T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE WHİSTLEBLOWİNG İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE ÖZER

Tez Danışmanı
DOÇ. DR. AYTEN DİNÇ

ÇANAKKALE – 2021

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE WHİSTLEBLOWİNG İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE ÖZER

Tez Danışmanı
DOÇ. DR. AYTEN DİNÇ

ÇANAKKALE – 2021

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İsim SOYİSMİ tarafından Prof. Dr. İsim SOYİSMİ yönetiminde [ve Doç. Dr. İsim SOYİSMİ ikinci danışmanlığında (eğer mevcutsa)] hazırlanan ve **../../20..** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan "**Tezin Adı**" başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **…….Anabilim/Anasanat Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS/DOKTORA/SANATTA YETERLİK TEZİ** olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

(Dikkat! "oy birliği/oy çokluğu" ibarelerinden biri silinmelidir. Bu uyarıyı siliniz.)

Jüri Üyeleri	**İmza**
Prof. Dr. İsim SOYİSMİ (Danışman)	……
Doç. Dr. İsim SOYİSMİ	……
Dr. Öğr. Üyesi İsim SOYİSMİ	…….

Tez No : ……..
Tez Savunma Tarihi : ../../20..

İSİM SOYİSİM
Enstitü Müdürü

../../20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Merve ÖZER

..../…./20..

ÖZET

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE WHİSTLEBLOWİNG İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Merve ÖZER
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Ayten DİNÇ

Örgütlerde yaşanan etik/yasa dışı davranışların ortaya çıkarılmasında whistleblowing önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu araştırma, sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisini incelemek amacıyla yapıldı. Kesitsel nitelikteki araştırma 1 Mart 2019-23 Mart 2019 tarihleri arasında Türkiye'deki sağlık personelleri arasından 451 kişilik örneklem grubuna uygulandı. Veri toplama aracı olarak sosyodemografik özellikler formu, Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİ) ve Whistleblowing Ölçeği (WÖ) kullanıldı. Veriler Gooogle formlar üzerinden gerçekleştirilen anket formunun katılımcılara mail yoluyla gönderilmesiyle toplandı. Verilerin analizinde; sayı, yüzde, Mann Whitney U testi, Kruskall Wallis H ve Spearman Sıra Farkları Korelasyon testleri kullanıldı. Katılımcıların; %75,3'ü kadın, %24,7'si acil tıp teknisyeni/paramedik, %15,7'si ebe, %59,6'sı hemşire/sağlık memuru, %64,7'si üniversite mezunu olup yaş ortalamaları 31,9 ± 8,1'dir. ÖEİ ortalaması 118,5±23,7 (Min 40-Max 179) ve WÖ ortalaması 34,2±4,6 (Min 9-Max 45) bulunmuştur. Katılımcıların sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre ÖEİ puanları karşılaştırıldığında; lise mezunu olanların, ATT/paramediklerin, bekar olanların ve 18-25 yaş arasında olanların ÖEİ ölçeği puanları daha yüksek bulunmuştur. WÖ ile yapılan analizlerde ise; kadınların, 11-16 yıl arasında çalışanların sessizlik WÖ alt boyutu puanları, 18-25 yaş grubunda olanların ise dışsal WÖ puanları yüksek bulunmuştur. Çalışma sonucunda örgütsel etik iklim ile içsel whistleblowing arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca ilkeli ve egoist etik iklimin whistleblowing üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Whistleblowing, Etik, İklim, Örgüt, Sağlık

ABSTRACT

THE EXAMİNATİON of THE RELATİON BETWEEN WHİSTLEBLOWİNG and ORGANİZATİONAL ETHİCAL CLİMATE in HEALTH SECTOR

Merve ÖZER

Canakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Interdisciplinary Health Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ayten DİNÇ

Whistleblowing is seen as an important tool in revealing the ethical / illegal behaviors experienced in organizations. This research was conducted to examine the relationship between organizational ethical climate and whistleblowing in the health sector. The cross-sectional study was applied to a sample group of 451 healthcare professionals in Turkey between March 1, 2019 and March 23, 2019. Sociodemographic characteristics form, Organizational Ethics Climate Questionnaire (ECQ) and Whistleblowing Questionnaire (WQ) were used as data collection tools. The data were collected by sending the questionnaire, which was conducted on Gooogle forms, to the participants via e-mail. In the analysis of the data; Number, percentage, Mann Whitney U test, Kruskall Wallis H and Spearman Rank Difference Correlation tests were used. Participants; 75.3% female, 24.7% emergency medical technician / paramedic, 15.7% midwife, 59.6% nurse / health officer, 64.7% university graduate and average age is 31.9 ± 8.1. The mean of the ECQ was 118.5 ± 23.7 (Min 40-Max 179) and the mean of the WQ was 34.2 ± 4.6 (Min 9-Max 45). When the ECQ scores are compared according to the sociodemographic and working characteristics of the participants; the ECQ scores of high school graduates, ATT / paramedics, single, and those between the ages of 18-25 were found to be higher. In the analyzes made with the Whistleblowing Scale; silence WQ sub-dimension scores of women working between 11 and 16 years, and extrinsic WQ scores of those in the 18-25 age group were found to be higher. As a result of the study, a significant relationship was found between organizational ethical

climate and internal whistleblowing. In addition, it has been found that the principled and egoistic ethical climate has a significant and positive effect on whistleblowing.

Keywords: Whistleblowing, Ethic, Climate, Organization, Health

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI……..... i
ETİK BEYAN…….…… ii
ÖZET ……..…….…….. iii
ABSTRACT ……... iv
İÇİNDEKİLER ……..…… vi
SİMGELER ve KISALTMALAR…….....……. ix
TABLOLAR DİZİNİ…….…. x
ŞEKİLLER DİZİNİ……..……...…….….. xii

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi ...…….…….. 1
1.2. Araştırmanın Amacı.....……..…… 3
1.3. Araştırma Soruları.....…….…… 3

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Örgütsel Etik İklim ....……..... 4
2.1.1. Etik Kavramı ve Önemi ...……..…..……. 4
2.1.2. Örgütsel Etik İklim ……...…...……...…….…… 5
2.2. Whistleblowing ……...…...…….……... 8
2.2.1. Whistleblowing Tanımı ve Kapsamı ……..... 8
2.2.2. Whistleblowing Tarihçesi……...…….. 10
2.2.3. Whistleblowing Türleri…….…… 10
2.2.4. Whistleblowing Süreci ve Etkili Faktörler……...…… 13
2.2.5. Whistleblowing ’in Hukuksal Boyutu……...……...… 16
2.3. Sağlık Sektöründe Whistleblowing……...……..…… 17

2.4. Whistleblowing Hakkında Daha Önce Yapılmış Çalışmalar……..……..… 19
2.5. Whistleblowing'in Etik Zeminde Tartışılması ……... 21

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü ...……..... 23
3.2. Araştırmanın Uygulandığı Yer ve Zaman ...……..…..... 23
3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi ....……..…..... 23
3.4. Araştırmanın Değişkenleri ....……..…..... 24
3.5. Veri Toplama Araçları....……..…..... 24
3.5.1. Anket Formu ……..……..…. 24
3.5.2. Örgütsel Etik İklim Ölçeği…… 24
3.5.3 Whistleblowing Ölçeği…….…… 30
3.6. Araştırmanın Uygulanması…….…… 33
3.7. Araştırmanın Etiği……...…… 33
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları……..... 34
3.9. Verilerin Analiz Yöntemi……..…….. 34

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular..... 36
4.2. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular...…..... 37
4.3. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular……... 42
4.4. Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Whistleblowing Ölçeği Korelasyon Analizi….. 46

BEŞİNCİ BÖLÜM
TARTIŞMA

5.1. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Etik İklime İlişkin Değerlendirmeleri…….. 49

5.2. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim Algılarının Tartışılması…… 50
5.2.1. Sosyodemografik Veriler ile Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi…….…….. 50
5.2.2. Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi…..……..…… 54
5.3. Sağlık Çalışanlarının Whistleblowing'e İlişkin Değerlendirmeleri..…… 56
5.4. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Algılarının Tartışılması……... 57
5.4.1. Sosyodemografik Veriler ile Whistleblowing Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi……...…… 57
5.4.2. Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi……... 59
5.5. Örgütsel Etik İklim Ölçeği ile Whistleblowing Ölçeği Arasındaki İlişkinin Tartışılması…… 61

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Örgütsel Etik İklim Ölçeğine İlişkin Sonuçlar ...…….…….. 62
6.2. Whistleblowing Ölçeğine İlişkin Sonuçlar...……..... 63
6.3. Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisi ……..… 64
6.4. Öneriler……... 64
KAYNAKÇA ...…….……. 67
EKLER …….…….. I
Ek 1. Sosyodemografik özellikler soru formu ……... I
Ek 2. Örgütsel etik iklim ölçeği……..... IV
Ek 3. Whistleblowing ölçeği …….……..... XII
Ek 4. Klinik araştırmalar etik kurulu izni……..... XV
Ek 5. Örgütsel etik iklim ölçeği kullanım izni …….... XVI
Ek 6. Whistleblowing ölçeği kullanım izni……..... XVII
ÖZGEÇMİŞ……... XVIII

SİMGELER VE KISALTMALAR

ATT	Acil Tıp Teknisyeni
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ECQ	Ethics Climate Questionnaire
ÖEİ	Örgütsel Etik İklim
PIDA	Public Interest Disclosure Act (Kamu Yararı Bilgilendirme Yasası)

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No		Sayfa No
Tablo 1	Etik iklim modeli	7
Tablo 2	Whistleblowing hakkında daha önce yapılmış çalışmalar	19
Tablo 3	Örgütsel etik iklim ölçeği betimsel analizi	25
Tablo 4	Katılımcıların örgütsel etik iklim ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının dağılımı	27
Tablo 5	Örgütsel etik iklim ölçeği alt grupları ve cronbach's alpha katsayısı	29
Tablo 6	Örgütsel etik iklim ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi	29
Tablo 7	Katılımcıların whistleblowing ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının dağılımı	30
Tablo 8	Whistleblowing ölçeği açımlayıcı faktör analizi	31
Tablo 9	Whistleblowing ölçeği alt grupları ve cronbach's alpha katsayısı	32
Tablo 10	Whistleblowing ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi	32
Tablo 11	Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler	36
Tablo 12	Katılımcılara ait çalışma özellikleri bilgileri	37
Tablo 13	Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler bakımından etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması	38
Tablo 14	Katılımcılara ait çalışma bilgileri bakımından örgütsel etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması	41
Tablo 15	Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler bakımından whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması	43
Tablo 16	Katılımcılara ait çalışma bilgileri bakımından whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması	45

Tablo 17 ÖEİ ölçeği ve alt boyutları ile whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının korelasyon analizi 47

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No		Sayfa No
Şekil 1	İçsel Whistleblowing İşleyiş Şeması	11
Şekil 2	Dışsal Whistleblowing İşleyiş Şeması	12
Şekil 3	Miceli, Near ve Dworkin'in Bilgi Uçurma Süreci Modeli	15

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

1.1 Problemin Tanımı ve Önemi

'Etik kavramı, davranışları ve ahlaki yargıları yönlendiren kurallar, bireysel davranışlara yerleşen ahlaki prensipler ve standartlar sistemi olarak tanımlanmaktadır' (Kozak ve Nergiz, 2009: 32). Örgütsel açıdan incelendiğinde ise etik, bir örgütteki insanların genellikle neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin kararları nasıl verdikleri ile ilgilidir (Victor ve Cullen, 1988).

Etik ilkeler, örgüt içinde yol göstericidir. Bu ilkeler, örgütün değer sistemini tanımlar, örgütsel amaçları ortaya koyar, sorunları değerlendirmede çeşitli alternatifleri göz önünde bulundurmalarına yardımcı olur. Bir kurumun örgütsel etik iklimi, hangi davranışın doğru olduğu ve etik sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği hakkında paylaşılmış düşünceler setidir (Özen ve Durkan, 2016).

Örgütsel davranış alanında yeni bir kavram olan "whistleblowing" ise Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan bir kavramdır. Bazı araştırmacılar tarafından çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Bunlar; ifşa, bilgi ifşası, bilgi uçurma, etik olmayan durumları raporlama, ahlaki olmayan davranışların duyurulması, sorun bildirme, ihbarcılık, etik sorunların ele verilmesi şeklindedir (Arslan ve Kayalar, 2017; Bakar, 2012; Celep ve Konaklı, 2012; Gerçek, 2005; Özgener, vd., 2009; Sayğan ve Bedük, 2013; Uyar ve Yelgen, 2015).

Whistleblowing geniş anlamıyla; işyerindeki yanlış, etik olmayan ve yasalara aykırı olduğu düşünülen olumsuz davranışların olası istenmeyen sonuçlarını önlemek için, bu davranışların örgüt içindeki ve dışındaki ilgili ve yetkili kişilere iletilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Özler, vd., 2010). Karşılaştığı etik dışı uygulamaları ilgili yetkililere veya kamuoyuna açıklayan kişi, başka bir deyişle bilgi ifşası yapan kişiye whistleblower denir (Khemani, 2009; akt. Uyar ve Yelgen, 2015). Çalışanın yasa dışı veya etik olmayan davranışı kurum içindeki amirlerine bildirmesi, düzeltilmesi için talepte bulunması "içsel", çalışanın

sorunu kurum dışından üst mercilere iletmesi "dışsal whistleblowing" olarak tanımlanmaktadır (Sayğan ve Bedük, 2013). Kurumlar açısından whistleblowing ile şeffaflık sağlanabileceği, toplumlar açısından ise etik dışı bir durum engellenerek kişilerin yanlış ve etik dışı davranışlar karşısında sessiz kalmama konusunda teşvik edici olacağı düşünülmektedir (Aydın, 2002-2003).

Günümüzde kurumlar daha iyi hizmet verebilmek için kendilerini birçok yönden geliştirmeye çalışmaktadır. Sağlık sektörü de insan hayatının korunması, devamı ve hayat kalitesinin arttırılması açılarından oldukça önemli bir sektördür. Diğer kurumlarda ve sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de geliştirmeler ve düzenlemeler sürekli yapılır. Hataların bildirilmesi ve düzenlenmesi için de protokoller geliştirilmiştir. Ancak sağlık sistemi gibi multidisipliner ve takım çalışması gerektiren bir alanda bazen hatalar gerekli merciler tarafından fark edilmeyebilir ve bunun sonucu olarak bazı olumsuz sonuçlara neden olabilir. Bu olumsuz sonuçların önüne geçmek açısından whistleblowing önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydan, 2017).

Sağlık sektöründe bilgi uçurma tartışmalı bir konudur ve sağlık çalışanları için hataların bildirilmesinde bazı sorunlar vardır (Jackson, et al., 2014). Sağlık çalışanları, bazı durumlarda olumsuz durumu çözmeye çalışırken bazen etik ikilemle karşı karşıya kalmaktadır. Whistleblowing eylemi sonucu emekli olmaktan veya işten kovulmaktan korkan birçok sağlık çalışanı, yöneticiler hakkında konuşmak konusunda isteksizdir (Fletcher, et al., 1998).

Sağlık kuruluşlarında ihbar konusu olabilecek durumlar mali ve idari suistimal, hukuk ve etik değerlere aykırı veya tıbbi uygulama hatası olabilir. Sağlık sektöründe, yanlış uygulamalar veya etik olmayan davranışlar, insan yaşamını etkileyen önemli sonuçlara yol açabilir. Sağlık çalışanlarının, hastaların veya diğer çalışanlarının iyiliği için ihbar konusu ona konuları rahatça ifade edebilecekleri uygun bir etik iklim ortamının olması gerekir. Bilgi uçurma, sağlık ve güvenliğin kalitesinin korunmasında ana faktörlerden biridir. Bu nedenle bilgi uçurmayı teşvik etmek ve bilgi uçurmayı etkileyen faktörleri belirlemek önemlidir.

Ülkemizde Sayğan ve Bedük (2013) tarafından devlet üniversitelerindeki 123 araştırma görevlisi üzerinde yapılan, etik iklimin whistleblowing üzerine etkisi ile ilgili çalışmada

yardımsever etik iklimin whistleblowing üzerinde pozitif etki yaptığı bildirilmiştir. Aydan ve Kaya (2018) tarafından hemşire ve tıbbi sekreterlerin etik iklim algısı ve örgütsel güven düzeylerinin whistleblowing niyetleri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada; etik iklim boyutları, meslek, cinsiyet ve çalıştığı birimin whistleblowing niyeti üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bildirilmiştir.

Literatürde etik iklimin whistleblowing üzerine etkisi ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıdadır. Sağlık sektöründe etik iklim algısının ve güveninin ihbarcıların kararını nasıl etkilediğini değerlendirmek önemlidir. Bu nedenle çalışmamızın alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Araştırma, sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik sorular aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

1) Sağlık çalışanlarının sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre örgütsel etik iklim ölçeği puanları farklılaşmakta mıdır?
2) Sağlık çalışanlarının sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre whistleblowing ölçeği puanları farklılaşmakta mıdır?
3) Sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing arasında ilişki var mıdır?

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1 Örgütsel Etik İklim

2.1.1 Etik Kavramı ve Önemi

"Ethics" terimi Yunanca'dan, "morality" terimi ise Latince'den İngilizce'ye çevrilmiş kelimelerdir. Fakat bu kelimeler İngilizceye kısmen farklı bir biçimde geçmiştir. "Ethics" kelimesi Yunanca'da "ethikos" ve "ethos" sözcüklerinden türemiş olup 'karakter' anlamına gelmektedir. "Morality" kelimesi ise Latince'de "mores" kökünden türemiş olan; gelenek, kişilik ve alışkanlık anlamına gelen "moralitas" sözcüğünden gelmektedir (Rhode, 2006). Etik, insanlar açısından iyi ve kötü kavramlarının ne olduğu, insanların refah seviyesini etkileyen davranışların hangi sebeple ortaya çıktığı ve kişilerin refah seviyelerini yükselterek keyif alacakları bir yaşam sürmek için ne yapıp ne yapmamaları gerektiğini belirleyen felsefi bir araştırmadır (Ünlü, 2005). Ünlü Rus filozof Berdyaev'e göre; etik, yalnızca teorik felsefi bir disiplin değil aynı zamanda ahlaki bir aktivite olup, kişilerin yaratıcı etkinliği ile yakından alakalı bir değerler teorisidir (Yüksel, 2015).

Ahlak ise bir insanın, bir topluluğun, bir milletin veya bir kültürün; belli bir dönemde hayatına giren ve kişilerin davranışlarını yönlendiren yasak, buyruk, değer ve inanç faktörlerinin toplamını ifade eder (Özlem, 2010). Kant'ın ahlak felsefesine göre; '*İnsan ahlakı, doğal olarak iyi midir, kötü müdür? İnsan doğal olarak ne iyidir ne de kötüdür. İnsan sadece ahlak yasası ve ödev bilincini geliştirmiş bir akla sahip olduğu zaman ahlaki bir varlık olur*" (Kant, 1992; akt. Yayla, 2005: 78). Etik ve ahlak birbirinden farklı tanımlamalara sahiptir, bu fark etik konusunun bir ahlâk felsefesi olması ve ahlâkın ise etiğin bir araştırma konusu olarak incelenmesinden kaynaklanmaktadır (Aktaş, 2014).

Etik anlayışının ne zaman başladığı tam olarak tespit edilemese de antik çağdan itibaren insanların hayatına girmiştir. Etik kavramı bilimsel anlamda bir felsefe alanı olarak karşımıza çıkar ve Sokrates, Aristo ve Plato gibi fizlozoflar çeşitli görüşler öne sürmüşlerdir (Gül ve Gökçe, 2008). Antik çağda Sokrates ve onun mutluluk etiği teoremini kurması ve geliştirmesi

ile Yunan felsefesinde 'etik' kuramı tanınmıştır (Aktaş, 2014). Modern çağda ise Rousseau vicdanın, insan eylemlerinin temelinde yer alan; insanın, insan olma sorumluluğu ile bilincinin kazanılması gerektiği yönünde bir anlayışa sahiptir (Savruk ve Kenan, 2021). Kısaca etiğin amacı, kişilere belli olaylar karşısında davranış biçimleri açısından farklı seçenekler sunarak yanlış/kötü yaklaşımlara karşılık doğru/iyi yaklaşımlara yönlendirmektir (Schermerhorn, 1999; akt. Özgener, 2004).

Etik sadece günlük yaşantımız da değil çalışma hayatımızda da karşımıza çıkmaktadır. 'İş etiği', 'iş ahlakı', 'meslek etiği' ve 'çalışma etiği' gibi tabirler; çalışma hayatında karşılaşabileceğimiz ifadelerdir. 'İş etiği' ve 'iş ahlakı' terimleri Türkçe'de çoğunlukla birbirinin yerine kullanılır ve uyulması gereken kurallar ve ilkeleri tanımlaması açısından bu iki terimin birbirinin yerine kullanılmasında bir sakınca bulunmamaktadır (Aktaş, 2014). Meslek etiği, hangi davranışların yapılıp, hangi davranışların yapılmaması gerektiğini bildirir. Dolayısıyla her mesleğin, o mesleğe mensup çalışanlar tarafından uyulması beklenen yazılı ve sözlü etik ilkeleri vardır (Kısakürek ve Alpan, 2010). Mesleki etik kurallarına uymayan meslek mensupları toplum için faydalı değil hatta zararlı olurlar. Bu nedenle çalışanlar etik davranış ilkeleri konusunda da eğitilmelidirler (İşgüden ve Çabuk, 2006). '*İş etiği, belli bir grup ya da özel bir topluluk için belirlenen, grup ya da özel topluluktaki bireyler tarafından benimsenen ve inanılan davranış kurallarını kapsamaktadır*' (Boatright, 2003; akt. Gök, 2008: 7). Çalışma etiğinin ise temellerini, kişiye kimlik, statü, yaratıcılık, dakiklik, disiplin, saygı ve psikolojik tatmin kazandıran unsurlar oluşturmaktadır (Aktaş, 2014). Normal hayatta olduğu gibi çalışma hayatında da önemli yer tutan etik kavramı, kişilerin dürüst olması ve yaptıkları işin getirdiği sorumlulukları da yerine getirmeleri açısından önemlidir. Uyulması gereken etik kurallar ve kodlar hem kişilerin diğer insanlara hem de kendi meslektaşlarına adil davranmalarını ve buna bağlı olarak daha huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaya yardımcı olur. Bununla birlikte etik kodlar sayesinde organizasyonlar da verdikleri hizmetin kalitesinden emin olurlar (İşgüden ve Çabuk, 2006).

2.1.2 Örgütsel Etik İklim

Örgütsel etik iklimi kavramının açıklamadan önce işletme literatüründe iklim kavramını açıklamak gerekir. İklim; organizasyonlardaki çalışma şartlarının çalışanlar tarafından nasıl

algılandığını ortaya koyar ve organizasyonel çalışma hayatının niteliğini ifade eder (Cullen, et al., 2003). Böylelikle iklim organizasyonun psikolojik tarifidir (Dönertaş, 2008). Etik iklim, ahlaki davranışlara yönelik organizasyonel uygulamalar ve gözetimdir. Etik iklimin örgütsel kültür ve iş iklimi kavramlarından ortaya çıktığı belirtilmektedir (Victor ve Cullen, 1988).

Örgütsel etik iklim, çalışanların bulundukları örgütlerin etik davranışlar konusundaki ortak fikir ve algılarından oluşan anlamlı ve dikkate değer fikirlerinin toplamıdır (Şahin ve Dündar, 2011). Bu bağlamda etik iklimler, örgütlerde hangi davranışların doğru olduğu ve etik problemler karşısında nasıl çözümler üretilebileceği konusunda ortak fikirlerle çözümlere ulaşılacağı bir alandır (Tütüncü ve Savran, 2007). Bu alanda her bir durumda alınan kararlar organizasyonun kararlarını etkileyecektir (Özen ve Durkan, 2016). Örgütsel etik iklim, örgüte bağlı tüm çalışanların, örgütün amacını gerçekleştirirken uymaları gereken ilkeleri ifade edip kendine özgü bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler; öğrenilebilir ve kazanılır olması, paylaşılması ve kapsaması, içselleştirilmesi, davranış kalıpları içermesi, referans niteliği taşıması ve performans değerleme ve oto kontrol olanağı verme şeklinde sıralanabilir (Gül ve Gökçe, 2008).

Etik iklimle alakalı literatürde de en çok yer bulan ve kabul görmüş Victor ve Cullen (1988)'in ortaya koyduğu etik iklim kuramıdır. Victor ve Cullen (1988) 36 farklı ahlaki iklim türü tanımlamışlardır. Bunu yaparken kendilerinden önce bu konu hakkında yapılan çalışmalardan ve araştırmacılardan; Fritzsche ve Becker (1984), Williams (1985) tarafından oluşturulan 'Etik Teori', Kohlberg (1984) tarafından ortaya konan 'Ahlaki Gelişim', Schneider'a (1983) ait 'Örgütlerin Sosyokültürel Teorisi'nden faydalanmışlardır (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklimler organizasyon kültürünün bir parçasıdır (Cullen, et al., 1989). Etik iklimler aynı zamanda, organizasyon üyelerine etik problemleri tanımada ve bu problemlerle başa çıkmada rehberlik edebilecek bir örgüt kültürü bileşenidir (Aydan, 2017). Organizasyonların etik iklimleri incelenerek doğru bir iklim oluşturmak suretiyle çalışanların organizasyona etik olarak bakmaları ve bu bağlamda kararlar almaları sağlandığında verimliliğin arttığı bilinmektedir (Şahin ve Dündar, 2011). Etik iklim yoluyla etik olmayan davranışın değiştirilmesi, örgütsel karlılık üzerinde de önemli bir etkiye sahip olabilir (Bartels, et al., 1998).

Etik İklim Modeli

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiş olan etik iklim modeli bize üç analiz düzeyi (odağı) ile üç etik kriterin çaprazlanmasıyla oluşan dokuz boyutlu bir yapı sağlar.

Etik iklimin ilk boyutunu örgütsel karar vermede etik ölçütler (egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik) oluştururken; ikinci boyutu ise etik kararlarda referans olarak kullanılan (bireysel, örgütsel ve evrensel) analiz düzeylerini oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1.

Etik iklim modeli

ETİK KRİTERLER	**ANALİZ DÜZEYİ**		
	Bireysel	**Örgütsel**	**Evrensel**
Egoizm	Kişisel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
Yardımsever	Arkadaşlık Koruyucu	Takım Ruhu	Sosyal Sorumluluk
İlkeli	Kişisel Ahlak	Örgütün Kuralları ve Yöntemleri	Yasalar ve Mesleki Kodlar

Kaynak: Cullen, et al. (1993)

Egoizm: Kişilerin olaylar karşısında başka insanları düşünmeden yalnızca kendi iyiliği ve çıkarlarını koruyacak yollara başvuracağı şeklinde, bencilliğin maksimize edildiği varsayılan boyuttur (Cullen, et al., 2003).

Yardımseverlik (Benevolence): Kişisel olmaktan çok takım çıkarını içerir. Karar alıcının kendi çıkarlarına ters düşecek bile olsa diğer insanları düşünerek takım çıkarlarını en üst seviyeye ulaştırdığı boyuttur (Weber, 1995). Bu boyuttaki organizasyonlar takım ruhu içinde takımın tamamının refahının düşünerek kararlar almaktadırlar (Wimbush ve Shepard, 1994; akt. Sarı ve Doğantekin, 2016).

İlkeli (Principle): Bu iklim tipine sahip bireyler ve örgütler hem takımın gereksinimleriyle hem de yapılan davranışın doğru olup olmamasıyla ilgilenirler. Alınacak kararlarda kurallar ve tüzükler rehber alınır (Weber ve Seger, 2002).

Analiz odağı, organizasyonlarda alınan kararların dayanağı olan ahlaki düşünceleri tanımlayan referans gruplarını temsil eder. Etik iklim türlerinin anlaşılması için etik kriterler içerisinde yer alan üç farklı analiz odağı bulunmaktadır. Bu analiz odakları bireysel, örgütsel ve evrensel olarak isimlendirilir (Victor ve Cullen, 1988; Sarı ve Doğantekin, 2016). Bu analiz düzeyleri şu şekilde açıklanmaktadır:

Bireysel Odak: Kişisel etik ile ilişkilidir. Kişilerin kararları, kişisel değer yargılarına ve ahlaki inançlarına dayanır. Kişiler kendilerine 'Neyin doğru olduğunu düşünüyorum?' sorusunu sorar.

Örgütsel Odak: Bu analiz düzeyinde kişiler 'Neyin doğru olduğunu düşünüyoruz?' sorusunu sorarlar. Çalışanlar organizasyondaki diğer kişilerin sorunla nasıl başa çıkacağını temel alır ve kararlar diğer çalışanlar ya da prosedürlerden etkilenir.

Evrensel Odak: Bu analiz düzeyinde organizasyon dışındaki otoriteler, politikalar ve kanunlar esas alınır. Karar alıcılar etik kararlar için dış kaynakları temel alıp 'Neyin doğru olduğunu düşünüyorlar?' sorusunu sorar (Weber ve Seger, 2002).

2.2 Whistleblowing

2.2.1 Whistleblowing Tanımı ve Kapsamı

Whistleblowing; ahlaki değerlere, bir kanuna, bir hükümet politikasına, etik kurallara, terbiyeye ya da bir düzenlemeye aykırı oluşumu bilhassa toplumun güvenliği ile sağlığını tehlikeye atacak bir suçu açığa çıkartmak ya da şikâyette bulunmak için özel veya resmi bir kuruluşla ya da yetkili kimseyle gerçekleştirilen yazılı ya da sözlü iletişimdir (Gerçek, 2005). Whistleblowing Türkçe'ye tam çevirisi yapılamamış ve literatüre yeni girmiş bir kavramdır. Birçok araştırmacı tarafından halen incelenmekte olan bir konudur (Yeh, 2011). Türkiye'de "whistleblowing" konusunda yapılan çalışmalarda whistleblowing kavramını Türkçeleştirmek amacıyla birtakım ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler arasında; 'ahlaki olmayan davranışların duyurulması', 'bilgi ifşası', 'etik sorunların ele verilmesi', 'ihbarcılık', 'bilgi uçurma', 'etik olmayan durumları raporlama' ve 'izharcılık' gibi terimler bulunmaktadır (Bakar, 2012; Aydan,

2017; Gerçek, 2005; Gökçe, 2014; Sayğan ve Bedük, 2013; Taş ve Antalyalı, 2015; Uyar ve Yelgen, 2015.)

Whistleblowing eylemi herhangi bir organizasyonda bilgilere veya verilere ulaşma yetkisi olan birinin yasadışı ya da etik dışı gördüğü bir olayı organizasyon dışından olup yanlışı düzeltme potansiyelindeki birine bildirme sürecidir bu sebeple olayın whistleblowing olması için öncellikle kanunlara aykırı olması gerekir. İş görenlerin çalıştıkları örgütlerdeki kanunlara aykırı olmayan yani yasal birtakım konularda düzenleme önerisinde bulunmak amacıyla durumu yetkililere haber vermesi whistleblowing kapsamında değerlendirilmez (Near ve Miceli, 1985).

Örgütlerde whistleblowing davranışının kasten veya zarar vermek amacıyla yapılmadığı gerekli otoritelerce tespit edilmelidir. Aksi halde yapılan eylem whistleblowing olmaktan çıkıp iftiraya veya benzeri olumsuz durumlara sebep olabilir. Whistleblowing eyleminin gerçekleşmesi ve bu eylemin meşru olabilmesi için bazı şartların bulunması gereklidir.

Bu şartlar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Örgüt içindeki etik dışı davranışın toplumun tamamına maliyeti çok ciddi ve çok yüksek boyutlarda ise,
2. Bilgi sahibi kimse/kimseler bulundukları örgütteki üst yönetime durumu bildirmişlerse,
3. Üst yönetime yapılan bildiri sonucu tatmin edici bir yanıt alamamışlarsa,
4. Whistleblower, etik dışı olaya dair elinde bulundurduğu kanıtları tarafsız ve olayı çözümleyebilecek birine aktarmış ise,
5. Whistleblower, olayı kamuoyuna açıklayarak mevcut yanlış uygulamanın biteceğine inanıyor ise gerekli şartlar sağlanmış olacaktır (DeGeorge, 2004; akt. Aktan, 2015).

2.2.2 Whistleblowing Tarihçesi

Miceli ve Near (2013) whistleblowing'in ilk kez 1971 yılında düzenlenen bir konferansta Ralph Nader tarafından 'whistle-blower' şeklinde ortaya çıktığını kaydetmiştir (Kördeve, 2017).

"Whistleblowing" hakkında yapılan çalışmalarda bu kelimenin Türkçe karşılığı için herhangi bir fikir birliğine varılamamıştır. Whistleblowing, İngiliz polisinin suç işleme potansiyeli olan kimseyi gördüklerine ıslık çalarak halkı ve meslektaşlarını uyarması şeklinde ortaya çıkmıştır (Pitt, 1996; akt. Aydan, 2018).

İnsanların whistleblowing eylemine başvurmasının temel nedeni diğer kişilerin dikkatini vermesine neden olmaktır. Bu bağlamda ıslık çalanın sesi tıpkı bir yangın alarmı ya da siren sesi gibi diğer insanları harekete geçirir (Erlen, 1999).

1971 yılı ve sonrasında literatürde kendisine yer bulan whistleblowing özellikle 2000'li yıllardan sonra gelişen teknoloji, globalleşen dünya ve geliştirilen ölçeklerin de etkisiyle daha fazla bilinir olmuştur.

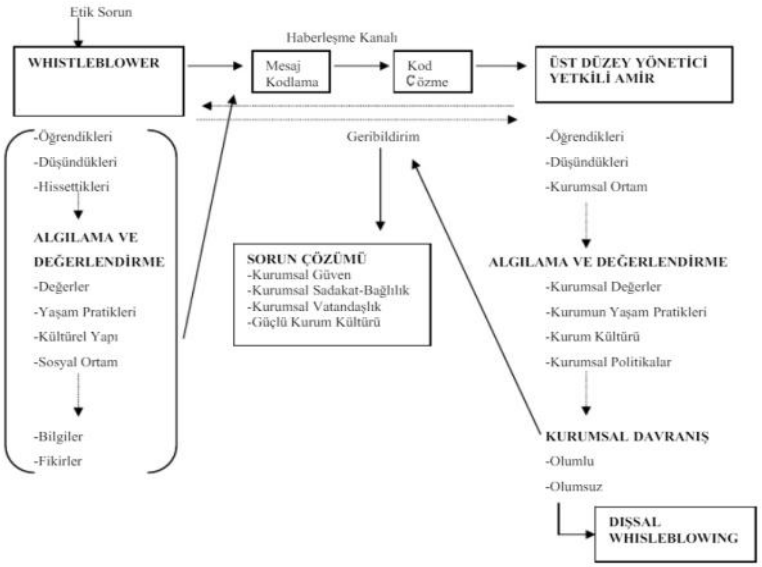
Whistleblowing, kendi başına bir araştırma konusu olmasıyla beraber farklı alanlarla ilişkisi de incelenmiştir. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde whistleblowing tanımı, kapsamı, boyutları ve bunların örgütsel adalet ile ilişkisi, etik iklim ve örgütsel etik iklim ile, liderlik tarzları ile, iş ahlakı ile, iş gören sadakati ile, iç denetim ve planlanmış davranış teorileri ile ilişkisi incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmalara 'Whistleblowing Hakkında Daha Önce Yapılmış Çalışmalar' başlığı altında yer verilmiştir.

2.2.3 Whistleblowing Türleri

Whistleblowing eyleminde, yasa dışı veya etik olmayan davranışların sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi içsel ve dışsal whistleblowing'i oluşturur.

İçsel Whistleblowing



Şekil 1 İçsel Whistleblowing İşleyiş Şeması

Kaynak: Yılmaz EG. Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyuşmazlık davranışı: Whistleblowing. Uluslararası Davraz Kongresi Bildiri Kitabı. 2009: 1461.

İşgörenin etik dışı bir olayla karşılaşması durumunda olayı bir üst amirine iletmesi, bir üst amirin duruma müdahale etmediği veya edemediği durumda daha üst yöneticiye bildirmesi içsel whistleblowingtir. Bu durumda etik dışı durumun örgüt içinde yetkili birine veya birilerine bildirilmesi içsel whistleblowingi oluşturur (Mansbach and Bachner, 2010).

Çalışanlar içsel whistleblowingten sonuç alamadıklarında dışsal whistleblowinge başvurmaktadır bu durumda etik dışı uygulamaların, örgütlerin imajının zedelenmemesi için veya mahkeme yoluna gidilmeden kurum içi düzenlemelerle çözülebilmesi için kurum içi iletişim mekanizmalarının iyi çalışması gerekmektedir.

Kurumların bazı özellikleri, resmi iletişimin güçlü olmaması dolayısıyla içsel whistleblowingin gerçeklememesi için sebep gösterilebilir. Bahsedilen özellikler şu şekildedir:

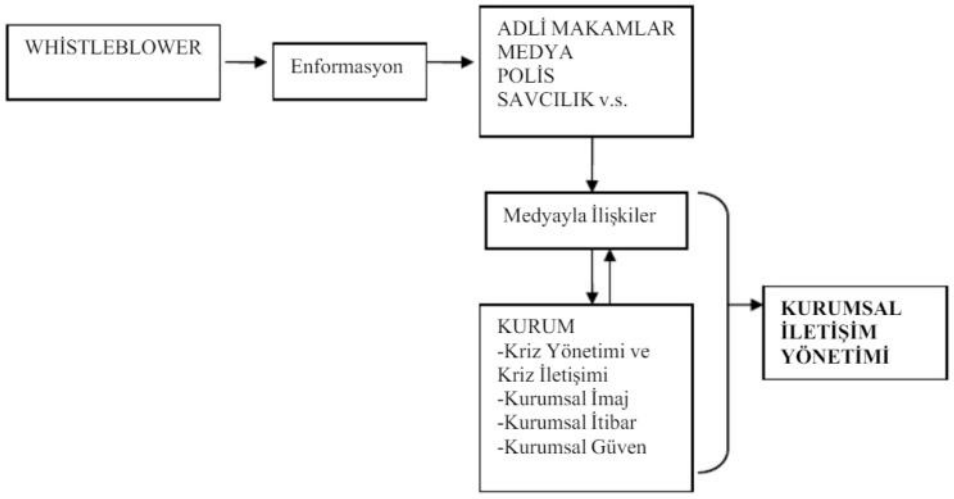
- Çalışılan çevrenin güvensiz olup gelecek endişesi yaratan olayların yaşanması,
- Belirsizlikler,
- Örgüt içi yönelimler,

- İşgörenlerin bireysel özellikleri,
- Resmi yolların eksikliği,
- Resmi yanıtlara duyulan güvensizlik,
- İletilenler ile hayata geçirilenler arasındaki farklılıklar (Yılmaz, 2009).

İçsel whistleblowing sürecinin etkili bir şekilde yönetilmesi ve kurumların zarar görmemesi için en mantıklı ve etkili yol örgüt içi iletişim yapısının ve politikalarının iyi olmasıdır (Yılmaz, 2009).

Dışsal Whistleblowing

Dışsal whistleblowing işgörenlerin etik dışı durum veya uygulamalarla karşılaşması durumunda olayı, sorunu çözebileceğine inandıkları örgüt dışı yetkililere veya kamuoyuna açıklamasıdır. Söz konusu bu bildiri kolluk kuvvetlerine, idari makamlara, yazılı veya görsel medyaya yapılabilir (Sayğan, 2011). Dışsal whistleblowing işleyiş şeması Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2 Dışsal Whistleblowing İşleyiş Şeması

Kaynak: Yılmaz EG. Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyuşmazlık davranışı: Whistleblowing. Uluslararası Davraz Kongresi Bildiri Kitabı. 2009: 1464.

Dışsal whistleblowing ancak içsel whistleblowingden sonuç alınamadığında tercih edilmelidir. Daha önce yapılan bazı çalışmalarda dışsal whistleblowing'in içsel whistleblowing'e göre daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Dworkin ve Baucus, 1998). Bunun sebebini hataların düzeltilmesi için yapılacak işlemlerin dışsal kaynaklar tarafından daha hızlı bir şekilde başlatılmasına bağlamışlar, bununla birlikte de dışsal bildirimde bulunan whistleblowerların daha şiddetli intikam saldırılarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Apaza ve Chang, 2011; akt. Candan ve Kaya, 2015).

Dışsal whistleblowing gerçekleştiğinde kurumlar açısından imajın bozulmaması için ilgili gruplar ile sürekli iletişimde olunması gerekmektedir. Bu süreci olduğundan karmaşık yapabilen ve süreci uzatan iki faktör 'yalan' ve 'inkâr'dır. İletişim kanallarının iyi kullanılması ile bu durumların önüne geçilebilir. Dışsal whistleblowing sürecinin iyi yönetilmesi mevcut kurum imajını daha iyi hale getirip, hedef kitlenin güveninin artmasına sebep olabilir. Ancak bu sürecin etkili ve başarılı olup zararsız atlatılması için kilit nokta bilgi ve bilginin kullanımıdır (Yılmaz, 2009).

2.2.4 Whistleblowing Süreci ve Etkili Faktörler

Whistleblowing aşamaları şu şekildedir:

- Whistleblowing yapma potansiyelindeki kişi etik dışı davranışlara dikkati çeker.
- Whistleblowing yapma potansiyelindeki kişi yakın çevresine yapmış olduğu gözlemlerden bahseder, incelemelerine tatmin edici çözümler gelmezse ve diğer kişilerin desteğini alamazsa bu adım sona erer.
- Whistleblowing yapma potansiyelindeki kişi durumu örgüt içindeki üst amirine veya bu durumların kime iletilmesi isteniyorsa o kişi veya makama durumu bildirir. Eğer iyi bir sonuç alamazsa kişi ikinci aşamaya döner.
- Kişi eğer örgüt içindeki makamlardan istediği sonucu elde edemezse örgüt dışındaki kişi veya kurumlara başvurur.
- Whistleblowerın başvurduğu kurum dışı otoriteler ilgili olayı inceleyip gereken müdahaleyi yaparlar veya whistleblowerın takipçisi olurlar (Wyer, 2004; akt. Mercan, 2015).

Bu aşamlar sonrasında whistleblower herhangi bir sonuç alamazsa tekrar whistleblowing eyleminde bulunabilir (Jubb, 1999).

Yapılan çalışmalarda elde edilen ve whistleblowing yapma eylemini etkilediği düşünülen beş faktör şu şekilde sıralanmıştır:

Psikolojik Faktörler: İşgören sadakati ile ilgili olan bu madde, kurumlarına sadık işgörenlerin elde ettiği kişisel kâr fazlaysa daha fazla whistleblowing yaptığı şeklindedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005).

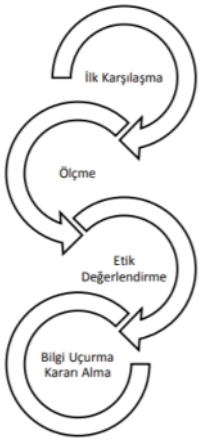
Kültürel ve Etik Faktörler: Yapılan araştırmalar whistleblowing yapma eğiliminin kültürlerarası değiştiğini göstermiştir. Örneğin Japonya veya Çin gibi Asya ülkelerindeki işgörenler ABD (Amerika Birleşik Devletleri) gibi Batı ülkesindeki işgörenlere oranla daha fazla whistleblowing yapmaktadır. Bu durumda kişisel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarının ön planda olduğu ve bu ortaklaşa fikri barındırması örgütler açısından önem arz etmektedir (Zhuang, et al., 2005).

Yapısal Faktörler: Kurum içerisinde gerekli yasal düzenlemeler varsa ve kurum whistleblowingi teşvik edici faaliyetlerde bulunuyorsa, bu kurumda çalışan işgörenler daha fazla whistleblowing davranışında bulunur (Hassink, et al., 2007).

Misilleme (İntikam): Çalışan, etik dışı durumu ihbar ettiğinde sert bir ceza ile karşılaşırsa veya başka birtakım misillemelerden korkarsa whistleblowing yapmaktan vazgeçer (Dworkin ve Baucus, 1998).

Yanlış Uygulamaların Türü: Etik dışı durumun türü ve ciddiyeti whistleblowing eyleminde bulunma olasılığını etkilemektedir (Near, et al., 2004).

Miceli, Near ve Dworkin'in Whistleblowing Süreci Modeli Şekil 3'te açıklanmıştır.



Şekil 3 Miceli, Near ve Dworkin'in Bilgi Uçurma Süreci Modeli

Kaynak: Baltacı A. Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi. 2017; 4(7): 48.

Potansiyel whistleblowerlar, etik dışı olayla 'ilk karşılaşma'sının ardından ilk olarak sessiz kalıp, tanık olduğu etik dışı olayın boyutlarını 'ölçtüğünü' daha sonra kendi değer yargıları ve etik tutumu ile etik dışı olayı 'değerlendirdiğini' ve sonuç olarak 'karar alıp' whistleblowing eyleminde bulunup bulunmamayı seçmektedirler (Miceli, et al., 2008).

Whistleblowerın bu kararı alırken yapacağı eylemin dikkate değer ve kabul edilebilir olup olmadığını değerlendirmesi gerekir, bu aşamada aşağıdaki maddelerin sağlanıyor olması gerekmektedir:

- Whistleblowerın iddiası geçerli ve güvenilir olmalıdır.
- Whistleblowingin konusunu oluşturan durumun etik dışı ve yasalara aykırı bir olay olduğundan emin olunmalıdır.
- Whistleblowerın eylemde bulunurken ve sonrasındaki kişisel çıkarı en alt düzeyde olmalıdır.

- Whistleblower çalıştığı kurumdaki üst yönetime durumu bildirmelidir.
- Whistleblower örgüt içinde tüm yolları deneyip sonuç alamadığında dışsal whistleblowinge başvurmalıdır.
- Whistleblowingin konusunu oluşturan olayın topluma veya kuruma ciddi zararlar verebilecek bir durumu barındırması gerekir.
- Whistleblower baskı veya zorunluluk olmadan yalnızca kendi iradesi ile whistleblowing yapmaya gönüllü olmalıdır (Özler, vd., 2010).

2.2.5 Whistleblowing'in Hukuksal Boyutu

Whistleblowing ahlaki bir davranış olup yanlışların ve olumsuz durumların önüne geçilmesi için son derece önemli bir konudur. Ancak yasal düzenlemeler olmadan whistleblowerlar açığa çıkarma eylemi yapmayacaklar, yapsalar bile kanunen korunamayacaklardır.

Bazı batı ülkelerinde whistleblowerları korumaya yönelik birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örnek vermek gerekirse; ABD'de 1978, 1989 ve 1994 yıllarında whistleblowerı korumak için federal kanunlar (Whistleblower Protection Act) oluşturulmuştur. Michigan eyaleti 1981 yılında, whistleblowerı korumaya yönelik ilk yasal düzenlemeyi yapmıştır (Gerçek, 2005.

Whistleblowing konusunu oluşturan olayın nitelikli olması ön koşuluyla whistleblowerı korumaya yönelik İngiltere tarafından koruyucu yasalar mevzuata yerleştirilmiştir. Bu bağlamda 1996 tarihli 'İstihdam Hakları Yasa'sı değiştirilerek 1998 senesinde 'Kamu Yararı Bilgilendirme Yasa'sı (Public Interest Disclosure Act- PIDA) çıkartılmıştır (Aydın, 2002-2003).

Avusturya'da da 1998'de Kamu Yararı Bilgilendirme Yasa'sı (PIDA) aracılığıyla whistleblowerların işverenlere karşı korunması hedeflenmiştir (White, 2006).

2001 yılında Kore Yolsuzlukla Mücadele Komisyonunun (The Korea Independent Commission Aganist Corruption) vermiş olduğu hükümler ile Güney Kore'de whistleblowerların korunması hedeflenmiştir (Banisar, 2006; akt. Taş, 2015).

2006 yılında Japonya'da whistleblowerı koruma kanunu kabul edilmiş ve Japon endüstrisindeki yolsuzluklar önlenmek istenmiştir (Davis ve Konishi, 2007).

Türkiye'de whistleblowing kapsamında kanunen herhangi bir düzenleme olmamakla beraber whistleblowerı korumaya yönelik düşünülebilecek en yakın yasa Türk Ceza Kanunu'nun 5237 numaralı ve 278'inci maddesi olup işlenmekte olan bir suçun yetkililere bildirilmemesi halinde 1 yıla kadar hasip cezası verebileceği hakkında hükümler içermektedir. Whistleblowerı korumaya yönelik maddeler içermemesi sebebi ile bu kanunun da yeterince kapsamlı olmadığını belirtmek gerekir.

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 2005 yılında Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik hazırlanmıştır. Bu yönetmeliğin ilgili maddesi şu şekildedir (Gerçek, 2005):

Kamu görevlileri yönetmelikçe belirlenen etik davranışların dışında karşılaştıkları etik olmayan durumu yetkili makamlara veya kişilere bildirir. Bu bildirinin makul, mantıklı ve iyi niyet taşıması gerekmektedir. İlgili kurum veya kuruluş söz konusunu olayı bildiren whistleblowerın kimliğini gizli tutarak kendisine bir zarar gelmemesini garanti altına alır ('Kamu görevlilerinin etik davranış ilkerleri hakkında yönetmelik taslağına ilişkin Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği görüşü', 2019).

2.3 Sağlık Sektöründe Whistleblowing

Tüm kurum ve kuruluşlarda örgüt içi güvenin artması sonucu yaşanılan olumsuzlukların daha rahat ifade edileceği ve çözüme kavuşturulacağı düşünüldüğünde, sağlık sektörü gibi insan hayatını etkileyecek ciddi bir sektörde örgütsel güvenin sağlanması belki diğer alanlara oranla çok daha somut ve görülür olumlu sonuçların alınmasına sebep olacaktır.

Çalışanın, kendisini çalıştığı örgütte güvende hissedip organizasyon tarafından desteklendiğini bilmesi kendisini organizasyonun bir parçası gibi görmesine sebep olur. Bu bağlamda örgütsel destek kavramı çalışan ile işveren arasındaki ilişkiyi inceleyip çalışanın kuruma karşı olan algısını ortaya koyar (Nayır, 2014).

Whistleblowing kurumu ve toplumu tehdit eden her türlü durumda yapılabilir. Bununla birlikte sağlık sektörü hatanın tolere edilemediği ve derhal düzeltici faaliyetlerin yapılması gereken kritik bir alandır.

Whistleblowing hareketinin önemini şu üç maddeyle vurgulayabiliriz:

- Tıbben uygulanacak hizmetlere yasal bir açıklama getirerek durumu açığa kavuşturmak.
- Tıbben uygulanacak hizmetlerin saydamlığını arttırmak.
- Tıbbi alanlarda yapılan whistleblowing eylemi, kişileri ve toplumu daha fazla etkileyeceğinden whistleblowing konularında istişare etmek (Akabayashi, 2002).

Sağlık personellerinin hasta güvenliği konusunda kendilerini sorumlu hissetmelerine karşın bu olayların raporlanmasından kaçındıklarını ancak kişilerin kendilerine, çalışma arkadaşlarına veya birimlerine bir zarar gelmeyeceğinden emin olduklarında hiç çekinmeden whistleblowing eyleminde bulunduklarını kaydetmiştir (Tak, 2010). Hemşirelerin, olumsuz sonuçlara rağmen whistleblowing yapmaya gönüllü oldukları da bazı çalışmalarda belirtilmiştir (Demiral, 2008).

Sağlık sektöründe whistleblowing, kişilerin hastalık durumlarının yanı sıra sağlık çalışanlarının davranışları sonucu ortaya çıkabilecek her türlü zarar ve haksız çıkarları da kapsamaktadır (Taş ve Antalyalı, 2015).

Doğası gereği sağlık kurumlarında olumsuz sonuçlar asla istenmediği için çalışanlar etik dışı konular hakkında hareket geçmekte zorlanmaktadır. Etik dışı bir olayla karşılaşan sağlık personeli whistleblowing yapmak veya yapmamak arasında seçim yapar. Sağlık çalışanı negatif tepkiler sebebiyle whistleblowing yapmaktan çekinebilir ve sessiz kalarak çalıştığı birimden uzaklaşmayı seçebilir (Aktan, 2015).

Hemşirelerin yaşadığı whistleblowing yapıp yapmama arasındaki bu ikilem onların örgütsel ve mesleki bağlılıklar kapsamında da ikileme düşmelerine, kurumsal personele güven ile empati eksikliği yaşamalarına sebep olabilmektedir (Taş, 2015).

Sağlık personellerinin yapmış olduğu whistleblowing faaliyeti tüm paydaşları etkiler (Firtko ve Jackson, 2005). Sağlık kurum ya da kuruluşlarının imajının iyi olup olmaması, whistleblowinge bakış açılarıyla ilgilidir. Nitekim örgüt whistleblowingi kabullenir ve örgüt kültüne uygun hareket edilirse karşılaşılabilecek negatif sonuçlar önlenebilir (Aktan, 2015).

2.4 Whistleblowing Hakkında Daha Önce Yapılmış Çalışmalar

Tablo 2.
Whistleblowing hakkında daha önce yapılmış çalışmalar

Yazar/Yıl	Bölge	Çalışma Türü	Örneklem	N	Araştırma Sonucu
Aksu ve ark. (2016)	İzmir	Makale	Eğitim denetmenleri	12	Genellikle içsel whistleblowing'in tercih edildiği saptanmıştır.
Alper ve Çetin (2018)	İstanbul ve Ankara	Makale	Avukatlar	314	Sessizlik ve liderlik arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır.
Arslan ve Kayalar (2017)	İzmir	Makale	Kamu ve özel sektör çalışanları	384	Genellikle içsel whistleblowing'in tercih edildiği saptanmıştır.
Aydan (2017)	Ankara	Makale	Hemşire ve sekreterler	697	Whistleblowing alt boyutlarından içsel whistleblowing ve whistleblowing nedenlerinden 'ahlaki ve mesleki değerler' en yüksek ortalamaya sahip alt boyutlar olarak tespit edilmiştir.
Aydan (2018)	Türkiye	Makale	Whistleblowing terimleri	11 (terim)	Kavram analizi sonucu; whistleblowing teriminin farklı karşılıkları olduğu ve ölçüm araçlarının sınırlı olduğu belirtilmiştir.
Aydan ve Kaya (2018)	Ankara	Makale	Hemşire ve sekreterler	697	Whistleblowing alt boyutlarından içsel whistleblowing ve whistleblowing nedenlerinden 'ahlaki ve mesleki değerler' en yüksek ortalamaya sahip alt boyutlar olarak tespit edilmiştir.
Baltacı A. (2016)	Ankara	Doktora Tezi	Maarif müfettişi, öğretmen ve yönetici	Nicel: 904 Nitel: 39	İçsel whistleblowing'in genellikle üst kademeye bildirilerek yapıldığı, dışsal whistleblowing'in ise genellikle aile fertleri ile paylaşılarak yapıldığı saptanmıştır.
Baltacı ve Balcı (2017)	Ankara	Makale	Maarif müfettişi, öğretmen ve yönetici	39	Bilgi uçurmanın bireysel, örgütsel ve sosyal nedenleri ayrıştırılmıştır.

Başol ve Karatuna (2015)	Kırklareli	Makale	Kamu ve özel sektör çalışanları	1.012	Örgütsel iletişim tatmini ile içsel whistleblowing eğilimi arasında pozitif, dışsal whistleblowing eğilimi arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Biçkes ve Toker (2021)	Kayseri	Makale	İmalat işletmeleri çalışanları	403	İlkeli ve yardımsever iklimlerin, whistleblowing üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır.
Candan ve Kaya (2015)	Karaman	Makale	Maliye çalışanları	64	Maliye çalışanlarının orta seviyede dışsal whistleblowing, yüksek seviyede içsel whistleblowing ve düşük seviyede sessizlik eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.
Demiral (2008)	Edirne	Makale	Hemşire	15	Hemşirelerin, olumsuz sonuçlara rağmen whistleblowing yapmaya gönüllü oldukları saptanmıştır.
Demirtaş (2014)	Kayseri	Makale	Kamu ve özel sektör çalışanları	376	Whistleblowing'in, etik iklimi direkt olarak ve pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur.
Celep ve Konaklı (2012)	Konya	Makale	Öğretmenler	349	Whistleblowing, çoğunlukla okulun amaçları ve üyelerin korunması maksadıyla yapılmaktadır.
Elçi ve ark. (2016)	Kocaeli ve İstanbul	Makale	Kamu personelleri	1070	Çalışanların whistleblowing algısının hem içsel hem de dışsal whistleblowing üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.
Fettahlıoğlu ve Demir (2014)	Kahraman maraş ve Osmaniye	Makale	Akademik personel	192	Whistleblowing ve örgütsel sessizlik konuları arasında düşük şiddette ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
Keleş ve Özkan (2015)	Bursa	Makale	Kamu ve özel sektör çalışanları	205	Kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeyindeki farklılıklar ile whistleblowing kanalları ve whistleblowing türleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Kördeve (2017)	İstanbul	Makale	Özel sektör sağlık personelleri	124	Etik tutum alt faktörlerinden; idealizm, relativizm ve toplumsal alt boyutlar ile içsel whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
Meriç (2020)	Kayseri	Makale	Kamu ve özel sektör çalışanları	78	Genellikle içsel whistleblowing'in tercih edildiği saptanmıştır
Sayğan (2011)	Türkiye	Yüksek Lisans Tezi	Araştırma görevlileri	107	Whistleblowing ile örgütsel etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
Sayğan ve Bedük (2013)	Türkiye	Makale	Araştırma görevlileri	123	Whistleblowing ile Yardımsever Etik İklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Taş (2015)	Isparta	Yüksek Lisans Tezi	Hemşire	280	Özel hastanede görev yapan hemşireler, kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelere oranla daha fazla anonim ve içsel whistleblowing'i tercih etmektedirler.
Taş ve Antalyalı (2015)	Isparta	Makale	Hemşire	280	Etik değerler ile whistleblowing arasında ilişki olduğu saptanmıştır.
Yürür ve Nart (2016)	Sakarya ve Yalova	Makale	Kamu çalışanları	312	Örgütsel adalet algısının whistleblowing üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır.

2.5 Whistleblowing'in Etik Zeminde Tartışılması

Whistleblowing başlangıçta olumsuz sonuçlar doğurabilen bir olguymuş gibi gözükse de kurumlar açısından uzun vadeli pozitif getirileri olan bir eylemdir (Vinten, 2000). Bu sistemde yanlışların otoritelere bildirilmesi whistleblowerın sahip olduğu duyarlılık hissi sonucu oluşmaktadır (Aktan, 2015). Örgütsel etik iklimin tespit edilip iyileştirme çalışması yapılması sonucu, örgütlerdeki olumsuzlukların azaldığını bildiren çalışmalar mevcuttur (Dion, 2008). Bu sebeple yöneticiler bulundukları örgütlerin etik iklimini iyi analiz edip iyileştirme çalışmalarında bulunmalıdır (Demirtaş, 2014).

Son zamanlarda birçok firmanın da içerisinde yer aldığı sosyal sorumluluk faaliyetlerinde, bu kapsamda uygulanacak planın içerisine projenin etik boyutuna da yer verilmektedir. Bu kapsamda şirketler ellerinde bulunan etik denetim raporlarına, şirket evraklarında yer vermektedir. Bu detay şirketlerin ortaklarına ve çalışanlarına karşı ne tür sorumluluklar aldığının anlaşılması konusunda önemlidir. Bunun yanı sıra çalışanların etik kültürü benimsemesi ve desteklemesi etik kültürün kurumsallaşması açısından gereklidir (Berkman ve Arslan, 2009). Örgüt içindeki etik iklimin whistleblowing için uygun ortam oluşturması sonucu, yönetim etik dışı olaylardan haberdar olup gerekli müdahaleyi yapabilir (Özgener, 2009). Whistleblowing yapılmasına elverişli örgütlerde yalnızca örgüt yapısı değil takım ruhu, organizasyon kültürü ile etik ve demokratik tutumların da güçlü ve yerleşmiş olması gerekmektedir (Vadera, et al., 2009).

Bazı araştırmalar bir organizasyonda yüksek etik iklim algısına sahip çalışanlar varsa o organizasyonda whistleblowing olaylarının daha fazla görüldüğünü göstermiştir (Dalton ve Radtke, 2012; Demirtaş, 2014; Sims ve Keenan, 1998).

Whistleblowing kapsamında bir organizasyonda ortaya çıkabilecek etik sorunları çözmek için dört yol denenebilir:

1.Organizasyonun her biriminde ve hiyerarşinin her alanında kuvvetli bir etik kültürü oluşturulmalıdır. Yöneticiler iş görenlere karşı örnek olacak tavırlar sergilemeli, her çalışanın katılması zorunlu etik eğitimleri düzenlenmelidir.

2. Yöneticiler tarafından açık kapı politikası uygulanmalı, çalışanlar doğru olmadığını düşündükleri bir durumla karşılaştıklarında çekinmeden bir üst yöneticiye gidebilmelidir.

3. Çalışanların, whistleblowing yapması sonucu ayrımcı muamele görmeyeceklerinin veya çeşitli misillemelerle karşılaşmayacağının garantisi verilmelidir. Çalışanların kaygılarını rahatça dile getirmelerinin teşvik edilmesi amacıyla gerekirse yönetim tarafından çeşitli ödüllendirmeler yapılabilir.

4. Çok güçlü etik kültüre sahip olsa bile kimi zaman organizasyonlarda engel olunamayan etik dışı durumlarla karşılaşılabilir. Bu durumda yöneticilerin soğukkanlı olup idare edemeyecekleri bir durumla karşılaşmaları halinde hatayı kabul etme erdemini göstermeleri gerekir (Fledderman, 1999; akt. Gerçek, 2005).

Etik açıdan whistleblowing bir sivil erdem davranışı olup, örgütlerdeki yanlış ve hatalı uygulamalar karşısında sessiz kalmayıp bildirmek kişisel bir sorumluluk ahlakı gerektirir (Aktan, 2015). Bu sebeple whistleblowing ile etik ilişkisinin, örgütlerde daha rahat anlaşılmasının sağlanması, kişilerin olaylar karşısında sessiz kalmasının da önüne geçebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu çalışma sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisini incelemeye yönelik kesitsel ve tanımlayıcı özellikte bir araştırmadır.

3.2 Araştırmanın Uygulandığı Yer ve Zaman

Türkiye'deki kamuya bağlı veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan hemşire/sağlık memuru, ATT/paramedik ve ebeler tarafından doldurulan anketler 1 Mart 2019-23 Mart 2019 tarihleri arasında Google Documents üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

3.3 Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma evrenini Türkiye'de sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık çalışanları (ATT'ler, paramedikler, hemşireler, sağlık memurları ve ebeler) oluşturmaktadır. Araştırma evrenine Türkiye'deki tüm kamu ve özel sağlık kuruluşları girmektedir.

Seçilen örneklem gruplarına (hemşire, sağlık memuru, ATT, Paramedik ve ebe), sağlık alanında direkt olarak hastalar ve hasta yakınlarıyla iletişimde olup yapılan tüm davranışların hizmet alan gruplara doğrudan etkisi olduğu düşünüldüğünden bu meslek grupları tercih edilmiştir.

Literatürde evreni bilinmeyen ve ölçek kullanılacak çalışmalarda örneklem sayısının, ölçekteki madde sayısının beş veya on katı olması gerektiği ifade edilmektedir (Bryman ve Cramer, 2001; akt. Tavşancıl, 2002).

Ölçek madde toplam sayısı 45 olduğu için bu sayının on katı düşünülerek 450 örneklem sayısına ulaşmak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan 451 anket formu analiz edilmiştir.

*Araştırmaya alma ölçütleri***:**

- Türkiye'deki sağlık kuruluşlarında sağlık çalışanı olarak görev yapıyor olmak,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmaktır.

Araştırmaya almama ölçütleri:

- Hemşire/sağlık memuru, ebe veya ATT/paramedik olarak görev yapmamak,
- Katılımcının araştırmadan çekilmek istemesi, araştırmaya almama ölçütlerini oluşturmaktadır.

3.4 Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın "*bağımlı değişkeni*" Whistleblowing Ölçeği, Örgütsel Etik İklim Ölçeği "*Bağımsız değişkenleri*" meslek, yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, aynı kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, çalışma şekli, haftalık çalışma saati ve kadro durumu sorularından oluşan sosyodemografik ve çalışma özellikleridir.

3.5 Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak, sosyodemografik ve çalışma özelliklerini gösteren anket formu, Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Whistleblowing Ölçeği kullanılmıştır **(Ek 1).**

3.5.1. Anket Formu

Anket formu; katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, meslekte çalışma süresi, aynı kurumda çalışma yılı, çalışılan birim, çalışma şekli, haftalık çalışma saati ve kadro durumunu soran 11 adet sorudan oluşmaktadır.

3.5.2 Örgütsel Etik İklim Ölçeği

Örgütsel Etik İklim Ölçeği Victor ve Cullen (1988) tarafından 26 madde olarak yapılandırılmış, ardından Cullen et al. (1993) tarafından 10 madde daha eklenerek 36 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Türkçe uyarlaması Elçi (2005),

Sağnak (2005) ve Eser (2007) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Eser (2007) tarafından 'Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi' konulu yüksek lisans tezinde Türkçe'ye çevrilmiş olan Örgütsel Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek üç etik kriter ve üç analiz düzeyinin çaprazlanmasıyla dokuz alt boyut oluşturmaktadır. Ölçekteki ifadeler, ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından şu şekilde puanlanmıştır: Bireysel çıkar (self-interest) (4 madde, α (alfa) = ,80), arkadaşlık koruyucu (friendship) (4 madde, α = ,85), kişisel ahlak (personal morality) (4 madde, α = ,77), örgüt çıkarı (company profit) (4 madde, α = ,69), takım ruhu koruyucu (team interest) (4 madde, α = ,85), örgütün kuralları ve yöntemleri (rules, standard operating, procedures) (4 madde, α = ,76), verimlilik (efficiency) (4 madde, α = ,69), sosyal sorumluluk (social responsibility) (4 madde, α = ,85), yasalar ve mesleki ilkeler (laws, professional codes) (4 madde, α = ,76).

İçerik Geçerliği

Örgütsel etik iklim ölçeği içerik geçerliliği ölçeğin Türkçe uyarlamasını yaparak literatürümüze kazandıran Gül Eser (2007) tarafından yapılmıştır.

Çalışmamızda katılımcıların Etik İklim Ölçeğine verdikleri yanıtlara göre ölçek puanları en üstten en alta doğru sıralanıp, üst %27'ye girenler üst grup ve alt %27'ye girenler alt grup olarak ayrılmıştır. Etik İklim Ölçeği ölçek maddelerinin betimsel analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Kullanılan 5'li likert ölçeği ifadelerine verilen cevaplar 'hiç katılmıyorum' cevabı için 1, 'çok az katılıyorum' cevabı için 2, 'biraz katılıyorum' cevabı için 3, 'oldukça katılıyorum' cevabı için 4 ve 'tamamen katılıyorum' cevabı için 5 değerleri verilerek analizler yapılmıştır.

Tablo 3.

Örgütsel etik iklim ölçeği betimsel analizi

Maddeler	Gruplar	n	X̄±SS	t	p
Madde 1	Üst Grup	120	3,43±0,96	11,361*	<0,001
	Alt Grup	120	2,04±0,94		
Madde 2	Üst Grup	120	4,24±2,50	15,271*	<0,001
	Alt Grup	120	2,50±0,01		
Madde 3	Üst Grup	120	4,00±1,02	5,887*	0,003
	Alt Grup	120	3,10±1,30		

Madde 4	Üst Grup	120 4,23±0,95	9,472*	<0,001
	Alt Grup	120 2,90±1,20		
Madde 5	Üst Grup	120 3,60±1,20	2,967*	<0,001
	Alt Grup	120 3,14±1,23		
Madde 6	Üst Grup	120 4,10±0,88	12,926*	<0,001
	Alt Grup	120 2,60±0,93		
Madde 7	Üst Grup	120 3,70±0,90	11,798*	<0,001
	Alt Grup	120 2,25±1,04		
Madde 8	Üst Grup	120 4,20±0,78	14,703*	<0,001
	Alt Grup	120 2,51±0,98		
Madde 9	Üst Grup	120 4,44±0,65	12,959*	<0,001
	Alt Grup	120 2,87±1,14		
Madde 10	Üst Grup	120 3,64±1,09	3,152*	0,002
	Alt Grup	120 3,16±1,23		
Madde 11	Üst Grup	120 3,90±0,99	6,633*	<0,001
	Alt Grup	120 2,99±1,12		
Madde 12	Üst Grup	120 3,90±0,89	19,846*	<0,001
	Alt Grup	120 1,77±0,76		
Madde 13	Üst Grup	120 4,03±0,94	16,297*	<0,001
	Alt Grup	120 2,07±0,91		
Madde 14	Üst Grup	120 3,93±0,84	18,669*	<0,001
	Alt Grup	120 1,91±0,84		
Madde 15	Üst Grup	120 3,93±1,00	19,341*	<0,001
	Alt Grup	120 1,66±0,80		
Madde 16	Üst Grup	120 4,60±0,62	16,731*	<0,001
	Alt Grup	120 2,75±1,03		
Madde 17	Üst Grup	120 4,66±0,58	21,680*	<0,001
	Alt Grup	120 2,24±1,07		
Madde 18	Üst Grup	120 4,44±0,73	16,516*	<0,001
	Alt Grup	120 2,24±1,12		
Madde 19	Üst Grup	120 3,90±0,85	19,447*	<0,001
	Alt Grup	120 1,85±0,77		
Madde 20	Üst Grup	120 3,96±1,00	16,794*	<0,001
	Alt Grup	120 1,90±0,88		
Madde 21	Üst Grup	120 4,34±0,91	16,258*	<0,001
	Alt Grup	120 2,35±0,98		
Madde 22	Üst Grup	120 4,16±0,84	18,888*	<0,001
	Alt Grup	120 2,02±0,91		
Madde 23	Üst Grup	120 4,32±0,68	18,356*	<0,001
	Alt Grup	120 2,36±0,96		
Madde 24	Üst Grup	120 4,09±0,99	15,562*	<0,001

	Alt Grup	120 1,94±1,13		
Madde 25	Üst Grup	120 4,24±0,84	11,231*	<0,001
	Alt Grup	120 2,80±1,11		
Madde 26	Üst Grup	120 3,10±1,30	3,402*	0,001
	Alt Grup	120 2,54±1,26		
Madde 27	Üst Grup	120 3,38±1,07	7,741*	<0,001
	Alt Grup	120 2,26±1,16		
Madde 28	Üst Grup	120 4,30±0,79	13,544*	<0,001
	Alt Grup	120 2,68±1,05		
Madde 29	Üst Grup	120 4,60±0,64	17,182*	<0,001
	Alt Grup	120 2,73±1,01		
Madde 30	Üst Grup	120 4,50±0,73	10,665*	<0,001
	Alt Grup	120 3,25±1,03		
Madde 31	Üst Grup	120 3,78±1,09	9,426*	<0,001
	Alt Grup	120 2,39±1,18		
Madde 32	Üst Grup	120 4,34±0,82	14,100*	<0,001
	Alt Grup	120 2,59±1,08		
Madde 33	Üst Grup	120 3,65±1,33	6,512*	<0,001
	Alt Grup	120 2,61±1,13		
Madde 34	Üst Grup	120 3,70±0,92	8,383*	<0,001
	Alt Grup	120 2,60±1,11		
Madde 35	Üst Grup	120 3,93±0,84	12,641*	<0,001
	Alt Grup	120 2,37±1,06		
Madde 36	Üst Grup	120 4,19±0,81	16,323*	<0,001
	Alt Grup	120 2,30±0,96		

*p<0,05

Üst gruptakilerin madde puan ortalamaları ile alt gruptakilerin madde puan ortalamaları incelendiğinde aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 3, $p<0.05$). Madde ortalamaları incelendiğinde, üst gruptaki katılımcıların puanlarının alt gruptaki katılımcıların puanlarından daha yüksektir. Buna göre, her bir maddenin amacına hizmet ettiği söylenebilir.

Tablo 4.

Katılımcıların örgütsel etik iklim ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının dağılımı (n=445)

ÖEİ Ölçeği	**X̄**	**SS**	**Min.**	**Max.**
Egoist İklim	40,0	7,8	12	60
Yardımsever İklim	38,2	10,8	12	60
İlkeli İklim	40,3	8,2	14	60
Ölçek Toplam	118,5	23,7	40,0	179,0

Etik iklim ölçeği toplam puanına ait ortalama 118.5±23,7 (Min 40-Max 179). Ölçeğin egoist etik iklim alt boyutunun ortalaması 40,0±7,8 (Min 12-Max 60). Ölçeğin yardımseverlik etik iklim alt boyutunun ortalaması 38,2±10,8 (Min 12-Max 60). Ölçeğin ilkeli etik iklim alt boyutunun ortalaması 40,3±8,2 (Min 14-Max 60) şeklindedir.

Yapı Geçerliği

Benzer soruların aynı grupta toplanması, veri setinin daha kolay ve anlaşılır hale gelmesi için faktör analizi yapılarak bundan sonra yapılacak analizlerde bu boyutlar üzerinden araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Ölçeğin öncesinde 3 farklı alt boyut olduğu bilindiğinden açıklayıcı faktör analizi bu boyut sayısı üzerinden gerçekleştirilerek yorumlamaya alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0.941 ve Barlett küresellik testi değerleri X^2 =793366, $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde elde edilmiştir. Çalışmamızdaki KMO= 0.941 değerinin faktör analizi yapabilmek için oldukça uygun bir değer olduğu belirlenmiştir. Etik İklim Ölçeği 36 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Madde 1, 2, 4, 6, 8, 10, 17, 19, 25,29, 33, 36 numaralı ifadeler Egoist Etik İklim Alt boyutu; madde 5,12, 16, 21, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 35 numaralı ifadeler Yardımsever Etik İklim Alt boyutu ve madde 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24 numaralı ifadeler ise İlkeli Etik İklim Alt boyutunda en yüksek düzeyde puanların toplandığı görülmüştür. Ölçekteki 1, 6 ve 10 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Bu maddelerin tersleri alınarak hesaplamalara başlanmıştır.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı

Çalışmamızda ölçeğin Cronbach alfa (α) değeri α=0,940 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarında ise; egoist iklim α=0,819; yardımseverlik iklim α=0,927; ilkeli iklim α=0,835 olarak hesaplanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5.

Örgütsel etik iklim ölçeği alt grupları ve cronbach's alpha katsayısı

Ölçek ve Alt Boyutlar	Madde sayısı	Madde no	Cronbach's alpha*
Örgütsel Etik İklim Ölçeği	36	36 Madde	0,940
Egoist İklim	12	1,2,4,6,8,10,17,19,25,29,33,36	0,819
Yardımsever	12	5,12,16,21,26,27,28,30,31,32,34,35	0,927
İlkeli İklim	12	3,7,9,11,13,14,15,18,20,22,23,24	0,835

*Alfa katsayısı: 0,80-1,00; Geliştirilen ölçme aracı yüksek güvenirliğe sahip.

Madde toplam puan korelasyon katsayısı

Madde-toplam puan korelasyon katsayısı Cronbach alfa katsayısı gibi ölçme aracındaki maddelerin kendi aralarında ne ölçüde ilişkili olduğu hakkında bilgi verir.

Tablo 6.

Örgütsel etik iklim ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

		ÖEİ Genel	Egoist İklim	Yardımsever İklim	İlkeli İklim
ÖEİ Toplam Puanı	r	1,000			
	p	.			
Egoist İklim	r	,834	1,000		
	p	,000	.		
Yardımsever İklim	r	,927	,680	1,000	
	p	,000	,000	.	
İlkeli İklim	r	,821	,591	,651	1,000
	p	,000	,000	,000	.

P<0,01

Örgütsel Etik İklim Ölçeği ile bu ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki Sperman Sıra Farklar korelasyon analizi ile incelenmiş olup bulgular tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'ya göre korelasyon katsayısının mutlak değer olarak; 0,90- 1,00 arasında olması çok yüksek, 0,70-0,89 arasında olması yüksek, 0,50-0,69 arasında olması orta, 0,26-0,49 arasında olması zayıf ve 0,00-0,25 arasında olması ise çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre; ölçeğin tamamı ile yardımsever iklim boyutu arasında çok yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=0.927 ve p=0.000). Ölçeğin tamamı ile egoist

iklim ve ilkeli iklim boyutları arasında yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=0.834, r=0,821 ve p=0.000). İlkeli iklim boyutu ile egoist iklim ve yardımsever iklim boyutları arasında orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=0.591, r=0,651 ve p=0.000) (Tablo 6).

3.5.3 Whistleblowing Ölçeği

Whistleblowing Ölçeği, Park et al. (2005) tarafından geliştirilmiş ve iş etiği literatüründe sıkça kullanılan 9 maddelik bir ölçektir. Ölçek içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing ve sessizlik şeklinde üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Whistleblowing Ölçeği, Tak (2010) tarafından 'Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma' konulu makalesinde Türkçe'ye çevrilmiş, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Söz konusu çalışmada ölçek puanlaması; içsel whistleblowing (4 madde, α = .78), dışsal whistleblowing (3 madde, α = .85) ve sessizlik (2 madde, α = .87) olmak üzere üç alt boyut şeklinde açıklanmıştır.

İçerik Geçerliği

Whistleblowing ölçeğinin içerik geçerliliği Bilçin TAK (2010) tarafından yapılarak ölçeğin Türkçe uyarlaması literatürümüze kazandırılmıştır. Ölçek için 5'li likert ölçeği kullanılmış katılımcıların yanıtları 'hiç katılmıyorum' cevabı için 1, 'çok az katılıyorum' cevabı için 2, 'biraz katılıyorum' cevabı için 3, 'oldukça katılıyorum' cevabı için 4 ve 'tamamen katılıyorum' cevabı için 5 değerleri verilerek analizler yapılmıştır.

Tablo 7.
Katılımcıların whistleblowing ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının dağılımı(n=445)

Whistleblowing Ölçeği	**X̄**	**SS**	**Min.**	**Max.**
Dışsal	6,8	3,3	3	15
İçsel	17,9	2,7	4	20
Sessizlik	9,5	1,3	2	10
Ölçek Toplam	34,2	4,6	9	45

Araştırmamızda whistleblowing ölçeği toplam puanına ait ortalama 34,2±4,6 (Min 9-Max 45) bulunmuştur. Ölçeğin dışsal Whistleblowing alt boyutunun ortalaması 6,8±3,3 (Min 3-Max 15), ölçeğin içsel whistleblowing alt boyutunun ortalaması 17,9±2,7 (Min 4- Max 20) olup, sessizlik alt boyutunun ortalaması 9,5±1,3 (Min 2- Max 10) şeklindedir.

Yapı Geçerliliği

Ölçeği öncesinde 3 farklı alt boyut olduğu bilindiğinden açıklayıcı faktör analizi bu boyut sayısı üzerinden gerçekleştirilerek yorumlamaya alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0.754 ve Barlett küresellik testi değerleri X^2 =1915,96, p<0.01 anlamlılık düzeyinde elde edilmiştir. Çalışmamızdaki KMO= 0.754 değerinin faktör analizi yapabilmek için uygun bir değer olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8.

Whistleblowing ölçeği açımlayıcı faktör analizi

	İçsel	Dışsal	Sessizlik		Cronbach's Alpha
6. Bu tür durumları hastane içinde kime iletmemiz isteniyorsa o iletişim kanallarını kullanırdım.	0,847				
7. Hastanede kullandığımız prosedürlere göre hareket ederdim.	0,804			0,826	
4. Olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime iletirdim.	0,801				
5. Olayı doğrudan üst kademe yöneticime iletirdim.	0,768				
3. Olayı örneğin basın yoluyla kamuoyuna açıklarım.		0,929			0,712
1. Olayı hastane dışındaki kişilerle paylaşırdım.		0,913		0,900	
2. Olayı ildeki sağlık müdürlüğü, tabip odası gibi yasal mercilere bildiririm.		0,901			
9.Görmediğimi haberim olmadığını iddia ederdim.			0,909	0,810	
8. Sessiz kalırdım.			0,881		
Açıklanan Varyans=76,568					

Whistleblowing Ölçeği 9 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Madde 1, 2, 3 Dışsal Alt boyutu; madde 4, 5, 6, 7, İçsel Alt boyutu, madde 8, 9 Sessizlik Alt boyutunda de en yüksek düzeyde puanların toplandığı görülmüştür (Tablo 8). Ölçekteki 8 ve 9 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Bu maddelerin tersleri alınarak hesaplamalara başlanmıştır. Ölçek 5 puanlık Likert ölçeği kullanılarak puanlanmıştır. Ölçekten alınacak puan 9 ile 45 arasında değişmektedir.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı

Çalışmamızda ölçeğin Cronbach alfa (α) değeri α=0,712 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarında ise; dışsal α=0,900; içsel α=0,826 ve sessizlik α=0,810 olarak hesaplanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9.

Whistleblowing ölçeği alt grupları ve cronbach's alpha katsayısı

Ölçek ve Alt Boyutlar	Madde sayısı	Madde no	Cronbach's alpha
Whistleblowing Ölçeği	9	9 Madde	0,712
İçsel	4	4,5,6,7	0,826
Dışsal	3	1,2,3	0,900
Sessizlik	2	8,9	0,810

Whistleblowing Ölçeğin ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

Madde-toplam puan korelasyon katsayısı Cronbach alfa katsayısı gibi ölçme aracındaki maddelerin kendi aralarında ne ölçüde ilişkili olduğu hakkında bilgi verir.

Tablo 10.

Whistleblowing ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

		Dışsal	İçsel	Sessizlik	Whistleblowing Genel
Dışsal	r	1,000			
	p	.			
İçsel	r	-,067	1,000		
	p	,156	.		
Sessizlik	r	-,084	,304**	1,000	
	p	,076	,000	.	
Whistleblowing Genel	r	,686**	,575**	,346**	1,000
	p	,000	,000	,000	.

**<,01

Sperman Korelasyon analizi sonucunda; dışsal ve içsel alt boyutları arasında korelasyon katsayısı-,067'dir. Çok zayıf ilişki ve ters yönlü olup anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (p>,01).

Dışsal ve sessizlik boyutlarında arasında korelasyon katsayısı-,084'tür. Çok zayıf ilişki ve ters yönlü olup anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (p>,01). İçsel ve sessizlik boyutlarında arasında korelasyon katsayısı,316'dır. Zayıf ilişki ve pozitif yönlü olup anlamlı ilişkiye sahiptir (Tablo 10, p<,01).

Ölçeğin geneli ile alt boyutlardan dışsal ve içsel ile anlamlı ve olumlu (r= ,686, r= ,575 ve p<,01), sessizlik alt boyutunda ise zayıf ve anlamlı ilişki (r= ,346, p<,01) bulunmuştur.

3.6 Araştırmanın Uygulanması

Anket formları, özellikle sosyal medya platformlarında olmak üzere sağlık çalışanlarının iletişim kurdukları belli internet sitelerinde ve yardımlaşma sayfalarında paylaşılmıştır (Örn; Whatsapp, Facebook sayfaları, e-mail). Google Documents aracılığı ile oluşturulan anket formları 1 Mart 2019-23 Mart 2019 tarihleri arasında katılımcılardan toplanmıştır. Anket formları araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayanıp katılımcıların istedikleri zaman formu doldurmaktan vazgeçebilecekleri aynı zamanda formu doldurduklarında araştırmaya katılmaya gönüllü oldukları varsayılacağı bilgisine yer veren açıklama metnine sahiptir. Bununla birlikte araştırmanın hiçbir aşamasında ve ölçek formlarında hiçbir kimlik bilgisi istenmediği de açıklama metnine eklenmiştir.

3.7 Araştırmanın Etiği

Yapılan anket uygulaması için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna 2011-KAEK-27/2018-E.1800162322 proje numarasıyla başvurulmuş 28.11.2018 tarihli 21-11 no'lu karar ile gerekli onay alınmıştır (EK 2).

Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliğini yapan Dr. Öğr. Üyesi Gül Eser'den ölçeğin kullanımına dair gerekli izin alınmıştır.

Whistleblowing Ölçeğinin geliştirildiği, geçerlilik ve güvenirliğinin yapıldığı çalışmanın araştırmacılarından Prof. Dr. Mustafa Kemal Öktem'den ölçeğin kullanımına dair gerekli izin alınmıştır.

3.8 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sağlık sektöründe çalışan ATT'ler, paramedikler, hemşireler, sağlık memurları ve ebeler üzerinde yapılarak diğer sağlık personeli araştırma kapsamına alınmamıştır.

Anket formları yalnızca çalışmanın yapıldığı tarihler arasında katılımcıların özbildirimlerine dayanmaktadır.

3.9 Verilerin Analiz Yöntemi

Çalışmada tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için ortalama ± standart sapma veya medyan (IQR) olarak değerlendirilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak özetlenmiştir. Sayısal değişkenlerin normallik testi Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırılmalarında, sayısal değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bağımsız ikiden fazla grup karşılaştırmalarında, sayısal değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda Kruskall Wallis H testine başvurulmuştur. Farklı bulunan gruplar ikili karşılaştırma (Pairwise Comparisons) ile belirlenmiştir. Örgütsel etik iklim ölçeğinin madde analizinde alt-üst %27'lik gruplara ilişkin madde ortalamaları ve madde toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing ölçekleri arasındaki korelasyon, Spearman Sıra Farkları Korelasyon hesabına göre yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

Sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan ve internet üzerinden 451 katılımcıyla gerçekleştirilen anket sonuçları kapsamında elde edilen bulgular 4 bölümde ele alınmıştır.

1. Katılımcıların sosyodemografik ve çalışma özelliklerine ilişkin bulgular
2. Katılımcıların sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre Örgütsel Etik İklim Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular
3. Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular
4. Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Whistleblowing Ölçeği korelasyon analizi

4.1 Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 11.

Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler (n=445)

Sosyodemografik veriler		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	335	75,3
	Erkek	110	24,7
Yaş Grupları	18-25	130	29,2
	26-33	133	29,9
	34-41	108	24,3
	>41	74	16,6
Eğitim Durumu	Lise	61	13,7
	Ön lisans	96	21,6
	Lisans	242	54,4
	Lisans üstü/Uzman	46	10,3
Meslek	Acil Tıp Teknisyeni/Paramedik	110	24,7
	Ebe	70	15,7
	Hemşire/Sağlık Memuru	265	59,6
Medeni Durum	Bekar	170	38,2
	Evli	275	61,8
Kadro durumu	Kadrolu	349	78,4
	Sözleşmeli	96	21,6

Katılımcıların %75,3'ü kadın olup %24,7'si erkektir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde %29,2'si 18-25 yaş arası katılımcılardan, %29,9'u 26-33 yaş arası katılımcılardan, %24,3'ü 34-41 yaş arası katılımcılardan %16,6'sı 41 yaş ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların genel yaş ortalaması 31,9 ± 8,1 şeklindedir. Eğitim durumu incelendiğinde katılımcıların %13,7'si Lise mezunu, %21,6'sı Ön lisans mezunu, %54,4'ü Lisans mezunu ve %10,3'ü Lisans üstü/Uzman çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %24,7'sini Acil Tıp Teknisyeni/Paramedik mensupları, %15,7'sini Ebelik mensupları ve %59,6'sını ise Hemşire/Sağlık Memuru çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %38,2'si bekar %61,8'si ise evli kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %78,4'ü kadrolu ve %21,6'sı sözleşmeli personellerdir.

Tablo 12.
Katılımcılara ait çalışma özellikleri bilgileri(n=445)

Çalışma ile ilgili verileri		n	%
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	0-5	127	28,5
	6-10	147	33,0
	11-16	56	12,6
	17-22	50	11,3
	>22	65	14,6
Aynı Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	0-5	257	57,7
	6-10	117	26,3
	11-16	34	7,6
	17-22	26	5,8
	>22	11	2,5
Çalışma Şekli	Gündüz	154	34,6
	Gece	8	1,8
	Gündüz/Gece	283	63,6
Haftalık Çalışma Saati(n=301)*	45 ve altı	251	56,4
	45 üzeri	150	43,6
Çalıştığı Birim (n=403)**	Acil Sağlık Hizmetleri	57	14,1
	Yataklı Hasta servisi	74	18,4
	Poliklinik Hizmetleri	49	12,2
	İdari Hizmetler	20	5,0
	Hastane Dışı Sağlık Kurumları	18	4,5

Meslekte çalışma yılına göre katılımcılar; en az %11,3 ile 17-22 yıl arası çalışanlardan ve en çok %33 ile 6-10 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. Aynı Kurumda Çalışma yılına göre katılımcılar; en az %2,5 ile 22 yıl üzeri çalışanlardan ve en çok %57,7 ile 0-5 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %1,8'i yalnızca gece, %34,6'sı yalnızca gündüz ve %63,6'sı ise hem gece hem gündüz çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerinin ortalaması 44,8 ± 9,1 şeklindedir. Buna göre katılımcıların %43,6'sı haftada 45 saat ve üzerinde çalışıyorken %56,4'ü ise 45 saat ve altında çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları birimler incelendiğinde; %4,5'i hastane dışındaki kurumlarda görev yapan sağlık çalışanlarından ve %18,4'ü yataklı hasta servislerinde görev yapan sağlık personellerinden oluşmaktadır.

4.2 Katılımcıların sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre Örgütsel Etik İklim Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile Örgütsel etik iklim ölçeğine verdikleri yanıtların karşılaştırılması aşağıda Tablo 13 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 13.

Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler bakımından örgütsel etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması (n=445)

Sosyo-Demografik Veriler	Egoist İklim		Yardımsever İklim		İlkeli İklim		Örgütsel Etik İklim Toplam	
	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort.[Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]
Cinsiyet								
Kadın(n=335)	39,78±8,0	40(36-45)	37,9±10,8	41(37-45)	40,2±8,0	41(37-45)	117,9±23,5	120(106-133)
Erkek(n=110)	40,8±8,1	41(37-46)	38,9±10,7	39(30,8-47)	40,7±8,6	42(36-45,3)	120,3±24,4	124(107-136,3)
z, p	1,348, 0,178*		0,811, 0,417*		0,674, 0,500*		1,140, 0,254*	
Yaş								
18-25(n=130)	40,9±7,8	40(37-46)	40,4±10,8	42(31-49)	42,5±7,2	42(38-47)	123,8±22,7	124,5(111-140)
26-33(n=133)	40,3±7,6	40(37-45)	38,4±10,9	39(30,5-46,5)	40±8,1	41(36-45)	118,6±23,7	122(104-134)
34-41(n=108)	38,8±7,8	39,5(35-44)	36,1±10,1	37(29-43)	38,7±8,3	41(35-44)	113,6±23,0	116,5(97,3-128)
>41(n=74)	39,9±8,2	40,5(35-44,3)	36,9±10,8	38,5(30-43,3)	39,5±8,9	40(35-44,3)	116,3±25,1	120(107,5-129)
KW, p	3,449, 0,327**		11,489, **0,009****		11,076, **0,011****		10,613, **0,014****	
Eğitim Durumu								
Lise(n=61)	42,6±7,9	43(38-48)	41,2±10,1	42(34-49)	42,6±9,4	42(38-49)	126,4±23,0	127(112,5-142)
Ön Lisans(n=96)	41,2±7,8	41(38-45)	39,7±11,1	40,5(32-48)	41,4±7,8	42(38-45,8)	122,3±23,8	124(110,5-136,8)
Lisans(n=242)	39,3±7,8	40(36-44,3)	37,4±10,6	38(29-46)	39,9±7,8	41(36-45)	116,5±23,5	120(110-131,3)
Lisansüstü/Uzman(n=46)	38,2±6,5	39(36-43)	35,0±10,5	37(26,8-43,5)	37,5±8,0	39(32-43,3)	110,7±22,5	115,5(97,5-127,3)
KW, p	14,454, **0,002****		11,593, **0,009****		12,362, **0,006****		15,044, **0,002****	
Meslek								
Acil Tıp Tekn/Paramedik(n=110)	41,6±7,8	42(38-46)	40,9±10,6	43(32-49)	42,3±7,8	43(38,8-47)	124,8±23,2	129(111-140,3)
Ebe(n=70)	40,3±7,9	40,5(36-44)	40,3±11,0	41(37,8-49)	40,8±8,0	41(37,8-44,3)	121,1±24,3	124(108,7-134)
Hemşire/Sağlık memuru(n=265)	39,3±7,7	40(36-45)	36,4±10,4	37(28,5-44)	39,5±8,2	40(36-45)	115,3±23,3	117(10,3-130)
KW, p	7,426, **0,024****		17,356, <**0,001****		11,656, **0,003****		15,722, <**0,001****	
Medeni Durum								
Bekar(n=170)	41,2±7,8	41(38-46)	39,5±10,8	41(32-47)	41,6±7,8	42(38-46)	122,4±23,7	124(110-138)
Evli(n=275)	39,3±7,7	40(36-44)	37,3±10,6	38(29-46)	39,6±8,3	41(35-45)	116,1±23,5	120(103-131)
z, p	2,732, **0,006***		2,078, **0,038***		2,443, **0,015***		2,736, **0,006***	
Kadro Durumu								
Kadrolu(n=349)	39,8±7,7	40(36-45)	37,7±10,7	38(30-46)	39,9±8,1	41(36-45)	117,4±23,5	121(104,5-133)
Sözleşmeli(n=96)	41,0±8,1	41,5(37-45)	39,8±10,9	40(31,3-47,8)	41,9±8,2	42(37-46)	122,6±24,1	122(109,5-137,8)
z, p	1,222, 0,222*		1,426, 0,154*		1,638, 0,101*		1,525, 0,127*	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve ortanca [çeyreklikler arası genişlik] şeklinde verildi. *. Mann-Whitney U testi kullanıldı.**. Kruskal-Wallis H testi kullanıldı. Kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0,05). X̄: Ortalama, SS: Standart sapma, Ort.: Ortanca, Q1-Q3: Interquartile Range (Çeyreklikler arası genişlik)

Tablo 13'te araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgileri bakımından Etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması yer almaktadır. Katılımcıların *yaş grupları* ile Örgütsel Etik iklim ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre 34-41 yaş grubu katılımcıların ÖEİ puanı, 18-25 yaş grubu katılımcıların puanından daha düşük seviyede bulunmuştur (KW=10,613, p=0,014). 34-41 yaş grubu katılımcıların puanının; Örgütsel Etik İklim Ölçeği alt boyutlarından Yardımsever İklim (KW=11,489, p=0,009) ve İlkeli İklim (KW=11,076, p=0,011) alt boyutlarında da düşük olduğu saptanmıştır. Yaş grupları bakımından ölçeğin Egoist İklim alt boyutunda anlamlı herhangi bir farklılık yoktur (Tablo 13, $p>0,05$).

Katılımcıların *eğitim durumları* ile Örgütsel Etik iklim ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre Lise mezunu katılımcıların ÖEİ puanının, Lisansüstü/Uzman katılımcıların puanından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (KW=15,044, p=0,002). Lise mezunu katılımcıların puanı, Lisansüstü/Uzman katılımcıların puanından ÖEİ alt boyutlarından Egoist İklim (KW=14,454, p=0,002), Yardımsever İklim (KW=11,593, p=0,009) ve İlkeli İklim (KW=12,362, p=0,006) boyutlarında da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunu katılımcıların puanı, Lisans mezunu katılımcıların puanından; ÖEİ ölçeği (KW=15,044, p=0,002) ve Egoist İklim (KW=14,454, p=0,002) alt boyutunda da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu katılımcıların ÖEİ puanı, Lisans mezunu katılımcıların puanından daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır (KW=15,044, p=0,002).

Katılımcıların *meslekleri* ile ÖEİ ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre acil tıp teknisyeni/paramedik katılımcıların ÖEİ puanı, hemşire/sağlık memuru katılımcıların ÖEİ puanından daha yüksek bulunmuştur (KW=15,722, $p<0,001$). Acil tıp teknisyeni/paramedik katılımcıların; Egoist İklim (KW=7,426, p=0,024), Yardımsever İklim (KW=17,356, $p<0,001$) ve İlkeli İklim (KW=11,656, p=0,003) puanlarının da hemşire/sağlık memuru katılımcıların puanlarından daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Ebe katılımcıların Yardımsever İklim (KW=17,356, $p<0,001$) puanının, hemşire/sağlık memuru katılımcıların puanından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların *medeni durumu* ile ÖEİ ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre bekar katılımcıların ÖEİ puanı, evli

katılımcıların ÖEİ puanından daha yüksek bulunmuştur (z=2,736, p=0,006). Bekar katılımcıların; Egoist İklim (z=2,732, p=0,006), Yardımsever İklim (KW=2,078, p=0,038) ve İlkeli İklim (KW=2,443, p=0,015) puanları da evli katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 13).

Katılımcıların *cinsiyet* ve *kadro durumu* bakımından Etik iklim ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilememiştir, her biri için p>0,05)' tir (Tablo 13).

Tablo 14.

Katılımcılara ait çalışma bilgileri bakımından örgütsel etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması(n=445)

Çalışma Özellik Verileri	Egoist İklim		Yardımsever İklim		İlkeli İklim		Örgütsel Etik İklim Toplam	
	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort.[Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]
Çalıştığı Birim*(n=403)								
Acil Sağlık Hizmetleri(n=205)	40,5±8,2	41(37-46)	38,9±10,8	40(30,5-47)	40,8±8,4	42(37-46)	120,2±24,3	122(109-136,5)
Yataklı Hasta Servisi(n=57)	40,5±7,4	41(37-45)	37,1±10,7	38(30,5-44,5)	39,9±7,3	41(37,5-44)	117,5±22,0	121(107,5-128)
Poliklinik Hizmetleri(n=74)	39,8±7,9	40(36-44)	38,8±11,4	39(28,8-48)	39,4±8,4	40(36,8-44)	118,0±25,4	117,5(103-134)
İdari Hizmetler(n=49)	39,6±7,7	40(34-45)	36,2±10,5	37(27-44,5)	39,7±8,7	41(34-46)	115,5±24,2	121(94,5-134)
Hastane Dışı Sağlık H(n=18)	38,1±7,7	40,5(34,3-44,3)	36,9±9,6	37,8(30,5-44)	40,9±7,5	41,5(38,5-43,8)	115,9±18,8	123(102,5-130,5)
KW, p	2,615, 0,624**		4,342, 0,362**		2,917, 0,572**		2,883, 0,578**	
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)								
0-5(n=127)	41,7±7,8	41(38-46)	39,5±10,6	39(31-47)	42,3±7,7	42(38-47)	123,5±23,1	124(109-138)
6-10(n=147)	39,4±7,4	40(36-44)	39,0±10,9	40(30-48)	40,4±8,0	41(37-45)	118,8±23,4	121(107-135)
11-16((n=56)	38,6±8,2	39(33-45)	37,0±10,3	37(30,3-44)	38,5±7,9	39,5(35-44)	114,2±24,0	117(100-132,5)
17-22(n=50)	39,5±7,6	40(36-44)	34,9±11,3	33(26,8-45,5)	37,7±9,9	39(31,8-44)	112,1±24,1	112(93-128,5)
>22(n=65)	39,8±8,3	41(38,5-45)	37,2±10,3	39(31,5-43)	40,1±7,4	41(37-44)	117,0±23,9	121(110-128,5)
KW, p	7,8624, **0**,097**		8,7073, 0,069**		11,684, **0,020****		10,286, **0,036****	
Aynı Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)								
0-5(n=257)	40,1±8,2	40(36,5-45,5)	38,2±10,8	38(30-47)	40,2±8,2	41(36-45)	118,4±24,2	120(106-134)
6-10(n=117)	39,6±7,3	40(36-44)	38,6±10,8	40(29,5-47)	41,0±8,2	42(37,5-46)	119,2±23,2	122(106,5-135)
11-16((n=34)	41,2±6,5	41,5(36-46)	37,4±10,6	36,5(29,5-45,8)	39,9±8,6	42(36,8-44,5)	118,5±22,0	121(104,3-134,8)
17-22(n=26)	40,2±6,9	41(39-43)	37,6±10,2	39,5(32,5-44,8)	40,6±7,5	41(37,8-43,3)	118,3±23,2	121(110-130,8)
>22(n=11)	39,0±11,1	41(35-44)	37,3±11,6	40(31-43)	38,5±6,3	37(35-42)	114,7±28,5	122(103-130)
KW, p	1,779, 0,773**		0,691, 0,952**		4,026 0,402**		0,483, 0,975**	
Çalışma Şekli								
Gündüz(n=154)	40,3±7,6	40,5(36-45)	38,8±10,8	39,5(31-47)	40,6±8,0	41(36,8-45)	119,7±23,3	122(105,8-134)
Gece(n=8)	39,9±5,7	39,5(34-459	39,0±12,1	42,5(27-47,5)	40,0±6,5	40,5(37,3-44)	118,8±21,9	123,5(95,3-133,8)
Gündüz/Gece(n=283)	39,9±8,0	40(37-45)	37,8±10,7	38(30-46)	40,2±8,3	41(36-45)	117,9±24,1	120(106-1349
KW, p	0,150, 0,928**		1,083, 0,582**		0,341, 0,843**		0,579, 0,749**	
Haftalık Çalışma Saati*(n=301)								
45 ve altı(n=251)	39,8±7,7	40(37-44)	38,7±10,3	39(31-47)	39,9±8,2	41(36-45)	118,4±23,1	122(105-133)
45 üzeri(n=150)	40,1±8,1	41(36-45)	36,9±11,6	36,5(28-46,3)	40,8±8,1	41(37-46)	117,8±25,1	118(102,8-135,3)
z, p	1,538, 0,124*		1,258, 0,208		1,651, 0,099*		0,497, 0,619*	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve ortanca [çeyreklikler arası genişlik] şeklinde verildi.

*. Mann-Whitney U testi kullanıldı.**. Kruskal-Wallis H testi kullanıldı.

Kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0,05)

X̄: Ortalama, SS: Standart sapma, Ort.: Ortanca, Q1-Q3: Interquartile Range (Çeyreklikler arası genişlik)

Tablo 14'te araştırmaya katılanların çalışma özellikleri bakımından Örgütsel Etik iklim ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması yer almaktadır. Katılımcıların *meslekte çalışma süresi* ile Örgütsel Etik iklim ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre meslekte çalışma süresi 0-5 yıl olan katılımcıların ÖEİ puanı, meslekte çalışma süresi 17-22 yıl olan katılımcıların puanından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($KW=10,286$, $p=0,036$). Meslekte çalışma süresi 0-5 yıl olan katılımcıların İlkeli İklim puanı, meslekte çalışma süresi 17-22 yıl olan katılımcıların puanından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($KW=11,684$, $p=0,020$). Meslekte çalışma süresi bakımından ölçeğin egoist iklim ve yardımsever iklim alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Katılımcıların *çalıştığı birim, aynı kurumda çalışma süresi, çalışma şekli ve haftalık çalışma saati* bakımından Örgütsel Etik iklim ölçeği ve alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilememiştir, her biri için, $p>0,05$'tir (Tablo 14).

4.3 Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin whistleblowing ölçeğine verdikleri yanıtların karşılaştırılması aşağıda Tablo 15 üzerinde ve katılımcıların çalışma özelliklerinin whistleblowing ölçeğine verdikleri yanıtların karşılaştırılması ise aşağıda Tablo 16 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 15.

Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler bakımından whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması (n=445)

Sosyo-Demografik Veriler	Dışsal		İçsel		Sessizlik		Whistleblowing Toplam	
	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort.[Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]
Cinsiyet								
Kadın(n=335)	6,8±3,2	6(4-9)	17,9±2,5	19(17-20)	9,6±1,2	10(10-10)	34,3±4,4	34(32-37)
Erkek(n=110)	6,7±3,5	6(3-9)	17,7±3,1	19(16-20)	9,2±1,6	10(9-10)	33,5±5,3	33(31-36)
z, p	0,938, 0,348*		0,127, 0,899*		2,910, p=**0,004***		1,307, 0,191*	
Yaş								
18-25(n=130)	7,4±3,5	8(4-10)	17,8±2,8	19(17-20)	9,5±1,2	10(10-10)	34,8±5,0	35(32-37,3)
26-33(n=133)	7,0±3,4	6(4-9)	17,4±2,9	18(16-20)	9,4±1,6	10(10-10)	33,7±5,2	33(31,5-36)
34-41(n=108)	6,5±3,2	5(4-9)	18,2±2,5	19(17-20)	9,5±1,3	10(10-10)	34,0±4,1	33,5(32-36)
>41(n=74)	5,8±2,5	5(3-8)	18,4±2,0	19(17-20)	9,6±0,8	10(10-10)	33,8±3,5	33(32-35,3)
KW, p	11,114, **0,011****		7,619, 0,055**		0,590, 0,899**		7,856, **0,049****	
Eğitim Durumu								
Lise(n=61)	6,2±3,2	6(3-9)	17,6±2,7	19(16-20)	9,5±1,1	10(9,5-10)	33,3±4,0	33(32-35)
Ön Lisans(n=96)	7,5±3,8	6(5-10)	17,9±3,0	19(17-20)	9,4±1,7	10(10-10)	34,8±5,7	35(32-38)
Lisans(n=242)	6,8±3,2	6(4-9)	17,8±2,6	19(16-20)	9,5±1,2	10(10-10)	34,1±4,4	33,5(32-37)
Lisansüstü/Uzman(n=46)	6,3±2,7	6(3,8-8)	18,0±2,4	19(17-20)	9,5±1,3	10(10-10)	33,8±3,8	34(33-35,3)
KW, p	5,179, 0,159**		1,465, 0,690**		0,491, 0,921**		5,217, 0,157**	
Meslek								
Acil Tıp Tekn/Paramedik(n=110)	6,9±3,4	6(4-9)	17,5±3,0	18(16-20)	9,5±1,3	10(10-10)	33,9±5,2	34(32-37)
Ebe(n=70)	6,9±3,3	6(4-9)	17,9±2,5	19(16,8-20)	9,5±1,5	10(10-10)	34,3±3,9	34(32-36)
Hemşire/Sağlık memuru(n=265)	6,7±3,3	6(4-9)	17,9±2,6	19(16,5-20)	9,4±1,3	10(10-10)	34,2±4,6	33(32-37)
KW, p	0,476, 0,788**		2,719, 0,257**		2,101, 0,350**		0,094, 0,954**	
Medeni Durum								
Bekar(n=170)	7,1±3,4	7(4-9)	17,8±2,6	19(16-20)	9,6±1,1	10(10-10)	34,5±4,6	34(32-37)
Evli(n=275)	6,6±3,2	6(4-9)	17,8±2,7	19(16-20)	9,4±1,5	10(10-10)	34,0±4,6	33(32-36)
z, p	1,497, 0,135*		0,363, 0,717*		0,481, 0,630*		1,663, 0,096*	
Kadro Durumu								
Kadrolu(n=349)	6,7±3,3	6(4-9)	17,7±2,8	19(16-20)	9,5±1,3	10(10-10)	33,9±4,8	33(32-36)
Sözleşmeli(n=96)	7,2±3,3	7(4-9)	18,1±2,3	19(17-20)	9,5±1,2	10(10-10)	34,8±4,1	34(33-37)
z, p	1,594, 0,111*		0,526, 0,599*		0,724, 0,469*		1,690, 0,091*	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve ortanca [çeyreklikler arası genişlik] şeklinde verildi.

*. Mann-Whitney U testi kullanıldı**. Kruskal-Wallis H testi kullanıldı.

Kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0,05)

X̄: Ortalama, SS: Standart sapma, Ort.: Ortanca, Q1-Q3: Interquartile Range (Çeyreklikler arası genişlik)

Tablo 15'te araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgileri bakımından Whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması yer almaktadır. Katılımcıların *cinsiyetleri* ile Whistleblowing ölçeğinin sessizlik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre kadın katılımcıların whistleblowing puanı, erkek katılımcıların puanından yüksek olup $p=0,004$'tür.

Katılımcıların *yaş grupları* ile Whistleblowing ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre; 18-25 yaş grubu katılımcıların Whistleblowing Ölçeği puanı, 41 ve üzeri yaş grubu katılımcıların puanından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($KW=7,856$, $p=0,049$). 18-25 yaş grubu katılımcıların Dışsal Whistleblowing puanı, 41 ve üzeri yaş grubu katılımcıların puanından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($KW=11,114$, $p=0,011$). Yaş grupları bakımından ölçeğin alt boyutlarından içsel Whistleblowing ve Sessizlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Katılımcıların, *eğitim durumu, meslek, medeni durum* ve *kadro durumu* bakımından Whistleblowing ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir, her biri için $p>0,05$'tir (Tablo 15).

Tablo 16.
Katılımcılara ait çalışma bilgileri bakımından whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması(n=445)

Çalışma Özellik Verileri	Dışsal		İçsel		Sessizlik		Whistleblowing Toplam	
	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort.[Q1-Q3]	X̄ ± SS	Ort. [Q1-Q3]
Çalıştığı Birim*(n=403)								
Acil Sağlık Hizmetleri(n=205)	7,2±3,4	7(4-9)	17,7±2,7	19(16-20)	9,6±1,1	10(10-10)	34,4±4,9	34(32-37)
Yataklı Hasta Servisi(n=57)	6,3±3,1	5(3-8)	18,0±2,8	19(17-20)	9,4±1,6	10(10-10)	33,7±4,9	34(32-35)
Poliklinik Hizmetleri(n=74)	6,7±3,3	6(4-9)	18,3±2,0	19(17-20)	9,5±1,2	10(10-10)	34,5±4,0	34(32-37)
İdari Hizmetler(n=49)	6,0±3,3	5(3-8)	18,2±2,7	19(18-20)	9,4±1,5	10(10-10)	33,7±3,8	33(32-35)
Hastane Dışı Sağlık H(n=18)	7,6±3,0	8(5-9)	17,3±3,3	18,5(15,5-20)	9,3±1,4	10(9,5-10)	34,2±5,4	35,5(31,8-36)
KW, p	9,073, 0,059**		4,908, 0,397**		1,155, 0,885**		2,213, 0,697**	
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)								
0-5(n=127)	7,3±3,4	8(4-9)	17,7±2,6	19(16-20)	9,4±1,4	10(10-10)	34,3±4,6	34(32-37)
6-10(n=147)	7,2±3,5	6(4-9)	17,8±2,9	19(16-20)	9,5±1,4	10(10-10)	34,4±5,0	34(32-37)
11-16((n=56)	6,5±3,4	6(3-9)	17,5±3,2	18(16,3-20)	9,4±1,6	10(10-10)	33,4±5,7	33(31-35,8)
17-22(n=50)	5,7±2,4	5(3-8)	18,4±2,3	19,5(17,8-20)	9,7±0,8	10(10-10)	33,7±3,0	33(32-35)
>22(n=65)	6,1±2,6	6(3,5-8)	18,3±1,9	19(17-20)	9,5±1,0	10(9,5-10)	34,0±3,7	34(32-36)
KW, p	KW=11,540, p=**0,021****		KW=4,745, p=0,315**		KW=0,455, p=0,978**		KW=4,0931, p=0,394**	
Aynı Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)								
0-5(n=257)	6,8±3,3	6(4-9)	17,9±2,7	19(17-20)	9,5±1,3	10(10-10)	34,2±4,8	34(32-37)
6-10(n=117)	7,0±3,3	6(4-9)	17,6±2,9	18(16-20)	9,3±1,4	10(9-10)	33,8±4,8	34(31,5-37)
11-16((n=34)	7,1±3,6	6(3-10)	18,5±2,2	19(18-20)	9,8±0,8	10(10-10)	35,4±4,3	34,5(32,8-38)
17-22(n=26)	5,2±2,1	5(3-6,5)	18,2±1,7	19(17-20)	9,7±0,7	10(10-10)	33,0±2,6	33(32-35)
>22(n=11)	6,6±2,8	6(4-8)	17,9±2,7	19(15-20)	9±1,1	9(8-10)	33,5±2,8	33(32-35)
KW, p	6,748, 0,150**		4,128, 0,389**		13,325, **0,010****		5,290, 0,259**	
Çalışma Şekli								
Gündüz(n=154)	6,8±3,3	6(4-9)	18,0±2,5	19(17-20)	9,6±1,1	10(10-10)	34,8±2,9	34(32,3-37)
Gece(n=8)	5,8±2,3	5,5(4-7,5)	19,0±1,7	19,5(19-20)	9,6±1,1	10(10-10)	34,8±3,4	34(32,3-37,3)
Gündüz/Gece(n=283)	7,0±3,4	6(4-9)	17,7±2,8	19(16-20)	9,5±1,3	10(10-10)	34,1±4,9	34(32-37)
KW, p	0,509, 0,775**		4,381, 0,112**		0,295, 0,863**		0,161, 0,923**	
Haftalık Çalışma Saati*(n=301)								
45 ve altı(n=251)	6,9±3,3	6(4-9)	17,5±2,9	19(16-20)	9,6±1,1	10(10-10)	34,4±4,5	34(32-37)
45 üzeri(n=150)	6,7±3,3	6(3-9)	17,5±2,9	18(16-20)	9,3±1,6	10(9-10)	33,5±4,8	33(32-36)
z, p	0,279, 0,780*		1,645, 0,100*		1,662, 0,096		1,107, 0,268*	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve ortanca [çeyreklikler arası genişlik] şeklinde verildi.
*. Mann-Whitney U testi kullanıldı.**. Kruskal-Wallis H testi kullanıldı.
Kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0,05)
X̄: Ortalama, SS: Standart sapma, Ort.: Ortanca, Q1-Q3: Interquartile Range (Çeyreklikler arası genişlik)

Tablo 16'da araştırmaya katılanların çalışma özellikleri bakımından Whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması yer almaktadır. Bu karşılaştırmalara göre; katılımcıların *meslekte çalışma süresi* ile Dışsal Whistleblowing arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). 0-5 yıl arası çalışan katılımcıların Dışsal Whistleblowing puanı, 17-22 yıl arası çalışan katılımcıların puanından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($KW=11,540$, $p=0,021$). Meslekte çalışma süresi bakımından İçsel Whistleblowing ve Sessizlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ve her biri için $p>0,05$'tir (Tablo 16).

Katılımcıların *aynı kurumda çalışma süreleri* ile Whistleblowing ölçeğine ait Sessizlik alt boyutu arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ileri analizlere göre; 11-16 yıl arası çalışan katılımcıların sessizlik puanı, 17-22 yıl ve 22 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların puanından daha yüksek bulunmuştur ($KW=,13,325$ $p=0,010$).

Katılımcıların *çalıştığı birim, çalışma şekli* ve *haftalık çalışma saati* bakımından Whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir, her biri için $p>0,05$'tir (Tablo 16).

4.4 Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Whistleblowing Ölçeği Korelasyon Analizi

Örgütsel etik iklim ölçeği ve ölçeğe bağlı alt boyutlar olan egoist etik iklim, yardımsever etik iklim ve ilkeli etik iklim; whistleblowing ölçeği ve ölçeğe bağlı alt boyutlar olan içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing ve sessizlik alt boyutları ile olan ilişkisi incelenmiş aşağıda tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17.

ÖEİ ölçeği ve alt boyutları ile whistleblowing ölçeği ve alt boyutlarının korelasyon analizi

		ÖEİ Toplam	Egoist İklim	Yardımsever İklim	İlkeli İklim	Whistleblowing Ölçeği Toplam	Dışsal	İçsel	Sessizlik
ÖEİ Toplam	r	1,000							
	p	.							
Egoist İklim	r	,834	1,000						
	p	,000**	.						
Yardımsever İklim	r	,927	,680	1,000					
	p	,000**	,000**	.					
İlkeli İklim	r	,821	,591	,651	1,000				
	p	,000**	,000**	,000**	.				
Whistleblowing Ölçeği Toplam	r	,056	,047	,058	,044	1,000			
	p	,239	,317	,224	,355	.			
Dışsal	r	-,018	-,078	,033	-,012	,686	1,000		
	p	,702	,101	,484	,795	,000**	.		
İçsel	r	,133	,161	,086	,118	,575	-,067	1,000	
	p	,005**	,001**	,068	,013*	,000**	,156	.	
Sessizlik	r	,028	,052	,008	,003	,349	-,084	,304	1,000
	p	,551	,277	,862	,954	,000**	,076	,000**	.

**p<0,01

*p<0,05

Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve alt boyutları ile Whistleblowing Ölçeği ve alt boyutlarının korelasyon analizi incelendiğinde, Örgütsel etik iklim toplam puanı ile Whistleblowing ölçeği toplam puanı p=,239 (p>0,05) ve whistleblowing ölçeğine ait alt boyutlar olan; dışsal whistleblowing p=,702 (p>0,05) ve sessizlik alt boyutu p=,551 (p>0,05) arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla birlikte ÖEİ ölçeği toplam puanı ile WÖ alt boyutlarından içsel whistleblowing arasında p=,005 (p<0,01) olup %99 güven seviyesinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Egoist etik iklim ile içsel whistleblowing arasında p=,001 (p<0,01) %99 güven seviyesinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İçsel whistleblowing ile ilkeli etik iklim arasında da anlamlı ilişki olduğu (p=,013, p<0,05) tespit edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
TARTIŞMA

Çalışanların etik iklim algıları yükseldikçe, işten tatmin olma derecelerinin ve örgüte olan bağlılıklarında önemli düzeyde artış olduğu bildirilmektedir. Whistleblowing yoluyla ahlaki olmayan veya etik dışı davranışların ve eylemlerin yayılmasını önleyerek hizmet sunumunun kalitesini artırmak ve sürekliliğini sağlamak mümkündür. Sağlık hizmetlerinin hayati niteliklere sahip olması, whistleblowing kavramının önemini artırmaktadır. Sağlık sektöründe whistleblowing eylemine konu olan olumsuz olaylar veya davranışlar, daha somut, ciddi ve insan hayatını etkileyen sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle whistleblowing eylemini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve hastanelerde teşvik edilmesi önemlidir. Hastaneler için öncelikle hastaya zarar verecek etik dışı uygulamaları azaltacak kurallar ve etik kodlar oluşturmalı ve hastane çalışanlarını bu kural ve düzenlemelere uymaya teşvik etmelidir.

Bu araştırmada sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisi incelenmiş ve literatür eşliğinde tartışılmıştır.

5.1 Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Etik İklime İlişkin Değerlendirmeleri

Çalışmamızda katılımcıların örgütsel etik iklim ölçeği alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun ilkeli etik iklim (40,3±8,2), sonra egoist etik iklim (40,0±7,8) ve en düşük puan ortalamasına sahip alt boyutun yardımsever iklim (38,2±10,8) olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Deshpande ve Joseph (2009) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada en fazla yer tutan algının ilkeli etik iklime ait olan bağımsızlık alt boyutunun olduğunu belirtmişlerdir. Aydan (2017)'nin bir hastanedeki hemşire ve sekreterler üzerinde yaptığı çalışmasında ve Çetin vd. (2015) bir üniversite personelleri üzerinde yapılan araştırmasında araştırmamızla benzer şekilde, en yüksek ortalamanın ilkeli etik iklim alt boyutuna ve en düşük ortalamanın yardımsever alt boyutuna ait olduğu saptanmıştır. Şahin ve Dündar (2011) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların en az onayladıkları iklim türünün yardımsever iklim ve en çok onayladıkları iklimin egoist iklim olduğunu belirtmişlerdir. Vryonides et al. (2018) yaptıkları çalışmada Victor ve Cullen (1988)'a ait ve altı boyuttan oluşan etik iklim ölçeğini kanser tedavisi veren merkezlerde çalışan hemşirelere uygulamış ve en yüksek ortalamanın ilkeli iklime ait olan

yasalar ve kodlar alt boyutunda ve yardımsever boyutuna ait önemseme alt boyutunda olduğunu ve en düşük ortalamanın ise ilkeli boyutunda yer alan bağımsızlık alt boyutunda olduğunu bildirmişlerdir. Tekin ve Çelik (2017)'nin Konya'da bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde yaptığı çalışmalarında, Yılmaz ve Yıldırım (2019)'un bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada ve Biçkes ve Toker (2021)'in Kayseri ilinde bulunan imalat işletmeleri üzerinde uyguladıkları çalışmalarda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre en düşük puana sahip iklim türünün egoist iklim ve en yüksek puana sahip iklim türünün yardımsever iklim olduğunu belirtmişlerdir. Literatüre bakıldığında etik iklim tiplerinden ilkeli iklimin, katılımcılar tarafından daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Bu durumda katılımcıların örgütün kurallarına, yasa ve kanunlara uymanın örgütlerde daha fazla tercih edildiğini söylemek mümkündür.

5.2 Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim Algılarının Tartışılması

Sağlık çalışanlarının örgütsel etik iklime ilişkin detaylı değerlendirmeleri sosyodemografik soru formundan gelen yanıtlar ve çalışma özellikleri soru formundan gelen yanıtlar olarak iki bölümde incelenecektir.

5.2.1 Sosyodemografik Veriler ile Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi

Çalışmamızda katılımcıların *cinsiyeti* ile örgütsel etik iklim toplam puanı ve ölçeğe ait alt boyutların hiçbirinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 13, $p>0,05$). Literatür incelendiğinde benzer sonuçlarla birlikte cinsiyetin anlamlı farklılığa sebep olduğu çalışmalar da mevcuttur. Lemmergaard ve Lauridsen (2008) Danimarka'da yaptıkları araştırmada, bizim çalışmamızla benzer şekilde cinsiyetin etik iklimi algılama üzerinde etkisi olmadığını saptamıştır. Goldman ve Tabak (2010) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet açısından hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca başka çalışmalarda da cinsiyetin etik iklim üzerinde herhangi bir farklılık yaratmadığını bildirilmektedir (Bahçecik ve Öztürk, 2003; Karagözoğlu, vd., 2014; Mert, 2017; Özen ve Durkan, 2016; Sonakın, 2010; Tazegün ve Çelebioğlu, 2016; Yılmaz ve Yıldırım, 2019).

Bizim bulgularımızdan farklı olarak, Parboteeah ve Kapp (2008) ve Tilley (2010) yaptıkları çalışmada cinsiyet faktörünün etik karar vermede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ekin ve Tezölmez (1999) yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmada kadın katılımcıların etik iklim puanının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Peterson et al. (2001) yaptıkları çalışmada 30 yaş altındaki kadınların etik iklim algılarının 30 yaş altı erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve ilerleyen yaşla beraber kadınlar ve erkekler arasındaki bu farkın azalarak etik değerlere inancın benzer noktalara geleceğini belirtmektedir. Kim ve Miller (2008) turizm sektöründe yaptıkları çalışmada cinsiyet ile yardımsever etik iklim ve ilkeli etik iklim arasında anlamlı fark bulmuş olup her iki iklim tipinde de erkeklerin kadınlara göre daha yüksek etik iklim algılarının olduğunu tespit etmişlerdir. Sönmez (2014) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet açısından etik iklimin farklılaştığını, kadınların erkeklere göre daha yüksek etik iklim algılarının olduğunu tespit etmiştir. Vryonides et al. (2016) yaptıkları çalışmada Victor ve Cullen (1988)'a ait ve altı boyuttan oluşan etik iklim ölçeğini kanser tedavisi veren merkezlerde çalışan hemşireler üzerinde uygulamış ve ilkeli iklim tipinde cinsiyetin anlamlı bir farklılığa sebep olduğunu buna göre erkeklerin kadınlara oranla daha fazla ilkeli iklim algılarının olduğunu belirtmişlerdir. Aydan (2017) hemşire ve sekreterler üzerinde yaptığı çalışmasında örgütsel etik iklim toplam puanı ve yardımsever etik iklim puanlarının erkeklere oranla kadınlarda anlamlı şekilde yüksek olduğunu bildirmiştir. Hendekçi (2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada kadın ve erkek öğretmenler arasında fark bulmuş ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre kurumlarını daha ilkeli ve verimli algıladıklarını belirtmiştir. Mert (2017) de cinsiyetin anlamlı farklılığa sebep olduğunu buna göre kadın hemşirelerin erkeklere oranla daha yüksek yardımsever iklim algılarının olduğunu belirtmiştir.

Etik iklimin *yaş* faktörü üzerindeki etkilerine bakıldığında 18-25 yaş grubu katılımcıların ÖEİ toplam puanı ile yardımsever iklim ve ilkeli iklim alt boyutları puan ortalamaları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bizim bulgularımıza paralel şekilde Bahçecik ve Öztürk (2003) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin etik iklim algısını yaşın etkilediğini özellikle de genç yaştaki hemşirelerin hastane etik iklimini daha pozitif yönde algıladıklarını belirtmektedir. Bizim bulgularımızdan farklı olarak Mert (2017) çalışmasında hemşirelerin yaş ortalaması arttıkça yardımsever iklim, ilkeli iklim ve genel etik iklim algılarının arttığını tespit etmiştir. Peterson et al. (2001) bir iş yerinde yaptıkları

çalışmada 30 yaşın üzerindeki katılımcıların etik iklim algılarının 30 yaş altındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Vryonides et al. (2016) kanser tedavisi veren merkezlerde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada 25 yaş altı katılımcıların yardımsever ve ilkeli iklimlere olan algıları diğer gruplara göre daha düşük çıkmıştır. Etik iklimin yaş faktörü ile ilişkili olmadığını bildiren çalışmalar da mevcuttur. Ekin ve Tezölmez (1999) yöneticilerin etik iklim algılarına yönelik yaptığı çalışmada ise, yaş faktörünün herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna varmışlardır. Aydan (2017) hemşireler ve sekreterlerden oluşan örneklem grubunda örgütsel etik iklim ve ölçeğe ait alt boyutların yaş ile anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını kaydetmiştir. Yılmaz ve Yıldırım (2019) da hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada yaş grupları açısından örgütsel etik iklim puanlarının farklılaşmadığını ifade etmişlerdir. Çalışmamızda genç sağlık çalışanlarının etik iklime daha duyarlı oldukları görülmekte, çalışmamızla paralel çalışmalarla birlikte aksi yönde çalışmaların da olduğu görülmektedir. Yaş faktörünün sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin tam olarak anlaşılabilmesi için daha fazla literatür kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır.

Katılımcıların *eğitim düzeyi durumlarının* etik iklim algıları üzerindeki etkisi incelendiğinde; lise mezunu olanların ÖEİ puanlarının diğer tüm eğitim gruplarına göre daha yüksek olduğu saptanmış olup, katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe etik iklim algısının düştüğü görülmektedir ($p<0,05$), (Tablo 13). Çalışmamızla paralel şekilde Wimbush ve ark. (1997) de çalışmalarında eğitim düzeyi arttıkça etik iklimin değerlendirilmesinin daha olumsuz yönde geliştiğini saptamışlardır. Karagözoğlu vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin etik iklim algılarının düşük olduğu sonucu bulunmuştur. Mert (2017) yüksek lisans mezunu hemşirelerin daha yüksek etik iklim algılarının olduğunu belirtip, yardımsever ve ilkeli iklimlerde eğitim seviyesinin artmasıyla zıt yönlü olarak kişilerin etik iklim algılarının düştüğünü ifade etmiştir. Çalışmamızın sonucundan farklı olarak Aydan (2017) hemşire ve sekreterlerin daha yüksek eğitim durumuna sahip olanların daha yüksek yardımsever etik iklim ve aynı şekilde daha yüksek genel etik iklim algısının olduğunu belirtmiştir. Ballı ve Ballı (2017) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada lisans mezunu çalışanların etik iklim algılarının ilköğretim, lise ve ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Kim ve Miller (2008) turizm sektöründe yaptıkları çalışmada kişilerin eğitim seviyesinin arttıkça egoist etik iklim ve ilkeli etik iklim puanlarının da arttığını ifade

etmişlerdir. Goldman ve Tabak (2010) yüksek lisans mezunu ve hemşirelik eğitimi alan hemşirelerin, lisans mezunu hemşirelere göre egoist etik iklim algılarının daha yüksek seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Sonakın (2010) yapmış olduğu çalışmada etik iklimin çalışanların eğitim düzeyi açısından farklılaştığı sonucuna varmış ve ileri testler sonucu ön lisans mezunu çalışanların etik iklim puanlarının; sağlık meslek lisesi mezunu, lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu çalışanların puanlarından anlamlı şekilde yüksek çıktığını belirtmiştir. Vryonides et al. (2018) çalışmalarında kanser tedavisi veren merkezlerde çalışan hemşirelerde yaptıkları çalışmalarında ilkeli etik iklim alt boyutunun lisans mezunu hemşirelerde en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yılmaz ve Yıldırım (2019) hemşirelerin etik iklim puanları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunduğunu ve bu farkın ön lisans çalışanlarının puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğundan kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte Ekin ve Tezölmez (1999) etik iklimin eğitim durumu üzerinde bir farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir.

Çalışmamızda katılımcıların *meslekleri* bakımından etik iklim ölçeği geneli ve alt boyutlarına ait puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleğe göre etik iklim ölçeği toplam puan ve alt boyutlarda puan sıralaması mesleği Acil tıp teknisyeni/paramedik grubu olan katılımcılarda diğer gruplardan daha yüksek olup, daha sonra ebelik mesleği gelmekte, endüşük puanlar ise hemşire/sağlık memurunda saptanmıştır (Tablo 13). Sonakın (2010) çalışmasında servis hemşirelerinin etik iklim algılarının, servis sorumlusu hemşirelerin etik iklim algılarından yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aydan (2017) hemşire ve sekreterler üzerinde uyguladığı çalışmada genel etik iklim, egoist etik iklim ve yardımsever etik iklimlerde hemşirelerin puanlarının sekreterlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonuçlara göre acil sağlık hizmeti çalışanlarının etik iklim algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda katılımcıların *medeni durumu* bakımından etik iklim ölçeği geneli ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre bekar katılımcıların puanı, evli katılımcıların puanından; etik iklim ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13). Çalışmamızla paralel olarak Sonakın (2010) çalışmasında bekar olan katılımcıların etik iklim puanının evli olan katılımcılara göre daha yüksek çıktığını belirtmiştir. Çalışmamızın sonucundan farklı olarak Mert (2017) evli hemşirelerin bekar olanlara göre daha yüksek egoist etik iklim, yardımsever etik iklim ve genel etik iklim algılarının olduğunu belirtmiştir.

Benzer şekilde Erdoğan vd. (2018) de sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada evli katılımcıların bekarlara göre daha yüksek etik iklim algısına sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte medeni durumun etik iklimi etkilemediğini belirten çalışmalar da mevcuttur. Bu sonuçlardan farklı olarak sağlık çalışanlarında medeni durumun etik iklim algısı üzerinde etkisi olmadığı bildiren çalışmalarda da mevcuttur (Aydan, 2017; Yılmaz ve Yıldırım, 2019).

Katılımcıların *kadrolu* veya *sözleşmeli* olmasının örgütsel etik iklim algısına etki etmediği saptanmıştır. Sonakın (2010) da benzer şekilde etik iklim algısının kişilerin kadro durumundan etkilenmediğini belirtmiştir.

5.2.2 Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi

Katılımcıların çalıştıkları *birimler* ile örgütsel etik iklim ölçeği ve ölçeğe ait alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamıza benzer şekilde Ekin ve Tezölmez (1999) yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların etik iklim puanlarının çalıştıkları birime göre değişmediğini belirtmişlerdir. Literatürde Bahçecik ve Öztürk (2003)'ün tüm kliniklerde çalışan hemşirelerin hastane etik iklim algılarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, özellikle yoğun bakım kliniğinde çalışan hemşirelerin etik iklim algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Aydan (2017) hemşire ve sekreterler üzerinde uyguladığı çalışmasında genel etik iklim ile yardımsever etik iklim alt boyutunda klinikte çalışanların, poliklinikte çalışanlara göre daha yüksek puana sahip olduğunu belirtmiştir. Yılmaz ve Yıldırım (2019) etik iklim ölçeği ve ölçeğe ait üç alt boyut ile katılımcıların çalıştıkları birimler arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın en yüksek puana sahip olan acil servis ve ameliyathane grubundan kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Çalışmamızda katılımcıların *meslekte çalışma süresi* bakımından örgütsel etik iklim ölçeği ve ölçeğe ait alt boyutlardan ilkeli iklim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Meslekte çalışma süresi 0-5 yıl olan katılımcıların Etik İklim Ölçeği geneli ve ilkeli iklim alt boyutu puanları diğer gruplara göre daha yüksek oranda olduğu saptanmıştır. Meslekte çalışma süresi bakımından ölçeğin egoist iklim ve yardımsever iklim alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). Literatür

incelendiğinde Ekin ve Tezölmez (1999) katılımcıların mesleki deneyiminin etik iklim algısı açısından farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Özen ve Durkan (2016) da aynı şekilde öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada etik iklimin meslekte çalışma yılından etkilenmediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Yılmaz ve Yıldırım (2019) da hemşirelerin meslekte çalışma süresi ile örgütsel etik iklim toplam puanı ve ölçeğe ait alt boyutlarda herhangi bir farka rastlamamışlardır. Yapılan bazı çalışmalarda meslekte çalışma yılı arttıkça etik iklim algısının paralel şekilde ilerlediği bildirilmektedir. Örneğin, Victor ve Cullen (1988) yaptıkları çalışmada katılımcıların çalıştıkları süre arttıkça kişilerin etik iklim algılarının da arttığını bildirmişlerdir. Kim ve Miller (2008) turizm sektöründe yaptıkları çalışmada görev süresi arttıkça kişilerin etik iklim puanının da arttığını belirtmişlerdir. Goldman ve Tabak (2010) ve Sonakın (2010) da benzer şekilde katılımcıların görev süresi ile etik iklim algılarının doğru orantılı olduğunu tespit etmişlerdir. Aydan (2017) hemşire ve sekreterlerin meslekte çalışma yılı ile yardımsever iklim arasında da anlamlı bir farklılık olduğunu ve 21 yıl ve üzeri süre çalışanların diğer tüm gruplardan daha fazla ortalamaya sahip olduğunu belirtmiştir. Mert (2017) de hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında katılımcıların meslekte çalışma yılı arttıkça örgütsel etik iklim ve yardımsever etik iklim algılarının da arttığını ifade etmiştir.

Katılımcıların *aynı kurumda çalışma yılı* ile örgütsel etik iklim ölçeği ve ölçeğe ait alt boyutların hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamızla paralel şekilde Aydan (2017) hemşire ve sekreterlerin aynı hastanede görev yapma yılı ile örgütsel etik iklim arasında herhangi bir farka rastlamamıştır. Özen ve Durkan (2016) da öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada etik iklimin aynı kurumda görev yapma süresinden etkilenmediğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte Hendekçi (2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada aynı kurumda çalışma yılı açısından bir yıldan daha az süredir çalışanların altı yıl ve üzeri süre çalışanlara göre kurumlarında daha yüksek verimlilik algıladıklarını belirtmektedir.

Katılımcıların *çalışma şekli* ile örgütsel etik iklim ölçeği ve ölçeğe ait alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamıza paralel olarak Sonakın (2010) yaptığı çalışmada etik iklim algılarının kişilerin çalışma şekline göre değişmediğini tespit etmiştir.

Haftalık çalışma saati bakımından Örgütsel Etik iklim ölçeği geneli ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilememiştir. Bizim bulgularımızdan farklı olarak, Kim ve Miller (2008) turizm sektöründe yaptıkları çalışmada tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede etik iklim algılarının olduğunu belirtmişlerdir.

5.3 Sağlık Çalışanlarının Whistleblowing'e İlişkin Değerlendirmeleri

Sağlık çalışanlarının Whistleblowing Ölçeğine ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip alt boyut içsel whistleblowing boyutu (17,9±2,7), sonra sessizlik (9,5±1,3) ve en düşük ortalamaya sahip alt boyut ise dışsal whistleblowing boyutu (6,8±3,3) olarak bulunmuştur (Tablo 7). Bakar (2012) hastanede görev yapan sağlık personellerinin hata karşısında davranış biçimini araştırmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada katılımcıların en olumlu bakış açısına sahip oldukları yargının 'Bu tür durumları hastane içindeki resmi kanallar yoluyla raporlardım.' ve olumsuz bakış açısına sahip yargının ise 'Görmediğimi, haberim olmadığını iddia ederdim.' şeklinde olduğunu belirtmiştir. Bahsi geçen ilk yargının içsel whistleblowing ve ikinci yargının da sessizlik alt boyutuna ait olduğu bilinmektedir. Taş (2015) katılımcılarına uyguladığı ve 19 ifadeden oluşan izharcılık anketinin en yüksek ortalamaya sahip maddelerinin: 'Hatayı kurumumdaki sorumlu amire rapor ederim.' ve 'Hatadan, sorunu çözebileceğine inandığım meslektaşımın haberdar olmasını sağlarım.' şeklinde olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre en düşük ortalamaya sahip maddelerin ise 'Hatayı rapor ederim fakat kendimle ilgili hiçbir bilgi vermem.' ve 'Hatayı sahte bir isimle rapor ederim.' şeklinde olduğunu belirtmiştir. Buradan katılımcıların daha çok içsel whistleblowing'i tercih edecekleri sonucuna ulaşılabilir. Şekerli vd. (2016) hemşirelerin mesleki bağlılıklarının whistleblowing üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, katılımcıların verdikleri yanıtlara göre en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun içsel whistleblowing ve en düşük ortalamanın ise sessizlik alt boyutunda olduğunu belirtmişlerdir. Celep ve Konaklı (2012) ve Kördeve (2017) de benzer şekilde katılımcıların çoğunlukla içsel whistleblowing'i tercih edeceklerini bildirmişlerdir. Aydan ve Kaya (2018) bir üniversite hastanesinde görev yapan çalışanlara uyguladıkları anket sonuncuna göre en yüksek ortalamanın içsel whistleblowing'e ait olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma sonucumuz ile literatür karşılaştırıldığında katılımcıların genellikle içsel whistleblowing'i tercih ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte çalışılan kurumun

özellikleri ve etik iklim algılarına göre daha az tercih edilen alt boyutlar dışsal whistleblowing ve sessizlik olmaktadır.

5.4 Katılımcıların Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Algılarının Tartışılması

Sağlık çalışanlarının whistleblowing ölçeğine ilişkin detaylı değerlendirmeleri sosyodemografik soru formundan gelen yanıtlar ve çalışma özellikleri soru formundan gelen yanıtlar olarak iki bölümde incelenmiştir.

5.4.1 Sosyodemografik Veriler ile Whistleblowing Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi

Katılımcıların *cinsiyetleri* ile Whistleblowing ölçeğinin sessizlik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiş olup, kadın katılımcıların sessizlik puan ortalaması erkek katılımcıların ortalamasından daha yüksektir ($p=0,004$). Buna göre kadınların erkeklere oranla daha fazla sessiz kalmayı tercih ettikleri görülmektedir. Çalışmamızın sonucuna benzer şekilde Miceli ve Near'a (1992) göre; kadın çalışanlar daha az whistleblower olmayı tercih etmektedir. Sims ve Keenan (1998) de erkek çalışanlar ile whistleblowing arasında pozitif ilişki bulmuştur. Çalışmamızın sonucundan farklı olarak Celep ve Konaklı (2012) ve Baltacı (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında cinsiyet açısından kadınların puanlarının erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Mesmer-Magnus ve Visweswaren (2005) ve Topgül (2018) çalışmalarında kadınların erkeklere oranla whistleblowing yapmaya daha eğimli olduğunu kaydederken, Sims ve Keenan (1998) ve Aydan ve Kaya (2018) ise kadınların dışsal whistleblowing alt boyutunda erkeklere oranla whistleblowinge daha eğilimli olduklarını saptamışlardır. Macnab ve Worthley (2008), kadınlar ile içsel whistleblowing arasında düşük seviyede ilişki bulmuşlardır. Demirtaş (2014) de kadınların erkeklere göre daha fazla whistleblowing eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Dworkin ve Baucus (1998) ve Rothschild ve Miethe (1999) ise kadın ve erkek çalışanların whistleblowing eğilimleri arasında fark bulamamışlardır.

Katılımcıların *yaş* grupları bakımından Whistleblowing ölçeği geneli ve dışsal alt boyutuna ait puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). 18-25 yaş grubu katılımcıların diğer yaş gruplarına göre, Whistleblowing ölçeği

geneli ve Dışsal Whistleblowing alt boyutunda, daha yüksek whistleblowing eğiliminde oldukları saptanmıştır. Bizim çalışmamızdan farklı olarak, Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Stansbury ve Victor (2009) yaptıkları çalışmalarında katılımcıların yaşları arttıkça whistleblowing eğilimlerinin de arttığını kaydetmişlerdir. Topgül (2018) ise whistleblowing eylemi ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamış, buna göre 36-41 yaş arası kamu görevlilerinin whistleblowing yapmaya daha yatkın olduğunu belirtmiştir. Candan ve Kaya (2015), Baltacı (2016) ve Aydan ve Kaya (2018) yaş grupları açısından herhangi bir farklılık tespit edememişlerdir. Sağlık çalışanları üzerinde az sayıda uygulanmış çalışma olmakla beraber genel olarak literatürde yaş faktörünün oldukça değişken olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların eğitim durumları ile whistleblowing yapma durumları arasında ilişki bulunamamıştır. Çalışmamızla paralel şekilde Baltacı (2016) da öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim durumu açısından whistleblowing puanlarının farklılaşmadığını bildirmiştir. Miceli ve Near (1984) eğitim durumu ile whistleblowing ilişkisinin doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir; buna göre kişilerin eğitim düzeyi arttıkça whistleblowing yapma oranları da artmaktadır. Candan ve Kaya (2015) daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların sessizlik eğilimlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Kızıltaş (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada lisans düzeyine sahip olanların ön lisans düzeyine sahip olanlara göre daha fazla whistleblowing puanına sahip olduğunu bildirmiştir. Aydan ve Kaya (2018) çalışmalarında hemşire ve sekreterler ile yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi daha yüksek olan katılımcıların daha yüksek whistleblowing puanına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Topgül (2018) araştırmasında eğitim düzeyinin bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, üniversite ve yüksek lisans mezunlarının etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması konusunda bilgi uçurmayı daha yüksek oranda gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir. Taş (2015) çalışmasında eğitim durumu ön lisans olan hemşirelerin lisans mezunu olan meslektaşlarına oranla daha fazla içsel whistleblowing eğiliminde olduklarını ve lisans mezunu olan hemşirelerin ise yüksek lisans mezunu olan hemşirelere göre daha az whistleblowing eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmamızda katılımcıların *meslek durumunun* whistleblowing üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Aydan ve Kaya (2018) çalışmalarında whistleblowing toplam puanı ve tüm alt boyutlarında hemşirelerin sekreterlerden daha yüksek puana sahip olduğunu kaydetmişlerdir.

Çalışmamızda katılımcıların *medeni durumu ile w*histleblowing yapma eğilimleri arasında ilişki saptanmamıştır. Literatür incelendiğinde, Topgül (2018) araştırmasında bekar katılımcıların evli olan katılımcılara oranla whistleblowing yapmaya daha yatkın olduğunu bulmuştur. Aydan ve Kaya (2018) ise katılımcıların medeni durumuna göre genel ihbarcılık niyeti ve alt boyutlarında anlamlı farklılık elde edememişlerdir.

Çalışmamızda katılımcıların *kadro durumu ile w*histleblowing yapma eğilimleri arasında ilişki saptanmamıştır. Mesmer-Magnus ve Visweswaren (2005) kadrolu çalışanların whistleblowing yapmaya daha eğilimli olduğunu ifade etmiştir. Gökçe (2014) alternatif öğretmen adaylarının sözleşmeli ya da kadrolu çalışma durumlarında olası içsel ve dışsal whistleblowing seçimlerini incelemiştir. Bu araştırmada katılımcıların kadrolu olduklarında sözleşmeli olarak çalışmalarına oranla hem içsel hem de dışsal whistleblowing'i daha yüksek seviyede tercih edecek olup, bu kişilerin kadrolu olduklarında da içsel whistleblowing'i seçecekleri ortaya konmuştur. Daha önce yapılan çalışmalarda kadro durumu ile whistleblowing ilişkisi tespit edilmiştir ancak üzerinde çalıştığımız örneklemde böyle bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5.4.2 Çalışma Özelliklerine Göre Whistleblowing Ölçeğinin Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi

Çalışmamızda çalışılan *birimin* whistleblowing'in açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bakar (2012) katılımcıların görev yerleri bakımından kıyaslamasını hastalar ile birebir temasta olanlar ve olmayanlar şeklinde yapmış ve whistleblowing açısından bu iki grup arasında herhangi bir farklılığın bulunmadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda katılımcıların *meslekte çalışma süresi* ile Whistleblowing ölçeğinin dışsal alt boyutu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Dışsal Whistleblowing alt boyutunda; 0-5 yıl arası çalışan katılımcıların puanı, diğer çalışma yılı grupları puanından daha yüksek bulunmuştur. En düşük dışsal whistleblowing 17-22 yıl çalışan grupta bildirilmiştir. Literatürde çalışmamızdan farklı olarak Mansbach ve Bachner (2010) iş arkadaşlarının yaptıkları yanlış uygulamalarda daha fazla tecrübeli olanların daha fazla whistleblowing yaptıklarını ifade etmişlerdir. Aydan ve Kaya (2018) çalışmasında görev süresi daha az olanların daha az whistleblowing niyetine sahip olduğunu kaydetmiştir.

Topgül (2018) ise görev süresi ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ancak bu çalışmadan faklı olarak 10 yıla kadar bir farklılık olduğu 10 yıldan sonra bu farkın değişmediğini ifade etmiştir.

Katılımcıların whistleblowing niyeti ile *aynı kurumda çalışma süreleri* açısından karşılaştırıldığında sessizlik alt boyutunda en düşük puan 22 yıl ve üzeri olan grupta (9±1,1), en yüksek puan 11-16 yıl arası çalışan grupta (9,8±0,8) görülmüştür. Buna göre meslekte çalışma süresi 11-16 yıl arasında olan katılımcıların etik dışı olaylar karşısında harekete geçmemeyi daha fazla tercih edecekleri sonucuna ulaşılabilir. Bakar (2012) görev yaptığı süre 1 yıldan daha az olan katılımcıların etik dışı durumları rapor etme yargısına ilişkin görüşlerinin, görev süresi 1-5 yıl ve 11-15 yıl arası olan katılımcılara oranla daha olumsuz olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte görev yaptığı süre 6-10 yıl arası olan katılımcıların etik dışı durumları rapor etme ve genel hastane işleyişi hakkındaki konulara ilişkin yargılarının görev süresi 6 yıldan az olan katılımcılara oranla daha olumlu olduğunu belirtmiştir. Aydan ve Kaya (2018) hemşire ve sekreterler üzerinde yaptıkları çalışmada aynı hastanede görev yapma süreleri ile whistleblowing arasında anlamlı ilişki olduğunu buna göre 21 yıl ve daha uzun süre aynı hastanede görev yapan personellerin genel etik iklim puanının 0-5 yıl ve 16-20 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, dışsal whistleblowing alt boyutunda ise 21 yıl ve daha uzun süre hastanede görev yapan personellerin 5 yıl ve daha az süre çalışanlara göre daha yüksek puana sahip olduğunu kaydetmişlerdir.

Çalışmamızda whistleblowing toplam puanının *çalışma şekli* (gündüz, gece) açısından herhangi bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde çalışma şekli ile whistleblowing ilişkisine yönelik herhangi bir bilgiye rastlanmamıştır.

Çalışmamızda whistleblowing toplam puanının *çalışma saatleri* açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bakar (2012) çalışmasında haftalık çalışma saati 20-39 saat arası olan katılımcıların whistleblowing hükümlerine ilişkin yargılarının haftalık çalışma saati 40 saat ve üzeri olanlara göre daha olumsuz olduğunu belirtmiştir.

5.5 Örgütsel Etik İklim Ölçeği ile Whistleblowing Ölçeği Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Whistleblowing ölçeği alt boyutlarından içsel whistleblowing'in; ÖEİ ölçeği toplam puanı ve egoist etik iklim alt boyutu ile (her ikisi için de $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İçsel whistleblowing alt boyutu ile ilkeli etik iklim arasında da anlamlı ilişki olduğu ($p=,013$, $p<0,05$) tespit edilmiştir. Aydan (2017) hemşire ve sekreterler üzerinde yaptığı çalışmasında whistleblowing genel puanı ile, içsel whistleblowing'in; ÖEİ ölçeği ve tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğunu bununla birlikte dışsal whistleblowing puanı ile de ÖEİ ölçeği geneli, yardımsever ve ilkeli iklimler arasında anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Rothwell ve Baldwin (2007), Sayğan (2011) ve Sayğan ve Bedük (2013) ÖEİ ölçeği alt boyutlarından yardımsever alt boyut ile whistleblowing arasında anlamlı ve düşük düzeyde ilişki saptamışlardır. Hendekçi (2017) öğretmenler üzerinde uyguladığı çalışmasında örgütsel etik iklim ölçeğinin tüm alt boyutları ile etik dışı davranış ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve genellikle orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Kördeve (2017) de yapmış olduğu çalışmada etik tutum alt faktörleri ile whistleblowing (içsel ve dışsal boyut) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiye rastlamıştır. Elçi vd. (2016) etik iklimin hem içsel hem de dışsal whistleblowing'i etkilediğini saptamışlardır. Biçkes ve Toker (2021) yaptıkları çalışmada etik dışı olayları raporlama konusunda egoist iklim algısının bir etkisi olmadığını bununla beraber yardımsever ve ilkeli iklimlerin whistleblowing üzerinde olumlu etki yarattığı sonucuna varmışlardır.

ALTINCI BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisini incelemek amacıyla sağlık sektöründe görev yapan 451 katılımcıya ilgili anketler uygulanmış ve sonuçlar istatistiksel analizler aracılığı ile yorumlanmıştır. Buna göre:

Sosyodemografik özelliklerine göre katılımcıların; %75,3'ü kadın, %61,8'si evli ve %78,4'ü kadroludur. Katılımcıların %29,9'unu 26-33 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %54,4'ü Lisans mezunu çalışanlardan, %59,6'sı ise Hemşire/Sağlık Memuru çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma özelliklerine göre; katılımcıların %33'ü 6-10 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. Aynı kurumda çalışma yılına göre katılımcıların %57,7'si 0-5 yıl arası çalışmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların %63,6'sı hem gece hem gündüz çalışıyor olup, %56,4'ü ise haftalık 45 saat ve altında görev yapmaktadır. Katılımcıların %18,4'ü Yataklı Hasta Servislerinde görev yapmaktadır.

6.1 Örgütsel Etik İklim Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

ÖEİ ölçeğine ait alt boyutların ortalamaları birbirine oldukça yakın olmakla birlikte en yüksek ortalamaya sahip alt boyut ilkeli etik iklim (40,3±8,2) ve en düşük ortalamaya sahip alt boyut yardımsever etik iklimdir (38,2±10,8).

Katılımcıların etik iklim algıları yaş gruplarına göre incelendiğinde egoist iklimde herhangi bir farklılık olmazken, ÖEİ ölçek geneli, yardımsever iklim ve ilkeli iklimlerde 18-25 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre etik iklim algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre etik iklim algısına bakıldığında; lise mezunu sağlık çalışanlarının diğer gruplara oranla etik iklimi daha pozitif algıladıkları bununla birlikte sağlık çalışanlarının eğitim düzeyinin arttıkça etik iklim algılarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

ÖEİ ölçeği ve tüm alt boyutlarda Acil tıp teknisyeni/paramedik mesleğini icra eden sağlık çalışanları, hemşire/sağlık memuru mesleğini icra eden sağlık çalışanlarına göre daha yüksek etik iklim algısına sahiptirler. Mesleği ebe olan katılımcıların, hemşire/sağlık

memuru olarak görev yapan meslektaşlarına göre daha yüksek yardımsever etik iklim algıları bulunmaktadır.

Bekar katılımcıların etik iklim algısının, evli katılımcılara göre ölçek genelinde ve tüm alt iklimlerde daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızda katılımcıların cinsiyetleri ve kadro durumlarının etik iklim algısı üzerinde herhangi bir etkisi olduğuna dair bir bulguya rastlanılmamıştır.

Çalışmamızın bulgularına göre, meslekte çalışma süresi 0-5 yıl arasında olan sağlık çalışanlarının daha yüksek genel etik iklim algısına ve daha yüksek ilkeli iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştığı birim, aynı kurumda çalışma süresi, çalışma şekli ve haftalık çalışma saati bakımından Örgütsel Etik iklim ölçeği geneli ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir.

6.2 Whistleblowing Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

Whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında, katılımcıların en çok tercih edecekleri alt boyut içsel whistleblowing (17,9±2,7) olarak tespit edilmiştir. Dışsal whistleblowing alt boyutu (6,8±3,3) ile sessizlik alt boyutu (9,5±1,3) birbirlerine yakın olmakla beraber katılımcıların en az tercih edecekleri alt boyut dışsal whistleblowing (6,8±3,3) olarak saptanmıştır.

Etik dışı durumlar karşısında whistleblowing yapmanın tam tersi olan ve kişilerin olaylara sessiz kalmasını ifade eden sessizlik eylemi erkeklere oranla kadınlar tarafından daha olumlu bulunmuştur.

Çalışmamızın bulgularına göre; 18-25 yaş arası sağlık çalışanlarının, diğer gruplara oranla daha fazla Whistleblowing ölçeği geneli ve Dışsal Whistleblowing puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumu, meslek, medeni durum ve kadro durumu bakımından Whistleblowing ölçeği geneli ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark tespit edilememiştir.

Çalışmamızda meslekte çalışma süresine göre, 0-5 yıl arasında görev yapan sağlık çalışanları daha fazla dışsal whistleblowing yapma eğilimindedirler. Bununla birlikte meslekte çalışma yılı arttıkça dışsal whistleblowing yapma eğilimi azalmaktadır.

Katılımcılar, aynı kurumda görev yapma sürelerine göre incelendiğinde; 11-16 yıl arasında çalışan sağlık personellerinin etik dışı olaylara karşı sessiz kalmayı ifade eden sessizlik puanları diğer gruplara oranla daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların çalıştığı birim, çalışma şekli ve haftalık çalışma saati bakımından Whistleblowing ölçeği geneli ve alt boyutları puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

6.3 Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisi

Örgütsel etik iklimin, sağlık çalışanlarının whistleblowing yapma eğilimleri üzerinde etkisinin incelendiği çalışmamızın sonuçlarına göre: Örgütsel etik iklim ölçeği toplam puanı ile Whistleblowing ölçeği toplam puanına arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel etik iklim ölçeği toplam puanı ile içsel whistleblowing arasında yüksek derecede anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İçsel whistleblowing ile aynı zamanda örgütsel etik iklim alt boyutlarından egoist iklim ve ilkeli iklim arasında da yüksek derecede anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca istinaden ilkeli ve egoist etik iklimlerin whistleblowing üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

6.4 Öneriler

- Sağlık çalışanlarının örgütsel etik iklim algıları ile sosyodemografik ve çalışma özelliklerinin karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgular kurumların etik iklimlerini algılamaları konusunda yardımcı olabilecek bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum yöneticileri, çalışanlarının özellikleri ile etik iklim ilişkisini araştırdığı taktirde kurumlarının etik iklimini algılayıp buna yönelik iyileştirici ve geliştirici faaliyetlerde bulunabilirler.

- Kurumların etik ikliminin belirlenmesiyle çalışanların daha etik ve eşit şartlar altında çalışıp çalışmadığı kontrol edilip gerektiğinde standartizasyon sağlanabilir.
- Çalışanların daha ılımlı bir atmosferde çalışmaları iş stresini azaltarak daha verimli çalışmayı sağlayabilir. Bu sebeple özellikle üst kademe yöneticilerinin kendilerini iletişim odaklı eğitmeleri bu konuda yapılabilecek en az maliyetli yatırımlardan biridir.
- Whistleblowing kavramının tam olarak anlaşılması bu alanda doğabilecek kazanımlar için yapılacak ilk adımlardan biri olup kurumlar için oldukça önemlidir. Whistleblowingin tam olarak nasıl işlediği ve ne anlama geldiği kurum çalışanlarına doğrudan aktarılarak geri bildirimler alınabilir. Bu geri bildirimlerin akabinde varsa yanlış anlaşılmalar düzeltilerek çalışanlar cesaretlendirilmelidir.
- Kurumlarda ortaya çıkabilecek olası whistleblowing durumunda kurumun tepkisi önceden planlandığı şekilde uygulanmalı ve whistleblower korunmalıdır. Bunun için öncelikle prosedürler ve kurallar oluşturulmalı ve işleyişin nasıl olacağı ile alakalı kurum çalışanları bilgilendirilmelidir.
- Çalışmamızın bulgularında da görüldüğü gibi; çalışanların sessizlik ve dışsal whistleblowing konularına yaklaşımlarının benzer olması, çalışanların kurum içinde karşılaşabilecekleri olumsuz durumlardan çekindiklerini göstermektedir. Bu bağlamda kurumlar çalışanların etik dışı durumlar karşısında sessiz kalmamaları için çalışmalar yapmalıdır. Whistleblowerların istekleri doğrultusunda anonim kalmalarının sağlanması bu konuda yapılabileceklerden yalnızca biridir.
- Whistleblowing, kurumlarda uygulanan hizmet içi eğitimlerin kapsamına dahil edilmeli ve çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri sağlanmalıdır. Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri whistleblowing için gönüllü olmalarına yardım ederek kurumun hizmet kalitesini geliştirmesini ve doğabilecek hataların önüne geçmede büyük bir rol oynayacaktır.
- Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yeni olan whistleblowing kavramının ülke çapında kullanılmak ve bilinirliğinin arttırılması açısından kanunlarda yer alarak yasal olarak da statü kazanması oldukça önemlidir. Bu kapsamda hukuksal alanda da yeterli araştırmaların ve saha çalışmalarının yapılması gerekmektedir.
- Henüz literatürümüzde çok fazla kaynağın bulunmadığı whistleblowing konusu ve örgütsel etik iklim ile ilişkinin araştırıldığı çalışmamızın sağlık sektörü açısından oldukça önem arz ettiği görülmüştür.

Bu sebeple; bu konuda yapılacak araştırmaların özellikle sağlık alanında ve kurumlar özelinde yapılması, konunun daha net anlaşılması açısından önerilmektedir.

KAYNAKÇA

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), s. 517-527.

Aksu, A., Yılmaz, A.İ. ve Orçan, A. (2016). Denetimde bilgi uçurma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1727-1748.

Aktan, C.C. (2015). 'Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani ret davranışı: Whistleblowing'. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s. 19-36.

Aktaş, K. (2014). 'Etik-ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci'. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), s. 22-32.

Alper, M. ve Çetin, C. (2018). Liderlik türlerinin whıstleblowıng ilişkisinin avukatlar açısından incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 48-64.

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.

Hendekci, E. (2017). Algılanan Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rize.

Hürriyet Gazetesi (2018). 115 Hamile Çocuk' Skandalını Ortaya Çıkaran İclal Nergiz'e 'Yılın Memuru' Ödülü. Erişim: 27.05.2019, http://www.hurriyet.com.tr/115-hamile-cocuk-skandalini-ortaya-cikaran-ic-40765657.

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 Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Aydan, S. (2018). ‘İhbarcılık: Bir kavram analizi’. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), s. 78-100.

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), 1-29.

Aydın, U. (2002-2003), ‘İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing)’. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), s. 79-100.

Bahçecik, N. ve Öztürk, H. (2003). ‘The hospital ethical climate survey in turkey’. *JONA'S Healthcare Law, Ethics And Regulation*, *5*(4), 94-99.

Bakar, Ş. (2012). Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa.

Ballı, E. ve Ballı, A. İ. K. (2017). ‘Otel çalışanlarının örgütsel etik iklim algılarının incelenmesi’. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, *9*(2), 49-64.

Baltacı, A. (2016). Maarif Müfettişleri ile İlk ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilgi Uçurma Davranışına İlişkin Görüşleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.

Baltacı, A. (2017a). ‘Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi’. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), s. 43-62.

Baltacı, A. (2017b). ‘Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma: Eğitim çalışanlarının bilgi uçurdukları kişi ve makamlar’. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), s. 57-85.

Baltacı, A. ve Balcı, A. (2017). Reasons for whistleblowing: A qualitative study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 37-51.

Baron, D.P. (2000). *Business and Its Environment* (3rd ed.). Prentice Hall, New Jersey.

Bartels, K.K., Harrick, E., Martell, K. ve Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of business ethics*, 17(7), 799-804.

Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara University Journal of Economic & Administrative Sciences*, 37(2).

Berkman, Ü. ve Arslan, M. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği Ve Etik Yönetimi*. Tüsiad Yayınları, İstanbul.

Biçkes, D. M. ve Toker, B. (2021). 'Etik iklim algılamalarının olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması'. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *14*(1), 29-45.

Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015). 'İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma'. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(02), 305-330.

Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 65-88.

Cullen, J.B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.

Cullen, J.B., Victor, B. ve Bronson, J.W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.

Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, *5*(2), 18-31.

Dalton, D. ve Radtke, R.R. (2012). The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153-172. DOI 10.1007/s10551- 012-1517-x.

Davis, A.J. ve Konishi, E. (2007). Whistleblowing in Japan. *Nursing Ethics*, *14*(2), 194-202.

Demiral, N. (2008). Blowing the whistle in a hospital. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), s. 128-137.

Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), s. 136-156.

Deshpande, SP. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An emprical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15, 655- 660.

Deshpande, S. P. ve Joseph, J. (2009). 'Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate, and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses'. *Journal of Business Ethics,* 85(403), 403-410. https://doi.org/10.1007/s10551-008-9779-z

Dion, M. (2008). Ethical leadership and crime prevention in the organizational setting. *Journal of Financial Crime*, 15(3), 308-319.

Dönertaş, F. C. (2008). Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Dworkin, T. M. ve Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowering processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Resmi İnternet Sitesi (2005). Kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri hakkında yönetmelik taslağı'na ilişkin Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği görüşü yayımlandı. Erişim: 23.04.2019, https://www.tmmob.org.tr/icerik/kamu-gorevlilerinin-etik-davranis-ilkeleri-hakkinda-yonetmelik-taslagina-iliskin-tmmob-gorusu.

Ekin, M. S. A. ve Tezölmez, S. H. (1999). Business ethics in Turkey: An empirical investigation with special emphasis on gender. *Journal of Business Ethics*, *18*(1), 17-34.

Elçi, M. (2005). Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Elçi, M. L. Ç. I., Karabay, M. E., ve Akbas, T. T. (2016). The effects of job satisfaction and ethical climate on whistleblowing: An empirical study on public sector. *Journal of Global Strategic Management, 10(1), 55-65.*

Erdoğan, M., Kırılmaz, H. ve Arslanoğlu, A. (2018). Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2), 109-117.

Erlen, J. A. (1999). What does it mean to blow the whistle. *Orthopaedic Nursing; Pitman,* 18(6), 67-70.

Eser, G. (2007). Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: Üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 45, 27-52.

Fledderman, C. B. (1999). *Engineering Ethics*. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

Fletcher, J. J., Sorrell, J. M. ve Silva, M. C. (1998). Whistleblowing as a failure of organizational ethics. *Online J Issues Nurs.* 3(3) doi:10.1191/0969733006n.e882oa

Firtko, A. ve Jackson, D. (2005). Do the ends justify the means? Nursing and the dilemma of whistleblowing. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 23(1), 51.

Fritzsche, D. J. ve Becker, H. (1984). Linking management behavior to ethical philosophy—An empirical investigation. *Academy of Management journal*, 27(1), 166-175.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4), s. 29-38.

Goldman, A. ve Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics, 17(2), 233–246.* https://doi.org/10.1177/0969733009352048

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.

Gökçe, A.T. (2014). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-11.

Gökçe, D. (2018, Ocak). Türkiye'yi Sarsacak Utanç Listesi, Hürriyet Gazetesi. Erişim: 23.04.2019, http://www.hurriyet.com.tr/gundem/turkiyeyi-sarsacak-utanc-listesi-40712654.

Gül, H. ve Gökçe, Ö. G. H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377-389.

Hassink, H, De Vries, M. ve Bollen, L. A. (2007). Content analysis of whistleblowing policies of leading European companies. *Journal of Business Ethics*, *75*(1), 25-44.

Higginbottom, K. (2017, Şubat). The price of being a whistleblower, Forbes. Erişim: 23.04.2019, https://www.forbes.com/sites/karenhigginbottom/2017/02/18/the-price-of-being-a-whistleblower/#1637c0c25b52.

İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.

Jackson, D., Hickman, L. D., Andrew, S., Smith, J., Potgieter, I. ve Cleary, M. (2014). Whistleblowing: An integrative literature review of data-based studies involving

nurses. eContent management Pty Ltd. *Contemporary Nurse.* 2014; 48(2): 40–252. doi:10.5172/conu.2014.5495

Johnson, R. A. (2003). *Whistleblowing: When It Works--and Why*. Lynne Rienner Publishers, United Kingdom.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.

Karagözoğlu, Ş., Özden, D., ve Yıldırım, G. (2014). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastane Etik İklim Algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, *16*(1), 34-45.

Keleş, H. N. ve Özkan, T. K. (2015). Relationshıp between organizational identification and whistleblowing. *Research Journal of Business and Management*, 2(4), 498-506.

Kısakürek, M. M. ve Alpan, N. (2010). Muhasebe meslek etiği ve sivas ilinde bir uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 213-228.

Kızıltaş, A. (2015). İzmir İli İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Bilgi Uçurma ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.

Kim, N. Y. ve Miller, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, *82*(4), 941-954.

Kohlberg, L. (1984). *The Psychology Of Moral Development: The Nature And Validity Of Moral Stages.* Harper & Row, San Francisco.

Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2009.) Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar. Detay Yayıncılık, Ankara.

Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-61.

Lemmergaard, J. ve Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, *80*(4), 653-675.

Mansbach, A. ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.

Mansbach, A., Ziedenberg, H. ve Bachner, Y. G. (2013). Nursing students' willingness to blow the whistle. *Nurse Education Today*, 33(1), 69-72.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (bilgi ifşasi). *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 7(2), 1-14.

Meriç, A. (2020). Hile denetiminde whistleblowing ve whistleblowing niyetini etkileyen faktörler: Kayseri'de faaliyet gösteren muhasebeciler ile amprik bir çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 111-128.

Mert, N. (2017). Yönetici ve Yönetici Olmayan Hemşirelerin Etik İklim Algılarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing ıntentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics,* 62(3), 277–297.

Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1992). *Blowing The Whistle: The Organizational And Legal İmplications For Companies And Employees*. Lexington Books, New York.

Miceli, M. P. ve Near, J. P. (2013). An international comparison of the incidence of public sector whistle-blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 433-446.

Miceli, M. P., Near, J. P. ve Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-Blowing İn Organizations*. Routledge Taylor & Francis Group, New York.

Nayır, F. (2014). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, s. 89-106.

Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.

Near, J. P., Rehg, M. ve Miceli, M. P. (2004). Developing a model of the whistle-blowing process: How does type of wrongdoing affect the process. *Business Ethics Quarterly,* 14, 219–242.

Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.

Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetsel Bir Yaklaşım*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Özgener, Ş., Tanç, A. ve Ulu, S. (2009). 'Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi'. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (ed.). içinde Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar. 2.baskı. Umuttepe Yayınları: Kocaeli.

Özlem, D. (2010). *Etik-Ahlak Felsefesi*. Notos Kitap Yayıncılık Eğitim Danışmanlık ve Sanal Hizmetler Tic. Ltd. Şti.

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.

Parboteeah, K. P., ve Kapp, E. A. (2008). Ethical Climates And Workplace Safety Behaviors: An Empirical İnvestigation. *Journal of Business Ethics*, *80*(3), 515-529.

Park, H., Rehg, M. T. ve 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.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. ve Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929–939.

Peterson, D., Rhoads, A. ve Vaught, B. C. (2001). Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors. *Journal of Business Ethics,* 31, 225–232.

Rhode, D. L. (2006). Introduction: Where is the leadership in moral leadership. *Moral leadership. The theory and practice of power, judgment, and policy*, 1-53.

Rothschild, J. ve Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work And Occupations*, 26(1), 107-128.

Rothwell, G. R. ve Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics,* 70(4), 341-361.

Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30 (135).

Sarı, Y. ve Doğantekin, A. (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.

Savruk, D. S. ve Kenan, S. (2021). JJ Rousseau'nun Bilim, Etik ve Değerlere Evrensel Bakışı Ekseninde Eğitimi Yeniden Düşünmek. *İnsan ve İnsan*, 8(27), 157-177.

Sayğan, S. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.

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.

Schneider, B. ve Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*, 36(1), 19-39.

Sims, R. L. ve Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics,* 17 (4), 411–421.

Sonakın, C. (2010). Hemşirelerin İş Doyumları ile Çalıştıkları Kurumların Etik İklimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.

Sönmez, K. (2014). Sağlık Sektöründe Örgüt İkliminin İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.

Stansbury, J. M. ve Victor, B. (2009). Whistle-blowing among young employees: A life-course perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 281-299.

Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 66(01), 129-159.

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.

Tak, B. (2010). 'Hastanelerde Hasta Güvenliğini Tehdit Eden Olayların Raporlanması: Türkiye, Azerbaycan, Bosna, Arnavutluk, Lübnan ve Suriye'yi Kapsayan Karşılaştırmalı Bir Araştırma'. *II. Sağlıkta Kaliteve Performans Kongresi,* 28 Nisan- 01 Mayıs 2010, Antalya, Turkey. 72-113.

Taş, F. (2015). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.

Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(3), 34-54.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tazegün, A., ve Çelebioğlu, A. (2016). Çocuk Hemşirelerinin Etik Duyarlılık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, *6*(2), 97-102.

Tekin, İ. Ç. ve Çelik, A. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *15*(29), 71-90.

Tilley, E. (2010). Ethics and gender at the point of decision-making: An exploration of intervention and kinship. *Prism*, 7(4), 1-19.

Topgül, S. (2018). Demografik özelliklerin whistleblowing (bilgi uçurma) davranışı üzerindeki etkisi ve kamu kurumları üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4, 153 – 183.

Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: Bir laboratuar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218.

Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşasi (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.

Ünlü, A. (2005). Örgütsel Etik ve Sosyal Sorumluluk Konya Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Vadera, A. K., Aguiler, R. T. ve Caza, B. B. (2009). Making sense of whistleblowing's antecedents: Learning from research on ıdentity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.

Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.

Vinten, G. (2000). Whistleblowing towards disaster prevention and management. *Disaster Prevention and Management*, 9(1), 18-28.

Weber, J. (1995). Influences upon organizational ethical subclimates: A multidepartmental analysis of a single firm. *Organizational Science*, 6(5), 509-523.

Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1-2), 69-84.

White, S. M. (2006). Confidentiality, 'no blame culture' and whistleblowing, non-physician practice and accountability. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology, 20*(4), 525-543.

Williams, B. (1985). *Ethics And The Limits Of Philosophy*. Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.

Wimbush, J. C., Shepard, J. M. ve Markham, S. E. (1997). An Empirical Examination Of The Relationship Between Ethical Climate And Ethical Behavior From Multiple Levels Of Analysis. *Journal of Business Ethics*, *16*(16), 1705-1716.

Vryonides, S., Papastavrou, E., Charalambous, A., Andreou, P., Eleftheriou, C. ve Merkouris, A. (2018). Ethical Climate And Missed Nursing Care İn Cancer Care Units. *Nursing ethics*, *25*(6), 707-723.

Yayla, A. (2005). Kant'ın Ahlak Eğitimi Anlayışı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *38*(1), 73-86.

Yeh, Y. H. (2011). The effectiveness of the whistleblower protection under sarbanes-oxley section 806 in corporate governance. Ph.D. thesis, University of Kansas, ABD.

Yılmaz, A. T. ve Yıldırım, A. (2019). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *18*(69), 162-176.

Yılmaz, E. G. (2009). *Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing*. Uluslararası Davraz Kongresi Bildiri Kitabı, 1455-1479.

Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi*, *49*(3).

Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.

Zhuang, J., Thomas, S. ve Miller, D. L. (2005). Examining culture's effect on whistle-blowing and peer reporting. *Business & society*, *44*(4), 462-486.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sağlık Sektöründe Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisinin İncelenmesi

Bu anket çalışması sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisini incelemek amacıyla yapılan yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanıp istediğiniz zaman çekilebilirsiniz. Anket formu sosyodemografik ve çalışma özellikleri soru formu ile birlikte üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm örgütsel etik iklim ölçek sorularından, ikinci bölüm ise whistleblowing ölçek sorularından oluşmaktadır. Anket formunda hiçbir kimlik bilgisi istenmemektedir. Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup anket ifadelerini yanıtlamanız araştırmaya katılmaya gönüllü olduğunuz şeklinde ele alınacaktır.
Soruları eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurmanızı rica ediyor, araştırmaya katıldığınız için teşekkür ediyorum.

Merve ÖZER

Sağlık Yönetimi/Tezli Yüksek Lisans

* Gerekli

SOSYODEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ SORU FORMU

1. **Yaşınız** *

2. **Cinsiyetiniz** *
   Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
   - ◯ Kadın
   - ◯ Erkek

3. **Medeni durumunuz** *
   Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
   - ◯ Evli
   - ◯ Bekar

4. **Mesleğiniz** *
   Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
   - ◯ Hemşire/Sağlık Memuru
   - ◯ Acil Tıp Teknisyeni/Paramedik
   - ◯ Ebe

EK 1. Anket Formu'nun Devamı

5. **Eğitim durumunuz** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Lise
- ◯ Önlisans
- ◯ Lisans
- ◯ Lisansüstü/uzman

6. **Mesleğinizde çalışma süreniz nedir?** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 0-5 yıl
- ◯ 6-10 yıl
- ◯ 11-16 yıl
- ◯ 17-22 yıl
- ◯ 23 yıl ve üzeri

7. **Aynı kurumda çalışma yılınız nedir?** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 0-5 yıl
- ◯ 6-10 yıl
- ◯ 11-16 yıl
- ◯ 17-22 yıl
- ◯ 23 yıl ve üzeri
- ◯ Diğer: _____

8. **Kurumunuzun hangi biriminde çalışıyorsunuz?** *

_____

9. **Aynı birimde çalışma yılınız nedir?** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ 0-5 yıl
- ◯ 6-11 yıl
- ◯ 11-16 yıl
- ◯ 17-22 yıl
- ◯ 23 yıl ve üzeri

10. **Çalışma şekliniz nedir?** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Gündüz
- ◯ Gece
- ◯ Gündüz/Gece

11. **Haftalık çalışma saatiniz nedir?** *

_____

EK 1. Anket Formu'nun Devamı

12. **Kadro durumunuz nedir?** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Kadrolu
- ◯ Sözleşmeli

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı lütfen aşağıdaki sorulara çalıştığınız kurumu düşünerek size en yakın olan yanıtı işaretleyiniz.

13. **1.Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

14. **2. Bu kurumda çalışanların başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır**
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

15. **3. Bu kurumda, çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

16. **4. Bu kurumda çalışanlardan, kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

17. **5. Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

18. **6. Bu kurumda, çalışanların kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

19. **7. Bu kurumda, kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

20. **8. Bu kurumda, yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

21. **9. Bu kurumda çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

22. **10. Bu kurumda, çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

23. **11. Bu kurumda, her çalışanın kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle gözönünde bulundurulur.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

24. **12. Bu kurumda en önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

25. **13. Bu kurumda, bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulan husus kanunları ihlal edip etmediğidir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

26. **14. Bu kurumda, çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

27. **15. Bu kurumda, çalışanların kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

28. **16. Bu kurumda, çalışanlar, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

29. **17. Bu kurumda, çalışanlar kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

30. **18. Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

31. **19. Bu kurumda en verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

32. **20. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

33. **21. Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

34. **22. Bu kurumda, çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

35. **23. Bu kurumda başarılı çalışanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

36. **24. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

37. **25. Bu kurumda çalışanlardan beklenen, her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

38. **26. Bu kurumda, her zaman, birey ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

39. **27. Bu kurumda çalışanlar açısından takım ruhu önemlidir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

40. **28. Bu kurumda çalışanların dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

41. **29. Bu kurumda alınan kararların öncelikli olarak kâra olan katkısı göz önünde tutulur.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

42. **30. Bu kurumda çalışanlar aktif olarak bireyin ve halkın menfaati ile ilgilenirler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

43. **31. Bu kurumda herkes, çalışanlar için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

44. **32. Bu kurumda her bir çalışan için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

45. **33. Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

46. **34. Bu kurumda, alınan kararların öncelikli olarak birey ve halk üzerindeki etkisine dikkat edilir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

47. **35. Bu kurumda kararlar alınırken her bir çalışanın düşünülmesi beklenir.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

48. **36. Bu kurumda sorunlara daima etkin çözümler aranır.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 3. WHİSTLEBLOWİNG ÖLÇEĞİ

WHİSTLEBLOWİNG ÖLÇEĞİ

Çalıştığınız kurumda hasta güvenliğini tehdit eden bir durum olduğunu varsayarsak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

49. **1. Olayı hastane dışındaki kişilerle paylaşırdım.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

50. **2. Olayı ildeki sağlık müdürlüğü, tabip odası gibi yasal mercilere bildiririm.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

51. **3. Olayı örneğin basın yoluyla kamuoyuna açıklarım.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 3. WHİSTLEBLOWİNG ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

52. **4. Olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime iletirdim.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

53. **5. Olayı doğrudan üst kademe yöneticime iletirdim.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

54. **6. Bu tür durumları hastane içinde kime iletmemiz isteniyorsa o iletişim kanallarını kullanırdım.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

55. **7. Hastanede kullandığımız prosedürlere (örneğin hasta güvenliğini sağlama, beklenmeyen olayları raporlama, uygun olmayan ürün ve hizmetin kontrolü prosedürü gibi) göre hareket ederdim.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

56. **8. Sessiz kalırdım.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

EK 3. WHİSTLEBLOWİNG ÖLÇEĞİ'NİN DEVAMI

57. **9.Görmediğimi haberim olmadığını iddia ederdim.** *
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ◯ Tamamen katılıyorum.
- ◯ Oldukça katılıyorum.
- ◯ Biraz katılıyorum.
- ◯ Çok az katılıyorum.
- ◯ Hiç katılmıyorum.

Araştırmamıza katıldığınız için teşekkürler.

Powered by Google Forms

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim SOYİSİM :
Doğum Yeri :
Doğum Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :
Yüksek Lisans Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller :

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

İLETİŞİM

E-posta Adresi :
ORCID :