

*Başvuru tarihi: 26.09.2017, Kabul tarihi: 17.10.2017, Yayınlanma tarihi: 20.11.2017

**ÖZEL SEKTÖR SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ETİK TUTUM İLE WHISTLEBLOWING
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL ATTITUDE AND WHISTLEBLOWING IN PRIVATE
SECTOR HEALTH WORKERS**

Mustafa Kemal Kördeve¹

ÖZET

Günümüz dünyasında iletişimin kolay ve hızlı yapılabilmesi nedeniyle etik dışı ve yasa dışı olaylar daha hızlı bir şekilde açığa çıkarılabilmektedir. Özellikle sağlık işletmelerinde meydana gelen etik ve yasadışı olayların açığa çıkarılması hem insan sağlığı için hem de kamu yararı için büyük önem arz etmektedir. Bu tip olayların açığa çıkması sağlık hizmetlerinde yapılacak hataları da minimum seviyelere indirmeye yardımcı olacaktır. Özellikle enfeksiyon kaynaklı komplikasyonların ve ölümlerin olması ve bu durumların açığa çıkarılması sağlık hizmetlerinde alınması gereken tedbirleri arttıracaktır.

Bu çalışma İstanbul ili Anadolu yakasında hizmet vermekte olan 3 özel hastane çalışanı üzerinde anket yöntemi ile yapılmıştır. Çalışmada etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmaya toplam 124 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre etik tutum alt faktörleri olan idealizm, relativizm ve toplumsal alt faktörlerle whistleblowing alt faktörü olan içsel boyut arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, etik tutum, sağlık işletmesi

ABSTRACT

In recent world, because of the communication is easy and fast, unethical and illegal events can be brought out more quickly. Especially the bring out of unethical and illegal events that occur in health care institutions is very important for both human health and public benefit. Uncover of these types of events will also help to minimize the errors in health services. In particular, the uncover of infection-related complications and deaths will increase the precautions to be taken in health services.

This study was carried out by questionnaire method on health personnel which working three private hospitals that service providing in Anatolia side of Istanbul. The relationship between ethical attitude and whistleblowing was researched in the study. A total of 124 health workers participated in the study. According to the research results, it was determined that the relationship between idealism, relativism and social sub-factors with internal dimension statistically was significant at $p < 0.01$ level.

Keywords: Whistleblowing, Ethical attitude, Health institutions

¹ Dr., Sağlık Yönetimi, İstanbul Gedik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, kordevemustafa@gmail.com

İnternetin yaygınlaşması ile beraber sosyal medyada farklı uygulamaların kullanılmaya başlanması birçok haberin hızlı yayılmasını sağlamıştır. Sosyal medya aracılığıyla bireyler çeşitli konularda tepkilerini dile getirmektedirler. Bu tepkilerden birisi de türkçe karşılığı izharcılık olan whistleblowingdir. Whistleblowing tipik olarak, yanlış giden bir olayı onu durdurma gücü olduğuna inanılan birey ya da örgüte rapor etme olarak tanımlanır ve işçiler tarafından dikkat çekecek bir şekilde ıslık çalma şeklinde tarif edilebilir (Near and Miceli, 1995:680). Whistlebolwing ile çalışanlar örgüt içinde yanlış giden durumları kurum içinde yetkili kişilere veya resmi yollarla ilgili kişilere duyurmaya çalışırlar.

Whistleblowing ilk defa Ralph Nader tarafından 1971 yılında sunulan bir konferansta whistle-blower (ihbarcı) şeklinde kullanılmıştır (Miceli ve Near, 2013:433). Miceli and Near 1985 yılında Whistleblowing’i bir işverene bağlı işçilerin yasadışı, ahlaksız ya da hatalı uygulamalarının ifşa edilmesi olarak tanımlamışlardır (Bowen, Call, Rajgopal, 2010:1240). Karşılaştıkları yasa veya etik dışı davranış ve durumları ilgili mercilere bildiren kişilere ise whistleblower denilmektedir (Saygan, 2011:7). Organizasyon içindeki kötü ve yanlış davranışların raporlanması veya açığa çıkarılması sanıldığı kadar kolay değildir (Aktan, 2016:25). Bireyler örgütte diğer çalışanların misilleme yapacağı korkusuyla yasa veya etik dışı olayı açığa çıkarmaktan çekinebilirler (Özler, Şahin ve Atalay, 2010:172). Ya da işçinin sadakat borcunun kapsamına giren yükümlerden birisi olan işyerinde öğrendiği işle, işyeri ile ya da işverenle ilgili ticari bilgileri üçüncü şahıslara bildirmemesi (Aydın, 2003:84) gibi durumlar buna engel teşkil etmektedir. Bu nedenlerle çalışanlar whistleblowingte genel olarak kendi isimlerini kullanmaktan çekinebilirler. Ya isimsiz ya da kod isimle ihbar yolunu seçerler. Böylece etik veya yasa dışı olayı ifşa etmekle whistleblower psikolojik ve vicdani rahatlama hissetmektedir (Uyar ve Yelgen, 2015:93)

Whistleblowing özellikle hizmet işletmelerinde kendini göstermekle beraber sonuçlarının daha gözle görülebilir olması ve çıktılarının insan hayatına mal olması nedeniyle sağlık hizmetlerinde daha önemli bir yere sahip hale gelmiştir (Taş, 2015:2). İnsan sağlığı bütünlüğünü bozacak yanlışların yapılması insanın hem biyolojik yapısının hem de psikolojik yapısını derinden etkileyecektir. Bu nedenle sağlık hizmetlerinde minimum hatayla çalışma esastır. Ancak zaman zaman sağlık hizmetlerinde de çok ciddi hatalar yapılmaktadır. Sağlık hizmetlerinde yapılan hatalar hem medya aracılığıyla hem de whistleblowerlar tarafından sık sık gündeme getirilmektedir.

METODOLOJİ

Araştırma İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren üç özel hastane çalışanları üzerinde anket yöntemi ile yapılmıştır. Araştırma özel hastane çalışanlarının etik tutum ve izharcılık yaklaşımları arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan nicel bir araştırmadır. Araştırmada Taş’ın araştırmasında kullandığı ölçek (Taş, 2015) 5’li Likert tipi ölçek tipinde kullanılmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı özel hastane çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla araştırmacı tarafından bir ölçek uygulanmıştır. Katılımcıların cevaplarını ‘Hiç Katılmıyorum (1)’ seçeneğinden ‘Kesinlikle Katılıyorum (5)’ seçeneğine doğru vermeleri istenmiştir. Anketler, “SPSS Statistics 22.0” programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yasal izin problemleri nedeniyle İstanbul Anadolu yakasında hizmet vermekte olan üç özel hastane ile sınırlı kalmıştır. Araştırmaya katılım gönüllü olduğundan 124 kişi katılmıştır.

Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırma Haziran 2017 ve Ağustos 2017 tarihleri arasında 3 aylık bir periyotta yapılmıştır. Çalışmaya katılmak zorunlu olmayıp gönüllü olanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya 85 kadın ve 39 erkek olmak üzere toplam 124 kişi katılmıştır. Katılımcılara ait demografik değişkenler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler Tablosu

Değişkenler		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hastane adı	X hastanesi	55	44,4	44,4	44,4
	Y hastanesi	39	31,5	31,5	75,8
	Z hastanesi	30	24,2	24,2	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Yaş	18-27	56	45,2	45,2	45,2
	28-37	38	30,6	30,6	75,8
	38-47	22	17,7	17,7	93,5
	48-57	5	4,0	4,0	97,6
	58 yaş ve üzeri	3	2,4	2,4	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Cinsiyet	Kadın	85	68,5	68,5	68,5
	Erkek	39	31,5	31,5	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Eğitim durumu	İlköğretim	9	7,3	7,3	7,3
	Ortaöğretim (Lise)	46	37,1	37,1	44,4
	Ön lisans	37	29,8	29,8	74,2
	Lisans	23	18,5	18,5	92,7
	Yüksek lisans ve üzeri	9	7,3	7,3	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Medeni durum	Evli	63	50,8	50,8	50,8
	Bekar	61	49,2	49,2	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Çocuk sayısı	Yok	63	50,8	50,8	50,8
	1	30	24,2	24,2	75,0
	2	24	19,4	19,4	94,4
	3	7	5,6	5,6	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Aylık gelir	1300-2000	66	53,2	53,2	53,2
	2001-2700	16	12,9	12,9	66,1
	2701-3400	8	6,5	6,5	72,6
	3401-4100	14	11,3	11,3	83,9
	4101 ve üzeri	20	16,1	16,1	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Meslek	Yardımcı sağlık	53	42,7	42,7	42,7

	personeli				
	Hekim	17	13,7	13,7	56,5
	İdari personel	45	36,3	36,3	92,7
	Yönetici	3	2,4	2,4	95,2
	Diğer Sağlık personeli	6	4,8	4,8	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
İş hayatında kaçınıcı yılınız	1-3 Yıl	41	33,1	33,1	33,1
	4-10 Yıl	40	32,3	32,3	65,3
	11 Yıl ve üzeri	43	34,7	34,7	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	
Bu sağlık kuruluşunda kaç yıldır çalışıyorsunuz	1-3 Yıl	65	52,4	52,4	52,4
	4-10 Yıl	45	36,3	36,3	88,7
	11 Yıl ve üzeri	14	11,3	11,3	100,0
	Toplam	124	100,0	100,0	

Çalışma toplam 3 özel hastane çalışanları üzerinde yapılmıştır. Buna göre X hastanesinden 55, Y hastanesinden 39, Z hastanesinden ise 30 kişi katılım sağlamıştır. Katılımcıların %45,2'si 18-27 yaş aralığında, %30,6'sı 28-37 yaş aralığında, %17,7'si 38-47 yaş aralığında, %4'ü 48-57 yaş aralığında, %3'ü ise 58 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır.

Katılımcıların %68,5'i kadın, % 31,5 ise erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında %37,1 ortaöğretim, %29,8 ise ön lisans mezunlarından oluşmaktadır. En az yüzdeye ise %7,3 ile ilköğretim ve Yüksek Lisans ve üzeri grup sahiptir.

Aylık gelirden dikkat çeken nokta %53,2'nin 1300-2000 TL aralığında yer almasıdır. En az gelir grubu ise %6,5 ile 2701-3400 gelir grubudur. Çalışmaya en çok katılımı yardımcı sağlık personel (%42,7) ve idari personel (%36,3) göstermiştir.

Çalışmada I. bölümde 9 bağımsız ve II. bölümde 34 bağımlı olmak üzere toplam 43 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Anketi oluşturan her bir sorunun madde analizi yapılarak, anketin bütününe katkısı araştırılarak ortaya konulmuştur. Soru-Bütün istatistiklerine göre Cronbach's Alfa katsayılarında ilgili soru çıkarıldıktan sonraki değişimler arasında önemli bir farklılık gözlenmediğinden bütün soruların ölçekte yer alması gerektiği değerlendirilerek soru çıkarılmamıştır. Çalışmanın II. bölümündeki 20 soru etik değerlerle 14 soru ise whistleblowing ile ilgili sorulardır. Bu nedenle etik ve whistleblowing ile ilgili ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır.

Etik felsefe ile ilgili 20 sorunun güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği $\alpha = ,876$ olarak iyi bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=,812>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %64,126 olan 4 faktör altında toplanmıştır. Elde edilen ilk iki faktörde Taş'ın çalışmasında geçen isim kullanılmıştır (Taş, 2015:65). Diğer iki faktöre ise 'Durumsal Faktör ve Toplumsal Faktör' ismi verilmiştir'.

Tablo 2. Etik ile ilgili Faktör Analizi

	Sorular	Component			
		1	2	3	4
İdealizm	Başkasına zarar verme ihtimali olan bir riskten kaçınılmalıdır.	,824			
	Bir insanın herhangi bir eylemi, küçük bile olsa asla bir başkasına zarar vermemelidir	,808			
	Bir başkasına asla fiziksel ya da psikolojik zarar verilmemelidir.	,774			
	Başkalarının itibarını ve onurunu kırıcı bir eylemden kaçınılmalıdır.	,770			
	Olayla ilgisi olmayan masum bir kişiye zarar verebilecek bir eylemden kaçınılmalıdır.	,770			
	Kazanç ne olursa olsun, başkasına zarar verme potansiyeli olan her işten kaçınılmalıdır.	,732			
Relativizm	Etik anlayış kişiden kişiye değişeceği için, herkesi kapsayan bir etik anlayış geliştirilemez.		,817		
	İnsanlar arası ilişkilerde her bireyin kendi etik anlayışını oluşturmasına izin verilmelidir.		,799		
	Etik değerler hakkında katı kurallar koymak insan ilişkilerinin gelişmesini engeller		,711		
	Etik kurallar insanları nasıl davranması gerektiğini göstermekle beraber başkalarını yargılamak için kullanılmamalıdır.		,710		
	Etik standartlar bireysel olarak değerlendirilmeli, birisine etik gelen bir durum bir başkasına etik gelmeyebilir.		,616		
	Etik kurallar yazılı kurallar haline dönüştürülecek kadar önemli değildir.		,593		
	Neyin etik olup olmadığı, topluma ve içinde bulunulan duruma göre değişir.		,582		
	Farklı etik anlayışlar olabilir, bu etik anlayışlardan biri doğru diğerleri yanlış denilemez.		,555		
Toplumsal	Etik davranmak kişiyi mükemmel insan modeline yaklaştırır.			,767	
	Her ne olursa olsun başkalarının refahını bozmamak gerekir.			,700	
	Toplumlarda, insanların onuru ve refahı, dikkate alınması gereken en önemli konu olmalıdır.			,682	
	Bir eylemi, faydası zararından fazla diyerek yapmak etik dışıdır.			,436	
Durumsal	Bir yalanın etik olup olmadığı şartlara göre değerlendirilmelidir.				,901
	Bazı durumlarda kişinin yalan söylemesi kabul edilebilir.				,876
Extraction Method: Principal Component Analysis.					
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					
a. Rotation converged in 6 iterations.					

Whistleblowing ölçeğinin güvenilirliği $\alpha = ,901$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=,854>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı

kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %60,275 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Elde edilen faktörler için Taş'ın çalışmasında kullandığı (Taş, 2015:66) isimler kullanılmıştır.

Tablo 3. Whistleblowing Faktör Analizi

Sorular	Component	
	1	2
Hatadan kurumumdaki üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım.	,873	
Hatayı kurumumdaki sorumlu amire rapor ederim	,817	
Sorunu çözebileceğine inandığım yetkili bir kişinin hatadan haberdar olmasını sağlarım.	,775	
Hatadan, sorunu çözebileceğine inandığım meslektaşımın haberdar olmasını sağlarım.	,719	
Hatayı, kendim hakkında detaylı bilgi vererek rapor ederim.	,630	
Hatayı gerçekleştiren kişinin yöneticisine rapor ederim.	,554	
Hatayı, kendi adımları da belirterek rapor ederim.	,531	
Hatayı rapor ederken resmi yolları kullanırım.	,510	
Kamuoyunun hatadan haberdar olmasını sağlarım.		,864
Hatayı rapor ederim fakat kendimle ilgili hiçbir bilgi vermem.		,803
Hatayı kurumun dışındaki yetkili mercilere rapor ederim.		,782
Hatayla ilgili farklı birimlere (polis, savcılık, medya gibi) bilgi sağlarım.		,751
Hatayı sahte bir isimle rapor ederim.		,725
Hatayı önce kurum içindeki ilgili kişilere sonra kurum dışındaki ilgili kişilere rapor ederim.		,665
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 3 iterations.		

Yapılan korelasyon analizi ile sorular ve sorulardan oluşan faktörler arasındaki ilişki düzeyleri araştırılmıştır. Bölüm soruları arasında hem %1 hem de %5 anlamlılık düzeyinde çok sayıda ilişki bulunmuştur. Faktör analizinde elde edilen faktör bileşenleri skorları toplanarak elde edilen faktörler arasındaki ilişkiler ise aşağıda korelasyon tablosunda gösterilmiştir

Tablo 4. Korelasyon Tablosu

		İdealizm	Relativizm	Toplumsal	Durumsal	İçsel Boyut	Dışsal Boyut
İdealizm	Pearson Correlation	1	,000	,000	,000	,303**	,035
	Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	1,000	,001	,702
	N	123	123	123	123	123	123
Relativizm	Pearson Correlation	,000	1	,000	,000	,206*	,175
	Sig. (2-tailed)	1,000		1,000	1,000	,022	,052
	N	123	123	123	123	123	123
Toplumsal	Pearson Correlation	,000	,000	1	,000	,325**	-,146
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000		1,000	,000	,108
	N	123	123	123	123	123	123
Durumsal	Pearson Correlation	,000	,000	,000	1	-,080	,487**
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000		,378	,000

	N	123	123	123	123	123	123
İçsel Boyut	Pearson Correlation	,303**	,206*	,325**	-,080	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,022	,000	,378		1,000
	N	123	123	123	123	124	124
Dışsal Boyut	Pearson Correlation	,035	,175	-,146	,487**	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,702	,052	,108	,000	1,000	
	N	123	123	123	123	124	124

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

İdealizm ile içsel boyut arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=,303$; $p=0,001<0.01$). relativizm ile içsel boyut arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=,206$; $p=0,022<0.05$). Toplumsal alt faktör ile içsel boyut arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=,325$; $p=0,000<0.01$). Durumsal alt faktör ile dışsal boyut arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=,487$; $p=0,000<0.01$). Bulunan ilişkiler regresyon analizine tabi tutulmuştur.

BULGULAR

1.İdealizm, relativizm ve toplumsal alt faktörlerin içsel boyut üzerindeki etkisini araştırmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5. Model Özeti Tablosu

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahmini Hata	Standart
1	,490 ^a	,240	,221	,88637127	

a. Belirleyiciler: (Sabit), Toplumsal, Relativizm, İdealizm

R Square sütunundaki bağımsız değişken durumundaki idealizm, relativizm ve toplumsal alt faktörleri bağımlı değişken durumundaki İçsel boyut değişkenine ait varyansı %24 oranında açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle içsel boyut %24 oranında bu faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir.

Tablo 6. Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regresyon	29,490	3	9,830	12,512	,000 ^b
1 Kalan	93,493	119	,786		
Toplam	122,983	122			

a. Bağımlı değişken: İçsel Boyut

b. Bağımsız değişken: (Sabit), Toplumsal, Relativizm, İdealizm

Anova tablosunun anlamlılık sütunundaki değer değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [F (3,119)= 12,512; $p < 0,01$].

Tablo 7. Katsayı Tablosu

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		Sig.
	B	Std. Hata	Beta	t	
1 (sabit)	,001	,080		,013	,990
İdealizm	,304	,080	,303	3,787	,000
Relativizm	,207	,080	,206	2,580	,011
Toplumsal	,326	,080	,325	4,067	,000

a. Bağımlı değişken: İçsel Boyut

Katsayı tablosuna göre; İçsel boyut ile idealizm ve toplumsal hizmet arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. İçsel boyut ile relativizm arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Relativizm, içsel boyuta anlamlı bir katkı yapmamaktadır.

$$\text{İçsel Boyut} = 0,001 + 0,304 \text{ İdealizm} + 0,207 \text{ Relativizm} + 0,326 \text{ Toplumsal Alt Faktör}$$

2.Durumsal alt faktörün dışsal boyut üzerindeki etkisini araştırmak için ikili regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Model Özeti Tablosu

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahmini Standart Hata
1	,487 ^a	,237	,230	,88032726

a. Belirleyiciler: (Sabit), Durumsal

R Square sütunundaki bağımsız değişken durumundaki durumsal alt faktör, bağımlı değişken durumundaki dışsal boyut değişkenine ait varyansı %23,7 oranında açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile dışsal alt faktörünün %23,7'sinin durumsal alt faktöre bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare		Sig.
			F		
1 Regresyon	29,092	1	29,092	37,540	,000 ^b
Kalan	93,772	121	,775		
Toplam	122,864	122			

a. Bağımlı değişken: Dışsal Boyut

b. Bağımsız değişken: (sabit), Durumsal

Anova tablosunun anlamlılık sütunundaki değer değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir [F (1,121)= 37,540; $p < 0,01$].

Tablo 10. Kasayı Tablosu

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (sabit)	-,003	,079		-,038	,970
Durumsal	,488	,080	,487	6,127	,000

a. Bağımlı değişken: Dışsal Boyut

Kasayı (Coefficients) tablosu ise, regresyon denklemini için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. Durumsal alt faktörün katsayısı 0,488 sabit değeri ise -0,003'tür ($Y = 0,488X + -0,003$). Bu değer dışsal boyutun durumsal alt faktörden nasıl etkilendiği göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üç özel hastanede sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmaya katılan katılımcıların %75,8'i 18-27 yaş ve 28-37 yaş aralığında olması özel sağlık hizmeti çalışanlarının genç çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Bununla beraber maaş aralığının %53,2'nin 1300-2000 TL aralığında olması genel anlamda özel sektör sağlık çalışanlarının düşük maaş aralığında çalıştığını ifade etmektedir.

Çalışmada etik tutum alt faktörleri ile whistleblowing (İçsel ve Dışsal boyut) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiye rastlanmıştır. Yapılan başka bir çalışmada da whistleblowing ile yardımsever etik iklim arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($p < 0,01$, $r = ,235$) anlamlı ilişkiye rastlanmıştır (Sayğan ve Bedük, 2013: 16).

Çalışmada katılımcıların %94,4'ü örnek olayda geçen hastane kaynaklı bebek ölümlerinde hatayı amirine rapor edeceğini, %72,6'sı hatayı kendi ismini vererek rapor edeceğini, %90,3'ü hatadan üst yönetimi haberdar edeceğini, %31,4'ü hatayı sahte isimle rapor edeceğini ifade etmiştir. Çalışmaya göre özel sektör sağlık çalışanları arasında etik ve yasa dışı olayların ihbarı benimsenmiş bir durumdur. Candan ve Kaya yaptıkları çalışmada benzer bir sonuca ulaşmış ve maliye çalışanlarının ihbarcılık eğilimlerinin iyi düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir (Candan ve Kaya, 2015, 325).

Çalışanların büyük çoğunluğu hatayı yetkili amirine ve üst yönetime rapor edeceğini beyan etmiştir. Aynı sonucu başka bir çalışmada daha rastlanılmıştır (Celep ve Konaklı, 2012:76). Bu da araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Katılımcıların %58,9'u hatayı kurum dışı yetkili mercilere rapor edeceğini ifade etmiştir. Yılmaz'ın yaptığı çalışmaya göre ise çalışanlar kurum dışındaki kişilerle paylaşmaya olumsuz fikir beyan etmişlerdir (Yılmaz, 2015:148).

Sağlık hizmetlerinde etik ve yasa dışı durumların çalışan tarafından açığa çıkarılması insan sağlığı ve kamu yararı açısından önem arz etmektedir. Her ne kadar çalışanın iř verene sadakat borcu olsa da usulz durumun açığa çıkarılması kamu yararı açısından önemlidir (iđdem, 2012 :72). Bu nedenle daha geniş kapsamlı ve karşılaştırmalı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Sosyal Bilimler Dergisi* 2002-2003, 79-100.
- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*, 85(4), 1239-1271.
- Candan, H., Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(02), 305-330.
- Celep, C., Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki/Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Çiğdem, S. (2012). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 64-75.
- Kadın Girişimciliğinde Yönelimsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Miceli, M. P., 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.
- Near, J. P., Miceli, M. P. (1995). Effective-whistle blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679-708.
- Özler, D. E., Şahin, M. D., & Atalay, C. G. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-Etik anlayışı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Sayğan, S. (2011) Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sayğan, S., Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23
- Taş, F. (2015) Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları Üzerine Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi.
- Uyar, S., Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.