5,8'inin (34 kişinin) 11-15 yıl arasında, %4,6'ının (27

kişi) 16-20 yıl arasında ve %8'nin (47 kişinin) 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür.

8.3. Faktör Analizlerine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma da kullanılan ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik faktörlerin ve alt değişkenlerinin sağlık sektörü kapsamında belirlemek amacıyla ve ölçeklerin yapısal ve faktöriyel geçerliliğini ortaya koymak için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizi için veri setinin uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde kullanılan en yaygın yöntemler, Barlett Küresellik Testi ve KMO testidir (Kaiser, 1970). Bartlett Küresellik Testi, bazı değişkenler arasındaki belirgin korelasyonlara sahip korelasyon matrisinin oluşturulduğu istatistiksel önemi ortaya koymaktadır (Hair vd., 2010). KMO ise, örneklem yeterliliği ölçütü olarak, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. Buna göre, veri setinin faktör analizine uygunluğuna yönelik KMO indeksi ölçüleri aşağıda ifade edilmektedir (Howard, 2016; 52).

0.00-0.50 aralığı için kabul edilemez derecede kötü,
0.50-0.59 aralığı için çok kötü,
0.60-0.69 aralığı için vasat,
0.70-0.79 aralığı için iyi,
0.80-0.89 aralığı için çok iyi,
0.90-1.00 aralığı için olağanüstü.

Buna göre KMO değerinin en az vasat aralıkta, diğer ifade ile KMO>0,600 olması gerekmektedir. Bu çalışmada da KMO'unun en az vasat düzeyde olması ölçüt olarak alınmıştır.

8.3.1. İhbarcılık Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Bu bölümde çalışmada bağımlı değişken olarak kullanılan ihbarcılık ölçeğinin faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda tablo 10'da ihbarcılık ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizinden elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Tablo 10. İhbarcılık Tutumuna Yönelik Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Std. Sapma	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Dış İhbarcılık (Dİ)	H1	1,158	3,171	0,854	21,358	1,922
	H2	1,191	3,224	0,856		
	H3	1,047	2,703	0,754		
İçsel İhbarcılık (İİ)	H4	0,769	4,173	0,713	37,962	3,417
	H5	0,813	4,017	0,766		
	H6	0,824	4,008	0,834		
	H7	0,745	4,129	0,828		
Kayıtsızlık (K)	H8	0,770	4,240	0,874	12,089	1,088
	H9	0,793	4,340	0,903		
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,754 Approx. Chi-Square: 2003,285 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Faktörleştirme Tekniği: Temel Bileşenler/Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 71,409					

Tablo 10'a bakıldığı zaman KMO değerinin iyi düzeyde (0,754>0,600) olduğu, bundan dolayı örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ve Bartlett testinin sonucu ise anlamlı (0,000<0,05) olduğu, bundan dolayı korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312). Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinden faydalanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde üç alt faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada da ölçeğin dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık olmak üzere aynı boyutlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 10'da ihbarcılığın alt faktörlerinden olan dışşal ihbarcılığın 3 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,854, 0,856 ve 0,754 olarak saptandığı görülmüştür. Bu değerlerin Hair vd., (2010)'a göre iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Dış ihbarcılığın, toplam varyansın %21,358'ini açıkladığı ve 1,922'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 10'da ihbarcılığın alt faktörlerinden olan içsel ihbarcılığın 4 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,713-0,834 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. İç ihbarcılığın, toplam varyansın %37,962'sini açıkladığı ve 3,417'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 10‘da ihbarcılığın alt faktörlerinden olan kayıtsızlık boyutunun 2 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,874 ve 0,903 olarak saptandığı görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Kayıtsızlık boyutunun, toplam varyansın %12,089’unu açıkladığı ve 1,088’lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 10’da ihbarcılık ölçeğinin açıklanan toplam varyansın, %71,409 olduğu görülmüştür. Analizde 0,50’nin altında faktör yüküne sahip ifadeler olmadığı ve birden fazla faktörde çakışan ifadeler olmadığı için herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

8.3.2. Örgütsel Güven Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Bu bölümde çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılan örgütsel güven ölçeğinin faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda tablo 11’de örgütsel güven ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Tablo 11. Örgütsel Güven Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Std. Sapma	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Duygusal Güven	G4	1,024	3,69	0,616	48,577	5,343
	G5	1,079	3,12	0,749		
	G6	0,988	3,40	0,824		
	G10	0,883	3,40	0,628		
	G12	0,966	3,49	0,773		
Bilişsel Güven	G7	0,950	3,11	0,802	11,733	1,291
	G8	0,911	3,19	0,818		
	G9	0,887	3,53	0,695		
	G11	0,850	3,22	0,789		
Örgütsel İletişime Güven	G1	0,788	3,38	0,868	9,372	1,031
	G2	0,748	3,49	0,850		
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,898 Approx. Chi-Square: 3075,493 Barlett’s Test of Sphericity: 0,000 Faktörleştirme Tekniği: Temel Bileşenler/Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 69,681					

Tablo 11’e bakıldığı zaman KMO değerinin çok iyi (0,898>0,600) olduğu, bundan dolayı örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ve Bartlett testinin sonucu ise anlamlı (0,000<0,05) olduğu, bundan dolayı korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016:

312). Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinden faydalanılmıştır. Düşük eşdeğerlik gösteren ve 0,50'nin altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Orijinal örgütsel güven ölçeğinde, bilişsel güven ve duygusal güven boyutları varken, bu çalışmada ise bilişsel güven, duygusal güven ve örgütsel iletişime güven boyutlarının oluştuğu görülmüştür. Bilişsel güven ve duygusal güven boyutlarının isimlendirilmesinde orijinal ölçek dikkate alınmış ve benzer maddelerin aynı boyutlarda toplanmasından dolayı boyutların isimleri değiştirilmemiştir. Örgütsel iletişim boyutunda ise toplanan iki ifadenin örgütün iletişimiyle ilgili olduğu için bu iki ifadeye örgütsel iletişime güven boyutu olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo 11'de örgütsel güvenin alt faktörlerinden olan duygusal güvenin 5 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,616 ile 0,824 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin Hair vd., (2010)'a göre iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Duygusal güvenin, toplam varyansın %48,577'sini açıkladığı ve 5,343'lük bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 11'de örgütsel güvenin alt faktörlerinden olan bilişsel güvenin 4 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,695 ile 0,818 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Bilişsel güvenin, toplam varyansın %11,733'ünü açıkladığı ve 1,291'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 11'de örgütsel güvenin alt faktörlerinden olan örgütsel iletişime güven boyutunun 2 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,850 ve 0,868 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişime güven boyutunun, toplam varyansın %9,372'sini açıkladığı ve 1,031'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Analizde 0,50'nin altında faktör yüküne sahip G3 *''Çalıştığım kurum itimat edilir bir kurumdur''* ifadesi ölçekten çıkartılmıştır. Tablo 11'de örgütsel güven ölçeğinin 3 alt boyuttan oluştuğu ve açıklanan toplam varyansın, %69,681 olduğu görülmüştür.

8.3.3. Örgütsel Destek Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Bu bölümde çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda tablo 12'de örgütsel destek ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizinden elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Tablo 12. Örgütsel Destek Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Std. Sapma	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Kurumsal Destek	D2	0,999	3,46	0,784	48,629	3,890
	D3	0,934	3,35	0,818		
	D4	0,851	3,46	0,787		
	D5	0,957	3,06	0,804		
	D6	0,969	3,20	0,579		
	D7	0,866	3,53	0,755		
Kariyer Desteği	D8	0,921	3,32	0,931	17,701	1,416
	D10	0,906	3,33	0,879		
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,824 Approx. Chi-Square: 2022,370 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Faktörleştirme Tekniği: Temel Bileşenler/Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 66,330					

Tablo 12'ye bakıldığı zaman KMO değerinin çok iyi (0,824>0,600) olduğu, bundan dolayı örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ve Bartlett testinin sonucu ise anlamlı (0,000<0,05) olduğu, bundan dolayı korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312). Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinden faydalanılmıştır. Düşük eşdeğerlik gösteren ve 0,50'nin altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Örgütsel destek algısına yönelik uygulanan ölçekte, 1. maddesinin ''Çalıştığım kurum, işimi elimden gelen en iyi şekilde yapmama yardımcı olmak için kendini geliştirmeye isteklidir'' ifadesinin faktör yükü 0,50'in altından olmasından dolayı ölçekten çıkartılmıştır. 9. maddesinin ''Çalıştığım kurum benim yerime daha düşük bir maaşla birini işe alabilseydi, bunu yapardı'' ifadesinin birden fazla faktörde yüksek faktör yükü (0,587-0,535) gösterdiği için ölçekten çıkartılmıştır. Faktör yükleri açısından kriterlere uymayan iki madde de ölçekten çıkartılınca geriye 8 madde kalmıştır.

Örgütsel destek ölçeği orijinal hali 10 ifade ve tek faktörden oluşmaktadır. Bu çalışmada ise 8 ifadenin yeterli faktör yüküne sahip olduğu ve ifadelerin iki boyut altında toplandığı görülmüştür. İlk boyutta 6 ifadenin olduğu ve bu ifadelerin genel itibariyle örgütün sürekli olarak sunduğu ve yerleşmiş destek ile ilgili ifadeler olmasından dolayı bu boyuta ‘‘Kurumsal Destek’’ ismi verilmiştir. İkinci boyutta ise 2 maddenin yer aldığı ve yer alan ifadelerin başarıya gereksinim duyma eğilimi, ilerleme ve başarı gibi ifadeler olmasından dolayı bu boyuta ‘‘Kariyer Desteği’’ ismi verilmiştir.

Tablo 12’de örgütsel güvenin alt faktörlerinden olan kurumsal destek boyutunun 6 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,579 ile 0, 0,818 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için iyi düzeyde olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Kurumsal destek boyutu, toplam varyansın %48,629’unu açıkladığı ve 3,890’lık bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 12’de örgütsel güvenin alt faktörlerinden olan kariyer desteğinin 2 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,879 ve 0,931 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Kariyer desteği boyutu, toplam varyansın %17,701 açıkladığı ve 1,416’lık bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 12’ye göre örgütsel destek ölçeğinin 2 alt boyuttan oluştuğu ve açıklanan toplam varyansın, %66,330 olduğu görülmüştür. Orijinal ölçekten toplamda 2 madde çıkartılmıştır.

8.3.4. Etik Kültür Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Bu bölümde çalışmada aracı değişken olarak kullanılan etik kültür ölçeğinin faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda tablo 13’te etik kültür ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizinden elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Tablo 13. Etik kültür Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Std. Sapma	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Açıklık	E1	0,675	3,92	0,719	42,011	4,011
	E2	0,799	3,77	0,703		
	E3	0,839	3,72	0,771		
	E4	0,789	3,96	0,789		
	E5	0,708	3,91	0,829		
	E6	0,799	3,78	0,700		
Uygulanabilirlik	E8	0,968	3,31	0,664	13,907	1,391
	E9	0,856	3,53	0,712		
	E11	0,772	3,66	0,664		
	E12	0,901	3,63	0,688		
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,877 Approx. Chi-Square: 1976,844 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Faktörleştirme Tekniği: Temel Bileşenler/Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 55,918					

Tablo 13'e bakıldığı zaman KMO değerinin çok iyi (0,877>0,600) olduğu, bundan dolayı örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ve Bartlett testinin sonucu ise anlamlı (0,000<0,05) olduğu, bundan dolayı korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312). Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinden faydalanılmıştır. Düşük eşdeğerlik gösteren ve 0,50'nin altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 13'te etik kültür algısının alt faktörlerinden olan açıklık faktörünün 6 maddesi olduğu ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,703 ile 0,829 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin Hair vd., (2010)'a göre iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Açıklık alt boyutunun, toplam varyansın %42,011'ni açıkladığı ve 4,011'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Uygulanabilirlik boyutunun geriye kalan 4 maddesinin faktör yüklerinin 0,664 ile 0,712 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir. Uygulanabilirliğin, toplam varyansın %13,907'sini açıkladığı ve 1,391'lik bir öz değere sahip olduğu görülmüştür.

Etik kültürün alt faktörlerinden olan uygulanabilirlik boyutunun E10 maddesi ''Sorumlu olduğum görevleri yerine getirmek için yeterli bilgiye sahibim'' ve E7

maddesinin ‘‘Şimdiki çalışma ortamımda, vicdanım ile çatışan şeyler yapmam istenmez’’ ifadelerin faktör yüklerinin 0,50’nin altından olmasından dolayı ölçekten çıkartılmıştır. Tablo 13’e göre etik kültür ölçeğinin açıklanan toplam varyansın, %55,918 olduğu görülmüştür. Orijinal ölçekten toplamda 2 madde çıkartılmıştır.

8.3.5. Psikolojik Güvenlik Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Bu bölümde çalışmada aracı değişken olarak kullanılan psikolojik güvenlik ölçeğinin faktör analiz bulguları verilmiştir. Bu kapsamda tablo 14’te psikolojik güvenlik ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizinden elde edilen veriler paylaşılmıştır.

Tablo 14. Psikolojik Güvenlik Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Std. Sapma	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Psikolojik Güvenlik	PG1	0,852	3,59	0,821	70,033	3,502
	PG2	0,891	3,53	0,863		
	PG3	0,969	3,25	0,854		
	PG4	0,971	3,22	0,823		
	PG5	0,988	3,30	0,822		
Değerlendirme Kriterleri	KMO: 0,848 Approx. Chi-Square: 1700,100 Barlett’s Test of Sphericity: 0,000 Faktörleştirme Tekniği: Temel Bileşenler/Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 70,033					

Tablo 14’e bakıldığı zaman KMO değerinin çok iyi (0,848>0,600) olduğu, bundan dolayı örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ve Bartlett testinin sonucu ise anlamlı (0,000<0,05) olduğu, bundan dolayı korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312). Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinden faydalanılmıştır.

Tablo 14’te psikolojik güvenliğin tek faktör olduğu ve maddelerin faktör yüklerinin 0,821 ile 0,863 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerin Hair vd., (2010)’a göre iç tutarlık için çok iyi olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 14’te Psikolojik güvenlik ölçeğinin açıklanan toplam varyansın, %70,033 olduğu ve öz değer 3,502 olarak elde edilmiştir. Analizde 0,50’in altında

faktör yüküne sahip ifadeler ve birden fazla faktörde çakışan ifadeler olmadığı için herhangi bir madde ölçekten çıkartılmamıştır.

8.4. Verilerin Güvenilirliğine Yönelik Bulgular

Bir ölçme aracından elde edilen veriler, bazen ölçülmek istenen özelliği yansıttığı gibi bazen de sistematik hata ve rastgele hataları da içerisinde barındırabilmektedir. Bir araştırma neticesinde elde edilen puanlar veya değerlerin ne kadar doğru olduğu ya da ne kadar hatalardan uzak olduğunun bilinmesi gerekir. Ölçmede, aynı ölçüm aracının bir uygulamasından diğer uygulamasına ne kadar rastgele hata içerinde barındırdığı güvenirlik konusudur (Gürbüz ve Şahin, 2016: 159). Araştırma verilerinin güvenilirliği Cronbach's Alpha Katsayısı yöntemi ile incelenmiştir. Cronbach alfa, bir dizi öğenin tek bir gizli değişkeni ölçmek için dikkate alınabileceğini göstermektedir. Katsayısı 0 ile 1 arasında olup, yüksek katsayı değeri ölçeğin güvenirliğine işaret etmektedir. Her bir ölçeğin alt değişkeni için Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak güvenilirlik değerlendirilmiştir. Çalışmanın değişkenlerini oluşturan ihbarcılık 9 soruyla, örgütsel güven 11 soruyla, örgütsel destek 8 soruyla, etik kültür 10 soruyla ve psikolojik güvenlik 5 soruyla güvenirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 15. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Alt Boyut	Cronbach's a	Cronbach's a
İhbarcılık	Dış ihbarcılık	0,770	
	İçsel İhbarcılık	0,821	0,756
	Kayıtsızlık	0,834	
Örgütsel güven	Örgütsel İletişime Güven	0,793	
	Bilişsel Güven	0,867	0,892
	Duygusal Güven	0,837	
Örgütsel destek	Kurumsal Destek	0,859	0,841
	Kariyer Destek	0,826	
Etik kültür	Açıklık	0,861	0,825
	Uygulanabilirlik	0,719	
Psikolojik güvenlik	Psikolojik güvenlik	0,892	0,892
	Anket Güvenirliği Toplam		0,935

Tablo 15'te görüldüğü gibi anketin toplam güvenirliği 0,935 olduğu ve gayet yüksek güvenirliğe sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı, ihbarcılık0,756, örgütsel güvenin 0,892, örgütsel desteğin 0,841, etik kültürün 0,825, psikolojik güvenliğin ise 0,892 olduğu görülmüştür. Diğer yandan

ihbarcılık ölçeğinin alt boyutlarından dış ihbarcılığın 0,770, içsel ihbarcılık 0,821, kayıtsızlık 0,834, örgütsel güvenin alt boyutlarından örgütsel iletişime güvenin 0,793, bilişsel güvenin 0,867, duygusal güvenin 0,837 olduğu, örgütsel desteğin alt boyutlarından kurumsal desteğin 0,859, kariyer desteğin 0,826, etik kültürün alt boyutlarından açıklığın 0,861, güvenirliğe, uygulanabilirliğin 0,719 olduğu görülmüştür. Buna göre çalışmada kullanılan her bir ölçeğin yeterli düzeyde güvenirliğe sahip olduğuna karar verilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

8.5. Betimleyici İstatistiklere Yönelik Bulgular

Betimleyici istatistikler başlığı altında çalışmada kullanılan değişkenlere yönelik ortalamalar, standart sapma, her ölçekte yer alan soru sayısı ve ölçek düzeyleri paylaşılacaktır.

Tablo 16. Betimleyici İstatistikler Tablosu

Değişkenler	Alt Boyut	x̄	Soru Sayısı	S.S	Ölçek Düzeyi
İhbarcılık	Dış ihbarcılık	3,02	3	0,946	5'li likert
	İçsel İhbarcılık	4,04	4	0,693	5'li likert
	Kayıtsızlık	4,29	2	0,788	5'li likert
Örgütsel güven	Örgütsel İletişime Güven	3,53	2	0,687	5'li likert
	Bilişsel Güven	3,37	4	0,793	5'li likert
	Duygusal Güven	3,21	5	0,797	5'li likert
Örgütsel destek	Kurumsal Destek	3,29	6	0,743	5'li likert
	Kariyer Destek	3,30	2	0,907	5'li likert
Etik kültür	Açıklık	3,81	6	0,633	5'li likert
	Uygulanabilirlik	3,57	4	0,603	5'li likert
Psikolojik güvenlik	Psikolojik güvenlik	3,31	5	0,838	5'li likert

Tablo 16'da araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik betimleyici özellikler verilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama (x̄), ölçeklerin soru sayısı, standart sapma (S.S) ve ölçek düzeyine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 16'da ihbarcılık alt boyutlarına yönelik ortalama değerlerin (x̄) dış ihbarcılık (3,02), içsel ihbarcılık (4,04) ve kayıtsızlık (4,29) şeklinde olduğu ve dış ihbarcılık tutumunun orta düzeyde, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık tutumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer ifade ile sağlık çalışanları genel itibariyle yapılan etik veya yasa dışı olayları dış mercilere bildirme noktasında orta düzey tutuma

sahipken, olayı iç mercilere bildirme noktasında yüksek katılım düzeyine sahip oldukları ortaya konulmuştur. Ayrıca kayıtsızlık boyutunda da yüksek ortalamaya sahip olmalarından dolayı etik veya yasa dışı olaylar karşısında tepkisiz kalmayacaklarını göstermektedir.

Tablo 16'da örgütsel güven alt boyutlarına bakıldığı zaman algılanan örgütsel iletişime güven (3,53), bilişsel güven (3,37) ve duygusal güven (3,21) düzeylerinin ortalama değerlerinin ($\bar{x}$) orta düzeyin üstünde olduğu görülmektedir. Diğer ifade ile katılımcı sağlık çalışanların, çalıştıkları hastaneye ortalamanın üstünde bir düzeyde iletişimsel, bilişsel ve duygusal anlamda güvendikleri bulgulanmıştır.

Tablo 16'da örgütsel destek algısının alt boyutlarına bakıldığı zaman algılanan kurumsal desteğin (3,29) ve algılanan kariyer desteğinin (3,30) ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. Diğer ifade ile sağlık çalışanları çalıştıkları hastaneye karşı algıladıkları destek düzeyinin ortalama seviyenin üstünde olduğu görülmüştür.

Tablo 16'da etik kültür algısına bakıldığı zaman açıklık boyutunun (3,81) yüksek sayılabilecek bir düzeyde, uygulanabilirlik boyutunun (3,57) ortalamanın üstünde bir düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile sağlık çalışanları çalıştıkları hastanelerde etik bir kültürün açıkça belirtildiği ve uygulanabilir ilkeler içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16'da psikolojik güvenlik algısına yönelik değerlere bakıldığı zaman orta düzeyde (3,31) bir psikolojik güvenlik algısına sahip olunduğu görülmektedir. Diğer ifade ile sağlık çalışanları çalıştıkları hastanelerde fikirlerini rahat söylemeleri, korkmadan sorunları dile getirebilmeleri noktasında orta seviyenin üzerinde olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 16'da standart sapma oranlarına bakıldığı zaman 0,603-0,946 arasında değişim gösterdiği ve sapma oranlarının makul aralıklarda olduğu bulgulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamının 5'li likert tipinde oldukları belirlenmiştir.

8.6. Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi

Çalışmada Path analizi yapılmadan önce değişkenler arasında ilişkinin varlığını, çoklu bağlantı sorununu ve hata terimleri arasındaki problemin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayısı

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**
1.Dışsal İhbarcılık	1										
2.İçsel İhbarcılık	,168**	1									
3.Kayıtsızlık	,128**	,466**	1								
4.Örgütsel İletişime Güven	,066	,231**	,174**	1							
5.Duygusal Güven	-,062	,200**	,242**	,411**	1						
6.Bilişsel Güven	,076	,171**	,173**	,486**	,628**	1					
7.Kurumsal Destek	,091*	,172**	,191**	,419**	,561**	,752**	1				
8.Kariyer Destek	-,087*	,135**	,111**	,188**	,407**	,323**	,336**	1			
9.Açıklık	,091*	,363**	,252**	,248**	,201**	,267**	,381**	,153**	1		
10. Uygulanabilirlik	-,005	,250**	,242**	,357**	,457**	,495**	,528**	,210**	,425**	1	
11. Psikolojik Güvenlik	,088*	,199**	,222**	,390**	,509**	,634**	,686**	,225**	,345**	,568**	1
**:p<0.01											
* :p>0.05											

Tablo 17'de değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı verilmiştir. Buna göre değişkenler arasındaki ilişkilerin bir kısmı anlamsız (p>0,05), genelinde ise anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,05, p<0,01). Korelasyon katsayısı'nın -0,087/0,686 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre ilişkilerin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorunu olup olmadığını incelemek için tolerans değerleri ve VIF değerleri incelenmiştir VIF değerlerinin de 1,233 ile 2,986 arasında değiştiği görülmüştür. Diğer yandan Tolerance değerinin 0,335 ile 0,725 arasında değiştiği bulgulanmıştır. VIF değerleri arasında 10'dan yüksek ve tolerance değerleri arasında da 0,20'den düşük bir değer olmamasından çoklu bağlantı sorunun olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı 0,110 ile 0,612 arasında değiştiği bulgulanmıştır. Bu veriler, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında problemli bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

8.7. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile İlgili Bulgular

Bu bölümde öncelikle YEM ile ilgili temel bilgiler verilecektir. Sonrasında ise sırasıyla DFA, çalışmanın modeline yönelik bulgular ve aracılık analizleri ile ilgili bulgular paylaşılacaktır.

YEM, belirli bir modele, kurama göre gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlandığı çok değişkenli bir istatistiksel metottur (Byrne, 2010). Diğer ifade ile YEM, örtük değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren ve hangi değişkenlerin birbiriyle anlamlı ilişki içerisinde oldukları açıklayan kavramsal bir yöntemdir (Hair vd., 2010). YEM, analizini diğer analizlerden ayıran esas nokta, bir araştırma modelinde yer alan tüm boyutların analize dâhil edilebilmesi ve değerlendirilmesini mümkün kılmasıdır. YEM, özellikle sosyal bilimlerde ve davranış bilimlerinde yapılan çalışmalarda çoğunlukla tercih edilen bir analiz yöntemidir (Bayram, 2017).

YEM, birtakım olguları kapsayan yapısal modellerin çözümlenmesi için doğrulayıcı bir değerlendirme içeren istatistiksel bir yöntemdir (Çokluk vd., 2010). YEM'de temel amaç, elde edilen verilerin, yapılan kavramsal önerilere ne kadar uyumlu olduğunu ortaya koymaktır. Bundan dolayı YEM araştırmalarında öncelikle kuramsal yapının belirlenmesi, bunun doğruluğu gerçek verilerle sınanır (Şimşek, 2007). YEM, açıklayıcı olmaktan çok, genel itibariyle doğrulayıcı tekniklerden oluşmaktadır. Bu mantıkla YEM ile çalışan araştırmacılar ''bu uygun bir model mi?'' yerine, ''bu model geçerli mi?'' sorusuna cevap ararlar (Çokluk vd., 2010). Genel itibariyle YEM, belirli bir teoriye bağlı olmak şartıyla, sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim, sağlık ve ekonomi gibi alanlarda araştırma yapan araştırmacıların analizlerinde kullanılan gözlenebilen ve örtük değişkenler arasındaki nedensellik ve ilişkiyi bir model olarak tanımlayan çok değişkenli bir analiz yöntemidir (Karagöz, 2018).

YEM analizinde iki türlü değişken bulunmaktadır. Bunlar gözlenen değişkenler ve örtük değişkenlerdir. Araştırmada kullanılan verileri dolaysız elde edilebilen değişkenlere, gözlenen ya da ölçülen değişkenler denilmektedir. Diğer ifade ile gözlenen değişkenler, ölçümü doğrudan ölçülebilen değişkenlerdir. Örneğin yaş,

meslek, cinsiyet, eğitim, gelir gibi değişkenlerin değerleri doğrudan gözlemlenerek elde edilir. Verileri doğrudan elde edilmeyen değişkenler ise örtük değişken (gizil değişken) olarak sınıflandırılmaktadır. Örtük değişkenler doğrudan ölçülmeyen ve birden fazla değişkenden meydana geldiği düşünülen değişkenlerdir. İş doyumu, motivasyon, iş tatmini gibi değişkenler örtük değişkene örnek verilebilir. Örtük değişkenler, gözlenebilen bir değişkene bağlanarak ölçülmektedir (Karagöz, 2018). YEM, önemli bir özelliği doğrulanmaya çalışılan modelin, o modele yönelik toplanmış olan veriler için ne kadar uygun olduğu ile ilgili değerlendirme ölçütleri sunabilmesidir. YEM, çoklu regresyon tekniğinden çok daha fazla güçlü bir durum sergilemekte, modeldeki etkileşimleri, doğrusal olmayan ilişkileri, bağımlı değişkenler arasındaki kovaryans yapısını, ölçüm hatalarını, hatalar arasında arasındaki kovaryans yapısını, çoklu örtük değişkenleri ve bunlar arasındaki doğrusal ve doğrusal olmayan kovaryans fonksiyonlarını değerlendirmektedir (Kelly, 2011: 12).

YEM analiz tekniğinin en çok öne çıkan yönlerinden biri de gözlenen ve örtük değişkenleri esas alarak DFA yapılabilmesidir. Örtük değişkenler, DFA ve YEM çalışmalarında anahtar niteliğindedir. Örtük değişkenler, hata varyansını modellemeyi olanaklı kılar ve bu sayede tanımlanmamış modelleri oluşturmada, araştırmacıya yol haritası sunmaktadır (Çokluk vd., 2010). YEM'de doğru modelin oluşturulması için bağımlı ve bağımsız değişkenlerden faydalanılmaktadır. Egzojen örtük (dışsal) değişkenler, bağımsız değişkenler ile eş anlamlı olup ve modeldeki örtük değişkenlerin değişimlerinin sebebidir. Endojen örtük (içsel) ise bağımlı değişkenlerle eş anlamlı olup model içerisinde, doğrudan veya dolaylı bir şekilde dışsal değişkenden etkilenmektedir. YEM'de dışsal değişken tektir, modeldeki herhangi bir değişkenden etkilenmemektedir. Ancak içsel değişken, modeldeki farklı değişkenlerden etkilenmektedir (Byrne, 2010: 5). YEM, yapısal model (örtük değişkenlerden oluşan model) ve ölçüm modeli (gözlenen değişkenlere yönelik DFA'nın oluşturduğu model) olmak üzere iki temel modelden oluşmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988: 417).

Yapısal Model; örtük değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişlerin yönünün tanımlandığı ve birtakım parametrelerin sabitlendiği model olarak ifade

edilebilir. Bu model araştırmacının sınamak istediği modeldir (Anderson ve Gerbing, 1988: 417).

Ölçüm Modeli; örtük değişkenlerin ve bütün yönsüz ilişkilerin hesaplandığı modeldir. Ölçüm modeli, örtük değişkenlerin genel faktörler olarak kabul edildiği bir DFA'dır. Bu modelde bütün parametreler serbesttir. Ölçüm modeli YEM çözümlenmesinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988: 417).

YEM uygulamaları ile ilgili yapılan çalışmalarda genel itibariyle 5 aşama takip edilmektedir.

- Teori temelli kuramsal bir modelin ortaya konulması
- DFA ile kuramsal modeldeki ölçüm modellerinin oluşturulması
- Örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin değerlendirilmesi
- Olası alternatif modellerin değerlendirilmesi
- En iyi uyum iyiliği sonuçlarını üreten modelin seçilmesi ve sonuçlarının yorumlanması

Bu çalışmada toplamda 11 adet örtük değişken ve onları tanımlayan 43 gözlenen değişken bulunmaktadır. Örtük değişkenler; örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, kariyer desteği, açıklık, uygulanabilirlik, psikolojik güvenlik, dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık değişkenleridir.

8.7.1. Araştırma Modeline (Ölçüm Modeli) Yönelik Bulgular

Bu bölümde çalışma kapsamında gerçekleştirilen DFA hakkında bilgi verilecektir. Çalışma modeli, test edilmeden önce ölçüm modelinin kendi içerisinde uyumlu olup olmadığna DFA ile bakılmıştır. DFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test edilmesi amaçlanmıştır. Ölçüm modelleri bir takım gözlenebilen değişkenin isimlendirilen örtük değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilir.

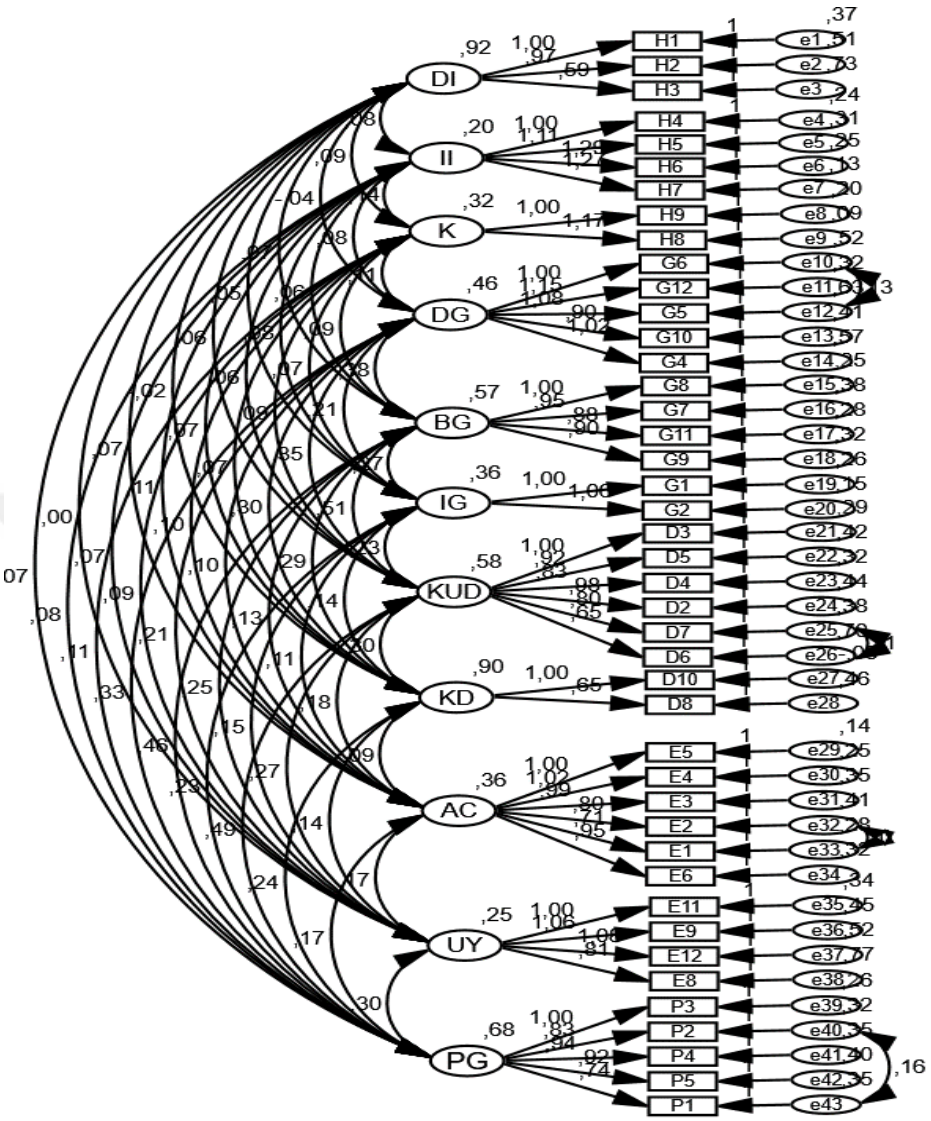
DFA, açımlayıcı faktör analizi modelinin bir uzantısı olan doğrulayıcı, daha önceden ortaya konulmuş ve sınırları belirlenmiş bir yapının, bir model içerisinde

doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analiz türü olarak ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2010: 275). DFA, genel itibariyle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta ve YEM modellemesinin özel bir uygulama alanı olarak değerlendirilmektedir (Bayram, 2017: 242). DFA kuramsal bilginin denenmesi ve doğrulanması amacıyla yapılmaktadır (Çokluk vd., 2010: 276). YEM'de test edilen modellerin geçerliliğinin araştırılmasında ölçüm modeli ve yapısal modelin doğru bir biçimde ortaya konulması gerekmektedir. Daha iyi sonuçlar ve daha doğru sonuçlar elde etmek adına ölçüm modeli ve yapısal modelin birlikte kullanılmasında büyük fayda bulunmaktadır.

Çalışma modelinde bulunan örtük değişkenler; Örgütsel İletişime Güven (İG), Bilişsel Güven (BG), Duygusal Güven (DG), Kurumsal Destek (KUD), Kariyer Desteği (KD), Açıklık (AC), Uygulanabilirlik (UY), Psikolojik Güvenlik (PG), Dışsal İhbarcılık (Dİ), İçsel İhbarcılık (İİ), Kayıtsızlık (K) ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin açıklanabileceği varsayılmıştır. Araştırma modelinde her bir örtük değişken veya faktör, tek boyutlu olarak ele alınmış ve buna göre model kurulmuştur.

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla birinci düzey DFA gerçekleştirilmiş ve bu çerçevede bütün ölçeklerin yapıları doğrulanmıştır. Ölçeklerlerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinden elde edilen uyum değerleri iyi uyum sınırları veya kabul edilebilir sınır değerleri arasında yer almamasından dolayı, oluşturulan program kapsamında önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Bu çerçevede birinci düzey DFA oluşturulmuş ve modelin yapısındaki örtük değişkenler ile bu değişkenler arasındaki karşılıklı etkiler AMOS 24 programıyla test edilmiştir. Diğer ifade ile açımlayıcı fakrör analizi ile ortaya konulmuş faktör yapıları DFA ile test edilmiştir. Şekil 4'te birinci düzey DFA ile ilgili grafiksel gösterim yer almaktadır.

Şekil 4. Araştırma Modeli (Ölçüm Modeli) Birinci Düzey DFA Sonuçları



Çalışma kapsamında yapılan birinci düzey DFA ile ölçüm modelinin geçerliliği test edilmiştir. Program çıktısı olarak elde edilen modifikasyon indeksleri esas alınmış ve nispeten yüksek değerlere sahip hata çiftleri eşleştirilerek uyum iyiliği indekslerinin düzeltilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yüksek değere sahip hata çiftlerinden G5-G6, D6-D7, E1-E2 ve P1-P2 eşleştirme yapılmıştır. Yapılan eşleştirmeler sonucunda ölçüm modeline ait uyum değerleinin iyi uyum veya kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmüştür. Birinci düzey DFA ile örtük değişkenlerin, gözlenen değişkenler tarafından ne derece açıklanabildiği belirlenmiştir. Diğer yandan ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenirliliğini ortaya

koymak amacıyla hesaplanan faktörlerin açıklanan varyansları ve güvenirliliğine yönelik değerler tablo 18'de verilmiştir. Tablo 18'de ölçüm modelindeki değişkenlerin faktör yüklerini, standart hataları, t değerleri ve p değerleri verilmiştir.

Tablo 18. İyileştirilmiş Ölçüm Modeline İlişkin Birinci Düzey DFA

Örtük Değişkenler	Gözlenen Değişkenler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	Standart Hata	T Değeri	P
Dışsal İhbarcılık (DI)	I1	0,843			
	I2	0,792	0,068	14,374	***
	I3	0,555	0,049	12,041	***
İçsel İhbarcılık (II)	I4	0,673			
	I5	0,666	0,080	13,957	***
	I6	0,753	0,084	15,427	***
	I7	0,843	0,077	16,544	***
Kayıtsızlık(K)	I8	0,911	0,079	14,870	***
	I9	0,786			
Örgütsel İletişime Güven (IG)	G1	0,767			
	G2	0,857	0,075	14,126	***
Duygusal Güven (DG)	G4	0,675	0,071	14,381	***
	G5	0,675	0,065	16,647	***
	G6	0,685			
	G10	0,690	0,061	14,658	***
	G12	0,808	0,069	16,628	***
Bilişsel Güven (BG)	G7	0,761	0,046	20,947	***
	G8	0,833			
	G9	0,773	0,042	21,408	***
	G11	0,782	0,040	21,768	***
Kurumsal Destek (KUD)	D2	0,749	0,049	20,069	***
	D3	0,816			
	D4	0,745	0,042	19,908	***
	D5	0,735	0,047	19,568	***
	D6	0,507	0,052	12,456	***
	D7	0,702	0,043	18,416	***
Kariyer Desteği (KD)	D8	0,678	0,058	11,534	***
	D10	1,046			
Açıklık (AC)	E1	0,625	0,045	15,683	***
	E2	0,600	0,054	14,938	***
	E3	0,705	0,054	18,299	***
	E4	0,770	0,050	20,473	***
	E5	0,843			
	E6	0,710	0,052	18,444	***
Uygulanabilirlik (UY)	E8	0,418	0,094	8,638	***
	E9	0,619	0,088	12,054	***
	E11	0,648			
	E12	0,599	0,092	11,747	***
Psikolojik Güvenlik (PG)	P1	0,715	0,038	19,202	***
	P2	0,769	0,039	21,331	***
	P3	0,850			
	P4	0,794	0,042	22,402	***
	P5	0,768	0,043	21,368	***

***:**p<0,01

Tablo 18'de da çalışma kapsamında gerçekleştirilen birinci düzey DFA sonucunda elde edilen veriler gösterilmektedir. Gösterilen değerler incelendiğinde gözlenen değişkenlere ait standartırılmış regresyon katsayıları, (p>0,500), standart hata oranları, %99 güven düzeyinde t değerleri (t>1,96) ve p değerlerinin (p<0,01) kabul edilebilir düzeylerde olduğunu göstermektedir. Tüm t-değerlerinin 1,96 değerinden büyük olduğu yani örtük ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu bulunmuştur.

Yapısal model önceden belirlenen modelin (teorik) elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenir. Uyum iyiliği testleri modelin kabul edilmesi veya reddedilmesi kararının verildiği aşamadır (Information Technology Services, 2004). Eğer modelin tamamı uyum iyiliği testleri sonucunda reddedilirse model içindeki katsayıların veya parametrelerin bir önemi kalmaz ve bunlar değerlendirmeye tabi tutulmaz. Katsayıların anlamlılığının irdelenebilmesi için öncelikle bir modelin tamamının kabul edilmesi gerekmektedir (Mels, 2004). Uyum iyiliği indeksleri konusu henüz gelişme aşamasında olan bir araştırma alanıdır. Her bir uyum iyiliği indeksinde belirli bazı kritik limit noktaları vardır. Ancak bu noktalar kesin olmayıp birer kabullenmedir. Yeni gelişmekte olan alanlarda oluşturulan bir modelin uyum iyiliği indekslerinin kritik limitlerin altında kalması normaldir. Çok fazla sayıda uyum iyiliği indeksleri olmakla birlikte uygulamada bunlardan ancak 5-6 tanesi kullanılmaktadır (Garson, 2004). Bu çalışmada literatürde bulunan araştırmalarda en sık kullanılan uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır ve tablo 19'da belirtilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 19'da literatürde genel itibariyle kabul görmüş uyum indeksi değerleri modifikasyon öncesi ve sonrası değeri gösterilmiştir.

Tablo 19. Ölçüm Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

İndeks Türü	Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk Model	Son Model	Sonuç
Mutlak Uyum İyiliği Değerleri	X^2/df	x^2/df≤ 3	x^2/df≤ 5	2,123	1,783	İyi uyum
	GFI	0.90≤GFI≤ 1	0.85≤GFI<0.90	0,870	0,898	Kabul edilebilir uyum
	RMSEA	0<RMSEA≤0,05	0.05<RMSEA≤0,08	0,044	0,037	İyi uyum
	RMR	0<RMR≤0,05	0<RMR≤0,08	0,035	0,032	İyi uyum
Artan Uyum İyiliği Değerleri	CFI	0.95≤CFI≤1	0.90≤CFI<0.95	0,925	0,950	İyi uyum
	TLI	0.95≤TLI≤1	0.90≤TLI<0.95	0,916	0,943	Kabul edilebilir uyum
	IFI	0.95≤IFI≤1	0.90≤GFI<0.95	0,925	0,950	İyi uyum

Kaynak: Karagöz Y. (2018). SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler, Nobel Yayıncılık.

Tablo 19'da görüldüğü gibi elde edilen bulgular, çalışmanın ölçüm modelinin uyum indekslerinin bir kısmının iyi uyum düzeyinde iken (X^2/df, RMSEA, CFI, RMR, IFI), bir kısmının ise kabul edilebilir düzeyde (GFI, TLI) olduğu görülmüştür. Çalışmanın ölçüm modeli kapsamında belirlenen sonuçlar, iki aşamada oluşan YEM kapsamında, ilk aşamada bulunan ölçüm modelinin doğrulanması, bir sonraki aşamada yapısal model aracılığıyla hipotezlerin test edilmesini içermektedir. Diğer bir ifade ile modelin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmesinden sonra yapısal model test edilmiştir.

8.7.2. Yapısal Modele (Path Analizine) İlişkin Bulgular

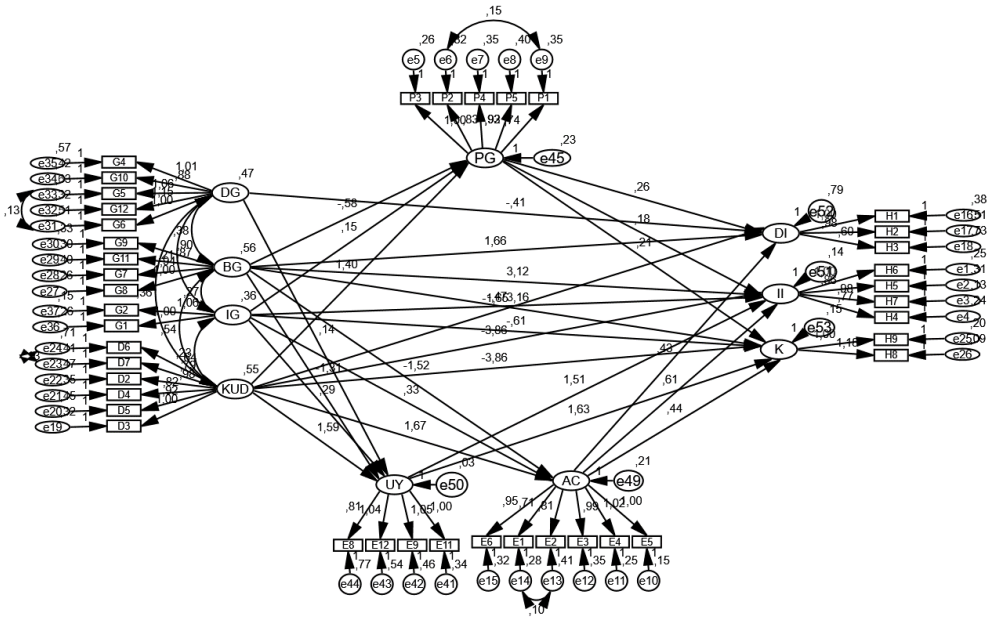
Path analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki toplam etkilerinin ne kadarının doğrudan ne kadarının da dolaylı olarak gerçekleştiğini belirlemek adına kullanılan bir analiz tekniğidir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü korelasyon katsayılarıyla ortaya konulurken, ilişkinin matematiksel yapısı regresyon analizi ile hesaplanmaktadır. Fakat bu yaklaşımlar değişkenler arası ilişkinin tam olarak belirlenmesi için genel itibariyle yeterli görülmemektedir. Çünkü iki değişken arasındaki ilişki üçüncü değişkene bağlı olarakta gerçekleşebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ayrıca analize dâhil edilen çok değişkenli veri yapısında herhangi bir

değişken bazı değişkenler açısından bağımlı, bazı değişkenler açısından da bağımsız değişken durumunda olabilir. Bu durumda korelasyon ve regresyon analizi neden-sonuç ilişkilerini belirlemekte yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan, değişkenler arası ilişkileri daha doğru belirleyebilmek için path analizinden faydalanılmaktadır (Alpar, 2017: 731).

Path analizinde temel amaç, değişkenler arasında nedensel ilişkilerin önemliliğini ve büyüklüğünü tahmin etmektedir. Çoklu regresyon analizinde baz alınan sayıltılara göre, bir bağımlı değişken tüm bağımsız değişkenler üzerinden analiz edilirken, path analizinde ise her bağımlı değişken her bir bağımsız değişken üzerinde analiz edilmekte, diğer ifade ile birden fazla regresyon analizi yapabilmektedir. İki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinde, hangi değişkenin veya değişkenlerin neden değişkeni, hangi değişkenin veya değişkenlerin sonuç değişkeni olarak dikkate alınması gerektiği önemli bir konu olduğundan, bu ilişkinin araştırıcı tarafından belirlenip analizin de o kapsamda yapılması gerekmektedir (Özel ve Altun, 2015: 100). Path analizi, değişkenler arası ilişkiyi göstermesi için path diyagramının oluşturulması, doğrusal ilişkinin miktarının ve yönünün belirlenmesi, ilişkinin doğrudan veya dolaylı etkilerinin ayrıştırılması ve bu ilişkilerin yorumlanmasını içermektedir (Alpar, 2017: 732).

Bir path diyagramındaki değişkenler arasındaki etkiler doğrudan veya dolaylı olabilir. Doğrudan etki, bir değişkenden diğer değişkene olan doğrudan etkidir. Yani, bir modeldeki bağımsız bir değişkenden, bağımlı bir değişkene tanımlanan tek yönlü etkidir. Doğrudan etki, iki değişken arasındaki path katsayısı ile ifade edilir. Dolaylı etkide ise bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkene olan etkisi, bir ya da daha fazla değişkenle belirlenmektedir. Değişkenler arasındaki dolaylı etki, yol üzerinde bulunan tüm path katsayılarının çarpılması ile bulunur (Çokluk vd., 2010: 340). Ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirildikten sonra ölçüm modeli test edilmiş ve daha sonra yapısal modelin değerlendirilmesi yapılmıştır. Son model yinelemesi analiz sonuçlarına göre; regresyon ağırlıkları (tahminler-estimates/bootstrap) ve anlamlılık değerleri incelendiğinde kalan tüm yolların anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen son model Şekil 5'te verilmiştir.

Şekil 5. En Sade Modele İlişkin Yol Katsayıları



Şekil 5'te görüldüğü üzere, istatistiksel olarak anlamsız olan yollar çıkarıldıktan sonra model sadeleştirilmiştir. Yalnızca 0.05 (%95) anlamlılık düzeyinde anlamlı olan ilişkiler gösterilmiştir. Araştırma kapsamında kurulan temel modelde bağımsız değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkileri test edilerek istatistiksel olarak anlamlı olmayan yollar modeli sadeleştirmek için modelden çıkarılmıştır. Buna göre, kariyer destek değişkeninden, uygulanabilirlik, açıklık, psikolojik güvenlik, dış ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlığa giden yollar modelden çıkartılmış ve kariyer destek değişkenin bağımlı ve aracı değişkenlerin hiçbiriyle anlamlı ilişkisi olmamasından dolayı modelden çıkartılmıştır. Diğer yandan duygusal güven değişkeninden açıklık, psikolojik güvenlik, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlığa giden yollar ve örgütsel iletişime güvenden ve uygulanabilirlikten, dışsal ihbarcılığa giden yollar anlamsız (p>0,05) olduğu için modelden çıkartılmıştır. Tablo 20'de araştırma modeli YEM sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 20. Araştırma Modeli YEM Sonuçları

Yapısal İlişkiler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R)	p
PG<--- BG	-0,584	-2,658	0,008
PG<--- IG	0,147	2,056	0,040
PG<--- KUD	1,401	6,462	***
UY<--- DG	0,142	3,651	***
UY<--- BG	-1,313	-5,837	***
UY<--- KUD	1,590	7,098	***
UY<--- IG	0,292	4,039	***
AC<--- IG	0,328	3,988	***
AC<--- BG	-1,516	-5,431	***
AC<--- KUD	1,671	6,187	***
DI<--- PG	0,259	2,283	0,022
DI<---AC	0,432	3,917	***
DI<---DG	-0,406	-3,428	***
DI<---BG	1,661	4,130	***
DI<--- KUD	-1,650	-3,742	***
II<--- PG	0,175	2,457	0,014
II<---AC	0,606	6,672	***
II<--- KUD	-3,861	-4,884	***
II<--- UY	1,507	3,709	***
II<---BG	3,122	4,516	***
II<---IG	-0,472	-2,436	0,015
K<---PG	0,212	2,976	0,003
K<---BG	3,155	4,388	***
K<--- IG	-0,611	-2,995	0,003
K<---AC	0,436	4,972	***
K<--- UY	1,629	3,772	***
K<--- KUD	-3,861	-4,679	***

Araştırma modeli için YEM sonuçları; yapısal ilişkiler için standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β), kritik oran (C.R.) ve anlamlılık düzeyi p değerleri tablo 20'de gösterilmiştir.

Birinci yapısal eşitlik sonucunda, psikolojik güvenlik (PG) algısı ile bilişsel güven (BG) (-,584) arasında ters yönlü, örgütsel iletişime güven (IG) (0,147) ve kurumsal destek (KUD) (1,401) üzerindeki etkisinin ise aynı yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken psikolojik güvenlik algısını %66,6'sını açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %33,4'tür.

İkinci yapısal eşitlikte, etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik (UY) algısı ile duygusal güven (DG) (0,142), kurumsal destek (KUD) (1,590) ve örgütsel iletişime güven (IG) (0,292) arasında aynı yönlü, bilişsel güven (BG) (-1,313) üzerindeki etkisinin ise ters yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan duygusal güven, kurumsal destek, örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven özelliklerinin, bağımlı değişken uygulanabilirlik algısını %86,5'ini açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %13,5'tir.

Üçüncü yapısal eşitlikte, etik kültür alt boyutlarından açıklık (AC) algısı ile örgütsel iletişime güven (IG) (0,328) ve kurumsal destek (KUD) (1,671) arasında aynı yönlü, bilişsel güven (BG) (-1,516) üzerindeki etkisinin ise ters yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan örgütsel iletişime güven, kurumsal destek ve bilişsel güven özelliklerinin, bağımlı değişken açıklık algısını %40,8'ini açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %59,2'dir.

Dördüncü yapısal eşitlikte, ihbarcılık alt boyutlarından dışsal ihbarcılık (DI) algısı ile psikolojik güvenlik (PG) (0,259), açıklık (AC) (0,432) ve bilişsel güven (BG) (1,661) arasında aynı yönlü, duygusal güven (DG) (-0,406) ve kurumsal destek (KUD) (-1,650) üzerindeki etkisinin ise ters yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, bilişsel güven, duygusal güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken dışsal ihbarcılık algısını %13,3'ünü açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %86,7'dir.

Beşinci yapısal eşitlikte, ihbarcılık alt boyutlarından içsel ihbarcılık (II) algısı ile psikolojik güvenlik (PG) (0,175), açıklık (AC) (0,606), uygulanabilirlik (UY) (1,507) ve bilişsel güven (BG) (3,122) arasında aynı yönlü, örgütsel iletişime güven (IG) (-0,472) ve kurumsal destek (KUD) (-3,861) üzerindeki etkisinin ise ters yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, uygulanabilirlik, bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken içsel ihbarcılık algısını %59,2'sini açıkladığı 0,05

anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %40,8'dir.

Altıncı yapısal eşitlikte, ihbarcılık alt boyutlarından kayıtsızlık (K) algısı ile psikolojik güvenlik (PG) (0,212), açıklık (AC) (0,436), uygulanabilirlik (UY) (1,629) ve bilişsel güven (BG) (3,155) arasında aynı yönlü, örgütsel iletişime güven (IG) (-0,611) ve kurumsal destek (KUD) (-3,861) üzerindeki etkisinin ise ters yönlü olduğu görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, uygulanabilirlik, bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken kayıtsızlık algısını %53,7'sini açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin açıklayamadığı oran (1-R^2) %46,3'tür.

Ulaşılan en sade modelin veri uyumunu değerlendirmek amacıyla elde edilen model uyum indeksleri tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. En Sade Modele İlişkin Model Veri Uyumu Ölçütleri

İndeks Türü	**Model Uyum Kriteri**	**İyi Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Model**	**Sonuç**
Mutlak Uyum İyiliği Değerleri	X^2/df	$x^2/df \leq 3$	$x^2/df \leq 5$	1,903	İyi uyum
	GFI	0.90≤GFI≤ 1	0.85≤GFI<0.90	0,894	Kabul edilebilir uyum
	RMSEA	0<RMSEA≤0,05	0.05<RMSEA≤0,08	0,039	İyi uyum
	RMR	0<RMR≤0,05	0<RMR≤0,08	0,033	İyi uyum
Artan Uyum İyiliği Değerleri	CFI	0.95≤CFI≤1	0.90≤CFI<0.95	0,944	Kabul edilebilir uyum
	IFI	0.95≤ IFI≤ 1	0.90≤GFI< 0.95	0,944	Kabul edilebilir uyum
	TLI	0.95≤ TLI≤ 1	0.90≤ TLI<0.95	0,938	Kabul edilebilir uyum

Kaynak: Karagöz, Y. (2018). SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler, Nobel Yayıncılık.

Tablo 21'de görüldüğü üzere araştırma kapsamında kurulan modelde CMIN (χ2/sd)=1,903 olarak elde edilmiş ve iyi bir değer olduğu görülmüştür. Mutlak uyum iyiliği değerlerinden GFI değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu, RMSEA ve RMR değerinin ise iyi düzeyde olduğu görülmüştür (Forza ve Filippini, 1998; Hair vd., 2010). Artan uyum iyiliği değerlerine bakıldığı zaman ise CFI, IFI ve TLI değerlerinin

hepsinin de kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür (Forza ve Filippini, 1998; Hair vd., 2010). Elde edilen tüm uyum değerleri, beraber değerlendirildiğinde araştırma kapsamında kurulan son model için model-veri uyumunun iyi düzeyde olduğu ve çalışmanın bütünlüğünü bozacak herhangi bir engelin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

8.7.3. Aracılık Analizlerine Yönelik Bulgular

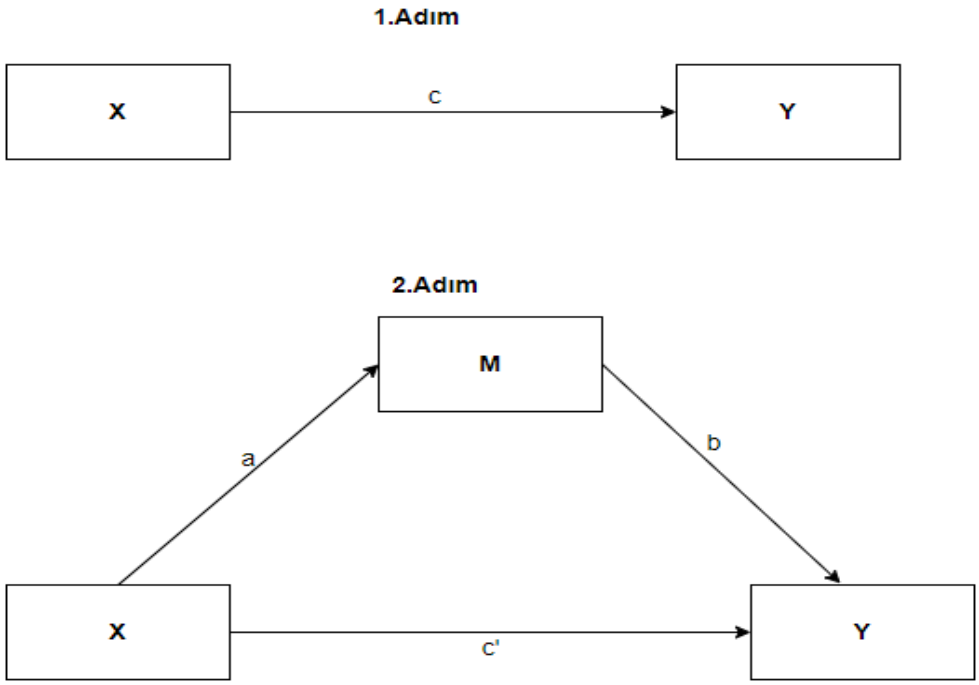
YEM ile sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkide etik kültür ve psikolojik güvenlik algısının aracılık etkisini göstermek için path analizi yapılmıştır. Araştırmada toplamda iki bağımsız değişken, iki aracı değişken ve bir bağımlı değişken olmak üzere beş ana değişken değerlendirilmiştir. Aracılık analizleri yapılırken değişkenlerin alt boyutları dikkate alınmıştır. Buna göre 5 bağımsız değişken, 3 aracı değişken ve 3 bağımlı değişken olmak üzere 11 değişken üzerinden aracılık analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 45 adet hipotez incelenmiştir.

Aracılık analizinde Baron ve Kenny (1986) önerdiği adımlar takip edilmiştir. Buna göre öncelikle;

- Birinci adımda, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki incelenmiş (c yolu).
- İkinci adımda, bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki ilişki incelenmiş (a yolu).
- Üçüncü adımda, aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki incelenmiş (b yolu)
- Dördüncü adımda ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki de aracı değişkenin etkisi incelenmiştir (c' yolu).

Araştırma kapsamında yapılan aracılık analizlerinde, üst paragrafta belirtildiği gibi izlenen adımlar şekil 6’da gösterilmiştir.

Şekil 6. Aracılık Analizinde İzlenen Yol



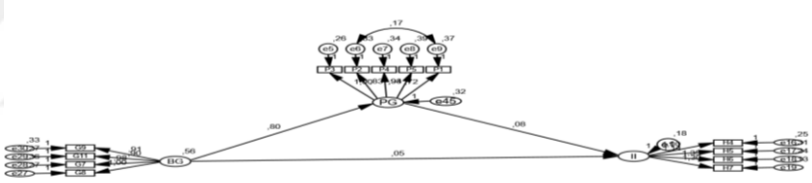
Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntem güven aralıkları üzerinden dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını gösterir. Ulaşılan yol katsayılarına ilişkin %95 güven aralığında ulaşılan alt ve üst sınır değerler de incelenmiştir. Eğer alt ve üst güven aralıklarındaki değerler içinde "0" yer alıyorsa dolaylı etkinin anlamlı olmadığı kabul edilir (İmamoğlu ve Turan, 2019). Çalışmada aracılık analizleri dört başlık altında toplanmıştır. Birinci kısımda, örgütsel güven ve ihbarcılık arasındaki ilişki de psikolojik güvenliğin aracı rolüne yönelik bulgular paylaşılmıştır. İkinci kısımda, örgütsel destek ve ihbarcılık arasındaki psikolojik güvenliğin aracı rolüne yönelik bulgular paylaşılmıştır. Üçüncü kısımda, örgütsel güven ve ihbarcılık arasındaki ilişki de etik kültürün aracı rolüne yönelik bulgular paylaşılmıştır. Dördüncü kısımda, örgütsel destek ve ihbarcılık arasındaki ilişki de etik kültürün aracı rolüne yönelik bulgular paylaşılmıştır.

8.7.3.1. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi varsayımlarına göre sağlık çalışanların örgütsel güven ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik

algısının aracılık etkisi varsayımları path analiziyle incelenmiştir. Bu açıdan, örgütsel güven alt boyutları ile ihbarcılık alt boyutları arasındaki ilişkiye öncelikle bakılmıştır. Yapılan analizde örgütsel güven alt boyutlarından duygusal güven (β=-0,074; p:0,269>0,05), bilişsel güven (β=0,116; p:0,061>0,05) ve örgütsel iletişime güven (β=0,156; p:0,066>0,05) boyutlarının hiçbirinin dışsal ihbarcılığı etkilemediği görülmüştür. Bu yüzden H1, H4 ve H7 hipotezleri aracılık analizleri yapılmadan reddedilmiştir. Örgütsel güven alt boyutlarından duygusal güven, bilişsel güven ve örgütsel iletişime güven algılarının içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracılık etkisi YEM ile path analizi yapılmıştır. Aşağıda, öncelikle aracılık etkisini belirlemek için yapılan path analizi diyagramı verilmiştir. Sonrasında ise analiz ile ile ilgili yapısal eşitlik katsayılarını gösteren tabloya yer verilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Şekil 7. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



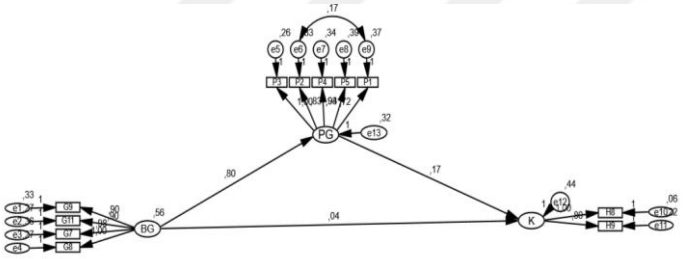
Tablo 22. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-1

Değişkenler	**Psikolojik Güven**		**İçsel İhbarcılık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,109	0,028	***	Kabul
R^2			0,035			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,802	0,050			***	Kabul
R^2	0,533					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,081	0,042	0,052	Red
R^2			0,046			
Bilişsel Güven (c' yolu)			0,045	0,046	0,321	Red
Dolaylı Etki			0,065(-0,005/0,146)			

Tablo 22'de bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,109; p<,05). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de

anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,802; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,0,081; p>,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin olmadığı görülmüştür (ß=,0,045; p>,05). Ayrıca bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,065 ve %95 güven aralığı -0,005/0,146 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamsız olduğuna karar verilmiş ve H2 hipotezi red edilmiştir.

Şekil 8. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



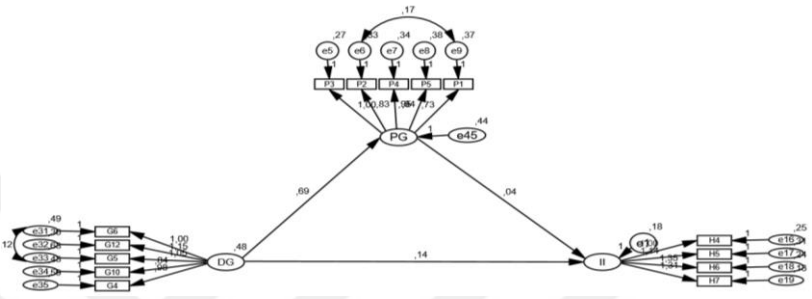
Tablo 23. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-2

Değişkenler	Psikolojik Güven		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,152	0,042	***	Kabul
R^2			0,041			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,801	0,050			***	Kabul
R^2	0,533					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,173	0,063	0,006	Kabul
R^2			0,060			
Bilişsel Güven (c' yolu)			0,043	0,069	0,536	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,139(0,040 /0,245)			

Tablo 23'te bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,152; p<,05). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,801; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,173; p<,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür (ß=,043; p>,05). Son

olarak, bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,139 ve %95 güven aralığı 0,040/0,245 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 9. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



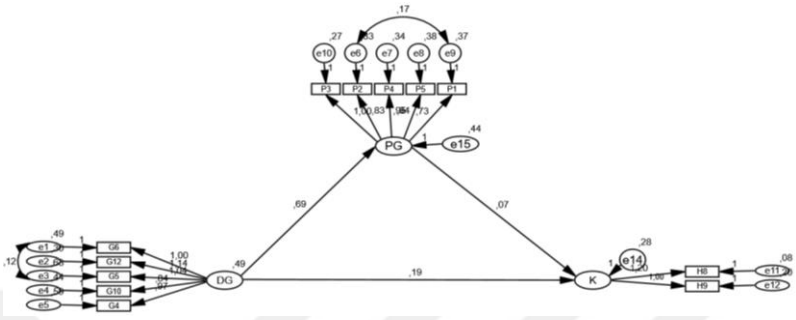
Tablo 24. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-3

Değişkenler	Psikolojik Güven		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	ß	Std. Hata	ß	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,167	0,032	***	Kabul
R^2			0,072			
Duygusal Güven (a yolu)	0,689	0,060			***	Kabul
R^2	0,343					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,042	0,033	0,197	Red
R^2			0,076			
Duygusal Güven (c' yolu)			0,139		0,040	
Dolaylı Etki			0,029(-0,018/0,078)			Red

Tablo 24'te bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,167; p<,05). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,689; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,0,042; p>,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür (ß=,0,042; p<,05). Son olarak, duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,029 ve %95 güven aralığı -0,018/0,078 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki, istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak aracı etkinin anlamsız olduğuna karar verilmiş ve H5 hipotezi red edilmiştir.

Şekil 10. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi

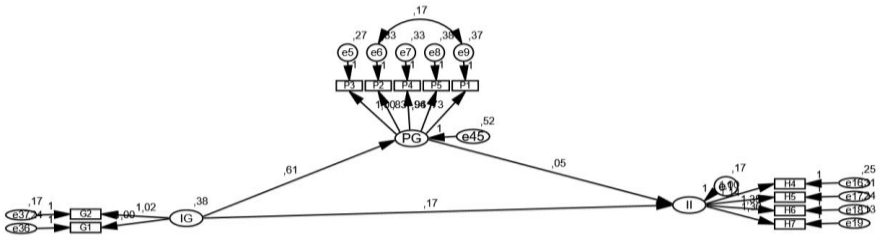


Tablo 25. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-4

Değişkenler	**Psikolojik Güven**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,242	0,046	***	Kabul
R^2				0,091		
Duygusal Güven (a yolu)	0,687	0,060			***	Kabul
R^2		0,343				
Psikolojik Güven (b yolu)			0,074	0,042	0,075	Red
R^2				0,097		
Duygusal Güven (c' yolu)			0,188	0,053	***	Red
Dolaylı Etki			0,051(-0,011/0,109)			

Tablo 25'te bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,242; p<,05). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,687; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının kayıtsızlık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür (ß=0,074; p>,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkinin devam ettiği görülmüştür (ß=,0,188; p<,05). Ayrıca duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,051 ve %95 güven aralığı -0,011/0,109 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamsız olduğuna karar verilmiş ve H6 hipotezi red edilmiştir.

Şekil 11. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi

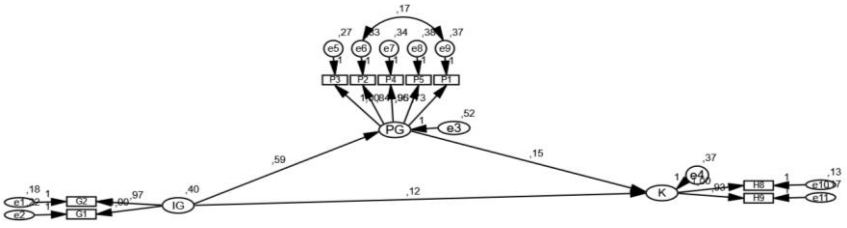


Tablo 26. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-5

Değişkenler	**Psikolojik Güven**		**İçsel İhbarcılık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,220	0,040	***	Kabul
R^2			0,075			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,605	0,068			***	Kabul
R^2	0,210					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,054	0,029	0,066	Red
R^2			0,088			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,167	0,042	***	Red
Dolaylı Etki	0,033(-0,005/0,070)					

Tablo 26'da bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,220; p<,05). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,605; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür (ß=0,054; p>,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür (ß=,0,167; p<,05). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,033 ve %95 güven aralığı -0,005/0,070 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamsız olduğuna karar verilmiş ve H8 hipotezi red edilmiştir.

Şekil 12. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



Tablo 27. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-6

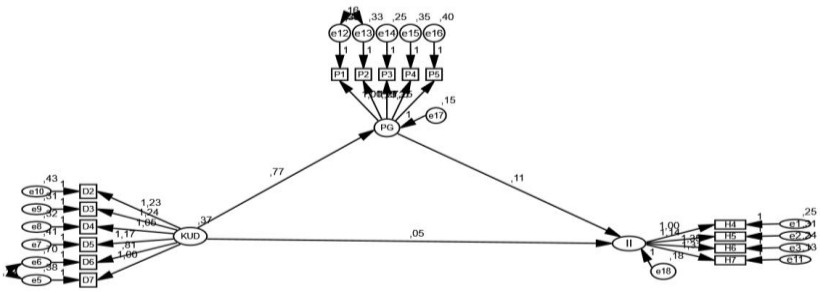
Değişkenler	**Psikolojik Güven**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,197	0,058	***	Kabul
R^2			0,069			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,594	0,068			***	Kabul
R^2	0,213					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,149	0,044	***	Kabul
R^2			0,072			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,121	0,059	0,039	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,088(0,017/0,159)			

Tablo 27'de bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,197; p<,05). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,594; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,149; p<,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,043; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,088 ve %95 güven aralığı 0,017/0,159 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H9 hipotezi kabul edilmiştir.

8.7.3.2. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi varsayımlarına göre sağlık çalışanların örgütsel destek ile ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracılık etkisi varsayımları path analiziyle incelenmiştir. Bu açıdan, örgütsel destek alt boyutları ile ihbarcılık alt boyutları arasındaki ilişkiye öncelikle bakılmıştır. Yapılan analizde örgütsel destek alt boyutlarından kurumsal destek (β=0,134; p:0,088>0,05) ve kariyer destek (β=-0,055; p:0,409>0,05) boyutlarının ikisinin de dışsal ihbarcılığı etkilemediği görülmüştür. Bu yüzden H10 ve H13 hipotezleri aracılık analizleri yapılmadan reddedilmiştir. Örgütsel destek alt boyutlarından kurumsal destek ve kariyer destek algılarının içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracılık etkisi YEM ile path analizi yapılmıştır. Aşağıda, öncelikle aracılık etkisini belirlemek için yapılan path analizi diyagramı verilmiştir. Sonrasında ise analiz ile ile ilgili yapısal eşitlik katsayılarını gösteren tabloya yer verilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Şekil 13. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi

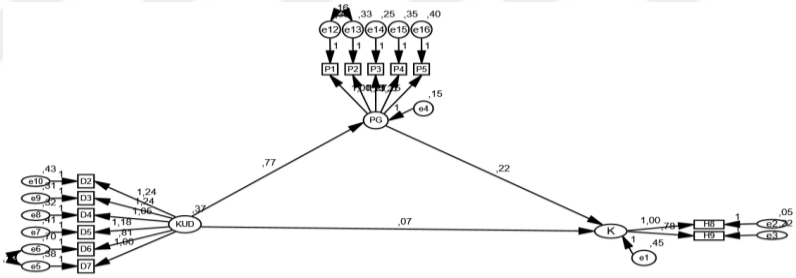


Tablo 28. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-7

Değişkenler	Psikolojik Güven		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,137	0,036	***	Kabul
R^2			0,036			
Kurumsal Destek (a yolu)	0,773	0,057			***	Kabul
R^2	0,601					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,113	0,063	0,073	Red
R^2			0,046			
Kurumsal Destek (c' yolu)			0,049	0,063	0,435	Red
Dolaylı Etki			0,087(-0,013/0,198)			

Tablo 28'de bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,137; p<,05). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,773; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür (ß=0,113; p>,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı, ancak anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,049; p>,05). Ayrıca kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,087 ve %95 güven aralığı -0,013/0,198 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamsız olduğuna karar verilmiş ve H11 hipotezi red edilmiştir.

Şekil 14. Kurumsal Destek ile Kayıtsızılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



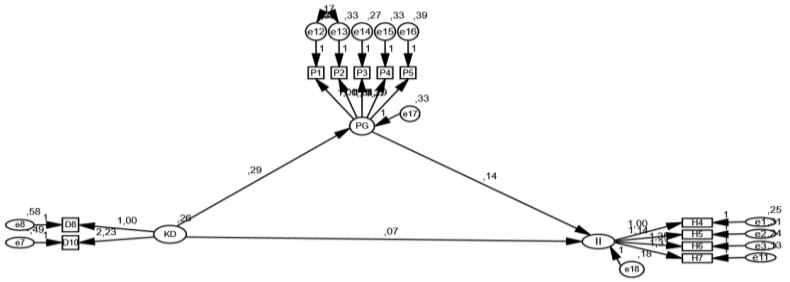
Tablo 29. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-8

Değişkenler	Psikolojik Güven		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,207	0,055	***	Kabul
R^2			0,040			
Kurumsal Destek (a yolu)	0,774	0,058			***	Kabul
R^2	0,601					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,221	0,096	0,021	Kabul
R^2			0,059			
Kurumsal Destek (c' yolu)			0,070	0,095	0,462	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,171(0,024/0,326)			

Tablo 29'da bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,207; p<,05). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı

ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,774; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,221; p<,005). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,070; p>,005). Ayrıca kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,171 ve %95 güven aralığı 0,024/0,326 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H12 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 15. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



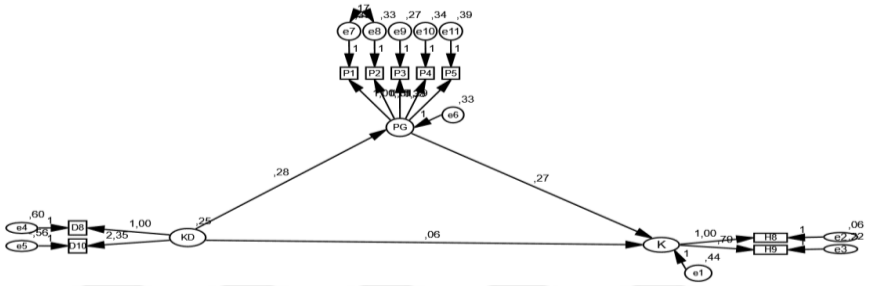
Tablo 30. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-9

Değişkenler	Psikolojik Güven		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,123	0,031	***	Kabul
R^2			0,030			
Kariyer Destek (a yolu)	0,288	0,043			***	Kabul
R^2	0,062					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,137	0,037	***	Kabul
R^2			0,051			
Kariyer Destek (c' yolu)			0,073	0,029	0,011	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,039(0,017/0,066)			

Tablo 30'da bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,123; p<,05). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,288; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,137; p<,05). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin içsel

ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı, ancak anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,073; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,039 ve %95 güven aralığı 0,017/0,066 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H14 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 16. Kariyer Destek ile Kayıtsızılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracılık Etkisi



Tablo 31. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-10

Değişkenler	Psikolojik Güven		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,149	0,046	0,001	Kabul
R^2			0,017			
Kariyer Destek (a yolu)	0,284	0,043			***	Kabul
R^2	0,057					
Psikolojik Güven (b yolu)			0,267	0,055	***	Kabul
R^2			0,061			
Kariyer Destek (c' yolu)			0,062	0,042	0,142	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,076(0,042/0,117)			

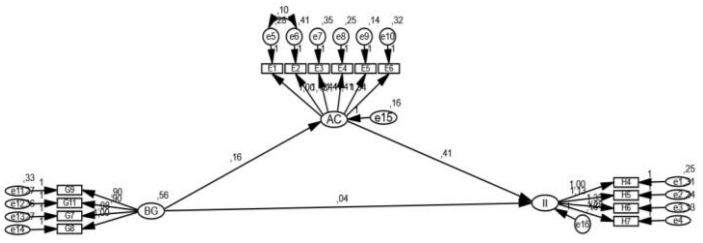
Tablo 31'de bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,149; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,284; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,267; p<,005). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,062; p>,005). Ayrıca kariyer desteğin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,076

ve %95 güven aralığı 0,042/0,117 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H15 hipotezi kabul edilmiştir.

8.7.3.3. Örgütsel Güven ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracılık Rolü

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi varsayımlarına göre sağlık çalışanların örgütsel güven ile ihbarcılık arasındaki ilişkide etik kültür algısının aracılık etkisi varsayımları path analiziyle incelenmiştir. Bu açıdan, örgütsel güven alt boyutları ile ihbarcılık alt boyutları arasındaki ilişkiye öncelikle bakılmıştır. Önceki analizlerde bağımsız değişken örgütsel güvenin alt boyutlarından bilişsel güven, duygusal güven ve örgütsel iletişime güven boyutlarının hiçbirinin bağımlı değişken ihbarcılık alt boyutlarından dışsal ihbarcılığı etkilemediği görülmüştür (p>0,05). Bu yüzden, H16, H19, H22, H25, H28 ve H31 hipotezleri aracılık analizleri yapılmadan reddedilmiştir. Örgütsel güven alt boyutlarından bilişsel güven, duygusal güven ve örgütsel iletişime güven algılarının içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracılık etkisi YEM ile path analizi yapılmıştır. Aşağıda, öncelikle aracılık etkisini belirlemek için yapılan path analizi diyagramı verilmiştir. Sonrasında ise analiz ile ile ilgili yapısal eşitlik katsayılarını gösteren tabloya yer verilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Şekil 17. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

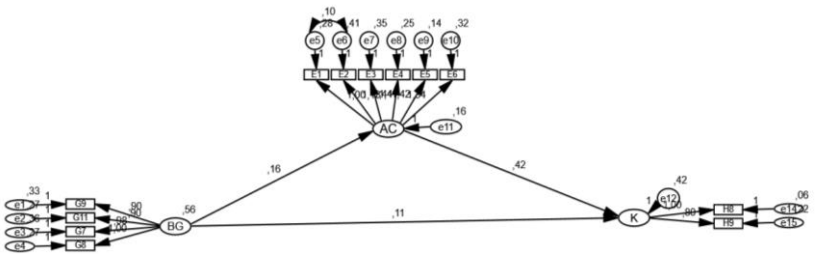


Tablo 32. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-11

Değişkenler	Açıklık		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,109	0,028	***	Kabul
R^2			0,035			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,161	0,028			***	Kabul
R^2	0,081					
Açıklık (b yolu)			0,415	0,058	***	Kabul
R^2			0,180			
Bilişsel Güven (c' yolu)			0,044	0,028	0,114	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,067(0,038/0,104)			

Tablo 32'de bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,109; p<,005). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,161; p<,05). Açıklık algısının iç ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,415; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=0,044; p>,005). Ayrıca bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,067 ve %95 güven aralığı 0,038/0,104 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H17 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 18. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

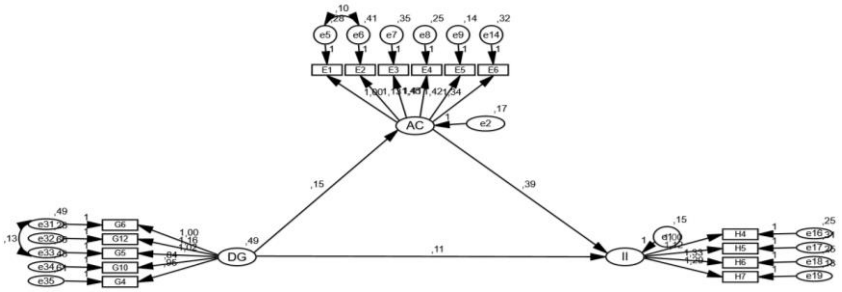


Tablo 33. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-12

Değişkenler	Açıklık		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,152	0,042	***	Kabul
R^2			0,041			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,160	0,028			***	Kabul
R^2	0,081					
Açıklık (b yolu)			0,422	0,080	***	Kabul
R^2			0,101			
Bilişsel Güven (c' yolu)			0,114	0,043	0,008	Kısmı Aracı
Dolaylı Etki			0,068(0,034 /0,110)			

Tablo 33'te bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,152; p<,005). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,160; p<,05). Açıklık algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,422; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,114; p<,005). Ayrıca bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,068 ve %95 güven aralığı 0,034/0,110 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H18 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 19. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

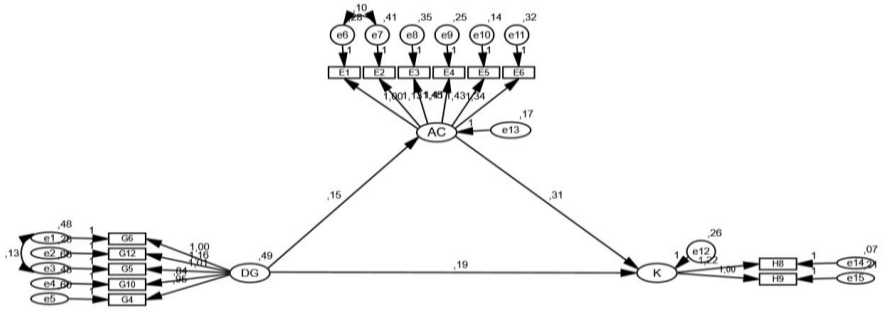


Tablo 34. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-13

Değişkenler	Açıklık		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,167	0,032	***	Kabul
R^2			0,072			
Duygusal Güven (a yolu)	0,147	0,030			***	Kabul
R^2	0,059					
Açıklık (b yolu)			0,393	0,057	***	Kabul
R^2			0,205			
Duygusal Güven (c' yolu)			0,112	0,031	***	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,058(0,030/0,093)			

Tablo 34'te bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,167; p<,005). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,147; p<,05). Açıklık algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,393; p<,005). Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisi devam ettiği görülmüştür (ß=,112; p<,005). Son olarak duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,058 ve %95 güven aralığı 0,030/0,093 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H20 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 20. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

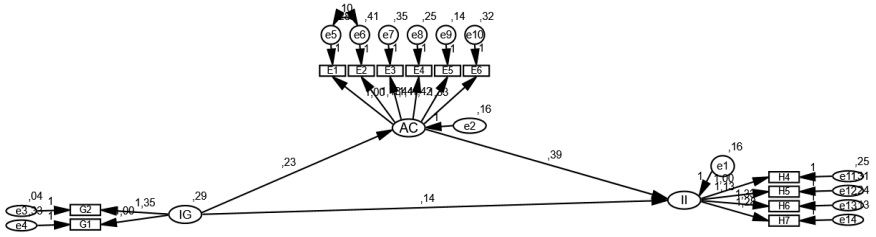


Tablo 35. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-14

Değişkenler	Açıklık		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,242	0,046	***	Kabul
R^2			0,091			
Duygusal Güven (a yolu)	0,146	0,030			***	Kabul
R^2	0,059					
Açıklık (b yolu)			0,315	0,069	***	Kabul
R^2			0,142			
Duygusal Güven (c' yolu)			0,189	0,041	***	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,046(0,021/0,079)			

Tablo 35'te bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,242; p<,005). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,146; p<,05). Açıklık algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,315; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,189; p<,005). Son olarak, duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,046 ve %95 güven aralığı 0,021/0,079 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H21 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 21. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

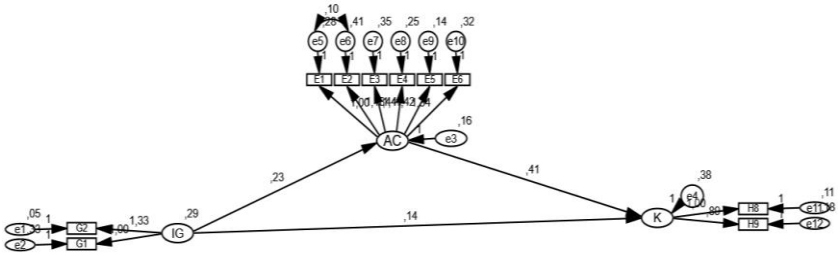


Tablo 36. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-15

Değişkenler	Açıklık		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,220	0,040	***	Kabul
R^2			0,075			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,226	0,038			***	Kabul
R^2	0,082					
Açıklık (b yolu)			0,389	0,057	***	Kabul
R^2			0,200			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,135	0,038	***	Kısmi
Dolaylı Etki			0,088(0,050/0,137)			Aracı

Tablo 36'da bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,220; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,226; p<,05). Açıklık algısının iç ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,389; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,135; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,088 ve %95 güven aralığı 0,050/0,137 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H23 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 22. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

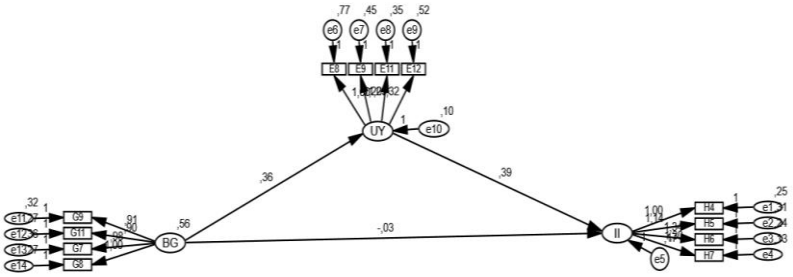


Tablo 37. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-16

Değişkenler	**Açıklık**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,197	0,058	***	Kabul
R^2			0,069			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,225	0,038			***	Kabul
R^2	0,083					
Açıklık (b yolu)			0,410	0,080	***	Kabul
R^2			0,102			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,137	0,057	0,017	Kısmi
Dolaylı Etki			0,092(0,039/0,149)			Aracı

Tablo 37'de bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,197; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,225; p<,05). Açıklık algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,410; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=,137; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,092 ve %95 güven aralığı 0,039/0,149 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H24 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 23. Bilişsel Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi

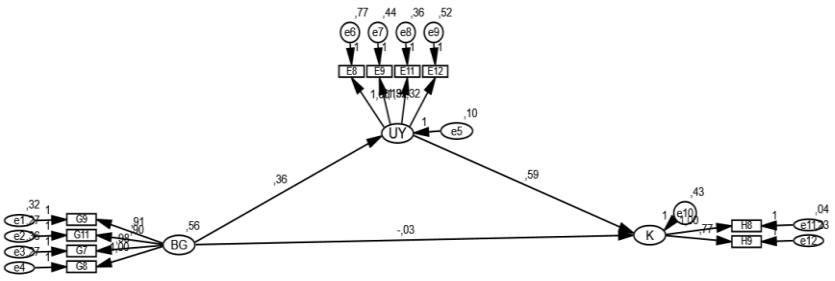


Tablo 38. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-17

Değişkenler	Uygulanabilirlik		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,109	0,028	***	Kabul
R^2			0,035			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,361	0,045			***	Kabul
R^2	0,432					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,392	0,098	***	Kabul
R^2			0,113			
Bilişsel Güven (c' yolu)			-0,031	0,044	0,486	Tam
Dolaylı Etki			0,141(0,070/0,230)			Aracı

Tablo 38'de bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,109; p<,005). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,361; p<,05). Uygulanabilirlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,392; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azalıp negatif olduğu ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=-,031; p>,005). Ayrıca, bilişsel güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,147 ve %95 güven aralığı 0,070/0,230 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H26 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 24. Bilişsel Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi

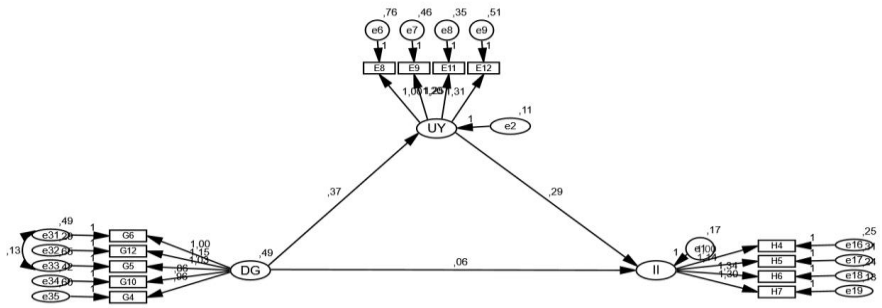


Tablo 39. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-18

Değişkenler	Uygulanabilirlik		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Bilişsel Güven (c yolu)			0,152	0,042	***	Kabul
R^2			0,041			
Bilişsel Güven (a yolu)	0,360	0,045			***	Kabul
R^2	0,432					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,593	0,147	***	Kabul
R^2			0,107			
Bilişsel Güven (c' yolu)			-0,031	0,067	0,642	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,213(0,119 /0,326)			

Tablo 39'da bağımsız değişken olan bilişsel güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,152; p<,005). Ayrıca bilişsel güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,360; p<,05). Uygulanabilirlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,593; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azalıp negatif olduğu ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=-;031; p>,005). Ayrıca bilişsel güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,213 ve %95 güven aralığı 0,119/0,326 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H27 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 25. Duygusal Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi

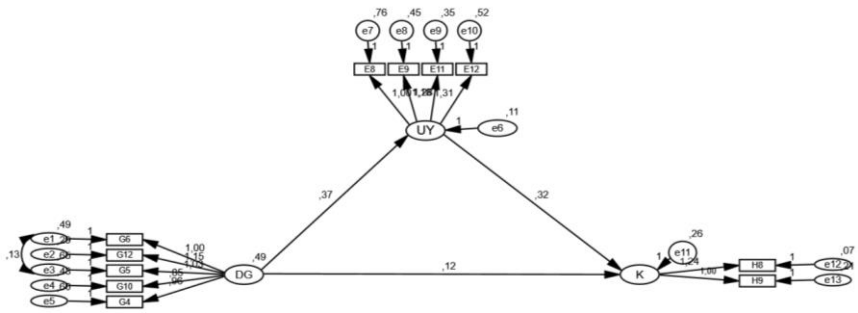


Tablo 40. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-19

Değişkenler	Uygulanabilirlik		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,167	0,032	***	Kabul
R^2			0,072			
Duygusal Güven (a yolu)	0,369	0,050			***	Kabul
R^2	0,382					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,287	0,087	***	Kabul
R^2			0,118			
Duygusal Güven (c' yolu)			0,063	0,044	0,157	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,106(0,041/0,181)			

Tablo 40'ta bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,167; p<,005). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,369; p<,05). Uygulanabilirlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,287; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,063; p>,005). Ayrıca duygusal güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,106 ve %95 güven aralığı 0,041/0,181 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H29 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 26. Duygusal Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi

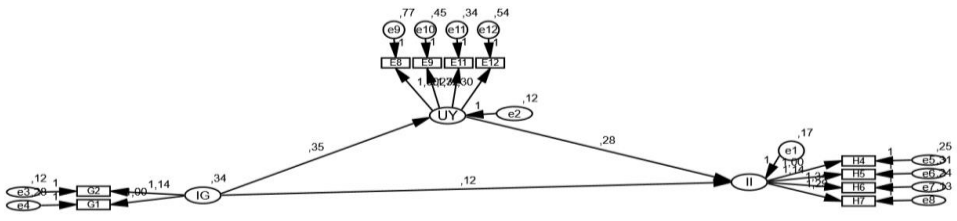


Tablo 41. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-20

Değişkenler	Uygulanabilirlik		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Duygusal Güven (c yolu)			0,242	0,046	***	Kabul
R^2			0,091			
Duygusal Güven (a yolu)	0,367	0,049			***	Kabul
R^2	0,382					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,320	0,107	0,003	Kabul
R^2			0,123			
Duygusal Güven (c' yolu)			0,115	0,055	0,035	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,117(0,042/0,202)			

Tablo 41'de bağımsız değişken olan duygusal güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,242; p<,005). Ayrıca duygusal güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,367; p<,05). Uygulanabilirlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,320; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=;115; p<,005). Ayrıca duygusal güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,117 ve %95 güven aralığı 0,042/0,202 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H30 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 27. Örgütsel İletişime Güven ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi

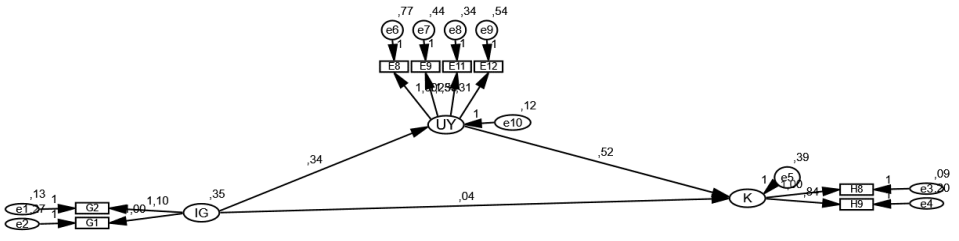


Tablo 42. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-21

Değişkenler	Uygulanabilirlik		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,220	0,040	***	Kabul
R^2			0,075			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,374	0,053			***	Kabul
R^2	0,254					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,278	0,078	***	Kabul
R^2			0,129			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,117	0,045	0,010	Kısmi
Dolaylı Etki	0,097(0,044/0,163)					Aracı

Tablo 42'de bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,220; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,374; p<,05). Uygulanabilirlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,278; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=;117 p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,097 ve %95 güven aralığı 0,044/0,163 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H32 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 28. Örgütsel İletişime Güven ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirlik Algısının Aracılık Etkisi



Tablo 43. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-22

Değişkenler	Uygulanabilirlik		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel İletişime Güven (c yolu)			0,197	0,058	***	Kabul
R^2			0,069			
Örgütsel İletişime Güven (a yolu)	0,344	0,053			***	Kabul
R^2	0,257					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,523	0,123	***	Kabul
R^2			0,112			
Örgütsel İletişime Güven (c' yolu)			0,039	0,068	0,569	Tam Aracı
Dolaylı Etki	0,180(0,075/0,279)					

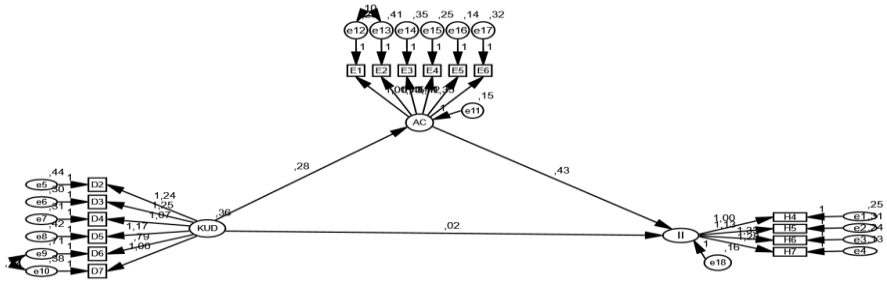
Tablo 43'te bağımsız değişken olan örgütsel iletişime güvenin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,197; p<,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,344; p<,05). Uygulanabilirlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,523; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=;039; p>,005). Ayrıca örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,180 ve %95 güven aralığı 0,075/0,279 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H33 hipotezi kabul edilmiştir.

8.7.3.4. Örgütsel Destek ile İhbarcılık Arasındaki İlişkide Etik Kültürün Aracılık Rolü

Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi varsayımlarına göre sağlık çalışanların örgütsel destek ile ihbarcılık arasındaki ilişkide etik kültür algısının aracılık etkisi varsayımları path analiziyle incelenmiştir. Bu açıdan, örgütsel destek alt boyutları ile ihbarcılık alt boyutları arasındaki ilişkiye öncelikle bakılmıştır. Önceki analizlerde bağımsız değişken örgütsel destek alt boyutlarından kurumsal destek ve kariyer destek boyutlarının ikisinin de bağımlı değişken ihbarcılık alt boyutlarından dışsal ihbarcılığı etkilemediği görülmüştür (p>0,05). Bu yüzden, H37, H37, H40 ve H43 hipotezleri aracılık analizleri yapılmadan reddedilmiştir. Örgütsel destek alt

boyutlarından kurumsal destek ve kariyer destek algılarının içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracılık etkisi YEM ile path analizi yapılmıştır. Aşağıda, öncelikle aracılık etkisini belirlemek için yapılan path analizi diyagramı verilmiştir. Sonrasında ise analiz ile ile ilgili yapısal eşitlik katsayılarını gösteren tabloya yer verilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Şekil 29. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi



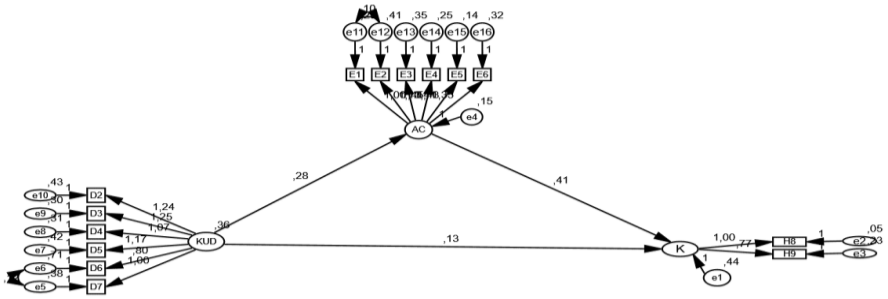
Tablo 44. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-23

Değişkenler	Açıklık		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,137	0,036	***	Kabul
R^2			0,036			
Kurumsal Destek (a yolu)	0,281	0,036			***	Kabul
R^2	0,163					
Açıklık (b yolu)			0,429	0,061	***	Kabul
R^2			0,175			
Kurumsal Destek (c' yolu)			0,018	0,061	0,625	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,121(0,075/0,179)			

Tablo 44'te bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,137; p<,005). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,281; p<,05). Açıklık algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,429; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=;018; p>,005). Ayrıca kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,121 ve %95 güven aralığı 0,075/0,179 olarak elde edilmiş

ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H35 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 30. Kurumsal Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

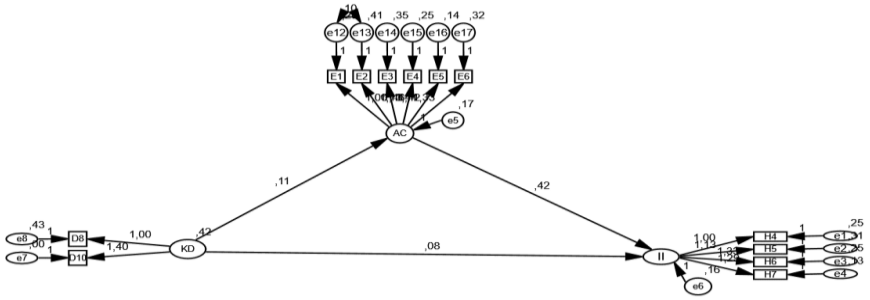


Tablo 45. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-24

Değişkenler	Açıklık		Kayıtsızlık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,207	0,055	***	Kabul
R^2			0,040			
Kurumsal Destek (a yolu)	0,281	0,036			***	Kabul
R^2	0,163					
Açıklık (b yolu)			0,410	0,085	***	Kabul
R^2			0,095			
Kurumsal Destek (c' yolu)			0,126	0,057	0,028	Kısmi
Dolaylı Etki			0,115(0,061/0,182)			Aracı

Tablo 45'de bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,207; p<,005). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,281; p<,05). Açıklık algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,410; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=;126; p<,005). Ayrıca kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,115 ve %95 güven aralığı 0,061/0,182 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H36 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 31. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

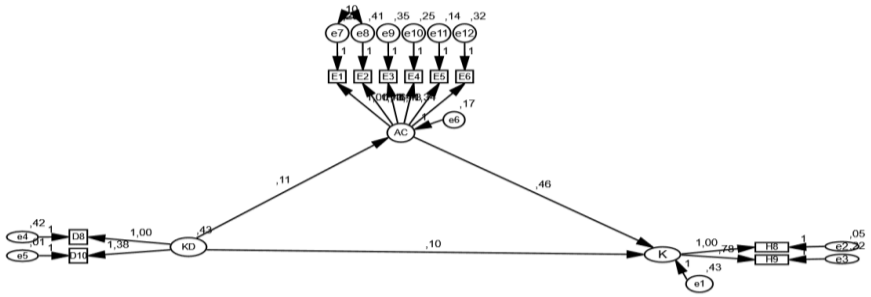


Tablo 46. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-25

Değişkenler	Açıklık		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,123	0,031	***	Kabul
R^2			0,030			
Kariyer Destek (a yolu)	0,109	0,029			***	Kabul
R^2	0,028					
Açıklık (b yolu)			0,418	0,057	***	Kabul
R^2			0,188			
Kariyer Destek (c' yolu)			0,078	0,029	0,007	Kısmi Aracı
Dolaylı Etki			0,046(0,018/0,078)			

Tablo 46'da bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,123; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,109; p<,05). Açıklık algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,418; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=;078; p<,005). Ayrıca kariyer desteğinin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,046 ve %95 güven aralığı 0,018/0,078 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H38 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 32. Kariyer Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Açıklık Algısının Aracılık Etkisi

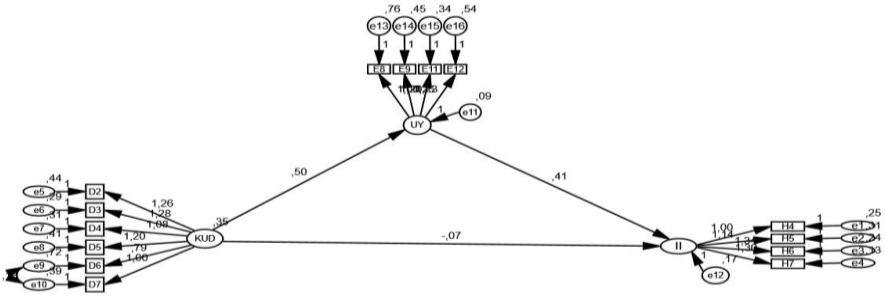


Tablo 47. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-26

Değişkenler	**Açıklık**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,149	0,046	0,001	Kabul
R^2			0,017			
Kariyer Destek (a yolu)	0,109	0,029			***	Kabul
R^2	0,029					
Açıklık (b yolu)			0,457	0,079	***	Kabul
R^2			0,095			
Kariyer Destek (c' yolu)			0,100	0,045	0,027	Kısmi
Dolaylı Etki			0,050(0,020 /0,087)			Aracı

Tablo 47'de bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,149; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından açıklık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,109; p<,05). Açıklık algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,457; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin devam ettiği görülmüştür (ß=;100; p<,005). Ayrıca kariyer desteğinin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,050 ve %95 güven aralığı 0,020/0,087 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H39 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 33. Kurumsal Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi

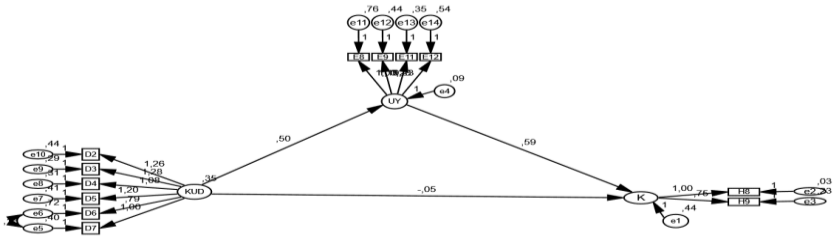


Tablo 48. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-27

Değişkenler	Uygulanabilirlik		İçsel İhbarcılık			Sonuç
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,137	0,036	***	Kabul
R^2			0,036			
Kurumsal Destek (a yolu)	0,501	0,062			***	Kabul
R^2	0,497					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,415	0,105	***	Kabul
R^2			0,116			
Kurumsal Destek (c' yolu)			-0,070	0,062	0,260	
Dolaylı Etki			0,208(0,100/0,349)			Tam Aracı

Tablo 48'de bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,137; p<,005). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,501; p<,05). Uygulanabilirlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,415; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azalıp negatif olduğu ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=-,070; p>,005). Ayrıca kurumsal desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,208 ve %95 güven aralığı 0,100/0,349 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H41 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 34. Kurumsal Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi

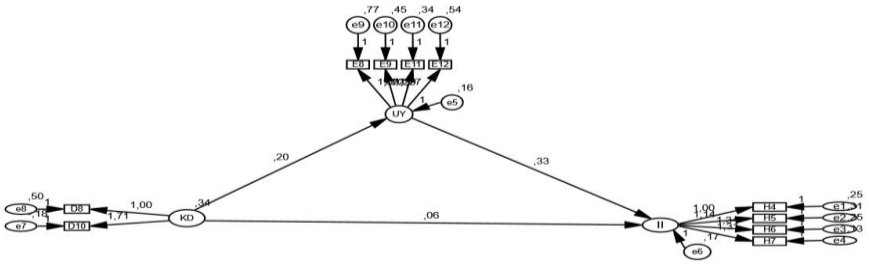


Tablo 49. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-28

Değişkenler	**Uygulanabilirlik**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kurumsal Destek (c yolu)			0,207	0,055	***	Kabul
R^2				0,040		
Kurumsal Destek (a yolu)	0,500	0,062			***	Kabul
R^2	0,497					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,589	0,155	***	Kabul
R^2			0,105			
Kurumsal Destek (c' yolu)			-0,050	0,094	0,595	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,295(0,153/0,469)			

Tablo 49'da bağımsız değişken olan kurumsal desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,207; p<,005). Ayrıca kurumsal desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,500; p<,05). Uygulanabilirlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,589; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azalıp negatif olduğu ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=-,050; p>,005). Ayrıca kurumsal desteğin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,295 ve %95 güven aralığı 0,153/0,469 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H42 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 35. Kariyer Destek ile İçsel İhbarcılık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi

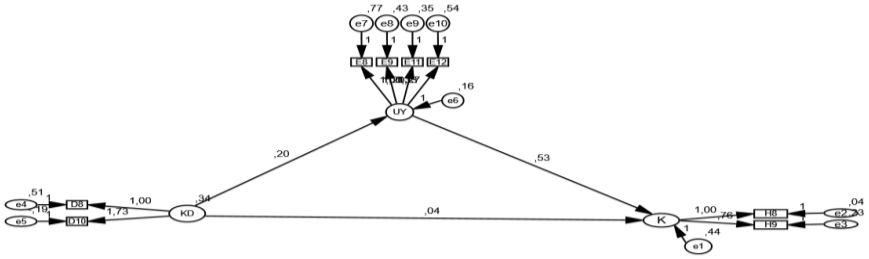


Tablo 50. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-29

Değişkenler	**Uygulanabilirlik**		**İçsel İhbarcılık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,123	0,031	***	Kabul
R^2			0,030			
Kariyer Destek (a yolu)	0,200	0,038			***	Kabul
R^2	0,081					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,329	0,070	***	Kabul
R^2			0,116			
Kariyer Destek (c' yolu)			0,056	0,031	0,072	Tam aracı
Dolaylı Etki			0,066(0,034/0,105)			

Tablo 50'de bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,123; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,200; p<,05). Uygulanabilirlik algısının içsel ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,329; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,056; p>,005). Ayrıca kariyer desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,066 ve %95 güven aralığı 0,034/0,105 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H44 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 36. Kariyer Destek ile Kayıtsızlık Arasındaki İlişkide Uygulanabilirllik Algısının Aracılık Etkisi



Tablo 51. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-30

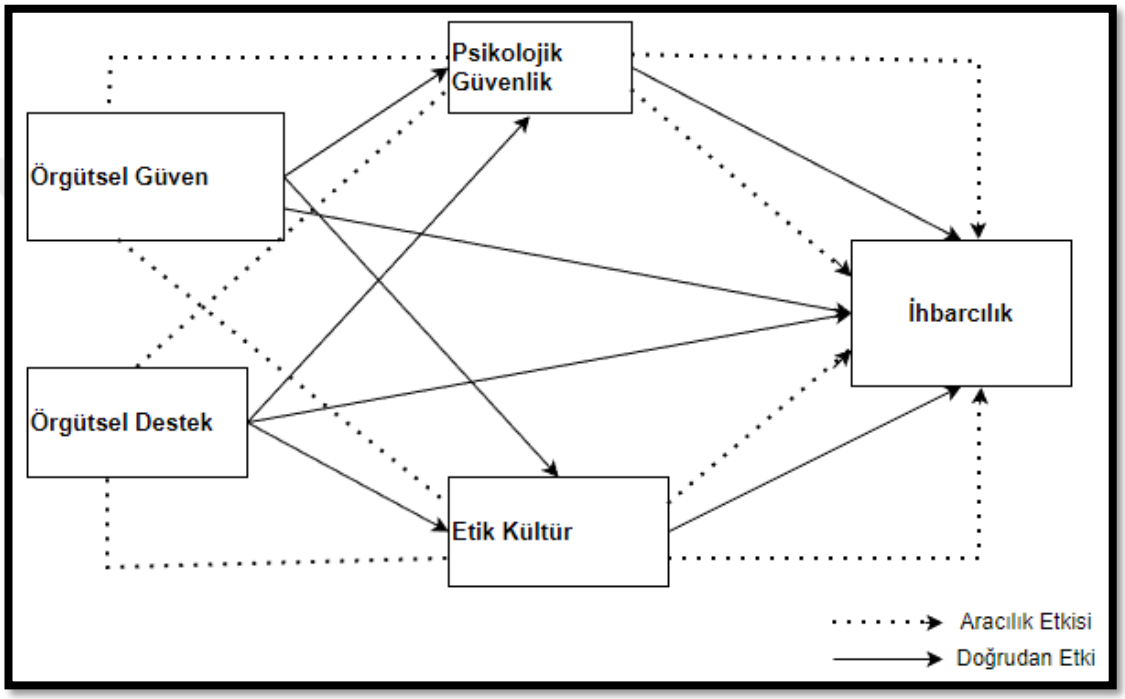
Değişkenler	**Uygulanabilirlik**		**Kayıtsızlık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Kariyer Destek (c yolu)			0,149	0,046	0,001	Kabul
R^2				0,017		
Kariyer Destek (a yolu)	0,199	0,038			***	Kabul
R^2	0,080					
Uygulanabilirlik (b yolu)			0,534	0,106	***	Kabul
R^2				0,106		
Kariyer Destek (c' yolu)			0,043	0,047	0,357	Tam Aracı
Dolaylı Etki			0,107(0,060 /0,162)			

Tablo 51'de bağımsız değişken olan kariyer desteğin, bağımlı değişken olan kayıtsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=,149; p<,005). Ayrıca kariyer desteğin aracı değişken olan etik kültür alt boyutlarından uygulanabilirlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=,199; p<,05). Uygulanabilirlik algısının kayıtsızlık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,534; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde kariyer desteğin kayıtsızlık üzerindeki etkisinin azadığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=,043; p>,005). Ayrıca kariyer desteğin kayıtsızlık üzerindeki dolaylı etkisi 0,109 ve %95 güven aralığı 0,060/0,162 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak aracı etkinin anlamlı olduğuna karar verilmiş ve H45 hipotezi kabul edilmiştir.

8.8.Örtük Değişkenlerle Modelin Test Edilmesi

Çalışmada son olarak araştırma modelinin örtük değişkenleriyle model test edilmiştir. Buna göre test edilen modelde ana değişkenler bir bütün olarak analize dahil edilmiş ve model incelenmiştir. Tüm modelin dikkate alınarak aracılık analizinin test edildiği model şekil 37'de verilmiştir.

Şekil 37. Örtük Değişkenlerle Test Edilen Model



Şekil 37'de gösterilen modelin test edilmesiyle elde edilen veriler tablo 52 ve tablo 53'te verilmiştir.

Modelde öncelikle sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimlerine etkide etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen veriler tablo 52'de paylaşılmıştır.

Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-31

Değişkenler	**Etik Kültür**		**İhbarcılık**			**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel Güven (c yolu)			0,208	0,036	***	Kabul
Örgütsel Güven (a yolu)	0,359	0,029			***	Kabul
Etik Kültür (b yolu)			0,381	0,048	***	Kabul
Örgütsel Güven (c' yolu)			0,071	0,048	0,067	Tam
Dolaylı Etki		0,046(0,018/0,078)				Aracı
Değişkenler	**Psikolojik Güvenlik**		**İhbarcılık**		**p**	**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel Güven (c yolu)			0,208	0,036	***	Kabul
Örgütsel Güven (a yolu)	0,773	0,033			***	Kabul
Psikolojik Güvenlik (b yolu)			0,066	0,038	0,058	Red
Örgütsel Güven (c' yolu)			0,157	0,047	***	Red
Dolaylı Etki		0,051(-,011/,113)				

Tablo 52'de bağımsız değişken örgütsel güvenin, bağımlı değişken olan ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,208; p<,005). Ayrıca örgütsel güvenin aracı değişken olan etik kültür üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,359; p<,05). Etik kültür algısının ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,381; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel güvenin ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=0,071; p:0,067>,005). Ayrıca örgütsel güvenin ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,046 ve %95 güven aralığı 0,018/0,078 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğuna karar verilmiştir. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimlerindeki etkisinde etik kültür algısı tam aracı bir role sahip olduğu görülmüştür.

Ayrıca örgütsel güvenin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,773; p<,05). Psikolojik güvenlik algısının ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir (ß=0,066; p>,05). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel güvenin ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmektedir (ß=0,157; p<,005). Ayrıca örgütsel güvenin ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,051 ve %95 güven aralığı -0,011/0,113 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamsız olduğuna karar verilmiştir. Sonuç olarak

sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimlerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısı aracı bir role sahip olmadığı görülmektedir.

Modelde son olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimlerine etkide etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen veriler tablo 53'te paylaşılmıştır.

Tablo 53. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları-32

Değişkenler	**Etik Kültür**		**İhbarcılık**		**p**	**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel Destek (c yolu)			0,171	0,037	***	Kabul
Örgütsel Destek (a yolu)	0,404	0,029			***	Kabul
Etik Kültür (b yolu)			0,381	0,048	***	Kabul
Örgütsel Destek (c' yolu)			0,002	0,040	0,963	Tam
Dolaylı Etki		170(,117/227)				Aracı
Değişkenler	**Psikolojik Güvenlik**		**İhbarcılık**		**p**	**Sonuç**
	B	Std. Hata	B	Std. Hata	p	
Örgütsel Destek (c yolu)			0,171	0,037	***	Kabul
Örgütsel Destek (a yolu)	0,798	0,038			***	Kabul
Psikolojik Güvenlik (b yolu)			0,066	0,038	0,058	Red
Örgütsel Destek (c' yolu)			0,094	0,048	***	Red
Dolaylı Etki		077(-0,012/0,142)				

Tablo 53'te bağımsız değişken örgütsel desteğin, bağımlı değişken olan ihbarcılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür (ß=0,171; p<,005). Ayrıca örgütsel desteğin aracı değişken olan etik kültür üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,404; p<,05). Etik kültür algısının ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür (ß=0,381; p<,005). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel desteğin ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür (ß=0,002; p:0,963>,005). Ayrıca örgütsel desteğin ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,170 ve %95 güven aralığı 0,117/0,227 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimlerindeki etkisinde etik kültür algısı tam aracı bir role sahip olduğu görülmüştür.

Ayrıca örgütsel desteğin aracı değişken olan psikolojik güvenlik üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (ß=0,798; p<,05). Psikolojik güvenlik

algısının ihbarcılık üzerinde etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir (ß=0,066; p>,05). Son olarak aracı değişken analize eklendiğinde örgütsel desteğin ihbarcılık üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmektedir (ß=0,094; p<,005). Ayrıca örgütsel desteğin ihbarcılık üzerindeki dolaylı etkisi 0,077 ve %95 güven aralığı -0,012/0,142 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içerdiği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamsız olduğuna karar verilmiştir. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimlerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısı aracı bir role sahip olmadığı görülmektedir.

8.9. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde sağlık çalışanlarının ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Veriler normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik analizler kullanılmıştır. Demografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum ikili değişken olduğu için t-testi kullanılmıştır. Çalışanların yaş, öğrenim, meslek ve çalışma süresi üç ve fazla değişkenin karşılaştırılmasında kullanılan ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testinde elde edilen farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise post-Hoc testlerinden Tukey ve Tamhane testleri kullanılmıştır.

Tablo 54'te sağlık çalışanlarının cinsiyete yönelik t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 54. Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İhbarcılık	Dışsal İhbarcılık	Erkek	186	2,98	0,972	-1,036	0,300
		Kadın	403	3,06	0,914		
	İçsel İhbarcılık	Erkek	186	4,03	0,656	-1,625	0,105
		Kadın	403	4,11	0,605		
	Kayıtsızlık	Erkek	186	1,78	0,757	0,131	0,896
		Kadın	403	1,71	0,700		
Örgütsel Güven	Örgütsel İletişime Güven	Erkek	186	3,50	0,685	-0,717	0,474
		Kadın	403	3,54	0,687		
	Bilişsel Güven	Erkek	186	3,32	0,774	-1,068	0,286
		Kadın	403	3,39	0,803		
	Duygusal Güven	Erkek	186	3,20	0,772	-0,278	0,781
		Kadın	403	3,22	0,809		
Örgütsel Destek	Kurumsal Destek	Erkek	186	3,30	0,720	0,065	0,948
		Kadın	403	3,29	0,754		
	Kariyer Desteği	Erkek	186	3,22	0,887	-1,572	**0,045**
		Kadın	403	3,38	0,915		
Etik Kültür	Açıklık	Erkek	186	3,79	0,631	-0,804	0,422
		Kadın	403	3,84	0,607		
	Uygulanabilirlik	Erkek	186	3,47	0,617	-1,136	0,173
		Kadın	403	3,54	0,619		
Psikolojik güvenlik	Psikolojik Güvenlik	Erkek	186	3,34	0,779	0,435	0,664
		Kadın	403	3,31	0,826		

Tablo 54'te, sağlık çalışanların cinsiyete göre t testi sonuçları verilmiştir. Buna göre cinsiyete göre sağlık çalışanlarının dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algılarının değişmediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer ifade ile kadın sağlık çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algısı farklılık arz etmemektedir.

Tablo 54'te cinsiyete göre sağlık çalışanlarının kariyer destek algılarının değiştiği görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre kariyer destek algısının kadın sağlık çalışanların ortalama puanın (3,38), erkek sağlık çalışanların ortalama puanına (3,22) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer ifade ile kadın sağlık çalışanları erkek sağlık çalışanlara göre kurumun ilerleme, mesleki kariyer açısından daha fazla kurumun desteğin algıladıkları görülmüştür.

Tablo 55’de sağlık çalışanlarının medeni duruma göre t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 55. Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Alt Boyut	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İhbarcılık	Dışsal İhbarcılık	Evli	187	2,79	0,985	-4,560	**0,000**
		Bekâr	402	3,15	0,885		
	İçsel İhbarcılık	Evli	187	4,06	0,651	-0,687	0,492
		Bekâr	402	4,09	0,609		
	Kayıtsızlık	Evli	187	1,77	0,771	1,360	0,174
		Bekâr	402	1,69	0,691		
Örgütsel Güven	Örgütsel İletişime Güven	Evli	187	3,49	0,697	-0,855	0,393
		Bekâr	402	3,54	0,681		
	Bilişsel Güven	Evli	187	3,32	0,826	-1,114	0,266
		Bekâr	402	3,39	0,776		
	Duygusal Güven	Evli	187	3,16	0,801	-1,136	0,256
		Bekâr	402	3,24	0,794		
Örgütsel Destek	Kurumsal Destek	Evli	187	3,21	0,761	-1,997	0,176
		Bekâr	402	3,33	0,731		
	Kariyer Desteği	Evli	187	3,34	0,903	0,682	0,496
		Bekâr	402	3,29	0,909		
Etik Kültür	Açıklık	Evli	187	3,80	0,630	-0,539	0,590
		Bekâr	402	3,83	0,609		
	Uygulanabilirlik	Evli	187	3,51	0,617	0,311	0,756
		Bekâr	402	3,52	0,620		
Psikolojik güvenlik	Psikolojik güvenlik	Evli	187	3,26	0,797	-1,547	0,122
		Bekâr	402	3,36	0,816		

Tablo 55’de sağlık çalışanlarının medeni duruma göre t-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre sağlık çalışanlarının içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, kariyer desteği, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algılarının medeni durumlarına göre farklılık arz etmemektedir (p>0,05). Diğer ifade ile evli sağlık çalışanlar ile bekâr çalışanlar arasında içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, kariyer desteği, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algısı değişmemektedir.

Tablo 55’de medeni duruma göre sağlık çalışanlarının dışsal ihbarcılık algılarının değiştiği görülmektedir (p:0,000<0,05). Buna göre dışsal ihbarcılık boyutunun bekâr sağlık çalışanların ortalama puanın (3,15), evli sağlık çalışanların

ortalama puanına (2,79) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer ifade ile bekâr sağlık çalışanları evli sağlık çalışanlara göre kurum içerisinde meydan gelen etik veya yasa dışı olayları dış mercilere bildirmede daha istekli oldukları görülmüştür.

Tablo 56'da sağlık çalışanlarının ihbarcılığa yönelik yaş, öğrenim düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresi ile ilgili farklılığı incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 56. İhbarcılık Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Yaş değişkeni							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Dışsal İhbarcılık	Gruplar Arası	23,804	3	7,935	9,448	**0,000**	20-30 yaş arası (3,20) 31-40 yaş arası (2,92) 41-50 yaş arası (2,72) 51yaş üstü (2,76)
	Gruplar İçi	555,113	585	0,840			
	Toplam	578,917	588				
İçsel İhbarcılık	Gruplar Arası	0,410	3	0,137	0,351	0,788	Fark Yok
	Gruplar İçi	257,227	585	0,389			
	Toplam	257,637	588				
Kayıtsızlık	Gruplar Arası	2,098	3	0,699	1,356	0,255	Fark Yok
	Gruplar İçi	341,005	585	0,516			
	Toplam	343,104	588				
Öğrenim Düzeyi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Dışsal İhbarcılık	Gruplar Arası	10,588	3	3,529	4,105	0,512	Fark Yok
	Gruplar İçi	568,329	585	0,860			
	Toplam	578,917	588				
İçsel İhbarcılık	Gruplar Arası	3,623	3	1,208	3,143	0,411	Fark Yok
	Gruplar İçi	254,014	585	0,384			
	Toplam	257,637	588				
Kayıtsızlık	Gruplar Arası	6,590	3	2,197	4,315	0,217	Fark Yok
	Gruplar İçi	336,514	585	0,509			
	Toplam	343,104	588				
Meslek Grubu							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Dışsal İhbarcılık	Gruplar Arası	13,313	4	3,328	3,884	**0,004**	D.sağlık çalışanları (3,31) Hemşire/Ebe (2,94) Doktor (2,95)
	Gruplar İçi	565,604	584	0,857			
	Toplam	578,917	588				
İçsel İhbarcılık	Gruplar Arası	3,873	4	0,968	2,518	**0,040**	Hemşire/Ebe (4,14) İdari Çalışan (3,91)
	Gruplar İçi	253,764	584	0,384			
	Toplam	257,637	588				
Kayıtsızlık	Gruplar Arası	0,958	4	0,240	0,462	0,763	Fark Yok
	Gruplar İçi	342,145	584	0,518			
	Toplam	343,104	588				
Çalışma Süresi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Dışsal İhbarcılık	Gruplar Arası	21,908	4	5,477	6,490	**0,000**	1-5 yıl arası (3,17) 21 yıl ve üstü (2,65)
	Gruplar İçi	557,008	584	0,844			
	Toplam	578,917	588				
İçsel İhbarcılık	Gruplar Arası	3,125	4	0,781	2,026	0,089	Fark Yok
	Gruplar İçi	254,512	584	0,386			
	Toplam	257,637	588				
Kayıtsızlık	Gruplar Arası	2,593	4	0,648	1,257	0,286	Fark Yok
	Gruplar İçi	340,511	584	0,516			
	Toplam	343,104	588				

Tablo 56'ya bakıldığı zaman içsel ihbarcılığın (p:0,788>0,05) ve kayıtsızlık boyutunun (p:0,255>0,05) sağlık çalışanlarının yaşına göre değişmediği ve gruplara arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p>0,05). Dışsal ihbarcılık boyutunda ise yaş değişkeninde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (p:0,000<0,05). Dışsal ihbarcılığın hangi yaş grupları arasında farklılık arz ettiğini test etmek amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmıştır (p:0,002). Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre dış ihbarcılık eğiliminin yaş grupları arasında 20-30 yaş arasındaki sağlık çalışanlarının ortalama değerinin (3,20), 31-40 yaş arası (2,92), 41-50 yaş arası (2,72) ve 51 yaş üstü (2,76) sağlık çalışanlarının ortalama değerine, göre daha yüksek olduğu ve farklılığın bundan kaynaklı olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 20-30 yaş arası sağlık çalışanlarının, 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası ve 51 yaş üstü sağlık çalışanlarına göre dışsal ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yani kurumda yaşanacak olası etik veya yasa dışı olaylarda 20-30 yaş arası sağlık çalışanlarının, diğer yaş grubunda ki sağlık çalışanlara göre dış mercilere bildirmede daha çok meyilli oldukları görülmüştür.

Tablo 56'da sağlık çalışanlarının öğrenim düzeylerine göre dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (p:0,512:0,411:0,217>0,05).

Tablo 56'da sağlık çalışanlarının meslek grupları arasında dışsal ihbarcılık ve içsel ihbarcılık boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür (p:0,004:0,0040<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve sırasıyla p:0,898>0,05 ve p:0,578>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Dışsal ihbarcılığın diğer sağlık çalışanları grubunun ortalama değerinin (3,31), hemşire/ebe (2,94) ve doktor (2,95) ortalama değerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p:0,004<0,05). Diğer ifade ile diğer sağlık çalışanları grubunun, hemşire/ebe ve doktorlara göre daha

yüksek düzeyde dışsal ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. İçsel ihbarcılığın hemşire/ebe ortalama değerinin (4,14), idari çalışanların ortalama değerine (3,92) göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p:0,040<0,05) Diğer ifade ile hemşire/ebe'lerin, idari çalışanlara göre daha yüksek düzeyde içsel ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. Kayıtsızlık boyutunun sağlık çalışanlarının meslek grupları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmüştür (p:0,763>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanlarının mesleki görevleri ihbarcılığın kayıtsızlık boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 56'da sağlık çalışanlarının çalışma süresi açısından arasında dışsal ihbarcılık boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür (p:0,000<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,017<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Dışsal ihbarcılığın 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının ortalama değerinin (3,16), 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının ortalama değerlerine (2,65) göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p:0,000<0,05). Diğer ifade ile 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip grubunun, 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip gruba göre daha yüksek düzeyde dışsal ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. İç ihbarcılık boyutunun sağlık çalışanlarının çalışma süreleri açısından gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılığa neden olmadığı görülmüştür (p:0,089<0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanlarını çalışma süreleri ihbarcılığın içsel ihbarcılık boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Kayıtsızlık boyutunun sağlık çalışanlarının çalışma süreleri açısından gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılığa neden olmadığı görülmüştür (p:0,286<0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanlarını çalışma süreleri ihbarcılığın kayıtsızlık boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının örgütsel güvene yönelik yaş, öğrenim düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresi ile ilgili farklılığı incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 57. Örgütsel Güven Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Yaş değişkeni							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Örgütsel İletişime Güven	Gruplar Arası	5,129	3	1,710	3,669	**0,012**	31-40 yaş arası (3,41) 51 yaş ve üstü (3,75)
	Gruplar İçi	307,994	585				
	Toplam	313,123	588				
Bilişsel Güven	Gruplar Arası	10,115	3	3,372	5,466	**0,001**	31-40 yaş arası (3,21) 41-50 yaş arası (3,55) 51 yaş ve üstü (3,59)
	Gruplar İçi	407,712	585	0,466			
	Toplam	417,826	588				
Duygusal Güven	Gruplar Arası	16,646	3	5,549	9,064	**0,000**	31-40 yaş arası (2,96) 20-30 yaş arası (3,31) 41-50 yaş arası (3,29) 51 yaş ve üstü (3,36)
	Gruplar İçi	404,664	585	0,612			
	Toplam	421,310	588				
Öğrenim Düzeyi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Örgütsel İletişime Güven	Gruplar Arası	0,270	3	0,090	0,190	0,903	Fark Yok
	Gruplar İçi	312,853	585	0,473			
	Toplam	313,123	588				
Bilişsel Güven	Gruplar Arası	0,848	3	0,283	0,448	0,719	Fark Yok
	Gruplar İçi	416,979	585	0,631			
	Toplam	417,826	588				
Duygusal Güven	Gruplar Arası	7,349	3	2,450	3,911	**0,009**	Üniversite (3,27) Lise (3,01)
	Gruplar İçi	413,962	585	0,626			
	Toplam	421,310	588				
Meslek Grubu							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Örgütsel İletişime Güven	Gruplar Arası	2,848	4	0,712	1,515	0,196	Fark Yok
	Gruplar İçi	310,275	584	0,470			
	Toplam	313,123	588				
Bilişsel Güven	Gruplar Arası	3,774	4	0,944	1,504	0,199	Fark Yok
	Gruplar İçi	414,052	584	0,627			
	Toplam	417,826	588				
Duygusal Güven	Gruplar Arası	9,752	4	2,438	3,910	**0,004**	Diğer çalışanlar (3,41) Doktor (3,04) Hemşire/Ebe (3,14)
	Gruplar İçi	411,588	584	0,624			
	Toplam	421,310	588				
Çalışma Süresi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Örgütsel İletişime Güven	Gruplar Arası	4,147	4	1,037	2,215	0,066	Fark Yok
	Gruplar İçi	308,976	584	0,468			
	Toplam	313,123	588				
Bilişsel Güven	Gruplar Arası	12,882	4	3,221	5,249	**0,000**	21 yıl ve üstü (3,64) 1-5 yıl arası (3,39) 6-10 yıl arası (3,10)
	Gruplar İçi	404,944	584	0,614			
	Toplam	417,826	588				
Duygusal Güven	Gruplar Arası	6,984	4	1,746	2,781	**0,026**	1-5 yıl arası (3,25) 6-10 yıl (3,06)
	Gruplar İçi	414,326	584	0,628			
	Toplam	421,310	588				

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında örgütsel iletişime güven düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,012<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,066>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 51 yaş ve üstü sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven ortalamasının (3,75), 31-40 yaş arası (3,41) sağlık çalışanlarının ortalama örgütsel iletişime güven düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 51 yaş ve üstü sağlık çalışanları diğer yaş gruplarında yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastaneye örgütsel iletişim yönünden daha fazla güvenmektedir.

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında bilişsel güven düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,001<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,464>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 51 yaş ve üstü (3,59) ve 41-50 yaş arası (3,55) sağlık çalışanlarının bilişsel güven ortalamasının, 31-40 yaş arası (3,21) sağlık çalışanlarının ortalama bilişsel güven düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 51 yaş ve üstü ve 41-50 yaş arası sağlık çalışanları 31-40 yaş gruplarında yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastaneye bilişsel yönden daha fazla güvenmektedir.

Yine tablo 57'de sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında duygusal güven düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,001<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,512>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 20-30 yaş arası (3,31), 41-50 yaş arası (3,29) ve 51 yaş ve üstü (3,36), sağlık çalışanlarının duygusal güven ortalamasının, 31-40 yaş arası sağlık çalışanlarının ortalama duygusal güven düzeylerinden (2,96) daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 31-40

yaş arası sağlık çalışanları, diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları hastaneye duygusal yönden daha az güvenmektedir.

Tablo 57'de göre sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven düzeyinin öğrenim düzeyi açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,903>0,05: p:0,719>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven algıları eğitim düzeyi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Yine tablo 57'de sağlık çalışanlarının öğrenim değişken grupları arasında duygusal güven düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,009<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,218>0,05 olarak bulunmuştur. Bulanan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Duygusal güvenin üniversite mezunlarının ortalama değerinin (3,27), lise mezunlarının ortalama değerine (3,01) göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p:0,009<0,05).

Tablo 57'de göre sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven düzeyinin meslek grupları açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,196>0,05; p:0,199>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven algıları icra edilen meslek açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının duygusal güven düzeylerinin meslek grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir (p:0,004<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış p:0,232>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre, diğer çalışanların duygusal güven ortalama değerinin (3,41), doktorların (3,04) ve hemşire/ebelerin (3,14) ortalama değerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile diğer çalışanlar grubunda yer alan personelin, doktor ve hemşire/ebe

grubunda yer alan personele göre duygusal yönden örgütlerine daha fazla güvendikleri görülmüştür.

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven düzeyinin mesleki tecrübe açısından farklılaşmadığı görülmektedir (p:0,066>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları mesleki deneyim açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 57'de sağlık çalışanlarının bilişsel güven düzeylerinin çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir (p:0,000<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış p:0,260<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 21 yıl ve üstü (3,64) ve 1-5 yıl arası (3,39) mesleki tecrübeye sahip sağlık çalışanların ortalaması 6-10 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip çalışanların ortalamasına (3,10) göre daha yüksek bilişsel güven ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 21 yıl ve üstü ve 1-5 yıl arası mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütüne bilişsel yönden güven duymaktadır.

Yine tablo 57'de sağlık çalışanlarının duygusal güven düzeylerinin çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir (p:0,026<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,264>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 1-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip sağlık çalışanların ortalaması (3,25), 6-10 arasında mesleki tecrübeye sahip çalışanların ortalamasına (3,06) göre daha yüksek duygusal güven ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 1-5 yıl arası mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütüne duygusal yönden güven duymaktadır.

Tablo 58’de sağlık çalışanlarının örgütsel desteğe yönelik yaş, öğrenim düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresine ile ilgili farklılığı incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 58. Örgütsel Destek Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Yaş değişkeni							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Kurumsal Destek	Gruplar Arası	17,335	3	5,778	10,951	**0,000**	31-40 yaş arası (3,05) 20-30 yaş arası (3,40) 41-50 yaş arası (3,31) 51 yaş ve üstü (3,53)
	Gruplar İçi	348,776	585	0,528			
	Toplam	366,112	588				
Kariyer Desteği	Gruplar Arası	5,822	3	1,941	2,374	0,069	Fark yok
	Gruplar İçi	540,425	585	0,818			
	Toplam	546,247	588				
Öğrenim Düzeyi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Kurumsal Destek	Gruplar Arası	1,397	3	0,466	0,844	0,470	Fark yok
	Gruplar İçi	364,714	585	0,552			
	Toplam	366,112	588				
Kariyer Desteği	Gruplar Arası	2,729	3	0,910	1,106	0,346	Fark yok
	Gruplar İçi	543,518	585	0,822			
	Toplam	546,247	588				
Meslek Grubu							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Kurumsal Destek	Gruplar Arası	10,183	4	2,546	4,720	**0,001**	Doktor (3,13) İdari çalışan (3,54) D.sağlık çalışanları (3,43) Hemşire/ebe (3,21) İdari çalışanlar (3,54) D.sağlık çalışanları (3,43)
	Gruplar İçi	355,929	584	0,539			
	Toplam	366,112	588				
Kariyer Desteği	Gruplar Arası	4,242	4	1,060	1,291	0,272	Fark yok
	Gruplar İçi	542,005	584	0,821			
	Toplam	546,247	588				
Çalışma Süresi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Kurumsal Destek	Gruplar Arası	7,146	4	1,787	3,285	**0,011**	21 yıl ve üstü (3,45) 6-10 yıl arası (3,12)
	Gruplar İçi	358,965	584	0,544			
	Toplam	366,112	588				
Kariyer Desteği	Gruplar Arası	5,712	4	1,428	1,744	0,139	Fark yok
	Gruplar İçi	540,535	584	0,819			
	Toplam	546,247	588				

Tablo 58'de sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında örgütsel desteğin alt boyutlarından kurumsal destek düzeyinin farklılaştığı görülmüştür

(p:0,000<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış p:0,009<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre 51 yaş ve üstü (3,53), 20-30 yaş arası (3,40) ve 41-50 yaş arası (3,31) sağlık çalışanlarının kurumsal destek ortalamasının, 31-40 yaş arası çalışanların ortalamasına (3,05) göre kurumsal destek algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 51 yaş ve üstü, 20-30 yaş arası ve 41-50 yaş arası sağlık çalışanları 31-40 yaş arası grubunda yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin kurumsal desteğini daha fazla hissetmektedirler.

Tablo 58'e göre sağlık çalışanlarının kariyer destek düzeyinin yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p: 0,069>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların kariyer destek algıları yaş değişkeni açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 58'e göre sağlık çalışanlarının kurumsal destek düzeyinin ve kariyer destek algısın öğrenim düzeyi açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,470>0,05; p:0,346>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların kurumsal destek ve kariyer destek algıları eğitim düzeyi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 58'de sağlık çalışanlarının icra ettikleri meslek grupları arasında kurumsal destek düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,001<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,397>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre idari çalışanların (3,54) ve diğer sağlık çalışanlarının (3,43) kurumsal destek ortalamalarının, doktorların ortalamasına (3,13) ve hemşire/ebelerin (3,21) ortalamalarına göre kurumsal destek algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile idari ve diğer sağlık çalışanların, doktorlara ve hemşire/ebe'lere göre çalıştıkları hastanenin kurumsal desteğini daha fazla hissetmektedirler. Sağlık çalışanlarının kariyer destek düzeyinin icra edilen meslek açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,272>0,05). Diğer ifade ile sağlık

çalışanların kariyer destek algıları icra edilen meslek açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 58'e göre sağlık çalışanlarının kurumsal destek düzeylerinin çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir (p:0,011<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış p:0,021<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre 21 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip sağlık çalışanların ortalaması (3,45), 6-10 arasında mesleki tecrübeye sahip çalışanların ortalamasına (3,12) göre daha yüksek kurumsal destek ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 21 yıl ve üstü mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre hastanenin kurumsal desteğini daha fazla hissetmektedirler. Sağlık çalışanlarının kariyer destek düzeyinin mesleki tecrübe açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0, 0,139>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların kariyer destek algıları mesleki tecrübe açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının etik kültüre yönelik yaş, öğrenim düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresine ile ilgili farklılığı incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 59. Etik Kültür Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Yaş değişkeni							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Açıklık	Gruplar Arası	1,792	3	0,597			
	Gruplar İçi	249,557	585	0,378	1,580	0,192	Fark yok
	Toplam	251,350	588				
Uygulanabilirlik	Gruplar Arası	3,379	3	1,126			
	Gruplar İçi	250,738	585	0,379	2,970	0,031	51 yaş ve üstü (3,62) 31-40 yaş arası (3,41)
	Toplam	254,117	588				
Öğrenim Düzeyi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Açıklık	Gruplar Arası	0,807	3	0,269			
	Gruplar İçi	250,453	585	0,379	0,709	0,547	Fark yok
	Toplam	251,350	588				
Uygulanabilirlik	Gruplar Arası	1,351	3	0,450			
	Gruplar İçi	252,766	585	0,382	1,178	0,317	Fark yok
	Toplam	254,117	588				
Meslek Grubu							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Açıklık	Gruplar Arası	1,009	4	0,252			
	Gruplar İçi	250,341	584	0,379	0,665	0,617	Fark yok
	Toplam	251,350	588				
Uygulanabilirlik	Gruplar Arası	4,986	4	1,247			
	Gruplar İçi	249,131	584	0,377	3,302	**0,011**	D.sağlık çalışanları (3,57) Doktor (3,28)
	Toplam	254,117	588				
Çalışma Süresi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Açıklık	Gruplar Arası	0,964	4	0,241			
	Gruplar İçi	250,385	584	0,379	0,636	0,637	Fark yok
	Toplam	251,35	588				
Uygulanabilirlik	Gruplar Arası	3,193	4	0,798			
	Gruplar İçi	250,924	584	0,380	2,100	0,079	Fark yok
	Toplam	254,117	588				

Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının etik kültürün alt boyutlarından açıklık algısının yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,192>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların açıklık algıları yaş açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır. Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında etik kültürün uygulanabilirlik boyutunun farklılaştığı görülmüştür

(p:0,031>0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,502>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 51 yaş ve üstü sağlık çalışanlarının uygulanabilirlik ortalamasının (3,62), 31-40 yaş arası (3,41) sağlık çalışanlarının ortalama uygulanabilirlik düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 51 yaş ve üstü sağlık çalışanları 31-40 yaş arasında bulunan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin uygulanabilirlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının açıklık ve uygulanabilirlik algı düzeyinin öğrenim düzeyi açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,547>0,05; p:0,317>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların açıklık ve uygulanabilirlik algı düzeyleri eğitim düzeyi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının etik kültürün alt boyutlarından açıklık algısının düzeyinin icra edilen meslek açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,617>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların açıklık algıları meslekler açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır. Sağlık çalışanlarının icra edilen mesleğe göre etik kültürün uygulanabilirlik boyutunun algı düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,011<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,076>0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05'ten büyük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağıldığına karar verilir. Veriler homojen dağılım gösterdiği için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre diğer sağlık çalışanları grubunda yer alan personelin uygulanabilirlik ortalamasının (3,57), doktorluk mesleğini icra eden personelin ortalamasına (3,28) göre ortalama uygulanabilirlik düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile diğer sağlık çalışanları grubunda yer alan çalışanlar, doktorlara göre çalıştıkları hastanenin uygulanabilirlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Tablo 59'a göre sağlık çalışanlarının etik kültürün alt boyutlarından açıklık ve uygulanabilirlik algısının çalışma süresi açısından farklılaşmadığı görülmüştür

(p:0,637>0,05; p:0,079>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların açıklık ve uygulanabilirlik algıları çalışma süresi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 60'a göre sağlık çalışanlarının psikolojik güvenliğe yönelik yaş, öğrenim düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresine ile ilgili farklılığı incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 60. Psikolojik Güvenlik Algısına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Yaş değişkeni							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Psikolojik güvenlik	Gruplar Arası	14,214	3	4,738	7,426	**0,000**	51 yaş ve üstü (3,46)
	Gruplar İçi	421,716	585	0,638			31-40 yaş arası (3,10)
	Toplam	435,930	588				
Öğrenim Düzeyi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Psikolojik güvenlik	Gruplar Arası	2,146	3	0,715	1,090	0,353	Fark Yok
	Gruplar İçi	433,785	585	0,656			
	Toplam	435,930	588				
Meslek Grubu							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Psikolojik güvenlik	Gruplar Arası	11,041	4	2,760	4,287	**0,002**	İdari çalışan (3,54)
	Gruplar İçi	424,890	584	0,644			Doktor (3,20)
	Toplam	435,930	588				
Çalışma Süresi							
Alt Boyutlar	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Top.**	**SD**	**Kareler Ort.**	**F**	**P**	**Fark Kaynağı**
Psikolojik güvenlik	Gruplar Arası	9,289	4	2,322	3,593	0,065	Fark Yok
	Gruplar İçi	426,641	584	0,646			
	Toplam	435,930	588				

Tablo 60'a göre sağlık çalışanlarının yaş değişkeni grupları arasında psikolojik güvenlik algı düzeyinin farklılaştığı görülmüştür (p:0,000>0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,021<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar

verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre 51 yaş ve üstü sağlık çalışanlarının psikolojik güvenlik ortalamasının (3,46), 31-40 yaş arası (3,10) sağlık çalışanlarının ortalama psikolojik güvenlik düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile 51 yaş ve üstü sağlık çalışanları 31-40 yaş arasında bulunan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin psikolojik güvenlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Tablo 60'a göre sağlık çalışanlarının psikolojik güvenlik algısının öğrenim düzeyi açısından farklılaşmadığı görülmüştür (p:0,353>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların psikolojik güvenlik algıları eğitim seviyesi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

Tablo 60'a göre sağlık çalışanlarının icra edilen mesleğe göre gruplar arasında psikolojik güvenlik algısının farklılaştığı görülmüştür (p:0,002<0,05). Buna göre farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit amacıyla Post-Hoc testi yapılmıştır. Öncelikle homojenlik testi yapılmış ve p:0,023<0,05 olarak bulunmuştur. Bulunan değer p<0,05'ten küçük olduğu için ana kütle varyanslarının eşit dağılmadığına karar verilir. Veriler homojen dağılım göstermediği için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre idari çalışanların psikolojik güvenlik algı ortalamasının (3,54), doktorluk mesleğini icra eden personelin ortalamasına (3,20) göre ortalama psikolojik güvenlik algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile idari çalışanlar, doktorlara göre çalıştıkları hastanenin psikolojik güvenlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Tablo 60'a göre sağlık çalışanlarının psikolojik güvenlik düzeylerinin çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p:0,065>0,05). Diğer ifade ile sağlık çalışanların psikolojik güvenlik algıları çalışma süresi açısından gruplar arasında farklılaşmamaktadır.

8.10. Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları

Doğrulanan değişkenlerle çalışma modelinde, aracılık etkisine yönelik 45 hipotez ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarının tamamının paylaşılması adına 45 aracılık hipotezi üzerinden tez gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi sonucunda elde

edilen bulgulara dayanarak, literatür temelli geliştirilen 45 adet hipotezin 25 tanesi kabul edilirken, 20 tanesi ise reddedilmiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemede etik kültür ve psikolojik güvenlik algısının aracı rolünü belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezlerin kabul/ret durumu ile ilgili özet bilgiler tablo 61'de sunulmuştur.

Tablo 61. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Ret Durumları

No	Hipotez	Sonuç
H1	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H2	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H3	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H4	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H5	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H6	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H7	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H8	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H9	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H10	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H11	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H12	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H13	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H14	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H15	Psikolojik güvenlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H16	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H17	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H18	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H19	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H20	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H21	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H22	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H23	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H24	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H25	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H26	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H27	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların bilişsel güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H28	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H29	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H30	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların duygusal güven algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H31	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H32	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H33	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların örgütsel iletişime güven ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL

H34	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H35	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H36	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H37	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H38	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H39	Etik kültürün alt boyutlarından olan açıklık algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H40	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H41	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H42	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kurumsal destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H43	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile dışsal ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	RED
H44	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile içsel ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL
H45	Etik kültürün alt boyutlarından olan uygulanabilirlik algısının, sağlık çalışanların kariyer destek algıları ile kayıtsızlık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.	KABUL

IX. BÖLÜM

9. SONUÇ ve ÖNERİLER

9.1. Sonuç

Bu çalışmada örgütsel güven ve örgütsel destek algısının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisinin olduğu ön kabulden hareketle kurulan ilişkinin çalışmanın esas kapsamını teşkil eden etik kültür ve psikolojik güven kavramları üzerinden değerlendirilmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaçtan hareketle İstanbul ilinde faaliyet gösteren JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip 18 hastanede hizmet sunan sağlık çalışanlarıyla anket yoluyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle öncelikle çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin doğrulanması için AFA ve DFA gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın modeline yönelik yapılan path analizi ve farklılık analizlerininde yapıldığı çalışmada son olarak aracılık analizleri yapılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak elde edilen sonuçlar 5 düzeyde değerlendirilmiştir. Birinci olarak AFA sonuçları, ikinci olarak farklılık analizleri sonuçları, üçüncü olarak DFA sonuçları, yapısal modele yönelik analiz sonuçları ve son olarak aracılık analizlerine yönelik sonuçlar ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

9.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Sonuçlar

AFA sonuçlarına göre; çalışmanın sonuçları genel olarak İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve JCI belgesine sahip hastanelerde hizmet sunan sağlık çalışanlarının bakış açılarını yansıtmaktadır. Çalışmada 5 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu yüzden ölçekler, analiz sırasına göre verilecektir. Sırasıyla ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik ölçeklerine yönelik AFA sonuçları paylaşılacaktır.

AFA sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının ihbarcılık eğilimleri üç alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar içerisinde ihbarcılığı en iyi temsil eden boyutun içsel ihbarcılık olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla dışsal ihbarcılık ve kayıtsızlık boyutu takip etmektedir. Literatürde kullanılan orijinal ihbarcılık ölçekleriyle (Park

vd., 2005) paralellik gösterdiği hem ifadelerin hem de boyutların orijinal ölçekle uyuştuğu görülmüştür. Bu yüzden boyutların isimlendirilmesinde, orijinal ölçekteki isimlendirmeler dikkate alınmıştır.

Örgütsel güvene yönelik AFA sonuçlarına göre, örgütsel güvenin üç alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar içerisinde örgütsel güveni en iyi temsil eden boyutun duygusal güven boyutu olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla bilişsel güven ve örgütsel iletişime güven boyutu takip etmektedir. Literatürde kullanılan orijinal örgütsel güven ölçeğinin, iki boyutta toplandığı ve bu boyutların duygusal güven ve bilişsel güven boyutları olduğu görülmüştür (Cummings ve Bromiley, 1996: 37). Bu çalışmada ise örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal ve bilişsel güven boyutları dışında bir boyutun daha ortaya çıktığı görülmüştür. Bu boyutun altında ye alan ifadelerin genel itibariyle örgütün iletişimine duyulan güven ile ilgili ifadeler olmasından dolayı bu boyuta örgütsel iletişim ismi verilmiştir. Bu açıdan üç boyutlu ve 11 ifadeden oluşan örgütsel güven ölçeği kullanabilirliği doğrulanmıştır.

Örgütsel desteğe yönelik AFA sonuçlarına göre, örgütsel desteğin iki alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar içerisinde örgütsel desteği en iyi temsil eden boyutun, kurumsal destek boyutu olduğu görülmüştür. Bunu kariyer desteği boyutu takip etmektedir. Literatürde kullanılan orijinal örgütsel destek ölçeklerinin genel itibariyle tek boyutta toplandığı görülmüştür (Eisenberger vd., 1986; Stassen ve Ursel, 2009). Bu çalışmada ise örgütsel destek ölçeğinin alt boyutları olarak kurumsal destek ve kariyer desteği olmak üzere iki boyutun ortaya çıktığı görülmüştür. Bu boyutların altında yer alan ifadelerin genel itibariyle örgütün standartlaşmış desteği ile ilgili ifadeleri için ‘‘kurumsal destek’’ ismi, çalışanların geleceğe dair algıladıkları desteği ile ilgili ifadelere ise ‘‘kariyer desteği’’ boyutu isimleri verilmiştir. Bu açıdan iki boyutlu ve 8 ifadeden oluşan örgütsel destek ölçeği kullanabilirliği doğrulanmıştır.

Etik kültüre yönelik AFA sonuçlarına göre, etik kültürün iki alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar içerisinde etik kültürü en iyi temsil eden açıklık boyutu olduğu görülmüştür. Bunu uygulanabilirlik boyutunun takip ettiği görülmüştür. Literatürde etik kültür ölçeğinin 8 boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin çalışma amacına uygun olarak iki alt boyutu kullanılmıştır. Elde edilen

sonuçlar orijinal ölçekle (Kaptein, 2008; Kaptein, 2010) paralel dağılım gösterdiği görülmektedir.

Psikolojik güvenliğe yönelik AFA sonuçlarına göre, psikolojik güvenliğin tek boyutta toplandığı ve orijinal ölçekle (Liang vd., 2012) paralellik gösterdiği görülmektedir.

9.1.2. Farklılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar

Bu kısımda, sağlık çalışanlarının demografik değişkenlerine göre ihbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının farklılık arz edip etmediğine yönelik elde edilen sonuçlar paylaşılacaktır. Çalışmada sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi, meslek ve mesleki tecrübe süresine yönelik 6 soru yöneltilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın sağlık çalışanları ile erkek çalışanlar arasında dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algısı farklılık arz etmemektedir. Kadın sağlık çalışanları erkek sağlık çalışanlara göre ilerleme, mesleki kariyer açısından kurumun daha fazla desteğini algıladıkları görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre, evli sağlık çalışanlar ile bekâr çalışanlar arasında içsel ihbarcılık, kayıtsızlık, örgütsel iletişime güven, bilişsel güven, duygusal güven, kurumsal destek, kariyer desteği, açıklık, uygulanabilirlik ve psikolojik güvenlik algısı farklılık arz etmemektedir. Bekâr sağlık çalışanları evli sağlık çalışanlara göre kurum içerisinde meydana gelen etik veya yasa dışı olayları dış mercilere bildirmede daha istekli oldukları görülmüştür.

Yaş değişkenine göre, ihbarcılığın alt boyutlarından içsel ihbarcılığın ve kayıtsızlık boyutunun, örgütsel destek alt boyutlarından kariyer destek boyutunun ve etik kültür alt boyutlarından açıklık boyutunun sağlık çalışanlarının yaşına göre değişmediği ve gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Dışsal ihbarcılık boyutunda ise 20-30 yaş arası sağlık çalışanlarının, 31-40 yaş arası, 41-50

yaş arası ve 51 yaş üstü sağlık çalışanlarına göre dışsal ihbarcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. 51 yaş ve üstü sağlık çalışanların diğer yaş gruplarında yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastaneye örgütsel iletişim yönünden daha fazla güvenmektedir. 51 yaş ve üstü ve 41-50 yaş arası sağlık çalışanları 31-40 yaş gruplarında yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastaneye bilişsel yönden daha fazla güvenmektedir. 31-40 yaş arası sağlık çalışanları, diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları hastaneye duygusal yönden daha az güvenmektedir. 51 yaş ve üstü, 20-30 yaş arası ve 41-50 yaş arası sağlık çalışanları 31-40 yaş arası grubunda yer alan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin kurumsal desteğini daha fazla hissetmektedirler. 51 yaş ve üstü sağlık çalışanları 31-40 yaş arasında bulunan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin uygulanabilirlik boyutunu daha yüksek düzeye algılamaktadır. Psikolojik güvenlik algısının yaş değişkenine yönelik sonuçlarına bakıldığı zaman, 51 yaş ve üstü sağlık çalışanları 31-40 yaş arasında bulunan sağlık çalışanlarına göre çalıştıkları hastanenin psikolojik güvenlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Eğitim düzeyi değişkenine göre, sağlık çalışanların ihbarcılık, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının gruplar arasında farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak örgütsel güven alt boyutlarından duygusal güven boyutunun üniversite mezunu sağlık çalışanlarının, lise mezunu sağlık çalışanlarına göre daha yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir.

Meslek grubu değişkenine göre, ihbarcılık alt boyutlarından kayıtsızlık boyutunun, örgütsel güven algısının alt boyutlarından bilişsel güven boyutu ve örgütsel iletişime güven boyutunun, örgütsel destek alt boyutlarından kariyer destek boyutu ve etik kültür alt boyutlarından açıklık boyutunun gruplar arasında herhangi bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Diğer sağlık çalışanları grubunun, hemşire/ebe ve doktorlara göre daha yüksek düzeyde dışsal ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. Hemşire/ebelerin, idari çalışanlara göre daha yüksek düzeyde içsel ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. Diğer çalışanlar grubunda yer alan personelin, doktor ve hemşire/ebe grubunda yer alan personele göre duygusal yönden örgütlerine daha fazla güvendikleri görülmüştür. İdari çalışanlar ve diğer sağlık çalışanların, doktorlara ve hemşire/ebe‘lere göre çalıştıkları hastanenin kurumsal

desteğini daha fazla hissetmektedirler. Diğer sağlık çalışanları, doktorlara göre çalıştıkları hastanenin uygulanabilirlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır. İdari çalışanlar, doktorlara göre çalıştıkları hastanenin psikolojik güvenlik boyutunu daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Çalışma süresi değişkenine göre, ihbarcılık alt boyutlarından içsel ihbarcılığın ve kayıtsızlık boyutunun, örgütsel güvenin alt boyutlarından örgütsel iletişime güven boyutunun, örgütsel destek alt boyutlarından kariyer destek boyutunun ve etik kültür alt boyutlarından açıklık ve uygulanabilirlik alt boyutlarının gruplar arasında farklılığa neden olmadığı görülmüştür. 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip grubunun, 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip gruba göre daha yüksek düzeyde dışsal ihbarcılığa eğilimli oldukları görülmüştür. 21 yıl ve üstü ve 1-5 yıl arası mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütüne bilişsel yönden güven duymaktadır. 1-5 yıl arası mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütüne duygusal yönden güven duymaktadır. 21 yıl ve üstü mesleki tecrübesi olan çalışanlar, 6-10 yıl arasında mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre hastanenin kurumsal desteğini ve psikolojik güvenlik düzeyini daha fazla hissetmektedirler.

9.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Sonuçlar

Araştırma kapsamında öncelikle değişkenlere yönelik DFA'lar yapılmıştır. Tüm değişkenler tek modelde incelenmiştir. Buna göre modele ait uyum iyiliği değerlerinin (x2 /df = 1,783 GFI = 0,898, RMSEA = 0,037, RMR = 0,032, CFI = 0,950, TLI = 0,943 IFI = 0,950) kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür. İhbarcılık, örgütsel güven, örgütsel destek, etik kültür ve psikolojik güvenlik ölçeklerinin her birinin alt boyutlarına ait elde edilen CR, AVE ve Cronbach Alfa değerlerinin eşik değerlerin üstünde olduğu, dolaysıyla çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin yakınsak geçerliğe sahip güvenilir bir ölçek olduğu teyit edilmiştir.

İhbarcılık ölçeğinin 9 maddelik ve 3 boyutlu bir ölçek olduğu doğrulanmıştır. Elde edilen ölçek orijinal ölçek olan Park vd., (2005) ölçeği ve Türkçe'ye uyarlayan Şekerli vd., (2016) ölçeği ile kıyaslandığında elde edilen boyutların bahsi geçen

ölçeklerle birebir uyum göstermekte olup madde sayısı ve faktör açısından aynı olduğu görülmüştür. Bu açıdan ihbarcılık ölçeğinin hem istatistiksel olarak hem de kavramsal olarak doğrulandığı belirtilebilir.

Örgütsel güven ölçeğinin 11 maddelik ve 3 boyutlu olduğu teyit edilmiştir. Söz konusu boyutlar örgütsel iletişime güven, duygusal güven ve bilişsel güven boyutlarıdır. Elde edilen ölçek orijinal ölçek olan Cummings ve Bromiley (1996) ölçeği ve Türkçe'ye uyarlayan Tüzün (2006) ölçeği ile bilişsel ve duygusal güven boyutlarında uyum sağladığı görülmüştür. İki maddenin örgütsel iletişim boyutunda yer aldığı ve orijinal ölçekten sadece bir madde silinmiştir. Bu açıdan örgütsel güven ölçeğinin istatistiksel olarak ve genel itibariyle kavramsal olarak doğrulandığı belirtilebilir.

Örgütsel destek ölçeğinin 8 maddelik ve 2 boyutlu bir ölçek olduğu doğrulanmıştır. Söz konusu boyutlar kurumsal destek ve kariyer destek boyutlarıdır. Elde edilen ölçek orijinal ölçek olan Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) ölçeği ve Türkçe'ye uyarlayan Akkoç vd., (2012) ölçeği ve hemşirelik alanına uyarlayan Türe ve Yıldırım (2018) ölçeği ile kıyaslandığında elde edilen boyutların bahsi geçen ölçeklerle birebir uyum göstermediği görülmektedir. Çalışmada elde edilen boyutlardan kurumsal destek boyutunun altında altı maddenin toplandığı ve kariyer destek boyutu altında ise 2 maddenin toplandığı görülmüştür. Türe ve Yıldırım (2018) ölçeğin bir maddesini çıkartmıştır. Bu çalışmada ise iki madde çıkartılmıştır. Sonuç olarak örgütsel destek ölçeğinin istatistiksel olarak ve kısmen de olsa kavramsal olarak doğrulandığı ifade edilebilir.

Etik örgüt kültürü ölçeğinin 10 maddelik ve 2 boyutlu bir ölçek olduğu görülmüştür. Söz konusu boyutlar açıklanabilirlik ve uygulanabilirlik boyutlarıdır. Elde edilen ölçek orijinal ölçek olan Kaptein (2008) ölçeği ve Türkçe halini çalışmasında kullanan Sıvakçı (2016) ölçeği ile kıyaslandığında elde edilen boyutların bahsi geçen ölçeklerle birebir uyum gösterdiği ve sadece uygulanabilirlik boyutunda 2 maddenin çıkartıldığı görülmüştür. Bu açıdan etik örgüt kültürü ölçeğinin iki alt boyutunun hem istatistiksel olarak hem de kavramsal olarak doğrulandığı belirtilebilir.

Psikolojik güvenlik ölçeğinin 5 maddelik ve tek boyutlu bir ölçek olduğu görülmüştür. Elde edilen ölçek orijinal ölçek olan Liang vd., (2012) ölçeği ve Türkçe halini çalışmasında kullanan Kılıç (2021) ölçeği ile birebir uyum sağladığı görülmüştür. Ölçekte yeni bir boyut oluşmamış olup, herhangi bir madde de çıkartılmamıştır. Bu açıdan psikolojik güvenlik ölçeğinin hem istatistiksel olarak hem de kavramsal olarak doğrulandığı belirtilebilir.

Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan tüm değişkenlerin geçerlilik ve güvenirlikleri yapılan analizlerle teyit edilmiştir.

9.1.4. Yapısal Modele İlişkin Sonuçlar

Sağlık çalışanların örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimine etkisinde etik kültür ve psikolojik güvenlik algısının aracılık etkisininin ortaya konulmaya çalışıldığı bu çalışmada, kurulan model yapısal eşitlikte path analizi ile değerlendirilmiştir. Path analizi, modelde yer alan değişkenlerin alt boyutları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın modeli kapsamında bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Buna göre bağımsız gizil değişkenler olan bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken psikolojik güvenlik algısını %66,6'sını açıkladığı, bağımsız gizil değişkenler olan duygusal güven, kurumsal destek, örgütsel iletişime güven ve bilişsel güven özelliklerinin, bağımlı değişken uygulanabilirlik algısını %86,5'ini açıkladığı görülmüştür. Bağımsız gizil değişkenler olan örgütsel iletişime güven, kurumsal destek ve bilişsel güven özelliklerinin, bağımlı değişken açıklık algısını %40,8'ini açıkladığı, bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, bilişsel güven, duygusal güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken dışsal ihbarcılık algısını %13,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, uygulanabilirlik, bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken içsel ihbarcılık algısını %59,2'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız gizil değişkenler olan psikolojik güvenlik, açıklık, uygulanabilirlik, bilişsel güven, örgütsel iletişime güven ve kurumsal destek özelliklerinin, bağımlı değişken kayıtsızlık algısını %53,7'sini açıkladığı görülmüştür.

Path analizi ile değişkenler arasındaki ilişkide anlamsız olan yollar çıkartılmıştır. Buna göre, sağlık çalışanlarının kariyer destek algısının, uygulanabilirlik, açıklık, psikolojik güvenlik, dış ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık eğilimleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Sağlık çalışanların duygusal güven algılarının açıklık, psikolojik güvenlik, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık eğilimleri üzerinde, ayrıca örgütsel iletişime güven ve uygulanabilirlik algılarının, dışsal ihbarcılık eğilimleri üzerinde herhangi bir ilişkisi olmadığı görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının bilişsel güven algılarının psikolojik güvenlik, uygulanabilirlik ve açıklık algıları üzerinde negatif etkisi görülürken, dışsal ihbarcılık, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının örgütsel iletişime güven algılarının içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerinde negatif etkisi görülürken, psikolojik güvenlik, açıklık ve uygulanabilirlik algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının duygusal güven algılarının dışsal ihbarcılık algısı üzerinde negatif etkisi görülürken, uygulanabilirlik algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının kurumsal destek algılarının içsel ihbarcılık, dışsal ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerinde negatif etkisi görülürken, psikolojik güvenlik, açıklık ve uygulanabilirlik algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanların psikolojik güvenlik algıları ve açıklık algılarının, içsel ihbarcılık, dışsal ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak sağlık çalışanlarının uygulanabilirlik algıları, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırma modeline yönelik yapılan path analizinde uyum değerlerinin araştırma kapsamında kurulan son model için model-veri uyumunun iyi düzeyde olduğu ve çalışmanın bütünlüğünü bozacak herhangi bir engelin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

9.1.5. Aracılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar

Bu kısımda sağlık çalışanlarının örgütsel destek ve örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimlerinde etik kültür ve psikolojik güvenlik algısının aracı rolüne ilişkin

sonuçlara yer verilecektir. Çalışma kapsamında 45 hipotez test edilmiş ve 25 adet hipotezin desteklendiği, 20 adet tezin ise desteklenmediği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar literatürle karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracılık rolüne bakıldığı zaman, örgütsel güven alt boyutları ile dışsal ihbarcılık ve içsel ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının hiçbir boyutta aracı rolüne sahip olmadığı görülmüştür. Psikolojik güvenliğin bilişsel güven ve örgütsel iletişime güvenin kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracı ve duygusal güven ile kayıtsızlık arasındaki ilişkide aracı olmadığı görülmüştür. Örtük değişkenlerle yapılan analizde örgütsel güvenin ihbarcılığa etki de psikolojik güvenliğin aracı role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre sağlık çalışanları, görev aldıkları hastaneye bilişsel ve örgütsel iletişim açısından güveniyorlarsa bunun sonucu olarak hastanede meydana gelecek yasa ve etik dışı durumlara karşı fikirlerini endişe duymadan dile getirecekeleri ve kayıtsız kalmayacakları söylenebilir. Binikos (2008) örgütsel güvenin ihbarcılık üzerindeki etkisinin farklılık arz edebilceğini ifade etmiştir. Güven düzeyinin düşük olması ihbarcılığa engel teşkil edebileceği gibi, güven düzeyinin yüksek olması da ihbarcılığa engel teşkil edebileceğini ifade etmiştir. Çünkü çalışanlar örgütlerinin, etik veya yasa dışı işlem gerçekleştirmeyecekleri ve buna izin vermeyeceklerine inanmaktadır. Işık vd., (2020) çalışmasında örgütsel güven algısının ihbarcılık eğilimi üzerinde ciddi şekilde etkili olduğu ve örgütsel güven algısının özellikle içsel ihbarcılık üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğunu saptamışlardır. İhbarcılık eyleminin çalışanlarca içsel olarak gerçekleştirilmesi için örgüt güven düzeyinin belirli bir seviyede olması gerekmektedir (Aktan, 2006). Uys (2000) yöneticisine güvenen bir çalışanın içsel ihbarcılığı daha çok benimseyeceği vurgulanmıştır. Evans vd., (2006), ihbarcılığın birçok konuda önemli yararı olmasına rağmen sağlık çalışanlarının misilleme, mobing, dışlanma ve işten kovulma gibi nedenlerden dolayı olaylar karşısında sessiz kaldıkları görülmüştür. Dasgupta ve Kesharwani (2010) çalışmalarına göre, yasalar ya da örgüt politikaları tarafından desteklenmeyen çalışanlar, işlerinin son bulacağı korkusuyla olaylar karşısında sessiz kalmayı tercih etmektedir. İhbarcılık sonucunda ihbarcıların en önemli kazanımları, çevredeki insanlara zarar verilmesini önledikleri için vicdani ve psikolojik açıdan rahatlamış olmalarıdır (Aydın, 2002; Lewis vd., 2001; Özgener vd., 2009). Missileme

ve dışlanma gibi sonuçlar, çalışanın ihbarcılıktan vazgeçmesine ve iş arkadaşlarının baskısına boyun eğmesine neden olabilir (Hutchinson ve Jackson, 2015). Callahan ve Collins (1992) yaptıkları çalışmaya göre, çalışanlar, kovulma korkusunun ihbar edip etmeme kararını belirlediğini ifade etmiştir. Schepers vd., (2008), çalışmalarında kendilerini psikolojik olarak güvende hisseden çalışanlar, fikirlerini, önerilerini ve sorunları dile getirme konusunda endişe duymazlar. Gibney vd., (2009), örgüte güvenleri yüksek olan çalışanların da algıladıkları örgütsel engel seviyesi düşük olacaktır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgüte güven duymaları ve bunun sonucunda ortaya çıkan psikolojik güvenlik algısı, bireylerin kendini rahat ifade etmelerine ve fikirlerini özgürce söylemelerine yol açmaktadır. Örgüt içerisinde, kişilerarası ilişkiler destekleyici ve güven verici olduklarında bireylerin psikolojik güvenlik algıları artmaktadır. Böylece birey ilişki sonuçlarından herhangi bir endişe duymaz ve ilişkiyi devam ettirme konusunda istekli olur.

Sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracılık rolüne bakıldığı zaman, örgütsel destek alt boyutları ile dışsal ihbarcılık arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının hiçbir boyutta aracı role sahip olmadığı görülmüştür. Psikolojik güvenliğin, kurumsal destek ve kariyer destek algılarının kayıtsızlık üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik güvenliğin, kariyer desteğin içsel ihbarcılık üzerindeki etkisinde aracı ve kurumsal destek ile içsel ihbarcılık arasındaki ilişkide aracı olmadığı görülmüştür. Örtük değişkenlerle yapılan analizde örgütsel desteğin ihbarcılığa etki de psikolojik güvenliğin aracı role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre sağlık çalışanları, görev aldıkları hastanenin kurumsal ve kariyer desteğini yüksek algılıyorsa bunun sonucu olarak hastanede meydana gelecek yasa ve etik dışı durumlara karşı fikirlerini endişe duymadan dile getirecekeleri ve kayıtsız kalmayacakları söylenebilir. Perks ve Smith (2008) destekleyici bir örgütsel yapının ihbarcılık için öncül bir gereklik olduğunu bulgulamıştır. Ting (2008) çalışmasında yönetici ve örgüt desteği artıkça çalışanların ihbarcılık eğiliminin de artığını bulgulamıştır. Gyekye ve Salminen (2007) çalışmalarına göre bir çalışanın örgütsel destek algısı yüksekse bağlılık, etkililik ve verimlilik düzeylerinin de arttığını belirtmiştir. Bu algıda olan çalışanlar, örgütün yasa ve etik değerlerine daha fazla bağlılık gösterirler. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) çalışmalarında örgütsel destek, ihbar eyleminin bir belirleyicisi

olduğunu bulgulamışlar. Özellikle içsel veya dışsal ihbarcılık eyleminin hangisinin kullanılacağı üzerinde etkili bir faktördür. Örneğin çalışan ve yönetici desteği olduğu zaman içsel ihbarcılık eylemi artmaktadır. Candan ve Kaya (2015), algılanan yönetim desteği ile dışsal ihbarcılık arasında zayıf ve negatif, algılanan yönetim desteği ile içsel ihbarcılık arasında zayıf ve pozitif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Derin vd., (2018) örgüt tarafından yaratılan psikolojik güvenlik algısı ile sağlanan örgütsel destek çalışanların yenilikçi iş davranışları geliştirmelerine katkı sağlayacağını ifade etmiştir. Battal ve Soyalın (2020) çalışmalarında örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyle olumlu ve anlamlı yönde bir ilişkiye sahip olduğu ve ayrıca psikolojik güvenliğin bu ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiğini saptamıştır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının algıladığı örgütsel destek algısı yükselmesiyle beraber psikolojik güvenliğin de artacağı ve bunun sonucunda kurumda yaşanan etik veya yasa dışı durumlarda içsel ihbarın artacağı ve olaylar karşısında çalışanların sessiz kalmayacağı söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisinde etik örgüt kültürü algısının aracılık rolüne bakıldığı zaman, örgütsel güven alt boyutları ile dışsal ihbarcılık arasındaki ilişkide etik örgüt kültürü algısının hiçbir boyutta aracı role sahip olmadığı görülmüştür. Örgütsel güven alt boyutlarının, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık eğilimleri üzerindeki etkisinde etik kültürün tüm boyutlarda da aracı role sahip olduğu görülmüştür. Örtük değişkenlerle yapılan analizde örgütsel güvenin ihbarcılığa etki de etik kültürün aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sağlık çalışanları, görev aldıkları hastanenin bilişsel güven, duygusal güven ve örgütsel iletişimi yüksek algılıyorsa bunun sonucu olarak hastanede meydana gelecek yasa ve etik dışı durumlara karşı, kurumsal etik çerçevesinde iç denetim mekanizmalarına durumu bildirecekleri ve kayıtsız kalmayacakları söylenebilir. Bu bulgular literatürde birçok farklı şekilde desteklendiği görülmektedir. Kaptein (2011)'e göre etik kültür algısının ihbarcılık üzerinde önemli bir etkisi olmaktadır. Yöneticiler çalışanlar için bir rol modeldir ve yöneticilerin davranış şekilleri diğer çalışanları da o yönde davranmaya yöneltecektir. Yöneticiler doğru politikalar izlediğinde ihbar eylemleri artabilir. Bu yüzden yöneticilerin, öncelikle ihbarcılık mekanizmasının faydalarına inanmaları gerekmektedir. Konu hakkında yeterli bilgi ve duyarlılığa sahip olan yöneticiler, çalışanlar ile ilgili politikalarını gözden geçirerek ve çalışanlara eğitim vererek etik veya yasa dışı olayları bildirmeleri için

cesaretlendirebilir (Aydan, 2017). Çiftçi (2017) içsel ihbarcılığın dışsal ihbarcılığa, biçimsel ihbarcılığın biçimsel olmayan ihbarcılığa, isimsiz ihbarcılığın isimli ihbarcılığa tercih edilme eğiliminin daha fazla olduğunu bulgulamıştır Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008), çalışmasında ihbarcılık eyleminin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için etik bir örgüt kültürünün olması gereğini vurgulamıştır. Park ve Blenkinsopp (2009) çalışmalarında örgüt çalışanlarının ihbarcılığı etik bir gereklilik olarak görmelerine rağmen bu durumu davranışa dökmekten çekindikleri ve yeteri kadar aktif olmadıklarını bulgulamıştır. Ray (2006) ihbarcılığın kurum içerisinde yaygın hale gelebilmesi için etik bir örgütün alt yapısının oluşturulması öncü bir gereklilik olduğunu ifade etmiştir. Arnold ve Ponemon (1991) düşük ahlak düzeyine sahip çalışanların daha az ihbarcılık eyleminde bulunduğunu bulgulamıştır. Finn ve Lampe (1992) ihbarcılık davranışı ile ahlaki davranış arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Özler vd., (2010) çalışmasında ihbar edilen bir davranış, eğer genel ahlak kurallarına ve etik ilkelere aykırı ise yapılan ihbar eylemi de ahlaki olarak algılandığını saptamıştır. Altuntaş ve Baykal (2010) örgütsel güven düzeyi yüksek hemşirelerin dürüstlük, sivil erdem ve nezaket gibi davranışları daha fazla sergilediklerini bulgulamıştır. Örgütsel etiğin yokluğu örgütsel güven düzeyinin azalmasına neden olmaktadır (Şimşek vd., 2003). Okpara (2003) çalışmasında yöneticilerin kararlarında dürüst ve güvenilir olmalarında da etik ilkelerin önemli bir etken olduğu görülmüştür. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının içsel ihbarcılıkta bulunmalarında ve olaylar karşısında kayıtsız kalmamalarında örgütsel güven önemli bir faktör olmaktadır. Bunun yanında örgütsel güvenin bir çıktısı olarak etik kültür uygulamalarının artmasıylada ihbarcılık mekanizmasının işleyeceği görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisinde etik örgüt kültürü algısının aracılık rolüne bakıldığı zaman, örgütsel destek alt boyutları ile dışsal ihbarcılık arasındaki ilişkide etik örgüt kültürü algısının hiçbir boyutta aracı rolüne sahip olmadığı görülmüştür. Örgütsel destek alt boyutlarının, içsel ihbarcılık ve kayıtsızlık eğilimleri üzerindeki etkisinde etik kültürün tüm boyutlarda da aracı rolüne sahip olduğu görülmüştür. Örtük değişkenlerle yapılan analizde örgütsel desteğin ihbarcılığa etki de etik kültürün aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer ifade ile sağlık çalışanları kurumsal destek ve kariyer destek algısı artmasıyla, bunun sonucu olarak hastanede meydana gelecek yasa ve etik dışı

durumlara karşı, kurumsal etik çerçevesinde iç denetim mekanizmalarına durumu bildirecekleri ve kayıtsız kalmayacakları söylenebilir. Literatürde yapılan araştırmalarla yöneticilerinin etik davranışlara sahip olduğunu algılayan çalışanlarda memnuniyet düzeyinin arttığı, personel devir hızının düştüğü; yöneticilerinde etik dışı davranışlar algılayan çalışanlarda ise artan memnuniyetsizlikle beraber personel devir hızında yükselme olduğu tespit edilmiştir (Pettijohn vd., 2008). Tsahuridu ve Vandekerckhove (2008), çalışmasında ihbarcılık eyleminin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için etik bir örgüt kültürünün olması gereğini vurgulamıştır. Aslan ve Ulutaş (2015) etik kültür algısının algılanan örgütsel destek düzeyini doğrudan etkilediğini bulgulamıştır. Park ve Blenkinsopp (2009) çalışmalarında örgüt çalışanlarının ihbarcılığı etik bir gereklilik olarak görmelerine rağmen bu durumu davranışa dökmekten çekindikleri ve yeteri kadar aktif olmadıklarını bulgulamıştır. İhbarcılığın kurum içerisinde yaygın hale gelebilmesi için etik bir örgütün alt yapısının oluşturulması öncü bir gerekliliktir (Ray, 2006). Seifert (2006), Park vd., (2008) ve Özler vd., (2010) çalışanların ahlaki düzeylerinin ihbarcılık eylemi üzerinde etkisi olduğunu bulgulamıştır. Huston (2013) çalışmasında kurumu ciddi şekilde etkilemeyecek etik dışı davranışlarda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bile olsa ihbarcılık eylemine gitmeyip sessiz kaldıklarının bulgulamıştır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları artıkça etik kültür algılarının da artacağı ve bu bağlamda hastanede olası etik/yasa dışı olaylara karşı ihbarcılık mekanizmasının işleyeceği görülmüştür.

İhbarcılık mekanizmasının işleyebilmesi için birçok faktörün etkili olmaktadır. Bu çalışma kapsamında, örgütsel destek ve örgütsel güven algılarının yanında özellikle etik değerlerin hastanelerde açık bir dille ifade edilmesi ve bunun uygulamada da gerçekleşmesiyle beraber, çalışanların etik veya yasa dışı olaylara karşı sessiz kalmayacakları ve erdemli bir eylem olan ihbarcılığı gerçekleştirecekleri sonucuna varılmıştır. Diğer yandan örgütsek destek ve örgütsel güvenin oluşturulmasının yanında fikir hürriyetinin sağlanması ve bunun için gerekli alt yapı ve imkânlar sağlanmasıyla beraber sağlık çalışanların ihbar eylemlerinin artacağı sonucuna varılmıştır.

9.2. Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara, sektörde faaliyet gösteren sağlık kurumlarına ve sağlık yöneticilerine yönelik öneriler, uygulamaya ve sektöre yönelik olmak üzere iki başlıkta toplanmıştır.

9.2.1. Araştırmacılara (Literatüre) Yönelik Öneriler

Çalışmada verilerin toplanması, analiz edilmesi ve bunların neticesinde elde edilen bulgu ve sonuçlara dayalı olarak ilerleyen zamanlarda yapılacak çalışmalar için araştırmacılara öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Literatürde, araştırma değişkenlerinin hepsinin bir arada kullanıldığı herhangi çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma modeli, farklı sektör çalışanlarının görüşlerini belirlemek amacıyla kullanılabilir.

Çalışma sürecinde karşılaşılan önemli bir problem de soru sayısının fazla olması ve çalışanların fazla zaman ayırmak istememesidir. Bu açıdan soru sayısının az tutulması ve zamanlamaya dikkat edilmesi faydalı olacaktır. Aksi takdirde, anketlerin cevaplanmak istenmediği ve istenilen örnekleme ulaşmada ciddi sorunlar yaşanacağı görülmüştür.

Araştırma verileri, İstanbul'da JCI kalite ve akreditasyon belgesine sahip hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarından elde edilmiştir. Kamu hastanelerinde, üniversite hastanelerinde, şehir hastanelerinde ve diğer özel hastanelerde hizmet sunan sağlık çalışanlarına yönelik ve farklı illerde çalışmalar yapılabilir.

9.2.2. Sektöre (Uygulamaya) Yönelik Öneriler

Çalışma bulguları neticesinde ortaya çıkan sonuçlar, sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık üzerindeki etkisinde etik kültür ve psikolojik güvenlik algılarının aracılık rolüne yönelik ortaya atılan 45 adet hipotez test edilmiştir. Çalışmada yapılan analizler ve değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinden ortaya çıkan öneriler aşağıda paylaşılmaktadır.

Sağlık çalışanları mesleklerini icra etmeleri sürecinde, şahit oldukları yasal veya etik dışı olayların insan hayatına neden olabilme ihtimaline binaen, gönüllü olarak problemin hal edilmesi için harekete geçecekleri öngörülmektedir. Ancak, misilleme, düşük pozisyona gerileme, işten atılma gibi birçok nedenden dolayı ikilemde kalmakta ve ihbarcı olmaktan geri durmaktadırlar. Bu açıdan, sağlık çalışanlarına etik/yasa dışı olayların örneğin yanlış uygulamalar ve kötü hizmet gibi durumların ihbar edilmesinin, hastaları zarardan kurtaracağı hatta hayat kurtarabileceğinin benimsetilmesi, korkuların giderilmesi ve ihbarcılık sürecinin işlemesini kolaylaştırmakta büyük önem arz etmektedir.

Xerox'un önemli CEO'larından Anne M. Mulcahy *Yönetimin sadece bir çalışan değil, bir bütün olarak kendileriyle ilgilendiğine inanan çalışanlar daha üretken, daha memnun ve daha tatmin edicidir. Memnun çalışanlar, karlılık sağlayan memnun müşteriler demektir*. İfadesi ile çalışanlarını tüm yönleri ile ele alan kurumların başarısını vurgulamaktadır. Bu açıdan kurumların, destek ve güven sağlamasının yanında etik/yasa dışı konularda, çalışanlardan gelecek ihbar eylemlerine karşı, psikolojik açıdan rahat olmaları ve etik ilkelerine uyulacağına dair inancı olması, ihbarcılık mekanizmasının işlemesi adına önem arz etmektedir.

İhbarcılık eylemi birçok faktörden etkilenmektedir. Kurum içerisinde, özellikle sözlü ifadelerden ziyade fiili olarak etik örgüt kültürünün ifade edilmesi ve uygulamalarla bunun desteklenmesi ihbarcılık mekanizmasının çalışması adına gerekli bir süreçtir. Diğer ifade ile örgütsel açıdan çalışanlarına destek ve güven veren bir kurum, ihbarcılık mekanizmasının işlemesi için etik ilkeleri açık belirlemesi ve buna uygulması gerekmektedir.

Sağlık kurumlarında sunulan sağlık hizmeti ile ilgili olarak bir çalışanın endişesini, yöneticilerine ihbar etmesi, çalışanın sorumluluğu ve hakkıdır. Bu nedenle ihbarcılık ile ilgili politikaların, çalışanlarının endişe ve korkularını dikkate alacağına açık bir dil ve taahhüt sağlanması, çalışanların iletişim kurmada gerekli bir öncüldür.

Dışsal ihbarcılık, kurumun imajını zedeleyeceği, yüksek mali kayıplara neden olacağı, kurumun başarısını etkileyeceği ve birçok olumsuz sonuca neden olacağı

öngürülmektedir. Bu açıdan bir sağlık çalışanın dışşal bir mercie başvurma ihtiyaç duymaması adına içsel ihbarcılığın önünün açılması gerekmektedir.

İngiltere'de hasta haklarını korumak ve tıp eğitimini geliştirmek üzere standartlar geliştiren Genel Tıp Konseyi tarafından hekimlere, meslektaşlarının performans etkinliğinin zayıflığı durumunda ya da şüpheli durumlarda uygun vasıtalar kullanarak, yetkili mercilere bildirme hakkı tanınmaktadır (Vinten, 2000). Benzer şekilde Türkiye'de görev alan sağlık çalışanları için uygun iletişim kanallarının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Adam, A.M. and Rachman-Moore, D. (2004). The methods used to ımplement an ethical code of conduct and employee attitudes. *Journal of Business Ethics, 54*(3), 225-244.

Afsar, B. and Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning, 29*(2), 95-109.

Afşar, L. (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma.* Yayınlammış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Afşaroğulları, Ç. ve Altuna, O.K. (2019). Etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkileri üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi. 34*(2),171-189.

Agarwal, P. and Farndale, E. (2017). High-Performance work systems and creativity ımplementation: the role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal, 27*(3), 440-458.

Ahmad, I. and Umrani, W.A. (2019). The ımpact of ethical leadership style on job satisfaction. *Leadership &Organization Development Journal, 40*(5), 534–547.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes,* 50,179-211.

Akabayashi, A. (2002). Euthanasia, assisted suicide, and cessation of life support: japan's policy, law, and an analysis of whistle blowing in two recent mercy killing cases. *Social Science & Medicine, 55*(4), 517–527.

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akba Tuna, A. ve Boylu, Y. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *Journal of Business Research. 8*(4), 505-521.

Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma Olgusunun Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Adıyaman Üniversitesi Örneği.* Yüksek lisans tezi, Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

Akduru, H.E. (2019). *Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma.* Doktor tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(25), 141-171.

Akın, U. ve Orman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *SDU International Journal Of Educational Studies*, *2*(2), 92-102.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi, 19*(1), 105-135.

Aktan, C.C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi,* 10, 1-13.

Aktaş, B.G. (2009). *Exploring Workplace Mobbing and Its Relationship with the Concepts of Organziational Climate and Organizational Trust.* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akyel, Y. (2014). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven İlişkisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Albayrak, K. R. (2017). *İş Ahlakı ve Değerler Eğitimi,* (Editör Mustafa Çakmak), İş Ahlakı, (37-63). Ankara: Pegem Akademi.

Alcan, E.E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi,* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allen, D., Shore, L.M. and Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management,* 29, 99-118.

Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing).* İstanbul: Beta Basım.

Alp. M. (2014). Avrupa insan hakları mahkemesi'nin Heinisch/Almanya kararı ışığında whistleblowing (işçinin ifşa ve ihbarı) ve iş ilişkisinde ifade özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 15, 385-422.

Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler.* 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.

Altun, G. (2010). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (5.Basım). Sakarya: Sakarya Kitapevi.

Altunkaya, K. (2011). *Örgütsel Güven ile İnsan Kaynakları Fonksiyonlarından Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altuntaş, A. ve Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and between their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship, 42*(2), 186-194.

Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Amit, R. and Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal,* 14, 33-46.

Anderson, J.C. and Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin,* 103, 411-423.

Arı, G.S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2, 17-36.

Arıbaş, A.N. (2020). *Öğrenilmiş Çaresizliğin, Örgütsel Sessizlik, Sosyal Kaytarma Ve Psikolojik Güvenliğe Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.* Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Konya.

Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi.* Doktora tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. and Lynch, P. (1998). Perceieved organizational support and police performance: the moderating ınfluence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 288-297.

Arnold, D. and Ponemon, L. (1991). Internal auditors' perceptions of whistle-blowing and the ınfluence of moral reasoning: an experiment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 10* (2),1-15.

Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19*(32),15-26.

Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi.* Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ashauer, S.A. and Macan, T. (2013). How can leaders foster team learning? effects of leader-assigned mastery and performance goals and psychological safety, *The Journal Of Psychology*,*147*(6), 541–561.

Aslan, Ş. ve Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 14*(27), 81-109.

Aslan, Ş. ve Ulutaş, A. (2015). Etik iklim ve kültür, hasta güvenliği ve örgütsel destek değişkenlerinin geçerlilik ve ilişkilerinin araştırılması. *The Journal of Academic Social Science Studies,* 39, 445-464.

Atalay, G.E. (2018). Enformasyon anarşisi ve gazeteciliğin dönüşümü: Panama belgeleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead), 5*(5), 143-157.

Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi.* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Atan Ş. (2010). *Kamu Hastanelerinde Çalışmakta Olan Doktor ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Gösterdikleri Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Atay, K. (2001). Okul kültürü, kuramdan uygulamaya eğitim yönetimi. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(1), 179-191.

Ayçicek, G. (2021). *Örgütsel Güvenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Aydan, S. (2017). *Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği.* Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 21*(1), 41-63.

Ayden, C. ve Özkan, Ö. (2014). Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi; Malatya devlet hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24*(2),151-167.

Aydın, İ.P. (2002). *Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik* (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık,

Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(2), 79-100.

Ayers, S.S. and Kaplan, E. (2005). Wrongdoing by consultants: an examination of employees' reporting ıntentions. *Journal of Business Ethics,* 82, 929-939.

Baer, M. and Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior, 24*(1), 45–68.

Bahrami, S., Hasanpour, M., Rajaeepour, S., Aghahosseni, T. and Hodhodineghad, N. (2012). The relationship between organizational trust and nurse administrators' productivity in hospitals. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 17* (6), 451–455.

Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator – Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology,* 51, 1173-1182.

Baruch, Y., O'Creevy, M.F., Hind, P. and Goda-Gadot, E. (2004). Prosocial behavior and job performance: does the need for control and the need for achievement make a difference? *Social Behavior And Personality, 32*(4), 399-412.

Baş, S. (2011). *Workplace Mobbing and Its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study on Turkish Academicians.* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 17*(2),153-170.

Battal, F. ve Soyalın, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: psikolojik güvenliğin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24*(1), 161–173.

Bayrakçı, E. ve Kayalar, M. (2016). İfşa davranışının prososyal davranışlar bağlamında değerlendirilmesine yönelik teorik bir inceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7*(15), 120-131.

Bayraktar, B.B. (2007). *21. yy. Bilgi Yöneticisi Özellikleri, Rol ve Becerileri, Yetkinlikleri ve Alışkanlıkları.* İstanbul: Beta Basın Yayınevi.

Bayram, E.G. (2017). Motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşması: turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Journal Of Yasar Univesity, 12*(48), 257-271.

Bedük, A. (2000). Başarılı bir yöneticinin özellikleri ve başarıya giderken üzerinde durulması gereken hususlar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 4, 165-174.

Beugre, C.D. (2007). *A Cultural Perspective of Organizational Justice.* Charlotte, NC: Information Age Publishing.

Bews, N.F. and Rossouw, G.J. (2002). A role for business ethics in facilitating trustworthiness. *Journal of Business Ethics*, 39, 377–390.

Bidarian, S. and Jafari, P. (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622-1626.

Bigley, G. A. (1996). *Follower Trust In The Leader At Work: Concept Development, Behavioral Antecedents, And Effects On Followers' Fairness Perceptions And Organizational Citizenship Behaviors.* Doctoral dissertation, University Of California, California.

Bilstad, J.B. (2016). *The Relationship between Team Psychological Safety and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Effect of Dialogue.* Unpublished master's thesis, Department of Psychology, University of Oslo, Oslo.

Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Binikos, E. (2008). Sounds of silence: Organisational trust and decisions to blow the whistle. *SA J. Ind. Psychol, 34*(3), 48-59.

Bjorkel, B. (2016). Whistleblowing at work: antecedents and consequences. *Psychologia Spoleczna, 3*(38), 267-283.

Bjorkelo, B., Einarsen, S. and S. B. Matthiesen (2010). Predicting proactive behaviour at work: exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 371-394.

Boz, İ.T. (2012). *Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü.* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Bökeoğlu, Ö.Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Educational Administration: Theory And Practice,* 54, 211- 233.

Börü, D., İslamoğlu, G. ve Birsel, M. (2007). Güven: bir anket geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 7*(27), 49-59.

Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11*(4),710-725.

Brown, S.P. and Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 358–368.

Bryman, A. and Cramer, D. (2001). *Quantitative Data Analysis With SPSS Release 10 For Windows: A Guide For Social Scientists.* Routledge.

Buluş, M. (2019). *Bankacılık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Burke, R. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy, 23*(8-9), 129-157.

Butler, J.K. (1991). Toward understandig and measuring conditions of trust: evolution of conditions of trust inventory. Journal Of Management, 17, 643-663.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25* (1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (13.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modelling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2.Edition). New York: Rutledge Taylor and Francis Group.

Callahan, E.S. and Collins, J.W. (1992). Employee attitudes toward whistleblowing: management and public policy ımplications. *Journal of Business Ethics, 11*(12), 939–948.

Calnan, M. and Rowe, R. (2005). *Trust Relations İn The New Nhs: Theoretical And Methodological Challenges.* Taking Stock Of Trust E.S.R.C Conference. Https://Www.Kent.Ac.Uk/Scarr/Events/Calnanand%20rowe%20paper.Pdf,

Candan, H. ve Kaya T.P. (2015). *İhbarcılık (Whıstleblowıng) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. 5*(2), 305-330.

Cao, L., Hirschi, A. and Deller, J. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among selfinitiated expatriates: the role of career satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(14), 2013-2032. doi: 10.1080/09585192.2013.870290.

Carmeli, A., Brueller, D. and Dutton, J.E. (2009). Learning behaviors in the workplace: the role of high-quality ınterpersonal relationships and psychological safety. *Syst. Res. Behav,* 26, 81–98.

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R. and Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal, 22*(3), 250–260.

Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R. and Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem-solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity. *Journal of Creative Behavior, 48*(2), 115–135.

Cassematis, P.G. and Wortley, R. (2012). Prediction of whistleblowing or nonreporting observation: the role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics, 117*(3), 615–634.

Celep, C. ve Yilmazturk, O.E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 46, 5763-5776. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.06.512.

Chang, Y. and Fang, S. (2013). Antecedents and distinctions between online trust and distrust: predicting high- and lowrisk ınternet behaviors. *Journal Of Electronic Commerce Research, 14*(2), 149-166.

Chi, S.C.S., Huang, C.Y. and Chang, A. (2010). Safety climate and relational conflict in the eyes of team members: examining the role of need for closure. *Social Behavior and Personality, 38* (1), 103-114.

Chiu, R.K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing ıntention: a case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal, 17* (9), 581-587.

Choe, K., Song, E.J. and Jung, C.H. (2012). Ethical problems experienced by psychiatric nurses in Korea. *Arch Psychiatr Nurs, 26*(6), 495-502. doi: 10.1016/j.apnu.2012.04.002.

Chuebang, P. and Baotham, S. (2011). Voluntary turnover ıntentions: effects on perceived organizational support and organizational commitment of thai employees in rajabhat universities. *Review of Business Research*, 11, 1–12.

Ciulla, J.B. (1998). *Ethics, the Heart of Leadership.* Westport: Praeger Publishers.

Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology, 53*(1), 39-52.

Costa, A.C., Fulmer, C.A. and Anderson, N.R. (2018). Trust in work teams: an integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal Of Organizational Behavior, 39*(2), 169-184.

Coşkun, A. (2006). Büyük Sanayi İşletmelerinde Kurumsal Performans Ölçüm ve Yönetim Uygulamaları. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, *6*(19), 119-136.

Cömert, Y. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü.* Yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni – Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (3. Baskı.). Çev. S. Beşir Demir. Ankara: Eğiten Kitap Yayınları.

Culbert, S.A. and Mcdonough, J.J. (1986). The Politics Of Trust And Organization Empowerment. *Public Administration Quarterly, 10*(2), 171-188.

Cummings, L.L. and Bromiley, P. (1996). *Organizational Trust Inventory Development And Validation.* In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), Trust İn Organizations: Frontiers Of Theory And Research. London: Us: Sage.

Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 11* (4),1827-1847.

Çakar, D. ve Yıldız, S. (2009) Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(28), 68–90.

Çakar, N.D. (2008). Üretim sektöründe örgütsel güven, adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisat, İşletme ve Finans, 23*(269), 110-132.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler.* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Çekiç, Y. (2020). *Hemşirelerin Etik Değerleri İle İhbarcılık Niyetleri Ve Nedenleri Arasındaki İlişki: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, C., Saygın, M. ve Yılmaz, N. (2015). *Kadın girişimciliğinde İfşa: Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma.* II. Yükseköğretim stratejileri ve kurumsal işbirliği sempozyomu.

Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay.* Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çetinel, M.H. (2018). *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whıstleblowıng) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü.* Doktora tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık Kapsamında Whistleblowing (Bilgi Sızdırma) Davranışı Üzerindeki Etkisi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması.* Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çiftçi, B. (2017). Türkiye'de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarcılık üzerine etkisi: hofstede'in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies, 3*(10), 147-166.

Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 1, 93-109.

Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, G. (2010). *Multivariate statistics for the social sciences: SPSS and LISREL applications.* Ankara: Pegem Akademi.

Danışman, S. A. (2006). Sosyal bir sorumluluk olarak ihbarcılık. *İş Ahlakı Dergisi, 5*(2), 227-233.

Dar, O.L. (2010). Trust in co-workers and employee behaviours at work. *International Review Of Business Research Papers, 6*(1), 194-204.

Dasgupta, S. and Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance, 9*(4), 57-70.

DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S. and Walker, A. G. (2013). Assessing ethical organizational culture: refinement of a scale. *Science, The Journal of Applied Behavioral, 49*(4), 460-484. doi:10.1177/0021886313500987.

DeConinck, JB. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research,* 63, 1349–1355. Doi:org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003.

Demet Z. (2014). *Güneş İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Kolektif Yeterlilik Algıları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.* Yayımlanmış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Demir N. (2005). *Hastanelerde Örgüt Kültürü ve Hastane Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi*. Yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.

Demiral, N. (2008). Bir hastanede ıslığı çalmak. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(26), 128-137.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı, nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10*(2), 139- 150.

Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi, 15*(2), 179-194.

Demirer, S.F. (2018). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Destek Algısının Cam Tavan Engeli ile İlişkisi: İstanbul Turizm Sektörü Kadın Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirtaş, Ö. (2003). İş yerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul üniversitesi işletme fakültesi dergisi, 43*(1),136-156.

Denison, D.R. (1984). *Bringing Corporate Culture to the Bottom Line*. Organizational Dynamics.

Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm Ve Öğretmen Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Derin, N. Demirtaş, Ö. ve Derindağ, Ö (2018). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Kültürü, Lidere Güven ve Psikolojik Rahatlık Üzerindeki Etkisi*, Tam Metin Kitabı.

Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Develioğlu, K. ve Çimen, M. (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4*(2), 141-149.

Diefenbach, T. and Todnem, R. (2012). *Bureaucracy And Hierarchy – What Else?*. Diefenbach, T., and Todnem, R. (Der.), Research İn The Sociology of Organizations: 1-30. United Kingdom: Emerald.

Dimoka, A. (2010), What does the brain tell us about trust and distrust? evidence from a functional neuroimaging study. *Mıs Quarterly 34*(2), 373-396

Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science, 12*(4), 450–467.

Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.

Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi.* İstanbul: Kare Yayınları.

Doney, P.M. and Cannon, J.P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer-seller relationships. *Journal of Marketing,* 61, 35-51. http://dx.doi.org/10.2307/1251829.

Dozier, J.B. and Miceli, M.P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: a prosocial behavior perspective. *The Academy of Management Review, 10*(4), 823-836.

Dungan, J., Waytz, A. and Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. *Current Opinion in Psychology,* 6, 129–133. doi:10.1016/ j.copsyc.2015.07.005.

Durmuş, V. ve Şahin, B. (2015). Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin, 14*(6), 438-447.

Dursun, S., Bayram, N. ve Aytaç, S. (2010). Hasta güvenliği kültürü üzerine bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(1), 1-14.

Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(3), 411-434.

Dwivedi, S. (2017). Overcome the stress using psychological safety in organization. *Palma Journal, 16*(3), 90-93.

Dworkin, T. M. and Baucus, M. S. (1998). Internal and external whistleblowers: a comparison of whistleblowering processes. *Journal Of Business Ethics, 17*(12), 1281-1298.

Eder, P. and Eisenberg, R. (2008). Perceived organizational support: reducing the negative ınfluence of coworker withdrawal behavior, *Journal of Management, 34* (1), 55-68.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383.

Edmondson, A. (2003). *Managing The Risk of Learning: Psychological Safety İn Work Teams* (1.Edition). M. A. West, D. Tjosvold and K. G. Smith (Ed.). International handbook of organizational teamwork and cooperative working. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Edmondson, A.C. (2006). *Psychological Safety, Trust, And Learning in Organizations: A Group- Level Lens.* In Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches, Ed. RM Kramer, KS Cook. New York: Russell Sage.

Edmondson, A.C. (2013). *Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-LevelLens.* https://www.researchgate.net/publication/268328210_Psychological_Safety_Trust_and_Learni ng_in_Organizations_A_Group-level_Lens.

Edmondson, A.C. and Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 1, 23–43.

Eggers, J. (2010). Psychological safety ınfluences relationship behaviour, *Corrections Today, 73*(1), 60-61.

Eğerci, T.Ç. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500.

El Akremi, A., Colaianni, G., Portoghese, I., Galletta, M., and Battistelli, A. (2014). How organizational support impacts affective commitment and turnover among Italian nurses: a multilevel mediation model. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(9), 1185-1207. doi: 10.1080/09585192.2013.826713.

Emre, R. (2018). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri.* Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Erdal, N. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği.* Doktora tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Erdem, F. ve İşbaşı, J.O. (2000). *Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans için Koşulsuz Güven Mi, Optimum Güven Mi?* VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Konferans Kitabı (s. 633–645), Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Turkey.

Erdheim, J., Wang M. and Zickar M. J. (2006). Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Commitment. *Personality And Individual Differences, 41*(5), 959-970.

Eren, V. ve Orhan, U. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların kötü yönetimi ifşa düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science, 6*(2), 457-468.

Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2014). Ethical leadership and workplace bullying in higher education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*(3), 55-67.

Erten, S. (2002). Planlanmış davranış teorisi ile uygulamalı ders işleme öğretim metodu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 19*(2), 217-233.

Ertuklu, H.V., Kayacan, M. ve Özdemir, H.Ö. (2019). Sağlık çalışanlarında psikolojik güvenlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bir çalışma, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi, 2*(3), 166-179.

Ertürk, E (2014). *Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi.* Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Esen, E. ve Kaplan, H.A. (2012). İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(2), 33-52.

Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Evans, A.M. ve Revelle, W. (2008). Survey and behavioral measurements of interpersonal trust. *Journal of Research in Personality, 42*, 1585-1589.

Faunce, T., Bolsin, S. ve Chan, W.P. (2004). Supporting Whistleblowers in Academic Medicine: Training and Respecting the Courage of Professional Conscience. *Journal of Medical Ethics, 30* (1), 40-43.

Feinberg, M., Willer, R., Stellar, J. ve Keltner, D. (2012). The virtues of gossip: Reputational information sharing as prosocial behavior. *J. Pers. Soc. Psychol.* 102, 1015–1030.

Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği.* Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Finn, D. and Lampe, J.C. (1992). A study of whistleblowing among auditors. *Professional Ethic: A Multi Disciplinary Journal, 1*(3-4), 137-168.

Firth-Cozens, J., Firth, R.A. and Booth, S. (2003). Attitudes to and experiences of reporting poor care. *Clin1ical Governance: An International Journal, 8* (4), 331-336.

Fleddermann, C.B. (2012). *Engineering Ethics. Fourth Edition, Pearson Prentice Hall.* Upper Saddle River, Nj: Prenticehall.

Fornell, C ve Larcker, D F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.* SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA. 1981.

Fowler, F. J. (2009). *Survey Research Methods. 4th Edition.* Thousand Oaks, Sage, CA.

Frazier, M.L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. and Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology, 70*(1), 113–165.

Fritz, M.S. and MacKinnon, D.P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science,* 18, 233-239.

Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. and Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and

psychological capital. *Public Health, 127*(10), 946-951. doi: 10.1016/j.puhe.2012.12.017.

Fuchs, S. and Prouska, R. (2014). Creating Positive Employee Change Evaluation: The Role of Different Levels of Organizational Support and Change Participation. *Journal of Change Management, 14*(3), 361-383. doi: 10.1080/14697017.2014.885460.

Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Furumo, K., Pillis, E. and Green, D. (2009). Personality ınfluences trust differently in virtual and face-to-face teams. *International Journal Human Resources Development and Management, 9*(1), 36-58.

Garg, S. and Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management,* 21, 64-75. doi: 10.1016/j.jhtm.2014.07.002.

Gargiulo, M. and Ertuğ, G. (2006). *The Dark Side Of Trust. In: Handbook Of Trust Research. Elgar,* Cheltenham, Uk/Northampton.

Garson, D. (2004). *Structural Equation Modelling.* http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm. (15.09.2018).

George, J. M. and Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6.Edition). New Jersey: Prentice Hall.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Madencilik, 44*(4), 29-38.

Gezegen, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması.* Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Gibney, R., Zagenczyk, T.J. and Masters, M.F. (2009). The negative aspects of social exchange: an ıntroduction to perceived organizational obstruction. *Group and Organization Management, 34*(6), 665–697.

Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi Yönetim, 21*(65), 81-105.

Giray, M.D. ve Şahin, D.N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları, 15*(30), 1-9.

Goethals, S., Gastmans, C. and Casterle, B. D. (2010). Nurses' ethical reasoning and behaviour: a literature review. *Int J Nurs Stud, 47*(5), 635-650. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.12.010.

Gök, S.G. (2011). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gökçe, A.T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,* 22, 261-282.

Gökçe, H. (2019). *Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.* Yüksek lisans tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan

Gözüm, S. (2020). *Etik Liderlik ve Örgütsel Etik Değerlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Özdeşleşmeye Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma.* Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Grandey, J. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior, 18*(2), 159-180.

Gruys, M.L., Stewart, S.M., Goodstein, J., Bing, M.N. and Wicks, A.C. (2008). Values enactment in organizations: a multi-level examination. *Journal of Management, 34*(4), 806-843. doi:10.1177/0149206308318610.

Gu, Q., Wang, G.G. and Wang, L. (2013). Social capital and innovation in R&D teams: the mediating roles of psychological safety and learning from mistakes. *R&D Management 43* (2), 89-102.

Guchait, P., Paşamehmetoğlu, A. and Dawson, M. (2014). Perceived supervisor and co-worker support for error management: Impact on perceived psychological safety and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management*. 41, 28-37.

Guınot, J., Chiva, F. and Mallen, F. (2013). Organizational trust and performance: ıs organizational learning capability a missing link?. *Journal of Management and Organization, 19*(5), 559-582.

Gümüştaş, C. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Örgütsel Güven ve Güvensizliğin Öncülleri: Örgütsel ve Kurumsal Etkiler.* Doktora tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Güneri, S. (2020). *Örgütlerde Etik Kültürün Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkileri ve Bir Araştırma.* Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gürbüz, R., (2012). A*lgılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi.* Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gürbüz, S. (2019). *Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri.* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41*(2), 189-213.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri – Felsefe – Yöntem – Analiz* (5.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Gürdoğan, N. (2008). *Girişimcilik ve Girişim Kültürü.* İstanbul: İGİAD.

Güvercin, Ş. D. (2016). *Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci Ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri.* Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Gyekye, S.A. ve Salminen, S. (2007). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: do supportive perceptions ınfluence safety perceptions?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE),13*(2), 189–200.

Hair, J. J. F. Black, W. C. Babin, B. C. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. International Encyclopedia of Statistical Science.* Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-04898-2_395

Halıcı, M., Söyük, S. ve Gün, İ. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13* (3), 180-198.

Halis, M., Gökgöz, G.S. ve Yaşar, O. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.

Hassink, H., Vries, M. and Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading eoropean companies, *Journal Of Business Ethics, 75* (1) 25-44.

Hathaway, R.S. (1995). Assumptions underlying quantitative and qualitative research: implications for ınstitutional research. *Research in Higher Education, 36*(5), 535-562.

Hiraishi, K., Yamagata, S., Shikishima, C. and Ando, J. (2008). Maintenance of genetic variation in personality through control of mental mechanisms: a test of trust, extraversion and agreeableness. *Evolution and Human Behavior,* 29, 79-85.

Hirak, R., Peng, A.C., Carmeli, A. and Schaubroeck J.M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: the ımportance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly,* 23, 107–117.

Homburg, C. and Rudolph, B. (2001). Customer satisfaction in industrial markets: dimensional and multiple role issues. *Journal of Business Research.* 52, 15-33.

Horuz, F. (2014). *Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Howard, M.C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: what we are doing and how can we improve?, *International Journal of Human-Computer Interaction, 32* (1), 51-62.

Hoy, W. K. ve Miskel, C. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama.* (Çev. Ed. Selahattin Turan). İstanbul: Nobel.

Hu, L. T. and Bentler, P. M., (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6* (1), 1-55.

Huhtala, M., Feldt, T., Lamsa, A., Mauno, S. and Kinnunen, U., (2011). Does the Ethical Culture of Organizations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain. *Journal of Business Ethics,* 101, 231-247.

Hussmann, K. (2011). *Adressing Corruption İn The Health Sector; Securing Equitable Access To Health Care For Everyone*. Anti-Corruption Resource Centre.

Huston, C.J. (2013). *Professional İssues in Nursing: Challenges and Opportunities.* 3 th ed: Lippincott Williams & Wilkins Publication.

Hutchinson, M. and Jackson, D. (2015). The construction andlegitimation of workplace bullying in the public-sector: insightinto power dynamics and organisational failures in health andsocial care. *Nursing Inquiry, 22* (1), 13-26.

Information Technology Services. (2004). *Structural Equation Modelling Using AMOS: An Introduction*, http://www.utexas.edu/its/rc/ tutorials/stat/amos.

Ingrid, M.N. and Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behaviour,* 27, 941–966.

Işık, O., Karaman, S. ve Balas, S. (2020). Örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) üzerine etkisi: hemşireler üzerinde bir çalışma. *Sted. 29* (6), 381-395.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5* (1), 67-92.

İnan, İ.E. ve Çelik, E. (2018). Algılanan örgütsel güven ve iş tatmini: kastamonu ili özel ve kamu bankalarında bir uygulama. *Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 2* (3), 23-52

İplik, E., İplik, F.N. ve Efeoğlu, İ.E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies, 6* (12), 109-122.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24* (4), 195-216.

İşiaçık, S. (2019).*The Impacts Of Perceıved Corporate Socıal Responsıbılıty And Workplace Spırıtualıty On Innovatıve Work Behavıors: The Role Of Psychologıcal Safety Perceptıon.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E.J., Luck, L., Salamonson, Y., Weaver, R. and Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: a qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary Nurse, 36* (1–2), 34–44.

JCI (2014). *Joint Commission International.* Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları, Akademik Tıp Merkezi Hastaneleriyle İlgili Standartlar Dâhil. 5. Edisyon, 2014. https://www.jcrinc.com/assets/1/14/EBJCIH14T_Sample_Pages.pdf.

JCI (2022). *Joint Commission International.* https://www.jointcommissioninternational.org/about-jci/accredited-organizations.

Jha, S. (2018). Team psychological safety and team performance: a moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis. 27*(4), 903-924.

Jubb, P.B. (1999), Whistleblowing: a restrictive definition an d ınterpretation. *Journal Of Business Ethics,* 21, 77-94.

Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal. 33*(4), 692 –724.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kaplan, M. ve Öğüt, M. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17* (1), 387-401.

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior,* 29, 923-994.

Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: a longitudinal study of the u.s. working population. *Journal of Business Ethics, 92*(1), 601–618. doi:10.1007/ s10551-009-0175-0.

Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations, 64* (6), 843-869.

Karadağ, E. Mutafçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Felsefe Dergisi, 4* (8), 41-70.

Karadal, H. Akyazı, T.E. Sunman, G. ve Güvenç, K. (2016). *Personel Güçlendirmenin İhbarcılığa Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı. 26-28 Mayıs 2016. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Karagöz Y. (2018). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karagöz, Y. (2014). *Bioistatistik SPSS 21.1 Uygulamalı.* Nobel Yayınları: Ankara.

Karakışla Y. (2012). *Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları.* Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Karayel, M. (2016). *Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği.* Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karkoulian, S. and Osman, Y. (1-2 October 2009). *Prediction of Knowledge Sharing from Big Five Personality Traits via Interpersonal Trust: an Empirical Investigation.* (p. 177-183). Intellectual Capital, Knowledge Management ve Organisational Learning Konferansında sunuldu. School of Information Studies, McGill University, Montreal Kanada.

Kartaltepe Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika Ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi.* 1. Basım. İstanbul: Beta Yayınevi.

Kavkalı, Z. (2018). *Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Burdur.

Kawai, N. and Strange, R. (2014). Perceived organizational support and expatriate performance: understanding a mediated model. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(17), 2438-2462. doi: 10.1080/09585192.2014.884615.

Kaya, S., Barsbay, S. ve Karabulut, E. (2010). The Turkish version of the safety attitudes questionnaire: psychometric properties and baseline data. *Quality and Safety in Health Care, 19* (6), 572-577.

Keenan, J.P. (2000). Blowing the whistle on less serious forms of fraud: a study of executives and managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 12* (4), 199-217.

Keenan, J.P. (2007). Comparing Chinese and American managers on whistleblowing. *Employee* Responsibilities and Rights Journal, 19 (2), 85–94.

Keıl, M., Tıwana, A., Saınsbury, R. and Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing ıntentions: a benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences, 41* (4), 787-812.

Kelly, S. (2011). *Do Homes that are More Energy Efficient Consume Less Energy? A Structural Equation Model for England's Residential Sector.* Electricity Policy Research Group, University of Cambridge, EPRG Working Paper 1117, Cambridge Working Paper in Economics 1139.

Kelly, T., Lercel, D. and Patankar, M. (2015). Influence of trust and job satisfaction on safety climate among managers at a large U.S. Air Carrier. *Management and Organizational Studies, 2* (2), 57-67.

Kerse, G. ve Karabey, C.N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6* (4), 375-396.

Kılıç, N.Ç. (2021). *Etik Liderliğin Çalışan Sesliliği Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kilmann, R.H. (1983). A typology of organization typologies: Toward parsimony and integration in the organizational sciences. *Human Relations, 36* (6), 523-548.

King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 20* (4), 316-326.

Kingston, M.J., Evans, S.M., Smith, B.J. and Berry, J.G. (2004). Attitudes of doctors and nurses towards ıncident reporting: a qualitative analysis. *Medical Journal of Australia, 181* (1), 36-39.

Kocagöz, E. ve Dursun, Y. (2010). Algılanan davranışsal kontrol, ajzen'in teorisinde nasıl konumlanır? alternatif model analizleri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12* (19), 139-152.

Koç, T.S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Koçak, D. (2020). Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34*(1), 123-145. doi: 10.16951/atauniiibd.620054.

Koçak, Ö. E. ve Yener, S. (2019). Lidere güven algısının işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı rolü. *Journal of Management & Economics, 26* (3), 937–954.

Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği* (13. Basım). İstanbul: Beta Basın Yayım.

Kolçak, M. (2013). *Meslek Etiği.* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Korkmazyürek, Y. (2020). *Örgütsel Güven ve Psikolojik Sözleşme İlişkisinde Profesyonel Bürokrasi Etkisi.* Doktora tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Korkut, F. (2010). *Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması.* Yüksek Lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi.* Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kördeve, M. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi, 1* (2), 51-61.

Kumbasar, B. (2016). *Sağlık İletişimi, Sağlık Kurumlarında İletişim Yaklaşımı.* (1.Basım). İstanbul: Derin Yayınevi.

Kurt, M.F. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Sessizliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Küçükilhan, M. ve Lamba, M. (2007). Üniversite hastanelerinde organizasyonsel yapıdan kaynaklanan sorunlar (hasta hakları örnek olay). *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 9* (11), 111-138.

Lachman, V. D. (2008). Whistleblowing: role of organizational culture in prevention and management. *Medsurg Nursing Journal, 17* (4), 265-267.

Lambe J. C., Wittmann, M. C. and Spekman, R. E. (2001). Socail exchange theory and research on business-to-business relational Exchange. *Journal of Business to Business Marketing, 8* (3), 1-36.

Lambert, S.J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational cititzenship behavior. *Academy of Management Journal, 43* (5), 801-815.

Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. *Journal Of Business Ethics,* 11, 125-128.

Laschinger, H.S., Finegan, J. and Shamian, J. (2001). The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Care Management Review, 26* (3), 7–23.

Lawton, R. and Parker, D. (2002). Barriers to incident reporting in a healthcare system. *Quality and Safety in Health Care, 11* (1), 15-18.

Lennane, K.J. (1993). Whistleblowing: a health ıssue. *British Medical Journal, 307* (6905), 667–670.

Leroy, H., Dierynck, B., Anseel, F., Simons, T. L., Halbesleben, J. R. B., McCaughey, D., and Sels, L. (2012). Behavioral integrity for safety, priority of safety, psychological safety, and patient safety: A team-level study. *Journal of Applied Psychology, 97* (6), 1273–1281.

Lewis, D. (2006). The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the uk: some lessons from empirical research. *Employee Relations, 28* (1), 76-86.

Lewis, D. and Uys, T. (2007). Protection Whistleblower at work: a comparison of the ımpact of british and south african legislation. *Managerial Law*, 3, 76-92.

Lewis, D., Ellis, C.A., Kyprianou, A. and Homewood, S. (2001). Whistleblowing at work: the results of a survey of procedures in further and higher education. *Education and The Law, 13* (3), 215-225.

Lewis, D.J. and Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces, 63* (4), 969- 985.

Li, N. and Yan, J. (2009). 'The effects of trust climate on ındividual performance. *Frontiers of Business Research in China, 3* (1), 27–49.

Liang, J., Farh, C. I. C. and Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal, 55* (1), 71–92.

Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 76* (4), 413-426.

Liu, S., Hu, J., Li, Y., Wang, Z. and Lin, X. (2014). Examining the crosslevel relationship between shared leadership and learning in teams: evidence from china. *The Leadership Quarterly, 25* (2), 282-295.

Lok, P., Westwood, R. and Crawford, J. (2005). Perceptions of organizational subculture and their significance for organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, *54*(4), 490-514.

Lorenz, E. (2000). The butterfly effect. *World Scientific Series on Nonlinear Science Series A*, 39, 91-94.

Luis, L.M., Marieke, C.S., Bradley, L., Kirkman, S.I. and Ivanaj, V. (2012). A contingency view of the effects of cognitive diversity on team performance: the moderating roles

of team psychological safety and relationship conflict. *Small Group Research. 44* (2), 96–126.

Mamabolo, I. (2009). *An Exploratory Study of Black Women in Executive Positions and Their Sense of Balance between Motherhood and Career*. Unpublished master thesis. University Of The Witwatersrand School of Human And Community Development Dıvısıon Of Psychology. South Africa.

Mannion, R. and Davies, H.T. (2015). Cultures of silence and cultures of voice: the role of whistleblowing in healthcare organisations. *International Journal Of Health Policy And Management, 4* (8), 503–505.

Mansbach, A. and Bachner, G.Y. (2010). Internal or external whistleblowing: nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics, 17* (4), 483-490.

Martens, L.T. and Kelleher, A. (2004). A global perspective on whistleblowing. *International Business Ethics Review, 7* (2), 1-7.

Martin, B.G. (2011). *Toward Gemeinschaftsgefiihl: Exploring Subordinate and Manager Perceptions of Trust and Perceptions Regarding Behavioral Change Potentia.* Phd thesis, Prescott Valley, Arizona.

Mase, J.A. and Tyokyaa, T.L. (2014). Resilience and organizational trust as correlates of work engagement among health workers in makurdi metropolis. *European Journal of Business and Management, 6* (39), 86-93.

Matzler, K. and Renzl, B. (2007). Personality traits, employee satisfaction and affective commitment. *Total Quality Management & Business Excellence, 18* (5), 589-598.

Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy Of Management Review, 20* (3),709-734.

McDonald, S. and Ahern, K. (2000). The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing, 16* (6), 313-321.

McKnight, D.H., Cummings, L.L. and Chervany, N.L. (1998) Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review,* 23, 473-490.

Mels, G. (2004). *Getting Started With The Student Edition of LİSREL 8.53 For Windows.* http://www.psikolojiktestler.hacettepe.edu.tr/l. doc.

Mercan, N., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowers (bilgi ifşası, ihbar) ve yolsuzlukla mücadelede iç denetimin değişen ve gelişen rolü. *Organizasyon ve Yönetim Dergisi, 4*(2), 167-176.

Mesmer-Magnus, J.R. and Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing ıntentions. *Actions, and Retaliation. Journal of Business Ethics, 62* (3), 277–297.

Meyer, J. P., Stanley D. J, Herscovitch L. and Topolnytsky L.(2002). Affective continuance and normative commitments to the organisation: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal Vocational Behaviour, 61* (1), 20–52.

Miah, M. (2018). The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications, 8*, (12), 270-278.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: a discriminant analysis. *The Academy Of Management Journal, 27* (4), 687-705.

Miceli, M.P. and Near, J.P. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees.* New York: Lexington.

Miceli, M.P. and Near, J.P. (1994). Whistleblowing: Reaping The Benefits. *The Academy Of Management Executive, 8* (3), 65-72.

Miceli, M.P., Dozier, J.B. and Near, J.P. (1991). Blowing the whistle on data fudging: a controlled field experiment. *Journal of Applied Social Psychology, 21* (4), 271-295.

Miceli, M.P., Rehg, M., Near, J.P. and Ryan, K. (1999). Can laws protect whistle- blowers? results of a naturally occurring field experiment. *Work And Occupations, 26* (1), 129-151.

Micerri, T. (1989). The unicorn, the normal curve, and other improbable creatures. *Psychological Bulletin*, 105, 156-166

Miller, Z.D. (2017). The enduring use of the theory of planned behavior. *Human Dimension Of Wildlife, 22* (6), 583-590.

Mishra, A.K. (1996). *Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust.* In: Kramer, R.M. and Tyler, T.R., E., Eds., Trust in Organizations, Sage, Thousand Oaks, 261-287.

Monette, D.R. Sullivan, T.J. and Dejong, C.R. (2002). *Appiledsocialreserch: Tool fort he humanservices* (5th Edn.) For Worth, TX: HarcourtBrace.

Moore, C., Detert, J.R., Klebe Trivino, L., Baker, V.L. and Mayer, D.M. (2012). Why employees do bad things: moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology, 65* (1), 1-48.

Mugerauer, R. (1996). *Environmental Ethics, Mixed-Communities and Compassion*. University of Washington, Department of Urban Design and Planning, Internet Address: http://www.washington.edu/ discover/ sustainability/nextcity/faculty/robert-mugerauer.

Nader, R., Petkas, P. and Blackwell, K. (1972). Whistle blowing. Nicholas M Rongine (Ed.), toward a coherent legal response to the public policy dilemma posed by whistleblowing, *American Business Law Journal, 23* (2), 28.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar.* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Nam, D. and Lemak, D.J. (2007). The whistleblowing zone: applying barnard's ınsights to a modern ethical dilemma. *Journal of Management History, 13* (1), 33-42.

Nayır, D.Z. (2012). *Kurumsal Etik ve Whistleblowing.* İstanbul: Pozitif Yayıncılık.

Nayır, D.Z. and Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107, 197-213.

Nayır, D.Z., Rehg, M.T. and Asa, Y. (2016). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: do preferred channels in private and public sectors differ. *Journal of Business Ethics*,1-21.

Near, J. P. and Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal Of Management, 22* (3), 507-526.

Near, J. P. and Miceli, M.P. (2016). After the wrongdoing: what managers should know about whistleblowing. *Business Horizons, 59* (1), 105-114.

Near, J.P. and Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal Of Business Ethics, 4* (1), 1-16.

Near, J.P. and Miceli, M.P. (1995). Effective Whistle-Blowing. *The Academy Of Management Review. 20* (3), 679-708

Near, T. J., Meylan, P. A. and Shaffer, H. B. (2004). *Assessing Concordance Of Fossil Calibration Points in Molecular Clock Studies: An Example Using Turtles*. Am. Nat. (In review.)

Nembhard, I. M. and Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27* (7), 941–966.

Newman, A., Donohue, R. and Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Human Resource Management Review, 27*(3), 521–535. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001.

Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations. *The American Review Of Public Administration, 30* (1), 87-109.

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W. and Glew, D.J. (1996). Organization-motivated agression: A research framework. *Academy of Management Review,* 21, 225-253.

Obermayer, F. Obermayer, B. Wormer, V. and Jaschensky, W. (2017). *Panama Papers: The Secrets Of Dirty Money*. Http://Panamapapers.Sueddeutsche.De/Articles/56febff0a1bb8d3c3495adf4/.

Okpara, J.O. (2003). *Can Corporate Ethical Codes of Conduct Influence Behavior?.* The Sixth International Conference of Academy of Business & Administrative Sciences, Brussels: Belgium, July 11-13,

Okudan, B. (2019). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Örgüt İklimi Ve Örgütsel Güven Algıları İle Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü.* Doktora tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

O'neill, O. (2002). *A Question Of Trust: The Bbc Reith Lectures.* Cambridge University Press.

Oppong, A.A., Birikorang, A. and Agyin, E. (2014). Communication ın the workplace: guidelines for ımproving effectiveness. *Global Journal Of Commerce & Management Respective, 3* (5), 208-213.

Oran, F.Ç. (2018). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Osborne, J., Blais, K. and Hayes, J.S. (1999). Nurses' perceptions: when is it a medication error? *Journal Of Nursing Administraton, 29* (4), 33-38.

Özaslan, G. ve Ünal, A. (2016). Öğretmenlerde açığa çıkarma davranışı: mevcut durum ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 22* (3), 321-350.

Özata, M. (2015). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 18* (1), 155-166.

Özdemir, E. (2020). *Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özdemir, N.E. (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşasının) Örgütsel Güvene Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Özdemir, S. (2009). *Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlâkı Çalışmalarına Genel Bir Bakış.* S. Orman, & Z. Parlak (Dü) içinde, İşletmelerde İş Etiği (s. 302-336). İstanbul: İTO Yayınları.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 113-130.

Özel, A.F. (2017). *Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Örgütsel Güven ve Bireysel Performansa Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne

Özel, G. ve Altun, İ. (2015). Avrupa birliği üyesi ülkelerin refah düzeyini etkileyen faktörler: path analizi yaklaşımı. *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi, 4* (1), 97- 107.

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi, 7* (1), 103-124.

Özer, Y. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kişilik Özelliklerinin Takım İnovasyonu Üzerine Etkisi: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgener, Ş. Tanç, A. ve Ulu, S. (2009). Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi. A. Keser, G Yılmaz, S. Yürür (Ed.). Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar. Ankara: Umuttepe Yayınları.

Özler, D.E., Şahin, M.D. ve Atalay, C.G. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(2), 169- 194.

Özler, N. D. E. ve Yıldırım, H. B. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5* (1), 163-188.

Park, H. and Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior-A survey of South korean poliçe officers. *Journal of Business Ethics, 85* (4), 545-556.

Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem M.K. and Ömürgönülşen U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics,* 82, 929-939.

Park, H., Rehg, M.T. and Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions.: a study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics, 58* (4), 387-403.

Pascoe, J. and Welsh, M. (2011). Whistleblowing, ethics and corporate culture: theory and practice in australia. *Common Law World Review*, 40, 144-173.

Patel, C. (2003). Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an ınternal control mechanism. *Journal of International Accounting Research, 2* (1), 69-96.

Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E.S., Scheckler, W.E., Linzer, M. and Douglas, J. (2001). Physician job satisfaction, dissatisfaction, and turnover. *The Journal of Family Practice, 51* (7), 593.

Perks, S. and Elroy, E.S. (2008). Employee perceptions regarding whistle-blowingin the workplace: a south african perspective. *South African Journal of Human Resorce Management, 6* (2), 15-24

Perry, J. L. (1992). The consequences of speakıng out: processes of hostılıty and ıssue resolutıon ınvolvıng federal whıstleblowers. *In Academy Of Management Proceedings,7* (1), 311-315.

Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andrew, S. ve Jackson, D. (2011). The Emotional Sequelae of Whistleblowing: Findings From a Qualitative Study. Journal of Clinical Nursing, *20* (19–20), 2907–2914.

Petersen, J.C. and Farrell, D. (1986). W*histleblowing: Ethical And Legal Issues İn Expressing Dissent.* Dubuque, Ia: Kendall/Hunt.

Pettijohn, C., Pettijohn, L. and Taylor, A.J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: their ınfluence on job satisfaction and turnover ıntentions. *Journal of Business Ethics,* 78, 47-557.

Pitt, G. (1996). *Rights And Employee Rights, The Case Of Free Speech.* C. Gearty And A. Tomkins (Eds.), Understanding Human Rights (P. 393-394). London: Pinter Publishing.

Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating ındirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers,* 36, 717-731.

Psailla, G. and Wagner, R. (2007). *E-Commerce and Web Technologies*. Austria: Linz, Springer.

Ray, S.L (2006). Whisleblowing and organizational Ethics. *Nursing Ethics, 13* (4), 438-445.

Recepoğlu, E., Kılınç A. Ç., Şahin, F. ve Er, E. (2013). Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 8* (6), 603-617.

Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P. and Van Scotter, J.R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: gender differences and power relationships. *Organization Science, 19* (2), 221-240.

Rennie, S.C. and Crosby, J.R. (2002). Students' perceptions of whistle blowing: ımplications for self-regulation. a questionnaire and focus group survey. *Blackwell Science Ltd Medical Education, 36* (2), 173-179.

Rhoades, L. and Eisenberg, R. (2002). Perceived organizational support: a reviewof rhe literatüre. *Journal of Applied Psychology, 87* (4), 698-714.

Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. (2008). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Bussiness Research, 62* (10), 1027-1030.

Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel davranişin temelleri.* (Çev. A. Öztürk). Ankara: Beta Basım.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S.P. and Decenzo, D. A. (2000). *Fundamentals of Management of E Business.* (3th ed.) Prentice Hall College Div.

Roger C. Mayer, James H. Davis, F. (1995). David Schoorman, an integrative model of organizational trust. *Academy Of Management, 20* (3), S.713-715

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics fort he Behavioral Sciences.* New York: Holt Rinehart ve Winston.

Rothschild, J. and Miethe, T.D. (1999). Whistle-Blower disclosures and management retaliation. *Work And Occupations, 26* (1), 107–128.

Rothwell, G. R. and Baldwin, N. J. (2006). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics,* 70, 341-361.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. and Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy Of Management Review, 23* (3), 393-404.

Saçlı, B. (2021). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının İş Doyumları Aracılığıyla Motġvasyonlarına Etkisi: Alanya İlçesi Örneği.* Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.

Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2* (2), 17–36.

Sağlık Bakanlığı. (2001). *Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi hakkında Yönerge* file:///C:/Users/crea/Downloads/277395.pdf

Sağlık Bakanlığı. (2016). *Güvenlik Raporlama Sistemi 2016 Yılı İstatistik ve Analiz Raporu.* Http://Grs.Saglik.Gov.Tr/Bm/Reports/Grs2016rapor_R1.Pdf.

Sağnak, M. (2017). Ethical leadership and teachers' voice behavior: the mediating roles of ethical culture and psychological safety. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 17* (4), 1101-1117.

Saremı, H., (2015). *Empowerment As A New Approach İn The Management, Proceedings Of The International Conference On Global Business, Economics.* Finance And Social Sciences, Sci. Int. (Lahore),27, No:3, P: 2603-2610, 2015 , (Gb15_Thai Conference) Isbn: 978-1-941505-22-9.

Savedoff, W.D. and Hussmann, K. (2006). *Why Are Health Systems Prone To Corruption.* Global Corruption Report 2006, Transperency International.

Saygın, M. ve Yıldırım, M.H. (2014). Relationship between organizational commitment, justice, citizenship and trust among health care workers in Aksaray. *International Journal of Socal Sciences and Humanity Studies, 6* (1), 22-31.

Sayğan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28* (1), 1-23.

Schaubroeck, J., Lam, S.S.K. and Peng, A.C. (2011). Cognition-based and affect based trust as mediators of leader behavior influences on team performance. *Journal of Applied Psychology, 96* (4), 863–871.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey Bass.

Schepers, J., De Jong, A., Wetzels, M. and De Ruyter, K. (2008). Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers and Education, 51* (2), 757–775.

Schminke, M., Ambrose, M. L. and Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97* (1), 135-151. doi:10.1016/ j.obhdp.2005.03.006

Schultz, J.J., Johnson, D.A., Morris, D. and Dyrnes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research,* 31, 75-103.

Seifert, D.L. (2006). *The Influence of Organizational Justice on the Perceived Likelihood of Whistle-Blowing.* Doctor of Philosophy, Washington State University College of Business, Washington.

Seifert, D.L., Stammerjohan, W. and Martin, R.B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: a research note. *Behavioral Research In Accounting, 26* (1), 157-168

Selçuk, G. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Semercioğlu, S., Tengilimoğlu, D. ve Semercioğlu, M.G. (2012). Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1* (4), 225-238.

Shockley, Z. P., Kathleen, E. and Winograd, G. (2000). Organizational trust: what it means why it matters. *Organizational Development Journal, 18* (4), 35-48.

Sıvakçı, U. (2016). Bilgi Yönetim Süreci ve Etik Örgüt Kültürünün Şirket İnovasyonu Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Çalışma. Doktora tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Sims, R.L. and Keenan, J.P. (1998). Predictors of external whistleblowing: organizationaland ıntrapersonal variables. *Journal of Business Ethics, 17* (4), 411–421.

Singh, B., Winkel, D. E. and Selvarajan, T.T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86* (2), 242–263.

Singhapakdi, A. (1993). Ethical perceptions of marketers: the ınteraction effects of machiavellianism and organizational ethical culture. *Journal of Business Ethics, 12* (5), 407-418.

Sipahi, E. (2019). *Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık ve Akran Zorbalığı Eğilimlerinin Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Güven Algılarına Etkilerinin İncelenmesi: Ankara İli"Örneği.* Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sjahruddin, H., Armanu, A. and Normijati, S. (2013). Personality effect on organizational citizenship behavior: trust in manager and organizational commitment mediator of organizational justice in makassar city hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management, 5* (9), 95-104.

Skinner, D., Dietz, G. and Weibel, A. (2014). The dark side of trust: when trust becomes a poisoned chalice. *Organization, 21* (2), 206-224.

Smith, H.J., Keil, M. and Depledge, G. (2001). Keeping mum as the project goes under: toward an explanatory model. *Journal of Management Information Systems, 18* (2), 189-227.

Sorensen, J. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative Science Quarterly, 47* (1), 88.

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

Sökmen, A. (2021). *Liderlik Tarzlarının Bağlılık, Tatmin Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Yiyecek Ve İçecek Departmanları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Şahmelikoğlu, S. (2013). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıları Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Kültür Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği).* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şakar, A.N. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular (*2. Baskı). Bursa: Ekin Basım.

Şalgam, H.M. (2017). *Akreditasyon Belgesine Sahip Özel Hastanelerdeki Hemşirelerin, Güçlendirme Algıları ve Yöneticilerinin Liderlik Davranışını Algılamaları.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversiteisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şap, T.Ş.Ç. (2021). *İletişim Çatışmaları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkide Empatinin Aracılık Rolü: Elâzığ Sağlık Çalışanları Örneği.* Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.

Şekerli, E.B., Taslak, S. ve Çetinel, M.H. (2016). Mesleki bağlılığın çalışanların ihbarcılık eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik görgül bir çalışma. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi, 7* (25),1-21.

Şen, H.T. (2018). *Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisi.* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şen, Y. Ve Yaşlıoğlu, MM. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Yönetim Dergisi, 21 (*66), 97-117.

Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetiminin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi, 18* (58), 41-50.

Şimşek, M.Ş. Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.* Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LİSREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler.* Ankara: Pegem Akademi.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Edition). Pearson Education, Boston.

Tak, B. (2010). Sağlık hizmetlerinde kalitenin ana unsuru olarak hasta güvenliği sistemlerinin oluşturulması: hastaneler için bir yol haritası önerisi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 1* (1), 72-114.

Tan H. ve Tan, C. S. (2000). Towards the differantiation of trust ın supervisior and trust ın organization. Genetic. *Social And General Psychology Monographs, 126* (2), 241-260.

Tanner, B.M. (2007). *An Analysis of The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, And Organizational Commitment in An Acute Care Hospital.* San Francisco, Usa: Faculty Of Saybrook Graduate School And Research Center.

Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyolojik Araştırmalar Dergisi, 1* (1), 1-18.

Taş, F. (2015). *Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma.* Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2* (1), 37-46.

Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). Örgutsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 19, 121-138.

Tavakoli, A.A., Kenan, J.P. and Karanovic, C.B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of croatian and united states managers utilizing hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics, 43* (1/2), 49-64.

TDK (Türkiye Dil Kurumu). (2022). *Varsayım.* https://sozluk.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi, 91* (11), 77-103.

Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D. ve Karabulut, E. (2015). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management, 28*(5), 522-541.

Tengilimoğlu. D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4* (14), 1-16.

Thomas, G. F., Zolın, R. and Hartman, J. L. (2009). The central role of communication in developing trust and its effects on employee involvement. *Journal of Business Communication, 46* (3), 287- 310.

Timurtaş, M. (2018). *Hastanelerde Örgüt Kültürü ile Bilgi İfşası İlişkisinin Değerlendirilmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ting, M.M. (2008). Whistleblowing. *The American Political Science Review, 102* (2), 249-267.

Tiwari, B. and Lenka, U. (2016). Building psychological safety for employee engagement in post-recession. *Development and Learning in Organizations: An International Journal, 30* (1), 19-22.

Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi, 10* (39), 61-76.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6* (2), 363-387.

Tokmak, M. (2019). İşlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin işgörenlerin pozitif ses davranışı üzerindeki etkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9* (17), 587-604.

Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41* (2), 258-277.

Trevino, L.K. and Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: a social context perspective. *Academy Of Management Journal, 35* (1), 38-64

Trevino, L.K. and Weaver, G.R. (2001). Organizational justice and ethics program follow-through: ınfluences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quaterly*, 1, 651-671.

Trevino, L.K., Weaver, G.R., Gibson, D.G. and Toffler, B.L. (1999). Managing ethics and legal compliance: what works and what hurts. *California Management Review,* 41, 131-151.

Triplett, S. M. and Loh, J. M. I. (2018). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. *Australian Journal of Psychology, 70* (1), 76-84.

Tsahuridu, E.E. and Vandekerckhove, W. (2008). Organisational whistleblowing policies: making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics, 82* (1), 107-118.

Turan, B. ve İpçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile whistleblowing niyetinin incelenmesi: sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 17* (UİK Özel Sayısı), 147-166.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi, 17* (2), 183- 206.

Tüfekçi, N. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel ve Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Türe, A. ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5* (1), 9-18.

Tüzün, A.K. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimeri Enstitüsü, istanbul.

Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma.* Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ.K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7* (2), 93-118.

Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ. (2006). *Güven, Örgütsel Kimlik Özellikleri ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Görgül Bir Çalışma.* Sakarya: 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.

Uğurlu, Ö. Y. ve Ayas, S. (2016). The relationship between psychological safety and employee voice: the mediation role of affective commitment and intrinsic motivation. *Journal of Business Research-Türk, 8* (1), 223-239.

Uğurluoğlu, Ö., Köse, S.D. ve Köse, T. (2015). *Sağlık Çalışanlarının Hizmetkâr Liderlik Algılarının Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Güven Üzerine Etkisi, 19* (2), 239-262.

Uray, M. (2014). *Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma.* Yayımlanmış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13* (1), 85-106.

Uymaz, A.O. (2014). Prosocial organizational behavior: is it a personal trait or an organizational one? *European Journal of Business and Management, 6* (2), 124- 129.

Uys, T. (2000). The politicisation of whistleblowers: a case study. *Business Ethics A European Review, 9* (4), 259–287.

Uzkurt, C. ve Şen, R. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel yeniliğin pazarlama yeniliğine etkisi: gazlı içecek sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12* (3), 27-50.

Üstün, F. (2015). *Örgütlerde Sıkılık-Esneklik Boyutunun Örgütsel Güven, Kurumsal Girişimcilik ve Firma Performansına Etkisi: Türkiye'nin Öncü Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Vadera, A.K., Aguilera, R.V. and Caza, B.B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: learning from research on ıdentity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly, 19* (4), 553–586.

Velez, P. (2006). *Effect of Organizational Trust. Hahn School of Nursing and Health Science, University of San Diego,* Doctoral thesis, San Diego, CA.

Verschoor, C.C. (2005). Is this the age of whistleblowers? *Strategic Finance, 86* (7), 17-18.

Vévoda, J., Ivanová, K., Nakládalová, M. and Marečková, J. (2010). Pracovní Spokojenost Všeobecných Sester. *PROFESE, 3* (3), 207–220.

Vinten, G. (2000). Whistleblowing Towards disaster prevention and management. *Disaster Prevention And Management, 9* (1), 18-28.

Vitell S. J., Nwachukwu. S. L. and Barnes J. H. (1993). The Effect of culture on ethical decision-making: an application of hofstede"s typology. *Journal of Buniness Ethichs, 12*, 753-760.

Walumbwa, F. O. and Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology, 94,* 1275–1286.

Wang, J. and Wang, X. (2012). *Structural Equation Modeling*. Chichester: Higher Education Press.

Watson, D.G. and Tharp, R.G. (1993). *Self-Directed Behavior: Self-Modification For Personal Adjustment.* Pacific Grove, Brooks, Cole Publications.

Waytz, A., Dungan, J. and Liane Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness–loyalty tradeoff. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 49, 1027–1033.

Wilmot, S. (2000). Nurses and whistleblowing: the ethical issues. *Journal Of Advanced Nursing, 32* (5), 1051-1057.

World Health Organisation (WHO). (2005). *Draft Guidelines For Adverse Event Reporting And Learning Systems.* World Health Organisation, Geneva.

Yahyagil, M.Y. ve Deniz, Y. (2004). *Bir Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgüt İklimi ile Stres Unsurlarını Algılamaları ve İşi Bırakma Niyetleri.* A. Köse ve O. Yarar (Ed.), II. National Health Institutes Management Conference book (s. 58–73), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yaldır, Z. (2015). *Acil Serviste Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Profili; Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Arştırma Yöntemleri.* Ankara: Detay yayıncılık.

Yener, S. (2014). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması. Doktora tezi,* Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yenici, M. (2018). *Algılanan Örgütsel Desteğin ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Tutumlarına Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Yeter, N.N. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Hizmetkâr Liderlik Algılarının Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Güven Üzerine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, A. (2009). *Hemşirelerin İlaç Hataları Bildirimi Önündeki Engellere İlişkin Algıları.* Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, E. (2017). *Örgütsel Güven.* S. Özdemir. N. Cemaloğlu (Ed.) Örgütsel Davranış ve Yönetimi (2. Baskı) İçinde (S. 361-390). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yılmaz, M. (2021). *Küreselleşme Sürecinde Otoriteye Direnme Yolu Olarak Bilgi İfşası - Wikileaks ve Panama Belgeleri Örneği.* Yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Yılmaz, N. (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whıstleblowıng): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Yoon, J. and Lim, J. (1999). Organizational commitment in the workplace: the case of Korean hospital employees. *Human Relations, 52* (7), 923-945.

Yurdakul, A. T. Bayramlık, H. ve Çetin, Ş. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Örgüte Duydukları Güvene Etkisi: Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü*. Kütahya: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yüceol, N. Ateşoğlu H. Şen, E. ve Tozlu, E. (2016). *İş Yaşamında Olumsuz Durumları İfşa Etme: Whistleblowing.* Sözel Bildiri. 15. Ulusal İşletmecilik Kongre Kitabı. İstanbul. 1029-1039.

Yürür, Ş. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisimidir. *Amme İdaresi Dergisi, 49* (3),117-148.

Zaal, R.O.S., Jeurissen, R.J.M. and Groenland, E.A.G. (2017). Organizational architecture, ethical culture, and perceived unethical behavior towards customers: evidence from wholesale banking. *Journal of Business Ethics, 1* (24), 825-848.

Zafar, N., Ishaq, S., Shouka, S. and Rizvan, M. (2014). Determinants of employee motivation and its impact on knowledge transfer and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies, 4* (3), 50- 69.

Zagenczyk, T. J. (2006). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support.* The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.

Zaheer, A., Mcevily, B. and Perrone, V. (1998). Does trust matter? exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science, 9* (2), 141-159.

Zakaria M., Abdul Rahman, R. and Bustaman, H.A., (2020). Exploring a model of whistle blowing system for Malaysian municipal council. *International Journal of Financial Research, 11* (3), 62-72.

Zakaria, M., Abd Razak, S.N.A. and Yusoff, M.S.A. (2016). The theory of planned behaviour as a framework for whistleblowing intentions. *Review of European Studies, 8,* (3), 221-236.

Zeithaml, V.A., Berry, L.L. and Parasuraman, A. (1996). The behavioral consequences of service quality, *Journal of Marketing, 60* (2), 31-46.

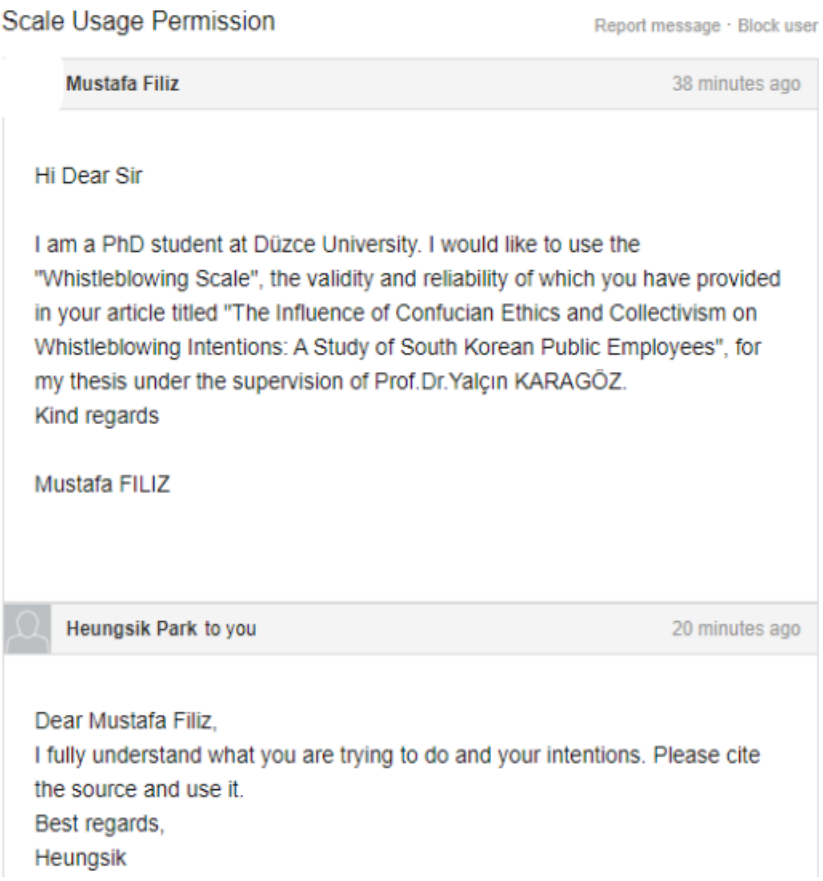
Zhang, J., Randy, C. and Li-Qun, W. (2009). Decision-Making process of internal whistleblowing behavior in china: empirical evidence and ımplication. *Journal Of Business Ethics,* 88, 25-41.

Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K. and Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management, 30* (59), 425-436.

EKLER

EK-1: Ölçek Kullanım İzinleri

Ek-1.1: İhbarcılık Ölçeği Kullanım İzni



Scale Usage Permission

Report message · Block user

Mustafa Filiz 38 minutes ago

Hi Dear Sir

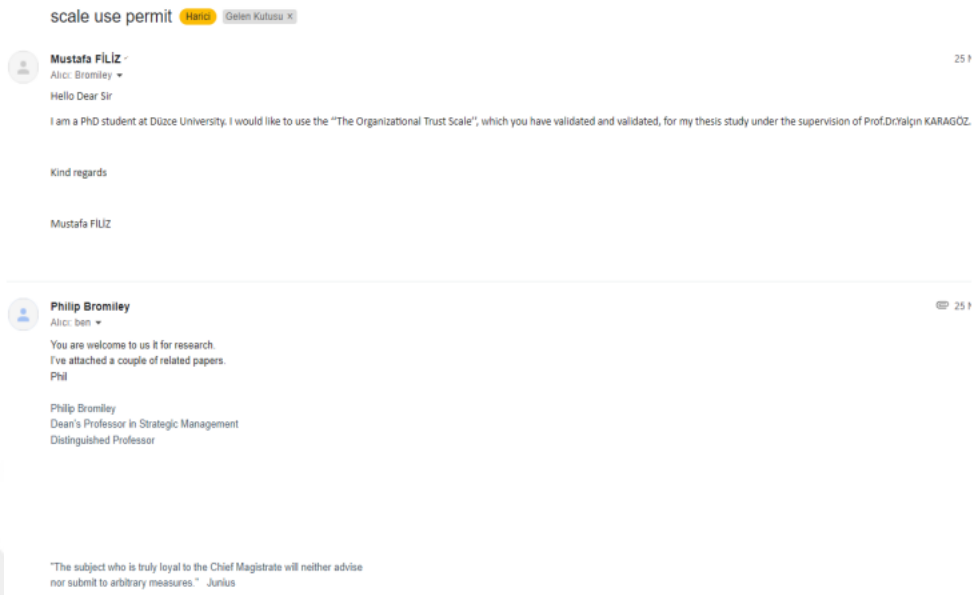
I am a PhD student at Düzce University. I would like to use the "Whistleblowing Scale", the validity and reliability of which you have provided in your article titled "The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees", for my thesis under the supervision of Prof.Dr.Yalçın KARAGÖZ.
Kind regards

Mustafa FILIZ

Heungsik Park to you 20 minutes ago

Dear Mustafa Filiz,
I fully understand what you are trying to do and your intentions. Please cite the source and use it.
Best regards,
Heungsik

Ek-1.2: Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni



scale use permit Harici Gelen Kutusu ×

Mustafa FİLİZ
Alıcı: Bromiley

Hello Dear Sir

I am a PhD student at Düzce University. I would like to use the "The Organizational Trust Scale", which you have validated and validated, for my thesis study under the supervision of Prof.Dr.Yalçın KARAGÖZ.

Kind regards

Mustafa FİLİZ

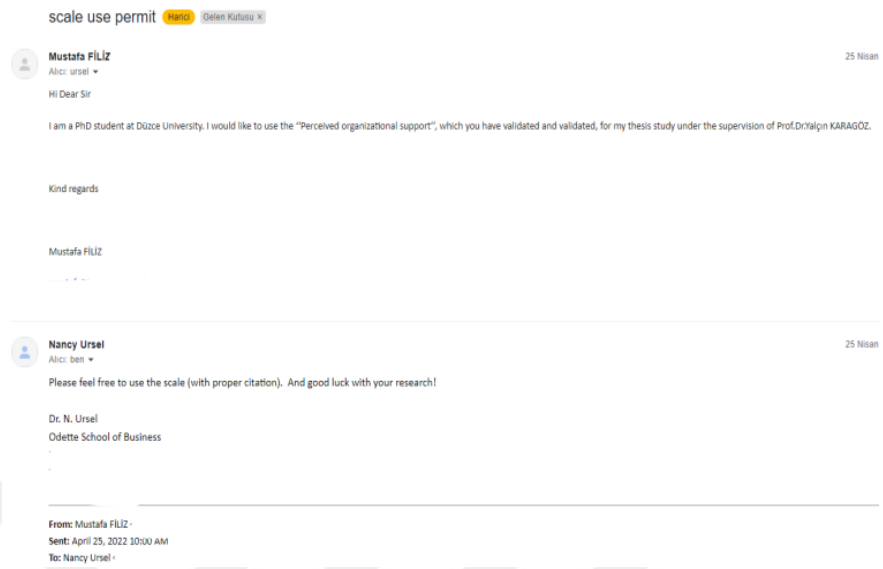
Philip Bromiley
Alıcı: ben

You are welcome to us it for research.
I've attached a couple of related papers.
Phil

Philip Bromiley
Dean's Professor in Strategic Management
Distinguished Professor

"The subject who is truly loyal to the Chief Magistrate will neither advise nor submit to arbitrary measures." Junius

Ek-1.3: Örgütsel Destek Ölçeği Kullanım İzni



scale use permit Hariç Gelen Kutusu ×

Mustafa FİLİZ 25 Nisan
Alıcı: ursel

Hi Dear Sir

I am a PhD student at Düzce University. I would like to use the "Perceived organizational support", which you have validated and validated, for my thesis study under the supervision of Prof.Dr.Yalçın KARAGÖZ.

Kind regards

Mustafa FİLİZ

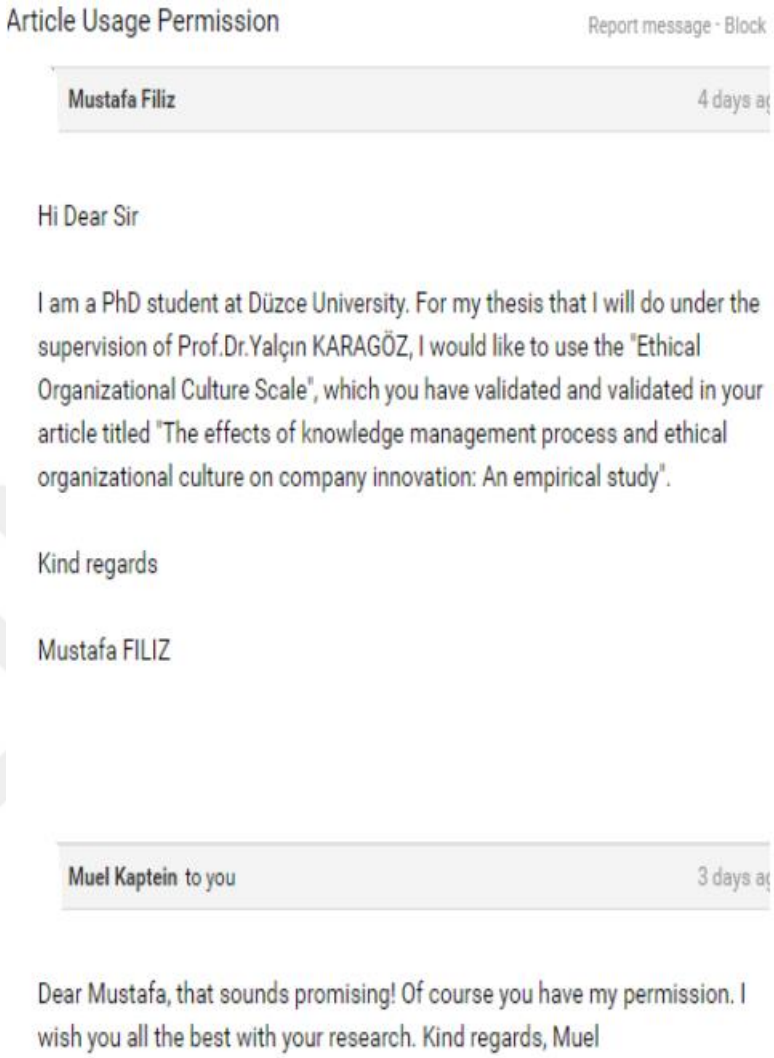
Nancy Ursel 25 Nisan
Alıcı: ben

Please feel free to use the scale (with proper citation). And good luck with your research!

Dr. N. Ursel
Odette School of Business

From: Mustafa FİLİZ
Sent: April 25, 2022 10:00 AM
To: Nancy Ursel

Ek-1.4: Etik Örgüt Kültürü Kullanım İzni



Article Usage Permission

Report message - Block

Mustafa Filiz 4 days ag

Hi Dear Sir

I am a PhD student at Düzce University. For my thesis that I will do under the supervision of Prof.Dr.Yalçın KARAGÖZ, I would like to use the "Ethical Organizational Culture Scale", which you have validated and validated in your article titled "The effects of knowledge management process and ethical organizational culture on company innovation: An empirical study".

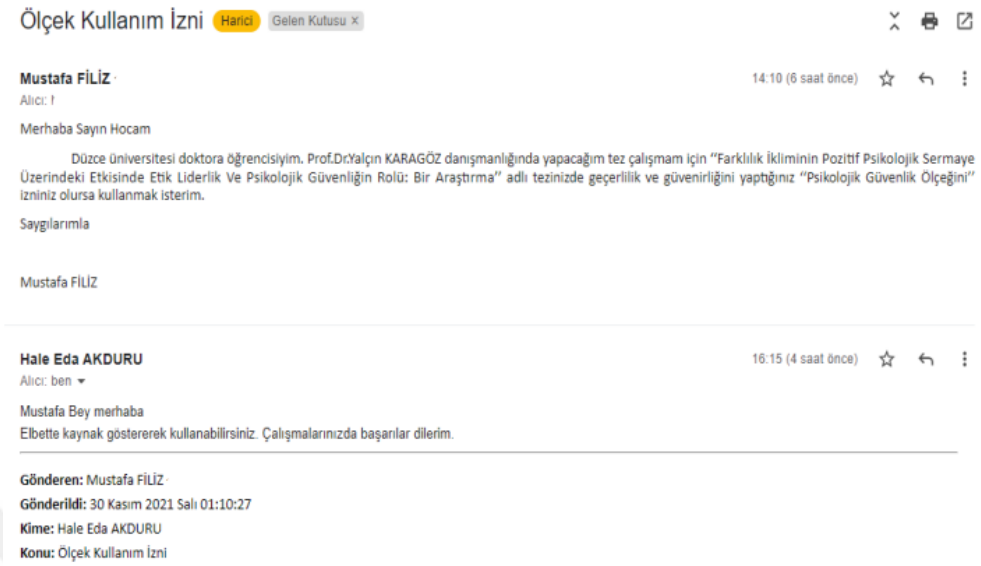
Kind regards

Mustafa FILIZ

Muel Kaptein to you 3 days ag

Dear Mustafa, that sounds promising! Of course you have my permission. I wish you all the best with your research. Kind regards, Muel

Ek-1.5: Psikolojik Güvenlik Ölçeği Kullanım İzni



Ölçek Kullanım İzni Harici Gelen Kutusu ×

Mustafa FİLİZ 14:10 (6 saat önce)
Alıcı: t

Merhaba Sayın Hocam

Düzce üniversitesi doktora öğrencisiyim. Prof.Dr.Yalçın KARAGÖZ danışmanlığında yapacağım tez çalışmam için "Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik Ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma" adlı tezinizde geçerlilik ve güvenirliğini yaptığınız "Psikolojik Güvenlik Ölçeğini" izniniz olursa kullanmak isterim.

Saygılarımla

Mustafa FİLİZ

Hale Eda AKDURU 16:15 (4 saat önce)
Alıcı: ben

Mustafa Bey merhaba
Elbette kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Gönderen: Mustafa FİLİZ
Gönderildi: 30 Kasım 2021 Salı 01:10:27
Kime: Hale Eda AKDURU
Konu: Ölçek Kullanım İzni

EK-2: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın İlgili; bu anket *"The Mediating Role of Ethical Culture and Psychological Safety in Determining the Effects of Health Professionals' Perceptions of Organizational Trust and Organizational Support on their whistleblowing tendency (Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek algılarının İhbarcılık Eğilimi Üzerindeki etkisini belirlemede Etik Kültür ve Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü)"* konulu bilimsel bir çalışma için tasarlanmıştır. Tüm kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Göstereceğiniz ilgi için çok teşekkür ederiz.

1-Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz nedir?	( ) Erkek ( ) Kadın
Yaşınız nedir?	( ) 20–25 ( ) 26–35 ( ) 36–45 ( ) 46–55 ( ) 56 ve üzeri
Medeni durumunuz nedir?	( )Evli ( ) Bekâr
Eğitim durumunuz nedir?	( ) İlköğretim Mezunu ( ) Lise Mezunu ( ) Üniversite Mezunu ( ) Lisansüstü Mezunu
Mesleğiniz?	( ) Doktor ( ) Hemşire/Ebe ( ) İdari çalışan ( ) Diğer
Meslekte kaçıncı yılınız?	( ) 1-5 ( ) 6-10 ( )11-15 ( ) 16-20 ( )21 yıl ve üstü
Çalıştığınız sağlık kurumu?	…….

2-İhbarcılık Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz?

Çalıştığınız kurumda yasadışı ya da etik değerlere uygun olmayan bir takım davranış ve eylemlere şahit olduğunuzu varsayalım. Bu durumda ne yaparsınız

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

1. Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm.	1 2 3 4 5
2. Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm	1 2 3 4 5
3. Olayı kamuoyuna açıklarım.	1 2 3 4 5
4. Olayı en yakın amirime bildiririm.	1 2 3 4 5
5. Kurum içinde üst düzey yönetime olayı bildiririm.	1 2 3 4 5
6. Kurum içerisindeki resmi raporlama yollarını kullanırım.	1 2 3 4 5
7. Kurum içi prosedürleri kullanarak olayı bildiririm.	1 2 3 4 5
8. Olayla ilgili sessiz kalırım.	1 2 3 4 5
9. Olayı görmezden gelirim.	1 2 3 4 5

3-Örgütsel Güven Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz?

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum					
1.Çalıştığım kurumdaki kişiler görüş alışverişinde doğruyu söyler.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurumdaki kişiler müzakere yapılan konularda yükümlülüklerine uyarlar.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurum itimat edilir bir kurumdur.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım kurumdaki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım kurumun çalışanlar üzerinde hâkimiyet elde etmek istediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım kurumun problemlerimizden faydalandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım kurumun çalışanlarıyla adilce müzakere ettiği fikrindeyim.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım kurumun vaatlerini yerine getireceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım kurum çalışanlarını yanlış yönlendirmez.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım kurumun taahhütlerinden kaçmaya çalıştığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Çalıştığım kurumun çalışanıyla ortak beklentilerini adilce müzakere ettiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.Çalıştığım kurumun kişilerin zayıflıklarından avantaj sağladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5

4-Örgütsel Destek Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz?

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum					
1.Çalıştığım kurum, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verir.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar verirsem iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım kurum, çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5

5-Etik Örgüt Kültürü Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz?

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum					
1.Kurum içinde başkalarına karşı nasıl davranacağımı şirketim benim için yeterince açık hale getirir.	1	2	3	4	5
2.Kurum içinde çıkar çatışması durumlarında nasıl davranacağımı şirketim benim için yeterince açık hale getirir.	1	2	3	4	5
3.Kurumun finansal varlıklarını ve parasını nasıl kullanacağımı şirket benim için yeterince açık hale getirir.	1	2	3	4	5
4.Kurumun gizli bilgilerine karşı nasıl davranacağımı şirketim benim için yeterince açık hale getirir.	1	2	3	4	5
5.Kurum harici kişi ve kuruluşlar ile nasıl davranacağımı şirketim benim için yeterince açık hale getirir.	1	2	3	4	5
6.Şu anda çalıştığım kurumda kendi aramızda nasıl davranacağımız açıkça belirtilmiştir.	1	2	3	4	5
7.Şimdiki çalışma ortamımda, vicdanım ile çatışan şeyler yapmam istenmez.	1	2	3	4	5
8.Kurumda başarılı olmak için, kişisel norm ve değerlerimden fedakârlık etmek zorunda değilim.	1	2	3	4	5
9.Sorumlu olduğum görevleri yerine getirmek için yeterli zamanım vardır.	1	2	3	4	5
10.Sorumlu olduğum görevleri yerine getirmek için yeterli bilgiye sahibim.	1	2	3	4	5
11.Sorumlu olduğum görevleri yerine getirmek için yeterli kaynaklara sahibim.	1	2	3	4	5
12.İşimde kuralları ihlal etmek için baskı altına alınmam.	1	2	3	4	5

6-Psikolojik Güvenlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz?

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum					
1.Çalıştığım kurumda, işimle ilgili gerçek hislerimi ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurumda, düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurumda, çalışanların gerçek hislerini ifade etmesi memnuniyetle karşılanır.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım kurumda, diğerlerinden farklı görüşlerim olsa bile kimse beni yargılamaz.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım kurumda, gerçek düşüncelerimi ifade etmemin bana zarar vereceğinden endişe duymam.	1	2	3	4	5

EK-3: Etik Kurul İzni

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
16	2021/338	30.12.2021

KARAR NO: 2021/326

Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Mustafa FİLİZ'in **"Sağlık Çalışanların Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algılarının İhbarcılık Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemede Etik Kültür ve Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü"** başlıklı çalışması kapsamında uygulamak istediği veri toplama araçları Etik Kurulumuzca incelenmiş olup, ölçeği uyarlayan araştırmacıdan ölçekteki "Kararsızım" yerine "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" ifadesini kullanıp kullanamayacağı izni alınması, izin verilmesi durumunda ilgili çalışmanın araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olmak koşulu ile uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna;

Oy birliğiyle karar verildi.