



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Zeybek Yılmaz, E. ve Bayram, A. (2019). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 246-267

Geliş Tarihi / Received Date: 05.06.2018

Kabul Tarihi / Accepted Date: 05.11.2018

Araştırma Makalesi

SAĞLIK ÇALIşANLARINDA ÖRGÜTSEL VATANDAşLIK DAVRANIŞI İLE ETİKSEL İFŞA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Ece ZEYBEK YILMAZ

İstanbul Arel Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü
ecezeybek@arel.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-6708-9017

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan BAYRAM

Giresun Üniversitesi, Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Lojistik ve Taşımacılık Bölümü
ayhan_bayram1987@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0003-0640-8106

Öz

İşletmelerde emir vermeksizin örgüte fayda sağlayıcı davranışlarda bulunulmasını sağlayan, şikâyet etme eğilimini azaltan, yenilikçilik, gönüllülük gibi kişisel özellikleri kapsayan biçimsel olmayan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir. Etiksel ifşa, ise bir kuruma mensup eski ya da hala görev yapmakta olan çalışanın, işverenin kontrolü altında ahlaksız, kanun dışı, bireylere ya da kurumlara etkisi olabilecek uygulamaları açığa çıkarmasıdır.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada yüz yüze anket ve kolayda örnekleme metodu kullanılarak 115 sağlık çalışanı ile görüşülmüştür. Sağlık çalışanlarına örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşa ölçekleri uygulanarak, elde edilen veriler ışığında sonuçlar değerlendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşanın alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Gönüllülük, Bağlılık, Şikâyet Etme, Etik İkilem.

THE RESEARCH OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENS BEHAVIOR AND WHISTLEBLOWING IN HEALTH WORKERS

Abstract

Organizational citizenship behavior is considered unconformable behavior that includes personal characteristics such as innovation, volunteering, which reduce the tendency to complain, which enable organizations to take advantage of unfair utility behaviors without orders. On the other hand whistleblowing is concept of that a worker from past or still working in organization expose that effect the people and organizations that employer under control illegal, immoral implementations.

The aim of this research is that determine relation between organizational citizenship behavior and whistleblowing in health workers. In the survey, 115 health professionals were interviewed using face-to-face surveys and easy sampling methods. Organizational citizenship behaviors and whistleblowing were applied to the health workers and the results were evaluated in the obtained data. It has been found that organizational citizenship behaviors and sub-dimensions of whistleblowing variables differed according to the demographic variables and there was a significant relation between the sub dimensions.

Keywords: Volunteering, Commitment, Complaint, Ethical Dilemma.

1. GİRİŞ

Örgütsel vatandaşlık kavramı 1982 yılında Dennis W. Organ'ın Thomas S. Bateman ile birlikte 42. Ulusal Yönetim Konferansı'nda bildiri olarak sunup, 1982 yılında makale olarak yayınladıkları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" başlıklı çalışmasında ve yine 1983 yılında C. A. Smith, Dennis W. Organ ve J. P. Near'ın birlikte yayınladıkları "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" başlıklı makalesinde ilk kez ortaya atılmıştır (Özler, 2012: 102). Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların isteyerek, samimi duygularla gönüllü olarak yaptıkları davranışlar (İçerli ve Yıldırım, 2012: 169) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı Greenberg ve Baron'a göre "Bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapmasıdır." Diğer bir ifadeyle, örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanarak biçimsel rolün dışında çalışanın iş tatmini ve iş performansı gibi değişkenlere olan katkı düzeylerinden dolayı ortaya çıkmaktadır (Aktaran Yeniçeri ve Demirel, 2011: 309).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirme, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliği ile performansını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakati, çalışması, özverisi ve bağlılıklarıyla yakından ilgili olmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 84). Ayrıca yöneticiler, işletme çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik tutum ve davranışlarını teşvik ederek işletme kültürünün kökleşmesi yönünde özenli bir çaba göstermelidirler (Seçkin, Özçınar ve Faruk, 2010: 282)

Etiksel ifşa 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 olarak da tanımlanmaktadır (Özler, Dilşahin ve Giderler Atalay, 2010: 169). Etiksel ifşa kavramı mesleki olarak etik olmayan davranışların ortaya çıkarılması olarak değerlendirilebilmektedir. Etiksel olmayan davranış ise çalışanların üstlerinden ya da sorumlu oldukları kişilerden bilgi saklaması ya da yanlış bilgi aktarması olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda etiksel ifşa uygun olmayan davranışlarda bulunan kişinin kötü/yanlış davranışının ortaya çıkarılması yoluyla meydana gelebilecek daha büyük sorunların da önüne geçilmesine yardımcı olacak bir davranıştır. Bireyin iş yerine bağlılığı esas alındığında, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen kişilerin, etiksel ifşa eğilimi de yüksek olacaktır.

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı Barnard tarafından ilk olarak 1938 yılında bağlılıkla açıklanmıştır. Örgütlerin varlığı çalışanların birbirleri ile iletişimi ve ortak amaç için harekete geçmeleri ile mümkündür. Personelin bu konudaki gönüllülüğü bağlılık, sadakat kavramları ile açıklanmaktadır. İşletmenin içinde bulunduğu negatif ya da pozitif duruma göre kişinin gönüllü olarak yapabileceği şeyler öncesinde kurumun kendisine sağladığı tatmin duygusu ile ilgilidir (Barnard, 1966: 82-85). Kişi çalıştığı yerde tatmin olmuşsa, yaşayabileceği olumsuzluklarla baş edebilme gücünü de yüksek olacaktır.

Somech ve Zahavy (2004) çalışmasında rol fazlası davranışlar, örgütsel sosyal davranış, örgütsel spontanlık ve örgütsel sivil davranış, Pillai, Schriesheim ve Williams (1999) ise biçimsel ödüllendirme sistemi olmaksızın örgütsel fonksiyonları geliştirmeye yönelik bireysel davranışlar olarak örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlamaktadır (Aktaran Akkaşoğlu ve Karataş, 2014: 1042). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde sosyal ve psikolojik olarak gönüllü katkıda bulunmak olarak da ifade edilmektedir. Bireyin kendisinden beklenmediği halde ve karşılığında ödül, maaş benzeri bir beklentisi olmadan mesai arkadaşlarına yardım etmesi, fazla mesaiye kalması gibi hususlar yine örgütsel vatandaşlık davranışı örnekleri içerisinde yer almaktadır (Sezgin, 2005: 319-320). Bu kavramın örgüt açısından olumlu bir davranış şekli olmasının yanı sıra, bireyin işini aksatması ihtimalini de ortadan kaldırarak, performansında iyileşme sağlayabilecektir (Graham, 1991: 251).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Sağlık alanında örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalar incelendiğinde, hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarıyla - örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, örgüte bağlılıklarıyla - örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Aslan, 2008: 164). Sanayi bölgesinde yapılan bir araştırmaya göre örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği ve örgütsel adaletin bu ilişkideki kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (Güçel, 2013: 173). Sağlık alanında Salihoğlu'nun (2013) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığı veri yetersizliğinden dolayı belirlenememiştir (Salihoğlu, 2013: 309). Örgütsel adaletle ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada ise genç doktorların geniş çaplı örgütsel adaletsizliği algıladıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Fiaz, Ikram, Su ve Ali, 2018: 45). Farklı bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 167).

Katz (1964) yılındaki çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışını a) Başkalarıyla işbirliği yapmak b) İşletmeyi korumak c) Gönüllü yapıcı fikirler d) Kendini Eğitime e) İşletmeye karşı olumlu tutum sergilemek olmak üzere beş boyut altında ele almıştır (Organ, Possakoff ve MacKenzie, 2006: 309-311). Organ (1997) ise bu boyutları özgecilik (diğerkâmlık), vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş grupta değerlendirmiştir (Organ, 1997: 90). Katz'ın başkalarıyla iş yapma boyutu centilmenlik, kendini eğitime boyutu kendini geliştirme, işletmeye karşı olumlu tutum sergileme centilmenlik ve nezaket, gönüllü yapıcı fikirler boyutu bireysel girişim, diğerkâmlık boyutu ise Padsakoff'un vicdanlılık boyutu ile ilişkilendirilmiştir (Organ, vd., 2006: 309-311). Diğerkâmlık işletmede çalışan diğer kişilere gönüllü olarak yardım etmeye yönelik davranışlar olarak ifade edilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 87). Vicdanlılık boyutu kötü hava şartlarında dahi işe gelme, mola sürelerini dikkatli kullanma gibi çalışanlardan beklenen davranışların ötesinde davranış sergilemeleri olarak kabul edilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170). Centilmenlik boyutu işletmede yaşanan sorunlardan şikâyet etmekten kaçınma, sorunları gereksiz yere büyütmemeye olarak kabul edilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012: 40). Nezaket boyutu önceden haberdar etme, hatırlatma, gerekli bilgilerin aktarılması gibi davranışlarla zamanın etkin kullanılarak problemlerin önlenmesini sağlayan davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Orhan, 2017: 28). Sivil erdem boyutu çalışanların örgütsel politika ve karar verme süreçlerine, toplantılara, eğitim faaliyetlerine, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklere gönüllü katılımı ve destek vermeyi kapsayan bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Sezgin, 2005: 323). Araştırma Organ'ın (1977) kullanmış olduğu boyutlar üzerinden şekillendirilmiştir (Aslan, 2008; Basım ve Şeşen, 2006; İçerli ve Yıldırım, 2012; Sezgin, 2005).

2. ETİKSEL İFŞA (WHISTLEBLOWING)

Etiksel ifşa kavramı Türk Dil Kurumuna göre etik, ahlak, meslek ahlakı olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2018). İngilizcede whistleblowing olarak geçen kavramın karşılığı Türkçe'de farklı şekillerde ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde etiksel ifşayı (Bayram, Yıldırım ve Ergan, 2017), whistleblowing olarak kullanan yazarlar olduğu gibi (Aksoy ve Özgan, 2013; Aktan, 2006; Somers ve Casal, 2011, Ergün Özler, Dil Şahin, ve Giderler Atalay, 2010), etik ihlallerin bildirilmesi (Akıllı, Çam, Kılınç ve Kızılboğa (2013), vicdani red (Aktan, 2006), bilgi uçurma (Aydın, 2003; Celep ve Konaklı, 2012; Toker Gökçe, 2014; Toker Gökçe ve Oğuz, 2015a, 2015b; Toker Gökçe ve Alataş, 2015), etik olmayan eğilimlerin raporlanması (Bakar, 2012), olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş, 2014; Eren ve Orhan, 2013), ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Esen ve Kaplan, 2012; Saygan ve Bedük, 2013), bilgi ifşası (Uyar ve Yelgen, 2015), haber uçurma (Yazıcı, Atik ve Nartgün,

2013) gibi kavramlar olarak da ele alan yazarların olduğu görülmüştür. Etiksel ifşa, işletmede yaşanan etik dışı olayların problemleri çözmek amacıyla örgüt içinde ya da dışında yetkililere aktarılması olarak ifade edilmektedir (Nartgün ve Kaya, 2017: 67). Diğer bir ifadeyle yasa dışı ve etik olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içinde ya da dışında başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için bilgi sahibi olan kişinin sorunları çözmek amacıyla durumu içerideki ya da dışarıdaki yetkililere bildirmesi olarak tanımlanmıştır (Aktan, 2006: 1). İşletmelerde maddi kazanç elde etmeye yönelik suistimallerin olması (rüşvet, yolsuzluk vb.), çıkar çatışması, görevin kötüye kullanılması gibi profesyonelliğe yakışmayacak davranışlar sergileme, kusurlu davranışlar (ihmal, görevi kötüye kullanma vb.), kaynak israfı, kötü yönetim, adaletin yanıtılması, personel veya işyerine yönelik şikâyetlerin fazlalığı gibi etik olmayan bazı davranışların olduğu görülmektedir (Çelik, Saygın ve Yılmaz, 2016: 360). Etiksel ifşa davranışının amacı, pozitif olarak örgütün, toplumun ya da zorda olan kişinin iyiliği ve yasa dışı ya da insan haklarının ihlaline yönelik eylemleri bildirmekken, ispiyonculukta kişinin kendi menfaati söz konusu olmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012: 67).

Etiksel ifşanın yolsuzlukla ilişkisini inceleyen bir çalışmada ise Enron iflasının açığa çıkmasına neden olan argümanlar ortaya konularak, kontrol sistemlerinin yetersizliği, aşırı güven, suistimaller gibi nedenlerle işletmelerin maddi zararlara uğradığı ve bu durumun ancak gelen etiksel ifşaların dikkate alınarak önüne geçilebileceği üzerinde durulmuştur (Mercan, Altınay, ve Aksanyar, 2012: 174-175). Akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmaya göre etik iklimle, etiksel ifşa arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Verimlilik ve kurumsal çıkar yönünde ifşa eğilimine yönelik verilen cevaplar kişilerin bu duruma pozitif bakma eğiliminde olduklarını ancak kararsız cevap verdiklerini ortaya koymaktadır. Katılımcılar yardımseverlik eğilimi göstermekle birlikte, kendi arkadaşlarından herhangi birinin zarar göreceği durumunda, yardım edip etmeyecekleri yönünde kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Kurallara ve prosedürlere bağlılık konusunda da katılıyorumu yakın olmakla beraber kararsız kaldığı belirlenmiştir (Sağyan, 2011: 130-136). Bu doğrultuda bireyin kendisi ya da arkadaşlarına yönelik olumlu ya da olumsuz etkisinin olacağını düşündüğü konularda etik iklimine düştüğü belirlenmiştir. Ahlaki olmayan davranışların duyurulması ile “Etik İklim” arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamasına rağmen; etik iklim boyutlarından “yardımsever etik iklim” ile “ahlaki olmayan davranışların duyurulması” arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu ortaya konulmuştur (Sağyan ve Bedük, 2013: 1).

Etiksel ifşanın eğitim sektöründe kültürel değerlerle ilişkisini inceleyen bir çalışmada ise öğretmenlerin cinsel taciz, rüşvet ve hırsızlık olaylarına tanık olduklarında dışsal etiksel ifşa eğilimi gösterdikleri ancak kimliklerini gizledikleri ortaya çıkmıştır. Bunun nedenleri

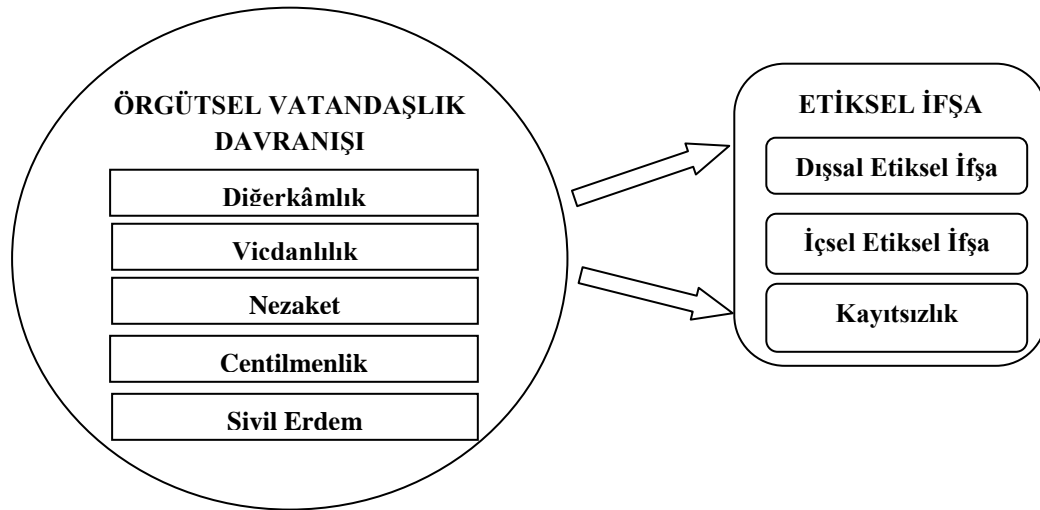
arasında öğretmenlerin kültürel değerlerinde toplumsal bakış açısının etkisi olduğu düşünülmekte ve bu yönde yapılan analizlerin sonuçlarının pozitif yönde olması ilgili düşünceyi destekler niteliktedir (Toker Gökçe ve Oğuz, 2015b: 51). Etiksel ifşanın iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine eğitim sektöründe yapılan bir araştırmaya göre ise kıdem arttıkça etiksel ifşa eğiliminin arttığı ve öğretmenlerin çoğunun resmi olmayan etiksel ifşa yöntemlerinden velileri bilgilendirme eğiliminde olduğu belirlenmiştir (Toker Gökçe, 2014: 261). Üç ülkenin kültürel farklılıklarının etiksel ifşa üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada etiksel ifşa eğiliminin Türkiye’de İngiltere’ye göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Güney Kore’de ise etiksel ifşa eğiliminin daha yaygın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın araştırmada ülkelerin etiksel ifşanın raporlanmasına ilişkin bir düzenlemelerinin olup olmadığı araştırmanın sınırlılığı olarak verilmiştir (Park, Blenkinsopp, Oktem ve Omurgonulsen, 2008: 937). Etiksel ifşanın örgütsel güvenle ilişkisi üzerine yapılan bir vaka çalışmasında, örgütsel güvenin oluşturulduğu ortamlarda etiksel ifşa eğiliminin yaygınlaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Binikos, 2008: 48).

Etiksel ifşa, içsel ifşa, dışsal ifşa ve eylemsizlik olmak üzere üç boyut altında ele alınmıştır. İçsel ve dışsal ifşa davranışı bireyin kimliğini açıklayarak ya da açıklamaksızın gerçekleştirilebilmektedir. İçsel ifşa, işletmedeki usulsüz bir davranışın kurum içinde amirine ya da daha üst düzeydeki bir çalışana bildirmesi, dışsal ifşa ise çalışanın işletme içerisindeki bir hatayı kuruluşun dışındaki birisine anlatması, bildirmesi olarak kabul edilmektedir. Bazen hem içsel, hem dışsal ifşa eylemi aynı anda gerçekleşebilmektedir (Park, Rehg, ve Lee, 2005, s. 394). Park ve diğerleri (2005) yapmış olduğu çalışmada içsel ve dışsal ifşanın yanı sıra kayıtsızlık boyutunu da değerlendirmektedirler. Kayıtsızlık kişinin hataları kendine saklaması, iç ya da dış birimlere bildirmemesi olarak kabul edilmektedir. Park, vd. (2008) etiksel ifşayı resmi/gayri resmi, isimli/isimsiz ihbar ve iç/dış ihbar olmak üzere üç boyutuyla ele almıştır. Resmi ihbar, örgüt içerisinde standart bir iletişim hattı olması, raporlama için takip edilmesi gereken bir protokol olduğunu ve kötü bir şey olması durumunda bildirim bu çerçevede yapılması olarak değerlendirilmiştir. Gayri resmi ise, çalışanın işbirlikçilerine bilgi uçurması ya da yanlışlık yapan kişilere güvenmesi olarak tanımlanmaktadır. İsimli ihbar, çalışanın gerçek adını kullanarak (ya da başka bir şekilde onu tanımlayabilecek bilgi veren) bir haksızlığı rapor etmesi olarak ifade edilmiştir. İsimsiz ihbarda ise çalışan kendisi hakkında bilgi vermeden bir başkasını kullanması olarak tanımlanmıştır. İç ihbar, örgüt içinde düzenin bozulmasına, kötüye kullanım olan kişinin çalışan tarafından sorumluluğu olsun ya da olmasın rapor edilmesi, dış ihbar ise mevcut kötü durumun giderilmesi için, düzeltme gücüne sahip olduğu düşünülen kuruma haber verilmesi olarak ifade edilmiştir (Park vd., 2008: 930).

4. YÖNTEM

Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşaya ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşa arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki farklı ölçeğin birleştirilmesiyle geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş alt boyuttan ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Etiksel ifşayı ölçmek amacıyla Park vd. (2005) tarafından geliştirilen ifşa ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içsel etiksel ifşa, dışsal etiksel ifşa ve kayıtsızlık olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 9 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da çalışan hekimler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde olasılığa dayanmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım 2012: 168). Araştırmada yüz yüze anket ve kolayda örnekleme metodu kullanılarak 115 hekim ile görüşülmüş ve elde edilen veriler analize tabii tutulmuştur. Araştırmanın modeli şekil 1'de gösterildiği gibidir. Araştırmanın modelinde öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışının unsurlarına, daha sonra etiksel ifşanın unsurlarına yer verilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile etiksel ifşa ve alt boyutları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de yer alan araştırma modelinde örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem ile etiksel ifşanın alt boyutları dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada 2

tane ana hipotez ve 24 tane yardımcı olmak üzere toplam 26 tane hipotez kurulmuştur. Bu doğrultuda araştırmamızın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Demografik değişkenler ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşa değişkenleri arasında fark vardır.

H₀: Cinsiyet değişkeni ile sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark yoktur.

H_{1a}: Cinsiyet değişkeni ile nezaket değişkeni arasında fark vardır.

H₀: Medeni durum değişkeni ile sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark yoktur.

H₀: Yaş durumu değişkeni ile sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark yoktur.

H_{1b}: Yaş durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında fark vardır.

H₀: Unvan durumu değişkeni ile sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasında fark yoktur.

H_{1c}: Unvan durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa, dışsal etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark vardır.

H₀: Çalışma süresi değişkeni ile diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark yoktur.

H_{1ç}: Çalışma süresi değişkeni ile sivil erdem değişkeni arasında fark vardır.

H₀: Gelir durumu değişkeni ile sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında fark yoktur.

H_{1d}: Gelir durumu değişkeni ile nezaket değişkeni arasında fark vardır.

H₂: Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni ile etiksel ifşa değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Sivil erdem değişkeni ile dışsal etiksel ifşa ve içsel etiksel ifşa değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2a}: Sivil erdem değişkeni ile diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık ve kayıtsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Diğerkâmlık değişkeni ile dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2b}: Diğerkâmlık değişkeni ile centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Centilmenlik değişkeni ile dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2c}: Centilmenlik değişkeni ile nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Nezaket değişkeni ile vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2ç}: Nezaket değişkeni ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Vicdanlılık değişkeni ile kayıtsızlık değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2a}: Vicdanlılık değişkeni ile dışsal etiksel ifşa ve içsel etiksel ifşa değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Dışsal etiksel ifşa ile kayıtsızlık değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{2e}: Dışsal etiksel ifşa değişkeni ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2f}: İçsel etiksel ifşa değişkeni ile kayıtsızlık değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5. BULGULAR

Hazırlanan soruların güvenilirliği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ile ölçümlenmiştir. Analize göre örgütsel vatandaşlık davranışı için Cronbach's Alpha değeri ,874 ve etiksel ifşa için ,780 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel Cronbach's Alpha değeri ,857 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin $,80 < \alpha \leq 1,00$ değerleri arasında olması nedeniyle ölçekler yüksek derecede güvenilirlerdir (Kayış, 2010: 405).

Verilerin analizinde, frekans, yüzde ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan durumu, meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, mevcut unvandaki çalışma süresi ve gelir durumu ilgili sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplara göre örneklem grubuna ait bilgiler Tablo 1 de gösterilmiştir.

4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Örneklem grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1 'de verilmiştir.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarına İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	%	Mod	St. Sapma
Kadın	78	67,8	1	,469
Erkek	37	32,2		
Yaş				
26-30 Yaş Aralığı	25	21,7	4	1,341
31-35 Yaş Aralığı	16	13,9		
36-40 Yaş Aralığı	21	18,3		
41-45 Yaş Aralığı	41	35,7		
146 Yaş ve Üzeri	12	10,4		
Medeni Durum				
Evli	82	71,3	1	,454
Bekâr	33	28,7		
Unvan Durumu				
Asistan Doktor	14	12,2	2	,328
Uzman Doktor	101	87,8		
Mesleğinizdeki Çalışma Süresi				
0-5 Yıl	19	16,5	4	1,220
6-10 Yıl	14	12,2		
11-15 Yıl	35	30,4		
16-20 Yıl	36	31,3		
21 Yıl ve Üzeri	11	9,6		
Kurumdaki Çalışma Süresi				
0-5 Yıl	29	25,2	3	1,051
6-10 Yıl	29	25,2		
11-15 Yıl	37	32,2		
16 Yıl ve Üzeri	20	17,4		
Mevcut Unvandaki Çalışma Süresi				
0-5 Yıl	37	32,2	1	1,102
6-10 Yıl	26	22,6		
11-15 Yıl	32	27,8		
16 Yıl ve Üzeri	20	17,4		
Gelir				
4001-5000 TL	27	23,5	2	,426
5001 TL ve Üzeri	88	76,5		

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük bir kısmının kadın (% 67,8), 41-45 yaş aralığında (% 35,7), medeni durumlarının evli (% 71,3), unvan durumlarının uzman doktor (% 87,8), mesleğinizdeki çalışma süresinin 16-20 yıl arasında (% 31,3), kurumdaki çalışma süresinin 11-15 yıl arasında (% 32,2), mevcut unvandaki çalışma süresinin 11-15 yıl arasında (% 27,8) ve gelir durumunun 5001 TL ve üzeri (% 76,5) ve çalışılan departmanın satış ve pazarlama (% 28,3) olduğu görülmektedir. Araştırmada demografik etkenlerle ölçekte yer alan değişkenler arasında fark olup olmadığını belirlemeyebilmek için parametrik olmayan testlerden (2 grup olması durumunda) Mann-Whitney U Testi ve (3 ve daha fazla grup olması durumunda) Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Araştırmada test sonuçlarında anlamlı farklılık tespit edilenlere yer verilmiştir. Bulgular % 95 güven aralığında ,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için sağlık çalışanlarından elde edilen verilere açıklayıcı (Principal Components Analysis) faktör analizi yapılmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile

bulunmuştur. Sonuçlar ($KMO=0,835$; $X^2= 819,703$; $df=120$; $p=,000$), veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Varimaks dönüştürmeli temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin % 70,337'sini açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan beş faktör belirlenmiştir (Özdemir, 2009: 61). Şiddet ölçeğinin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri

Maddeler	1.Faktör Sivil Erdem	2.Faktör Diğerkâmlık	3.Faktör Centilmenlik	4.Faktör Nezaket	5.Faktör Vicdanlılık
M18	,829				
M16	,822				
M17	,814				
M7	,595	,330	,304		,393
M1		,855			
M5		,803			
M4	,353	,618			
M2	,308	,524			
M11			,756		
M15	,330		,751		
M13			,705	,332	
M9				,830	
M10				,657	
M19	,355			,604	
M6					,854
M8			,536		,641
Özdeğer	3,079	2,395	2,297	1,958	1,525
Açıklanan Varyans %	19,241	14,971	14,354	12,238	9,532
Toplam Açıklanan Varyans %	19,241	34,213	48,567	60,805	70,337

En düşük faktör yükü ,35 alınmıştır ve ölçekteki bir maddenin bir faktördeki yükü ,35'in üstünde ve bu maddenin diğer faktörlerdeki yükünden ,10 veya daha yüksek ise madde o faktörde sayılmıştır (Özdemir, 2009: 67). Buna göre 3, 12 ve 14. maddeler birbirine yakın yük değerleri aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra analiz tekrarlandığında açıklanan varyans, toplam varyansın % 70,337'sini oluşturmuştur. 1. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 19,241 özdeğerinin 3,079; 2. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 14,971, özdeğerinin 2,395; 3. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 14,354, özdeğerinin 2,297; 4. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 12,238, özdeğerinin 1,958 ve 5. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 9,532, özdeğerinin 1,525 olduğu belirlenmiştir.

Etiksel ifşa ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için sağlık çalışanlarından elde edilen verilere açıklayıcı (Principal Components Analysis) faktör analizi yapılmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile bulunmuştur. Sonuçlar ($KMO=0,667$; $X^2= 537,036$; $df=36$; $p=,000$), veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu

göstermektedir. Faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin % 73,654'ünü açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör belirlenmiştir. Etiksel ifşa ölçeğinin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Etiksel İfşa Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri

Maddeler	Dışsal Etiksel İfşa	İçsel Etiksel İfşa	Kayıtsızlık
M1	,881		
M2	,804		
M3	,884		
M4	,637	,406	
M5	,552		
M6		,809	
M7		,861	
M8			,944
M9			,914
Özdeğer	3,065	1,795	1,768
Açıklanan Varyans %	34,061	19,950	19,643
Toplam Açıklanan Varyans %	34,061	54,011	73,654

En düşük faktör yükü ,35 alınmıştır ve ölçekteki bir maddenin bir faktördeki yükü ,35'in üstünde ve bu maddenin diğer faktörlerdeki yükünden ,10 veya daha yüksek ise madde o faktörde sayılmıştır. Faktör analizi sonucunda açıklanan varyans, toplam varyansın % 73,654'ünü oluşturmuştur. 1. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 34,061, özdeğerinin 3,065; 2. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 19,950, özdeğerinin 1,795; 3. faktörün açıkladığı toplam varyansın % 19,643, özdeğerinin 1,768 olduğu belirlenmiştir. Değişkenlere ilişkin puan ortalamaları tablo 4'te verilmiştir.

Araştırma da kullanılan ölçeklere uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardan oluşan araştırma modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla AMOS 25 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Yılmaz ve Varol, 2015: 34). Tablo 4'te araştırma modelinin uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırma Modelinin Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Ed. Uyum	Model	Uyum
X^2/sd (466,55/247)	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	1,889	İyi Uyum
REMSEA	$0 \leq REMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq REMSEA \leq 0,08$,080	Kabul Edilebilir
RMR	$RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,80$,062	Kabul Edilebilir
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$,941	Kabul Edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$,772	Ret
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$,701	Ret
AIC	Karşılaştırılan model için AIC'ten daha küçük		622,550 < 1.732,611	Kabul
CAIC	Karşılaştırılan model için CAIC'ten daha küçük		914,655 < 1.826,234	Kabul

X^2/sd iyi uyum, RMSEA, RMR, CFI kabul edilebilir uyum ve AGFI ve GFI zayıf uyum olduğunu göstermektedir. AIC ve CAIC e göre de gerçeğe en yakın modelin seçiminin

sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre modelin genel olarak uyumunun sağlandığı söylenebilir. Değişkenlere ilişkin puan ortalamaları tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Puan Ortalamaları

Değişkenler	N	Ort.	S.s.
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	115	4,090	,550
Sivil Erdem	115	4,128	,762
Diğerkâmlık	115	3,920	,783
Centilmenlik	115	3,606	,018
Nezaket	115	4,594	,493
Vicdanlılık	115	4,204	,716
Etiksel İfşa	115	3,793	,465
Dışsal Etiksel İfşa	115	4,483	,670
İçsel Etiksel İfşa	115	4,678	,663
Kayıtsızlık	115	1,183	,497

Tablo 5’te değişkenlere ilişkin puan ortalamalarına yer verilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin genel puan ortalamasının 4,090, s.s. değerinin ,550 ve etiksel ifşa değişkeninin genel puan ortalamasının 3,793, s.s. değerinin ,465 olduğu belirlenmiştir.

4.2. Farklılık Analizleri

Mann-Whitney U Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun cinsiyetleriyle karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Cinsiyet değişkeni ile sivil erdem ($p=,675>,05$), diğerkâmlık ($p=,282>,05$), centilmenlik ($p=,830>,05$), vicdanlılık ($p=,760>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,190>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,144>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,094>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (H_0 =Kabul). Cinsiyet değişkeni ile nezaket değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve anlamlı farklılıkları gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyet ile Nezakete İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Nezaket	Cinsiyet	N	Sıra Değer Ort.	Z	P
	Kadın	78	52,80	-2,574	,010
	Erkek	37	68,96		

Cinsiyet değişkeni ile nezaket ($p=,010<,05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (H_{1a} =Kabul). Değişkende erkek katılımcıların puan ortalaması kadın katılımcılara göre daha yüksektir.

Mann-Whitney U Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun medeni

durumlarıyla karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Medeni durum değişkeni ile sivil erdem ($p=,369>,05$), diğerkâmlık ($p=,194>,05$), centilmenlik ($p=,499>,05$), nezaket ($p=,052>,05$), vicdanlılık ($p=,476>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,686>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,511>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,108>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (H_0 =Kabul).

Kruskal Wallis H Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun yaş durumları karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yaş durumu değişkeni ile sivil erdem ($p=,130>,05$), diğerkâmlık ($p=,301>,05$), centilmenlik ($p=,736>,05$), nezaket ($p=,066>,05$), vicdanlılık ($p=,143>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,112>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,485>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (H_0 =Kabul). Yaş durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve anlamlı farklılıkları gösteren Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 7. Yaş Durumu ile İçsel Etiksel İfşa Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş Durumu	N	Sıra Değer Ortalama	χ^2	P
İçsel Etiksel İfşa	26-30 Yaş Aralığı	25	55,12	11,482	,022
	31-35 Yaş Aralığı	16	58,06		
	36-40 Yaş Aralığı	21	44,00		
	41-45 Yaş Aralığı	41	66,93		
	46 Yaş ve Üzeri	12	57,92		

Tablo 7'de yer alan Kruskal-Wallis H Testi sonucuna göre yaş durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa ($p=,022<,05$) değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (H_{16} =Kabul). Kruskal-Wallis H Testi sonucunda anlamlı farklılık gösteren içsel etiksel ifşa değişkenindeki farklılığın hangi yaş durumu gruplarından kaynaklandığının belirlenmesine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yaş Durumu ile İçsel Etiksel İfşaya İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Yaş Durumu	N	Sıra Değer Ortalama	Z	P
İçsel Etiksel İfşa	26-30 Yaş Aralığı	25	29,26	-2,085	,037
	41-45 Yaş Aralığı	41	36,09		
	36-40 Yaş Aralığı	21	23,19	-3,458	,001
	41-45 Yaş Aralığı	41	35,76		

Mann Whitney U Testi sonucuna göre yaş durumu ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasındaki farklılık, 26-30 yaş aralığı ile 41-45 yaş aralığı ($p=,037<,05$) ve 36-40 yaş aralığı ile 41-45 yaş aralığında ($p=,001<,05$) olan katılımcılar arasındadır ve katılım düzeyi

noktasında bir farklılık vardır. Yaş durumu ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında anlamlı farklılığın 41-45 yaş aralığında olan çalışanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir.

Mann-Whitney U Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun unvan durumları karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Unvan durumu değişkeni ile sivil erdem ($p=,367>,05$), diğerkâmlık ($p=,576>,05$), centilmenlik ($p=,789>,05$), nezaket ($p=,412>,05$) ve vicdanlılık ($p=,135>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($H_0=Kabul$). Unvan durumu değişkeni ile dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve anlamlı farklılıkları gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Unvan Durumu ile Dışsal Etiksel İfşa, İçsel Etiksel İfşa ve Kayıtsızlığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Unvan Durumu	N	Sıra Değer Ort.	Z	P
Dışsal Etiksel İfşa	Asistan Doktor	14	34,18	-3,036	,002
	Uzman Doktor	101	61,30		
İçsel Etiksel İfşa	Asistan Doktor	14	37,89	-3,122	,002
	Uzman Doktor	101	60,79		
Kayıtsızlık	Asistan Doktor	14	68,75	-2,037	,042
	Uzman Doktor	101	56,51		

Unvan durumu değişkeni ile dışsal etiksel ifşa ($p=,002<, 05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Değişkende uzman doktorların puan ortalaması asistan doktorlara göre daha yüksektir. Unvan durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa ($p=,002<, 05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Değişkende uzman doktorların puan ortalaması asistan doktorlara göre daha yüksektir. Unvan durumu değişkeni ile kayıtsızlık ($p=,042<, 05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Değişkende asistan doktorların puan ortalaması uzman doktorlara göre daha yüksektir ($H_{1c}=Kabul$).

Kruskal Wallis H Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun çalışma süreleriyle karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma süresi değişkeni ile diğerkâmlık ($p=,314>,05$), centilmenlik ($p=,085>,05$), nezaket ($p=,136>,05$), vicdanlılık ($p=,196>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,499>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,341>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,631>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($H_0=Kabul$). Çalışma süresi değişkeni ile sivil erdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve anlamlı farklılıkları gösteren Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Çalışma Süresi ile Sivil Erdem Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Sıra Değer Ortalama	χ^2	P
	Sivil Erdem	0-5 Yıl	19		
6-10 Yıl		14	59,43		
11-15 Yıl		35	52,14		
16-20 Yıl		36	50,63		
21 Yıl ve Üzeri		11	80,05		
				9,902	,042

Tablo 10’da yer alan Kruskal-Wallis H Testi sonucuna göre çalışma süresi durumu değişkeni ile sivil erdem ($p=,042<,05$) değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($H_{1\epsilon}=\text{Kabul}$). Kruskal-Wallis H Testi sonucunda anlamlı farklılık gösteren sivil erdem değişkenindeki farklılığın hangi yaş durumu gruplarından kaynaklandığının belirlenmesine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Çalışma Süresi İle Sivil Erdeme İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Sıra Değer Ort.	Z	P
	Sivil Erdem	11-15 Yıl	35	20,97	-2,303
21 Yıl ve Üzeri		11	31,55		
16-20 Yıl		36	21,29	-2,475	,013
21 Yıl ve Üzeri		11	32,86		

Mann Whitney U Testi sonucuna göre çalışma süresi ile sivil erdem değişkeni arasındaki farklılık, 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri ($p=,021<,05$) ve 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri ($p=,013<,05$) olan katılımcılar arasındadır ve katılım düzeyi noktasında bir farklılık vardır. Çalışma süresi ile sivil erdem değişkeni arasında anlamlı farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olan çalışanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir.

Mann-Whitney U Testiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşayı incelemeye yönelik sorulardan oluşan sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri ile örneklem grubunun gelir durumlarıyla karşılaştırılarak bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Gelir durumu değişkeni ile sivil erdem ($p=,136>,05$), diğerkâmlık ($p=,210>,05$), centilmenlik ($p=,221>,05$), vicdanlılık ($p=,338>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,153>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,128>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,120>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($H_0=\text{Kabul}$). Gelir durumları değişkeni ile nezaket değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve anlamlı farklılıkları gösteren Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Gelir Durumu ile Nezakete İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Nezaket	Gelir Durumu	N	Sıra Değer Ort.	Z	P
	4001-5000 TL Arası	27	46,43	-2,186	,029
	5001 TL ve Üzeri	88	61,55		

Gelir durumu değişkeni ile nezaket ($p=,029<,05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Değişkende 5001 TL ve üzeri geliri olan katılımcıların puan ortalaması 4001-5000 TL arasında geliri olan katılımcılara göre daha yüksektir ($H_{1d}=Kabul$).

4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları sivil erdem, diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık ile etiksel ifşa ve alt boyutları dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa ve kayıtsızlık değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Sivil erdem ile dışsal etiksel ifşa ($p=,231>,05$) ve içsel etiksel ifşa ($p=,084>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($H_0=Kabul$), diğerkâmlık ile dışsal etiksel ifşa ($p=,068>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,069>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,637>,05$) değişkenleri arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir ($H_0=Kabul$). Centilmenlik ile dışsal etiksel ifşa ($p=,406>,05$), içsel etiksel ifşa ($p=,051>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,387>,05$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($H_0=Kabul$), nezaket ile vicdanlılık ($p=,052>,05$), dışsal etiksel ifşa ($p=,469>,05$) ve kayıtsızlık ($p=,175>,05$) değişkenleri arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir ($H_0=Kabul$). Vicdanlılık ile kayıtsızlık ($p=,701>,05$) değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($H_0=Kabul$), dışsal etiksel ifşa ile kayıtsızlık ($p=,430>,05$) değişkeni arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir ($H_0=Kabul$). Yapılan Spearman korelasyon analizi sonuçları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Değişkenlere İlişkin Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Boyut	N	r	P
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Etiksel ifşa	115	,253	,006
Sivil erdem	Diğerkâmlık	115	,513	,000
Sivil erdem	Centilmenlik	115	,581	,000
Sivil erdem	Nezaket	115	,381	,000
Sivil erdem	Vicdanlılık	115	,396	,000
Sivil erdem	Kayıtsızlık	115	,191	,040
Diğerkâmlık	Centilmenlik	115	,436	,000
Diğerkâmlık	Nezaket	115	,243	,009
Diğerkâmlık	Vicdanlılık	115	,272	,003
Centilmenlik	Nezaket	115	,307	,001
Centilmenlik	Vicdanlılık	115	,439	,000
Nezaket	İçsel etiksel ifşa	115	,224	,016
Vicdanlılık	Dışsal etiksel ifşa	115	,230	,014
Vicdanlılık	İçsel etiksel ifşa	115	,289	,002
Dışsal etiksel ifşa	İçsel etiksel ifşa	115	,523	,000
İçsel etiksel ifşa	Kayıtsızlık	115	-,249	,007

Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni ile etiksel ifşa değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, % 25,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,006 < ,05$) çok zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_2=Kabul$). Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin puanı arttıkça etiksel ifşa değişkeninin de puanı artış göstermektedir.

Sivil erdem ile diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, kayıtsızlık değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, diğerkâmlık değişkeni arasında % 51,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) orta bir ilişki, centilmenlik değişkeni arasında % 58,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) orta bir ilişki, nezaket değişkeni arasında % 38,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) zayıf bir ilişki, vicdanlılık değişkeni arasında % 39,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) zayıf bir ilişki ve kayıtsızlık değişkeni arasında % 19,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,040 < ,05$) çok zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2a}=Kabul$). Buna göre sivil erdem değişkeninin puanı arttıkça diğerkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık, kayıtsızlık değişkenlerinin de puanı artış göstermektedir.

Diğerkâmlık ile centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, centilmenlik değişkeni arasında % 43,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) zayıf bir ilişki, nezaket değişkeni arasında % 24,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,009 < ,05$) çok zayıf bir ilişki ve vicdanlılık değişkeni arasında % 27,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,003 < ,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2b}=Kabul$). Buna göre diğerkâmlık değişkeninin puanı arttıkça centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık değişkenlerinin de puanı artış göstermektedir.

Centilmenlik ile nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, nezaket değişkeni arasında % 30,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,001 < ,05$) zayıf bir ilişki ve vicdanlılık değişkeni arasında % 43,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,003 < ,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2c}=Kabul$). Buna göre centilmenlik değişkeninin puanı arttıkça nezaket ve vicdanlılık değişkenlerinin de puanı artış göstermektedir.

Nezaket ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, % 22,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,016 < ,05$) çok zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2c}=Kabul$). Buna göre nezaket değişkeninin puanı arttıkça içsel etiksel ifşa değişkeninin de puanı artış göstermektedir.

Vicdanlılık ile dışsal etiksel ifşa ve içsel etiksel ifşa değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, dışsal etiksel ifşa değişkeni

arasında % 23,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,014 < ,05$) çok zayıf bir ilişki ve içsel etiksel ifşa değişkeni arasında % 28,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,002 < ,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2d}=Kabul$). Buna göre vicdanlılık değişkeninin puanı arttıkça dışsal etiksel ifşa ve içsel etiksel ifşa değişkenlerinin de puanı artış göstermektedir.

Dışsal etiksel ifşa ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, % 52,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000 < ,05$) orta bir ilişki bulunmuştur ($H_{2e}=Kabul$). Buna göre dışsal etiksel ifşa değişkeninin puanı arttıkça içsel etiksel ifşa değişkeninin de puanı artış göstermektedir.

İçsel etiksel ifşa ile kayıtsızlık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda, % 24,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ($p=,007 < ,05$) çok zayıf bir ilişki bulunmuştur ($H_{2f}=Kabul$). Buna göre içsel etiksel ifşa değişkeninin puanı arttıkça kayıtsızlık değişkeninin puanı azalmaktadır.

5. SONUÇ

Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışanların çalıştıkları kurumla olan bağlılıkları, mesleklerine karşı duydukları sorumluluk önem arz etmektedir. Sağlık personelinin gerek kendi aralarında, gerek hastalarla, gerekse hasta yakınları ile iletişim oranlarının yüksek olması etiksel ifşa eğiliminin önemini arttırmaktadır. Özellikle hasta yakınlarının fiilen bulunmadığı, hastalarınsa bilincinin açık olmadığı durumlarda yaşanabilecek durumlara ilişkin hastaların hakları ancak yine sağlık personeli tarafından korunabilir. Diğer yandan kimyasal atıkların çok fazla olduğu bu kurumlarda çevresel olarak da ihmallerin yaşanabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu doğrultuda bu çalışmanın sonuçlarının bilimsel açıdan katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örneklem grubundan elde edilen verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılmış, sonuçlar doğrultusunda bazı maddeler analize tabi tutulmayarak analiz tekrarlandığında sonuçların daha iyi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları hesaplandığında büyükten küçüğe doğru sırasıyla nezaket, vicdanlılık, sivil erdem, diğerkâmlık ve centilmenlik şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı genel puan ortalaması incelendiğinde ise sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Etiksel ifşa ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları hesaplandığında büyükten küçüğe doğru sırasıyla içsel etiksel ifşa, dışsal etiksel ifşa ve kayıtsızlık şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Etiksel ifşa genel puan ortalaması incelendiğinde ise sağlık çalışanlarının etiksel ifşa düzeylerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve etiksel ifşa değişkenlerinin

alt boyutlarıyla diğ er değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığı parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılarak belirlenmiştir. Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda cinsiyet değişkeniyle nezaket değişkeni, unvan durumu değişkeni ile dışsal etiksel ifşa, içsel etiksel ifşa, kayıtsızlık değişkenleri, gelir durumu değişkeni ile nezaket değişkeni arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda ise yaş durumu değişkeni ile içsel etiksel ifşa, çalışma süresi değişkeni ile sivil erdem arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa değişkeni arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem ile diğ erkâmlık, centilmenlik, nezaket, vicdanlılık ve kayıtsızlık değişkenleri arasında doğru orantılı, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğ erkâmlık ile centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık değişkenlerini doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından centilmenlik ile nezaket ve vicdanlılık değişkenleri arasında doğru orantılı, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından vicdanlılık ile dışsal etiksel ifşa ve içsel etiksel ifşa değişkenleri arasında doğru orantılı, etiksel ifşa değişkeninin alt boyutlarından dışsal etiksel ifşa ile içsel etiksel ifşa değişkeni arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu, etiksel ifşa değişkeninin alt boyutlarından içsel etiksel ifşa ile kayıtsızlık değişkeni arasında ters orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sağlık çalışanlarından doktorlar örnekleminde yapılması, daha önce literatürde yer almayan bir çalışma olması, etiksel ifşa ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine etki eden unsurlar ve değişkenler arasındaki ilişkiye dair bilgiler içermesi açısından bilime ve araştırmacılara önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca özel ve kamu sağlık kuruluşu yöneticilerine, doktor çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlar konusundaki eğilimi ve sağlık sektöründe önemli bir yere sahip olan etiksel ifşa düzeyleri hakkında da bilgi sağlayacaktır. Sağlık kuruluşlarının doktor çalışanlarında centilmenlik, diğ erkâmlık ve etiksel ifşa düzeylerini artırıcı çalışmalarda bulunması kurum ve çalışan verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir. Gelecekte bu konuda araştırma yapacak araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışının, duygusal zekâ, kültürel zekâ ve sosyal zekâ bağlamında nasıl farklılık gösterdiği konusuna dikkat etmeleri yapacakları çalışmalara önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akıllı, H. S., Çam, S., Kılınç, S., ve Kızılböğü, R. (tarih yok). Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem. Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, 89, 5-33.
- Akkaşoğlu, S., ve Karataş, A. (2014). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesine Yönelik Antalya Belek Bölgesinde Bir Araştırma. *15. Ulusal Turizm Kongresi* (s. 1041-1055). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aksoy, R., ve Özgan, H. (2013). Okullarda Etik. Dışı Ve Yasalara Aykırı Uygulamalara. Karşı Ahlaki Bir Tavrı: Whistleblowing. *8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi* (s. 337-339). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı. Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1-13.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (7. baskı b.). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, İş Yerlerinde Karşılaştıkları Etik Olmayan Durumları Raporlama Eğilimleri ve Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Barnard, C. I. (1966). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts U.S.A: Harvard University Press. 04 10, 2018 tarihinde https://hec.unil.ch/docs/files/56/618/barnard_chapter_7.pdf adresinden alındı
- Basım, N. H., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bayram, A., Yıldırım, Y., ve Ergan, S. (1067-1077). İçsel Motivasyonun Sağlık Çalışanlarının Etiksel İfşa Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Asos Congress* (s. 2017). Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Binikos, E. (2008). Sounds of Silence: Organisational Trust and Decisions to Blow The Whistle. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 48-59.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurması: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki. *E-International Journal Of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Çelik, C., Saygın, M., ve Yılmaz, N. (2015). Kadın Girişimciliğinde İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma. *II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu*, (s. 359-364). Mersin.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırım Algısının Moderatör Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Eren, V., ve Orhan, U. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Kötü Yönetimi İfşa Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 6(2), 455-468.
- Esen, E., ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.
- Fiaz, M., Ikram, A., Su, Q., ve Ali, N. (2018). How to Save the Saviors? Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(1), 45-58.
- Graham, J. W. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 250-270.
- Güçel, C. (2003). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Mercan, N., Altınay, A., ve Aksanyar, Y. (2012). Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167-176.
- Nartgün, Ş. S., ve Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin Bilgi Uçurma Davranışları ve Bilgi Uçurma Nedenleri ile Bireysel Nedenleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Science*, 54, 65-89.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Organ, D. W., Possakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Özdemir, T. Y., ve Orhan, M. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Görüşlerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(1), 26-37.
- Özdemir, Y. (2009). *Ergenlik Döneminde Benlik Kurgusu Gelişiminin Ana Babanın Çocuk Yetiştirme Stilleri Açısından İncelenmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi EBE Doktora Tezi.
- Özler, D. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım I. Basım.
- Özler, D., Dilşahin, M., ve Atalay, C. (2010). Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing-Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., ve Omurgonulsen, 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, 929-939.
- 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, 387-403.
- Sağyan, S. (2011). *Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sağyan, S., ve 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.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.
- Seçkin, Z., Özçınar, Y., ve Faruk, M. (2010). *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Bildiriler Kitabı*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Somers, M., ve Jasal, C. J. (2011). Type of Wrongdoing and Whistle-blowing: Further Evidence that Type of Wrongdoing Affects of Whistle-Blowing Process. *Public Personnel Management*, 40(2), 151-163.
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 261-282.
- Toker Gökçe, A., ve Alataş, H. (2015). Öğretmenlerin İstenmeyen Yönetici Davranışlarına Yönelik Tutumları: Bilgi Uçurma (Whistle-Blowing) Mı? Sessiz Kalma Mı. *Bilgisayar ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(6), 99-116.
- Toker Gökçe, A., ve Oğuz, E. (2015a). Öğretmenlerin Farklı Bilgi Uçurma Tercihlerinde Belirleyici Olan Değer Yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Toker Gökçe, A., ve Oğuz, E. (2015b). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55-69.
- Uyar, S., ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- [www.tdk.gov.tr.](http://www.tdk.gov.tr/) (2018, 03 05). T. C. Başbakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu: <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- Yazıcı, E., Atik, Ö. N., ve Nartgün, Ş. S. (2013). Öğretim Elemanlarının Haber Uçurma İle Etik Durum Davranışlarına İlişkin Algıları. 8. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi* (s. 372-374). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yeniçeri, Ö., ve Demirel, Y. (2011). Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar İçinde. Y. Demirel, ve S. Geçgel içinde, *Örgütsel Vatandaşlık Dvransı* (s. 309). Bursa: Ekin Yayınları.