



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Örgütsel Adalet Algılamasının İfşa Niyetine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması*

Leyla KELEKÇİOĞLU, Özel Diyar Life Hastanesi, Diyarbakır, e-posta: leylakelekcioğlu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6730-2132>

Doç. Dr. Ferda ALPER AY, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sivas, e-posta: ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6170-1578>

Öz

Bu araştırmanın amacı, hastane çalışanlarının ifşa etme eğilimleri ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin saptanması ve sosyo-demografik özelliklere göre bu değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda bir kamu hastanesinde görev yapan 439 sağlık personelinin yüz yüze anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi, Spearman korelasyon, regresyon analizi ve frekans testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların demografik özellikleri ile ifşa etme, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. İfşa etme eğilimi ile örgütsel adalet ve örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve ifşa etme eğilimi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimini ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği, örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme eğilimi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile içsel ifşa arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak örgütsel adaletin sağlanması "içsel ifşa" niyetinin ve örgütsel vatandaşlık davranışının artırılmasında yardımcı olmaktadır. Çalışanların öncelikle içsel ifşa türünü seçmeleri ve etik dışı davranışlara kayıtsız kalmamaları, örgütün başarısına ve örgüt içinde etik olmayan uygulamaların azaltılmasına önemli katkılar sağlayabilir.

* Bu makale Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde Doç. Dr. Ferda ALPER AY danışmanlığında Leyla KELEKÇİOĞLU tarafından yazılan "Sağlık Kurumlarında İfşa Etme (Whistleblowing) Eğiliminin Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İfşa Etme (Whistleblowing), Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Hastane Çalışanları

Makale Gönderme Tarihi: 15.10.2021

Makale Kabul Tarihi: 02.01.2022

Önerilen Atf:

Kelekçioğlu, L. ve Alper Ay, F. (2022). Örgütsel Adalet Algılamasının İfşa Niyetine ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1): 44-65.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2022, 5(1): 44-65. DOI:[10.26677/TR1010.2022.920](https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.920)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Effect of Perception of Organizational Justice on Whistleblowing Intention and Organizational Citizenship Behavior: Field Study on Hospital Staff

Leyla KELEKÇİOĞLU, Private Diyar Life Hospital, Diyarbakır, e-mail: leylakelekcioglu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6730-2132>

Associate Prof. Dr. Ferda ALPER AY, Sivas Cumhuriyet University, Faculty of Health Sciences, Sivas, e-mail: ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6170-1578>

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the whistleblowing tendencies of hospital staff and their perceptions of organizational justice and organizational citizenship behaviors, and to examine whether there is a significant difference between these variables according to socio-demographic characteristics. For this purpose, data were collected from 439 health personnel working in a public hospital by face-to-face survey method. Mann-Whitney U Test, Kruskal Wallis H Test, Spearman correlation, regression analysis and frequency tests were used to evaluate the data. According to the research findings, it was determined that there were significant differences between the socio-demographic characteristics of the participants and their behaviors of whistleblowing, organizational justice and organizational citizenship. There were positive significant relationships between "whistleblowing tendency and organizational justice", and "organizational justice and organizational citizenship behavior". It was determined that there was no statistically significant relationship between organizational citizenship behavior and whistleblowing tendency. It has been determined that the perception of organizational justice affects the whistleblowing tendency and organizational citizenship behavior positively, and organizational citizenship behavior does not have a statistically significant effect on the whistleblowing tendency. A positive relationship was found between organizational citizenship behavior and internal whistleblowing. As a result, ensuring organizational justice helps to increase the "internal whistleblowing" intention and organizational citizenship behavior. Employees' Choosing the internal disclosure type first and not being indifferent to unethical behaviors can make significant contributions to the success of the organization and to reduce unethical practices within the organization.

Keywords: Whistleblowing (Disclosure), Organizational Justice Perception, Organizational Citizenship Behavior, Hospital Workers.

Received: 15.10.2021

Accepted: 02.01.2022

Suggested Citation:

Kelekçiöğlü, L. and Alper Ay, F. (2022). The Effect of Perception of Organizational Justice on Whistleblowing Intention and Organizational Citizenship Behavior: Field Study on Hospital Staff, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(1): 44-65.

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin sürdürülebilirlikleri ve rekabet avantajı elde etmeleri için gerçekleştirdikleri faaliyetler çalışan davranışlarından bağımsız olarak düşünülemez. Örgütsel davranış alanında ele alınan çalışan davranışları buldukları örgütlerin olumlu veya olumsuz sonuçlara ulaşmaları için önemli bir yere sahiptir. Bu davranış türlerinden biri olan ifşa etme (whistleblowing) davranışı, organizasyonlarda muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak şeklinde tanımlanmaktadır. İfşa etme davranışının temelinde “yarar sağlama” düşüncesi yer almaktadır. Birey etik ve ahlak dışı bir uygulama karşısında sessizliğini bozarak söz konusu yanlışın önlenmesi veya düzeltilmesi amacıyla bu eylemde bulunmaktadır. Çalışanlar örgüt içinde etik olmayan bir durumu içsel veya dışsal ifşa yoluyla bildirebilmektedir (Alp, 2014: 386). Bireylerin adalete ilişkin algılarını sorguladıkları alanlardan biri çalıştıkları örgütlerdir. Bir örgütte adaletin yokluğu nasıl ki çalışanlarda olumsuz tutumların ortaya çıkmasına sebep olarsa adalet algısının varlığı da birçok olumlu etkileri beraberinde getirebilecek güçtedir (Söyük, 2007: 1). Sağlık çalışanlarının buldukları örgüte yönelik olumsuz adalet algısına sahip olmaları örgüte ve bireye etki edebilecek birçok olumsuz davranışları da beraberinde getirebilmektedir (düşük örgütsel bağlılık düzeyi, moral ve motivasyon düşüklüğü gibi) (Cihangiroğlu vd., 2010: 69). Örgütsel vatandaşlık davranışları sağlık sektöründe kurtarıcı niteliğinde değerlendirilebilecek bir davranış türüdür. Yapılan en ufak bir hatanın bazen geri dönüşü olmayan kayıplara yol açabileceği bilinmektedir. Bu noktada çalışanlar birbirlerini bir hata meydana gelmeden önce uyararak veya önleyici çözümler sunabilirler (Aslan, 2008: 173).

Sağlık örgütlerinde meydana gelen yanlış uygulamaların zaman aşımına uğramadan hızlı bir şekilde ortaya çıkarılması, gerek insan sağlığı gerek kamu yararı bakımından hayati bir öneme sahiptir. Bu duruma enfeksiyon kaynaklı yan etkilerin ve ölümlerin olması sonucunda bunların açığa çıkarılmasının insan hayatı açısından ne derece kurtarıcı ve önemli olduğu örnek gösterilebilir (Kördeve, 2017: 1). Sağlık çalışanlarının toplum sağlığını tehdit edeceğini düşündüğü durumlarda sessiz kalıp görmezden gelmek yerine gerekli adımı atarak etik ve ahlaki bir tepki göstermesi toplum sağlığı açısından kurtarıcı nitelikte bir adımdır (Aydın, 2002: 85).

Sağlık çalışanları hizmet kalitesini, kazancını ve hasta memnuniyetini direkt olarak etkilemektedirler. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının ÖVD’yi sergilemeleri çok daha önemli bir hale gelmektedir. Çalışanları motive edici faaliyetler gerçekleştirmek ve insan kaynakları politikalarının uygulanması çalışanların ÖVD düzeylerini artırmaya olanak sağlayabilir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

Bu araştırmada, sağlık sektöründe hastane çalışanlarına yönelik olarak, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ifşa etme niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ifşa etme kavramları açıklanmış ve hastane çalışanlarına yönelik araştırma bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Adalet

Literatürde Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi”ne dayanan ve ilk kez 1987 yılında Greenberg tarafından geliştirilen örgütsel adalet kavramı, örgütlerde adaletin rolünü açıklamaya yönelik gerçekleştirilen girişimler sonucunda gelişen bir kavram olarak nitelendirilmiştir (Colquitt vd., 2001: 425). Eşitlik teorisine göre; çalışanlar elde ettikleri kazanımları bu kazanımları elde etmek için gösterdikleri çabayı başka bir çalışan ile karşılaştırmaktadırlar. Eğer çalışan bu karşılaştırma

sonucuna farklılık algılsa bu durum memnuniyetsizlik oluşturacaktır (Adams, 1965). Örgütsel adalet, personelin görev dağılımı, mesai saatlerine uyma, yetkilendirilme, gelir düzeyi, ödüllerin dağılımı gibi konulara ilişkin yönetimin aldığı kararları sorguladıkları ve bu kararları değerlendirdikleri bir süreç olarak ifade edilmektedir (İçerli, 2010: 69).

Örgütsel adalet davranışı genel olarak dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Dağıtım adaleti, örgüt çalışanları için ücret ve terfi gibi konularda karar alırken bu kararların en adil şekilde yani performansa dayalı olarak alınması esasına dayanmaktadır (Dailey ve Kirk, 1992: 307). Bu boyut örgütlerde kaynak dağılımının eşitliğini veya çıktılarının adil olup olmadığını inceler. İkinci boyut olan süreç adaleti, karar verme sürecinde kullanılan prosedürlerin karar sürecinde bulunan bireyler için sonuçtan bağımsız bir şekilde tatmin olmalarında önemli bir belirleyicisidir. Bireyler tarafından adil olarak algılanan prosedürler, sonuçlar olumsuz olsa dahi bundan duydukları memnuniyetsizliği azaltırken, haksız olarak algılanan prosedürler, sonuçlar olumlu dahi olsa bu sonuçtan duydukları memnuniyet düzeylerini azaltabilir (Lawrence vd., 1997: 579). Üçüncü boyut olan etkileşim adaleti ise bireyler arasındaki sosyal mübadeleye odaklanmakta (Yürür, 2012: 200) ve örgütlerde bireyler arası ilişkilerin niteliğini simgelemektedir (Nam, 2008: 37). Çalışanların örgütlerine yönelik faaliyetleri adil olarak algılamalarının sonucunda hem yöneticilerine hem de örgütlerine karşı daha olumlu davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir (Yılmaz, 2004: 5).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)

Literatürde ilk olarak Barnard tarafından 1930'lu yıllarda ele alınan ÖVD, biçimsel rol davranışlarının dışında olan "ekstra rol" davranışları olarak ifade edilmektedir. Daha sonra 1983 yılında Organ tarafından yönetim literatürüne kazandırılmıştır (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018: 121). Organ (1990: 86), ÖVD'yi örgütlerin resmi ödül sistemlerinde doğrudan yazılı olarak veya resmi bir şekilde tanımlanmayan ve örgütlerin etkin bir şekilde işleyişine olumlu katkılar sağlayan, gönüllülük esaslı bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. ÖVD fazladan rol davranışı, prososyal davranış, kendiliğinden davranış ve kurumsal- bağlamsal performans gibi kavramlarla tanımlanmakta ve biçimsel rol davranışı ile zıt anlamda kullanılmaktadır (Gürbüz, 2006: 50-51).

Örgüt çalışanlarının sergiledikleri ÖVD temelde bireye ve örgüte yönelik ÖVD olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireye yönelik ÖVD, örgüt çalışanlarının kişiler arası etkileşim yoluyla örgütlerine dolaylı bir şekilde katkıda bulunmasını ifade etmektedir. Örgüte yönelik ÖVD ise örgüt çalışanlarının örgüte fayda sağlayabilecek faaliyetlerde aktif olarak, kendi isteğiyle rol alması ve örgütün sürdürülebilirliğine katkı sağlayan resmi veya gayri resmi kurallara uygun hareket etmesine yönelik davranışlardır (Fu, 2013: 1197).

ÖVD'nin boyutlandırılmasına ilişkin ilk çalışma Smith ve arkadaşları (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir. Smith ve arkadaşları elde ettikleri veriler ışığında ÖVD'ye ilişkin 2 boyut tanımlamışlardır. Bunlar; "diğergamlık" ve "genel itaat" boyutlarıdır. Daha sonra Organ (1988:4) tarafından beş boyutlu sınıflandırma geliştirilerek bu boyutları ölçen bir ölçek geliştirmiştir (Podsakoff vd., 2000: 515). Bu boyutlar; diğergamlık (özgecilik/yardımseverlik), örgüt çalışanının kendi sorumluluğunda olan iş tanımına ek olarak sorumluluğu dahilinde olmayan işleri de gönüllü olarak yapmasıdır (Schnake ve Dumler, 2003: 284). Vicdanlılık (bilinçlilik/ileri görev bilinci), örgütlerin çalışanlardan beklediği asgari davranışlara karşılık çalışanın bu asgari düzeyin üzerinde ve kendi isteğiyle sergilediği davranışlardır (Organ, 1990: 47; Alper Ay, 2018b: 10). Nezaket, örgüt çalışanlarının birbirlerinin işlerine etkisi olabilecek davranışlardan kaçınması veya çeşitli kararları almadan önce bundan etkilenecek olan çalışanların bilgilendirilmesine

dayanmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 87). *Centilmenlik*, çalışanların örgütlerine karşı tolerans göstermelerinin yanı sıra mesai arkadaşlarına karşı önemli görmediği problemleri şikayet etmeden hoşgörüyü yaklaşmasını ifade eder (Dikmetaş Yardan ve Yabana Kiremit, 2018: 123). *Sivil Erdem* (vatandaşlık erdemi), örgüt içinde meydana gelebilecek olaylar karşısında çalışanların sorumluluk alarak alınabilecek kararlara veya düzenlenecek toplantılara kendi isteğiyle aktif katılım sağlamasıdır (Basım ve Şeşen, 2006: 87).

ÖVD'nin sergilenmesinin örgütlerin performans ve sosyal sermayelerine önemli katkıları söz konusudur (Chang vd.,2007: 212-213). Örgütlerde yüksek performans sergileyen, örgütsel verimliliğe katkı sağlayan, girişimci, yeniliklere açık ve örgütteki diğer çalışanlarla bütünlük ve beraberlik ruhunu taşıyan, kendi görev ve sorumluluklarıyla yetinmeyerek örgüte fayda sağlayacak faaliyetlerde gönüllü olarak çaba gösteren çalışanlar örgütlerin hedeflerine ulaşmasının temel yapı taşıdır (Avcı, 2015: 19).

İfşa Etme (Whistleblowing) Kavramı

Anglosakson hukukundan gelen ve İngilizce bir terim olan ifşa etme (whistleblowing) (Alp, 2014: 386) terimi ilk kez 1963 yılında hukuki bir belgede kullanılmıştır. Kökeni İngiliz polislerinin bir suç davranışıyla karşı karşıya kaldıklarında suç işlemeye eğilimli bireyleri uarmak için "duduk çalması" eylemine dayanmaktadır (Akoğlan Kozak ve Şahin, 2018: 32). Bu konuda önemli çalışmaları olan Near ve Micheli (1985) ifşa etme kavramını; mevcut veya eski örgüt üyeleri tarafından işverenlerinin kontrolü altındaki yasa dışı, ahlak dışı ve gayrimeşru uygulamaların söz konusu uygulamada etkili önleyiciliği olan kişi veya kuruluşlara bildirmesi olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımla ifşa etme, örgüt çalışanlarının kontrolü altında olan etik ve ahlak dışı uygulamaların mevcut veya eski örgüt çalışanları tarafından söz konusu yanlış önleme veya düzeltme yetkisi bulunan kişi veya örgütlere raporlanmasını ifade etmektedir (Alper Ay, 2018a: 248). İfşa etme niyeti planlı davranış teorisine dayandırılmaktadır. Planlı davranış teorisine göre (Ajzen,1991), ifşa etme niyeti gerçek davranışın bir öngörücüsü olmaktadır. Bu teoride, bireyin kendisi bu davranışın etik olduğunu algılasa ve başkaları tarafından etik olarak kabul edildiğini algılasa ve birey davranış üzerinde kontrol sahibi ise bu davranışı gerçekleştirme olasılığının daha yüksek olacağı belirtilmiştir (Mercan, 2015: 2).

İfşa etme eylemi örnek bir davranış türüdür, bu eylemi gerçekleştiren kişiler cesaretlerinden ötürü ödüllendirilmeyi hak eden örnek bireylerdir (Lacayo ve Ripley, 2002-2003: 38-39). Çalışanların örgütlerinde meydana gelen yanlış uygulamaları görmezden gelip sessiz kalmayı değil ilgili yanlış düzeltmek için gerekli tüm çabayı harcayarak çözüme kavuşması için çabalaması üstün bir ahlaki sorumluluk gerektirir (Aktan, 2015: 34).

İfşa etme eylemi iki şekilde gerçekleşebilir. İçsel ifşa, bir örgütte gerçekleşen etik ve ahlak dışı uygulamanın örgüt içindeki kişi veya yöneticilere raporlanmasıdır (Liu, Liao ve Wei, 2015: 109). Dışsal ifşa ise etik ve ahlak dışı uygulamaların düzeltilmesi veya önlenmesi amacıyla söz konusu yanlış uygulamaları düzeltebilecek veya önleyebilecek güce sahip olduğuna inanılan ve örgüt dışında olan birimlere raporlanmasıdır (Park vd., 2008: 930).

İfşa etme davranışının gerçekleştirilmesindeki temel soru "bu davranışı örgütsel yaşamda kimler ne için yapar" sorusudur. Literatürde ifşa etmenin sayısız nedenleri olmakla birlikte sosyologlar, psikologlar ve yönetim teorisyenleri tarafından çoğunlukla bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere 3 grup şeklinde sınıflandırılmıştır (Lewis, 2011: 71).

Bireysel Nedenler: Bireyler ifşa eylemini; psikolojik gereksinimler, saygınlık kazanma, cesaret gösterme isteği, özgüven kazanma, özdenetim, kendini ve diğer çalışanları korumak gibi birçok kişisel nedenlerden dolayı gerçekleştirebilirler (Baltacı ve Balcı, 2017: 55).

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

Toplumsal Nedenler: Bireylerin ifşa eyleminin etik bir davranış olup olmadığına karar vermesinde toplumsal değerlerin rolü büyüktür (Jensen, 1987: 326). Özellikle toplumu ilgilendiren konularda ifşa etme eyleminde bulunmak ahlaki ve etik bir davranıştır (Lindblom, 2007: 419). Ayrıca yolsuzluğun önlenmesi, hileli işlerin tespit edilmesi ve yasalara uygun hareket edilmesi hem bireysel hem örgütsel hem de toplumsal amaçlara hizmet edilmesi bakımından erdemli bir davranış türüdür (Çiğdem, 2013: 105).

Geleneksel bakış açısına göre ifşacı, sadakatsizliklerinden ötürü cezalandırılmaları gereken bir baş belası olarak görülürken, modern yaklaşıma göre ise bu bireylerin kendilerini işe adanmış, başarısız olan mevzuatlara karşın değerli bir güvenlik ağı olarak görülmektedir (Lewis ve Uys, 2007). İfşa etme davranışının örgüt içinde bireylere olumlu ve olumsuz etkileri olabilmektedir. İfşacılar bazen bir kahraman olarak görülebilirken bazen de bir hain olarak görülebilirler. İfşa eden kişi açısından bir yandan psikolojik ve vicdani rahatlık söz konusuysen, diğer taraftan örgütte ifşacıyı dışlama, işten kovmakla tehdit etme, kariyer hayatındaki ilerlemenin durdurulması, misilleme, intikam alma gibi yıkıcı sonuçlar da meydana gelebilmektedir (Alper Ay, 2018a: 216). Örgüt yararı gözetilerek yapılan ifşa eylemi, pro-sosyal bir davranıştır ve örgüt yararına gerçekleştirildiğinden örgütler çalışanlarını bu yönde ifşa eğilimine teşvik ederlerse örgütlerin performansına ve gelişimine önemli katkılar sağlayabilirler (Bellek ve Aykan, 2019:254).

Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İfşa Etme Arasındaki İlişkiler

Yöneticilerin bütün çalışanlara eşit mesafede durarak, kaynakların dağıtımında adil davranarak, çalışanlar ile bilgi paylaşımında bulunarak, görev dağılımını adil bir şekilde yaparak örnek teşkil edecek davranışlar sergilemesi sağlık çalışanlarında olumlu adalet algısı ile beraber diğer olumlu davranış türlerini de beraberinde getirecektir (Cihangiroğlu, 2011: 15). Örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir öncülü örgütsel adalettir. Örgütsel adalet çalışanların güvenini artırır, bu da örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesini teşvik eder (Farh vd., 1997:422). İnsan kaynakları yönetimi politikaları ve uygulamaları açısından araştırmalarda örgütsel adaletin önemli bir yeri vardır. Çalışanların tutum ve davranışlarının işyerinde adil muamele algılarından güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Çalışanların adil muamele algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarıyla pozitif olarak ilişkilendirilmiştir (Harris vd., 2020:2141). Sosyal mübadele teorisine göre (Blau, 1964), örgütler ve çalışanlar arasında güven duygusu içinde gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen faaliyetler sonucu karşılıklı beklentiler oluşması ve bu beklentilerin de karşılanarak iki tarafa da para ile ifade edilmeyen kazançlar sağlaması söz konusudur (Gürbüz, 2006: 52). Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen Karşılıklılık Norm Teorisine göre, sosyal mübadele teorisine benzer olarak bireyler elde ettikleri faydalara karşılık olarak olumlu davranış gösterir ve zarar verecek bir davranışta bulunmazlar (Gouldner,

1960:173). Eşitlik teorisi, sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık kavramı, ödül tahsisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile adalet arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanlar adil davranış ve iş doyumunu algıladıklarında performanslarını artırılabilirler. Örgütlerine karşılık verme olarak örgütsel vatandaşlık davranışını gösterebilirler (Netemeyer vd., 1997: 88).

Literatür incelendiğinde olumlu örgütsel adalet algısının genel olarak ifşa etme davranışına teşvik ettiği, örgütsel adalet ile ifşa etme eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Yürür vd., 2015; Yürür ve Nart, 2016; Çetinel ve Taslak, 2017; Alper Ay, 2018a; Atalay ve Acuner, 2019; Çetinel ve Taslak, 2019). Bununla birlikte Miceli ve arkadaşları (2012) çalışmalarında çalışanların örgütsel adaletsizlik algısına sahip olmalarının ifşa etmeye teşvik ettiğini saptamışlardır. Örgütsel haksızlıktan kaynaklanan sorunların çalışanları çoğunlukla ifşa etmeye teşvik ettiğini belirtmiştir. Örgütsel adalet ve ÖVD konularında yapılan çok sayıda araştırmada pozitif ve anlamlı bir ilişkiler saptanmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993; Moorman vd., 1998; Poyraz vd., 2009; Jafari ve Bidarian, 2012; Tezcan, 2012; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Korkmaz vd., 2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ifşa etme eğilimi arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çalışmaların ise literatürde sınırlı olduğu belirlenmiş, sınırlı olan bu çalışmalarda da pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Ertürk, 2016; Yılmaz ve Bayram, 2019).

Buna göre örgüt çalışanlarının etik ve ahlak dışı olaylar karşısında sessizliklerini bozmalarında örgütsel adalet algılarının önemli bir role sahip olduğu ve çalışanların olumlu yönde adalet algısına sahip olmalarının örgütlerine katkı sağlayan gönüllü faaliyetlere katılım isteklerini artıracakı söylenebilir. Ayrıca bireylerin fiziksel özellikleri, beklentileri, ihtiyaçları, tutumları, deneyimleri, kişilik özellikleri, içinde buldukları duygusal durumları gibi birçok faktör, bireylerin algılamasını etkilemekte ve algılamada farklılıklara yol açabilmektedir (Korkmazıyürek ve Hazır, 2013: 49). Buradan hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Hipotezler:

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

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

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

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

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

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

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

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve ifşa etme eğilimleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Araştırmanın alt amaçları ise;

- örgütsel adaletin ifşa etme eğilimine etkisini belirlemek,
- örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirlemek,
- örgütsel vatandaşlık davranışının ifşa etme niyetine etkisini belirlemek,
- sosyo demografik özelliklere göre bu değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

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

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

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak 4 bölüm 56 maddeden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümde 8 maddeden oluşan kişisel bilgi formu (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek grubu, kurumda çalışma yılı, toplam çalışma yılı ve gelir düzeyi) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ise aşağıdaki gibidir.

İfşa Etme (Whistleblowing) Ölçeği: Heungsik Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ifşa etme ölçeği, 5'li Likert tipinde, 3 alt boyut (içsel ifşa etme, dışsal ifşa etme ve kayıtsızlık) ve 9 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği: Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan ölçekte 5'li likert kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan "Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma" adlı çalışmada gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ölçek 3 alt boyutta ele alınmıştır (işlemsel adalet, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti). Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği: Anket formunun son bölümünde çalışanların ÖVD sergileme eğilimlerini belirlemeyi amaçlayan ÖVD ölçeği bulunmaktadır. Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw' un (1999) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan ölçeğin Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 5 alt boyut (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) ve 19 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin normallik testleri yapılmış olup normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu nedenle non-parametrik testler uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır. İki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarının yorumlanmasında grupların ortanca değerleri ele alınmıştır (Ural ve Kılıç, 2005: 245). Bazı gruplarda ortanca değerlerin eşit çıkması nedeniyle aritmetik ortalamalar dikkate alınarak yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak için Spearman korelasyon analizine bakılmıştır. Bağımsız değişkenlerin (örgütsel adalet ve ÖVD), bağımlı değişken (ifşa etme) üzerindeki etkilerini saptamak için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık seviyesi %95 güven aralığında $p < 0,05$ olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmanın Etik Yönü

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

BULGULAR

Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin puan ortalamaları ve güvenilirlik bulgularına yer verilmiştir. Ölçeklere ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde; katılımcıların ifşa etme eğilim düzeylerinin düşük (2,94), örgütsel adalet düzeylerinin orta (3.24), ÖVD düzeylerinin ise yüksek (3,83) düzeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların öncelikle içsel ifşa (3,71), ikinci olarak dışsal ifşa (2,62) düzeyleri daha yüksek bulunmuş, kayıtsız kalma düzeyleri (1,89) ise en düşüktür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri incelendiğinde ise ifşa etme ölçeğinin orta ($0,40 < \alpha < 0,60$), örgütsel adalet ve ÖVD ölçeklerinin yüksek ($\alpha > 0,80$) düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir (Şencan, 2005).

Araştırmaya katılan 439 katılımcının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun; %43,5'inin 21-30 yaş arası, %50,6'sının erkek, %38,5'inin lisans mezunu, %58,1'inin evli olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ilgili kurumda çalışma sürelerine göre %26,4'ünün 1-5 yıl aralığında kurumda çalıştıkları saptanmıştır. Toplam çalışma sürelerine göre katılımcıların %30,1'inin 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde %37,6'sının 4501 TL ve üzeri aylık gelir düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Meslek açısından katılımcıların %28,9'unun diğer çalışanlar (diyetisyenler, fizyoterapistler, biyokimya ve gıda mühendisleri, hasta bakıcıları,

temizlik personeli, yemekhane çalışanları, güvenlik görevlileri ve atölye çalışanları), %24,4'ünün hekimler ve 23,5'inin hemşirelerden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları ve Güvenilirlik Değerleri (n=439)

| Ölçekler/Boyutlar | Min. | Max. | Ortalama | Std. Sapma | Güvenilirlik |
|-----------------------|------|------|----------|------------|--------------|
| Dışsal İfşa | 1,00 | 5,00 | 2,62 | 0,79 | 0,494 |
| İçsel İfşa | 1,00 | 5,00 | 3,71 | 0,97 | 0,905 |
| Kayıtsızlık | 1,00 | 5,00 | 1,89 | 1,02 | 0,879 |
| İfşa Genel | 1,00 | 4,33 | 2,94 | 0,51 | 0,542 |
| Süreç Adaleti | 1,00 | 5,00 | 3,24 | 0,81 | 0,888 |
| Dağıtım Adaleti | 1,00 | 5,00 | 2,97 | 1,03 | 0,878 |
| Etkileşim Adaleti | 1,00 | 5,00 | 3,36 | 0,95 | 0,932 |
| Örgütsel Adalet Genel | 1,00 | 5,00 | 3,24 | 0,77 | 0,938 |
| Diğergamlık | 1,00 | 5,00 | 4,05 | 0,67 | 0,807 |
| Vicdanlılık | 1,00 | 5,00 | 3,75 | 0,75 | 0,644 |
| Nezaket | 1,00 | 5,00 | 4,26 | 0,70 | 0,867 |
| Centilmenlik | 1,00 | 5,00 | 3,55 | 0,78 | 0,748 |
| Sivil Erdem | 1,00 | 5,00 | 3,56 | 0,92 | 0,584 |
| ÖVD Genel | 1,16 | 5,00 | 3,83 | 0,59 | 0,887 |

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Yaş | N | % | Eğitim Durumu | N | % |
|-----------------------------|------------|--------------|----------------------------|------------|--------------|
| 21-30 | 191 | 43,5 | İlköğretim/Lise | 110 | 25,1 |
| 31-40 | 136 | 31 | Ön Lisans | 65 | 14,8 |
| 41 ve üzeri | 112 | 25,5 | Lisans | 169 | 38,5 |
| | | | Lisansüstü | 95 | 21,6 |
| <i>Cinsiyet</i> | | | <i>Medeni Durum</i> | | |
| Kadın | 217 | 49,4 | Evli | 255 | 58,1 |
| Erkek | 222 | 50,6 | Bekar | 184 | 41,9 |
| <i>Kurumda Çalışma Yılı</i> | | | <i>Toplam Çalışma Yılı</i> | | |
| 1 yıldan az | 64 | 14,6 | 1 yıldan az | 38 | 8,7 |
| 1-5 yıl | 116 | 26,4 | 1-5 yıl | 117 | 26,7 |
| 6-10 yıl | 89 | 20,3 | 6-10 yıl | 85 | 19,4 |
| 11-15 yıl | 73 | 16,6 | 11-15 yıl | 67 | 15,3 |
| 16 yıl ve üzeri | 97 | 22,1 | 16 yıl ve üzeri | 132 | 30,1 |
| <i>Meslek</i> | | | <i>Gelir Düzeyi</i> | | |
| Hekim | 107 | 24,4 | 2500 TL ve daha az | 55 | 12,5 |
| Hemşire/Ebe | 103 | 23,5 | 2501- 3500 TL | 95 | 21,6 |
| Sağlık teknikeri/teknisyeni | 36 | 8,2 | 3501- 4500 TL | 124 | 28,2 |
| İdari personel | 66 | 15 | 4501 TL ve üzeri | 165 | 37,6 |
| Diğer çalışanlar | 127 | 28,9 | | | |
| TOPLAM | 439 | 100,0 | TOPLAM | 439 | 100,0 |

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile "ifşa etme eğilimleri" arasında anlamlı farklılık olup olmadığı tablo 3'te verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet ve aylık gelir düzeyleri ile ifşa etme

eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken; medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslek, kurumda çalışma ve toplam çalışma sürelerine göre ifşa etme eğilimlerinde anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu saptanmıştır. Tablo 3 incelendiğinde; katılımcılardan bekarların ($\bar{X}=3,0$), 21-30 yaş grubunda olanların ($X_{ort}=3,11$), lisansüstü eğitime sahip olanların ($X_{ort}=3,11$), hekimlerin ($X_{ort}=3,11$), kurumda en az (1 yıldan az) deneyime sahip olanların ($X_{ort}=3,17$), toplam deneyim süresi en az (1 yıldan az) olanların ($X_{ort}=3,17$) ifşa etme eğilimlerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların İfşa Etme Eğilimlerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Değişkenler | | N | Ort. | Std. Sapma | Ortanca | Sonuç |
|----------------------|-----------------|-----|------|------------|---------|---------------------------|
| Medeni durum | Evli | 255 | 2,90 | 0,53 | 3,0 | z=-2,146 p=0,032 |
| | Bekar | 184 | 3,0 | 0,49 | 3,0 | |
| Yaş | 21-30 yaş | 191 | 3,04 | 0,50 | 3,11 | Ki-kare=17,577 p=0,000 |
| | 31-40 yaş | 136 | 2,92 | 0,48 | 3,0 | |
| | 41 ve üzeri | 112 | 2,81 | 0,53 | 2,89 | |
| Eğitim Düzeyi | İlköğretim/Lise | 110 | 2,88 | 0,60 | 3,0 | Ki-kare=9,629 p=0,022 |
| | Önlisans | 65 | 2,80 | 0,59 | 2,89 | |
| | Lisans | 169 | 2,98 | 0,44 | 3,0 | |
| | Lisansüstü | 95 | 3,05 | 0,44 | 3,11 | |
| Meslek | Hekim | 107 | 3,07 | 0,42 | 3,11 | Ki-kare=12,570 p=0,014 |
| | Hemşire/Ebe | 103 | 2,99 | 0,43 | 3,0 | |
| | Sağlık tek. | 36 | 2,88 | 0,55 | 3,0 | |
| | İdari Personel | 66 | 2,81 | 0,59 | 2,94 | |
| | Diğ. Çalışanlar | 127 | 2,89 | 0,56 | 3,0 | |
| Kurumda Çalışma Yılı | 1 yıldan az | 64 | 3,11 | 0,47 | 3,17 | Ki-kare=18,338 p=0,001 |
| | 1-5 yıl | 116 | 3,04 | 0,47 | 3,05 | |
| | 6-10 yıl | 89 | 2,91 | 0,46 | 3,0 | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,83 | 0,60 | 3,0 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 97 | 2,83 | 0,52 | 2,89 | |
| Toplam Çalışma yılı | 1 yıldan az | 38 | 3,14 | 0,53 | 3,17 | Ki-kare=22,560 p=0,000 |
| | 1-5 yıl | 117 | 3,07 | 0,44 | 3,11 | |
| | 6-10 yıl | 85 | 2,93 | 0,45 | 3,0 | |
| | 11-15 yıl | 67 | 2,89 | 0,57 | 2,98 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 132 | 2,81 | 0,53 | 2,89 | |

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile “örgütsel adalet” algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı tablo 4’te verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken; meslek ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu saptanmıştır. Katılımcıların mesleklerine göre sağlık teknikeri/teknisyenlerinin en yüksek ($X_{ort}=3,67$), idari personelin ise en düşük ($X_{ort}=3,07$) örgütsel adalet algı düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Aylık gelir düzeyi 2500 TL ve daha az olanların örgütsel adalet düzeyi daha düşük olduğu ($X_{ort}=2,80$) ve aylık 3501-4500 TL aralığında olanların örgütsel adalet düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek ($X_{ort}=3,53$) olduğu saptanmıştır. Buna göre H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Değişkenler | | N | Ort. | Std. Sapma | Ortanca | Sonuç |
|--------------------|--------------------|-----|------|------------|---------|---------------------------|
| Meslek | Hekim | 107 | 3,13 | 0,64 | 3,15 | Ki-kare=26,379 p=0,000 |
| | Hemşire/Ebe | 103 | 3,47 | 0,68 | 3,55 | |
| | Sağlık Tek. | 36 | 3,51 | 0,79 | 3,67 | |
| | İdari Personel | 66 | 3,01 | 0,87 | 3,07 | |
| | Diğer Çalışanlar | 127 | 3,18 | 0,82 | 3,10 | |
| Aylık Gelir Düzeyi | 2500 TL ve daha az | 55 | 3,06 | 0,78 | 2,80 | Ki-kare=11,460 p=0,009 |
| | 2501-3500 TL | 95 | 3,21 | 0,81 | 3,30 | |
| | 3501-4500 TL | 124 | 3,37 | 0,77 | 3,53 | |
| | 4501 TL ve üzeri | 165 | 3,21 | 0,73 | 3,30 | |

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Değişkenler | | N | Ort. | Std. Sapma | Ortanca | Sonuç |
|----------------------|------------------|-----|------|------------|---------|---------------------------|
| Medeni durum | Evli | 255 | 3,91 | 0,60 | 3,95 | z=-4,132 p=0,000 |
| | Bekar | 184 | 3,72 | 0,58 | 3,74 | |
| Yaş | 21-30 yaş | 191 | 3,73 | 0,51 | 3,74 | Ki-kare=23,939 p=0,000 |
| | 31-40 yaş | 136 | 3,92 | 0,54 | 3,89 | |
| | 41 ve üzeri yaş | 112 | 3,89 | 0,77 | 4,0 | |
| Meslek | Hekim | 107 | 3,66 | 0,41 | 3,68 | Ki-kare=37,687 p=0,000 |
| | Hemşire/Ebe | 103 | 4,05 | 0,51 | 4,0 | |
| | Sağlık Tek. | 36 | 3,84 | 0,59 | 3,89 | |
| | İdari Personel | 66 | 3,67 | 0,78 | 3,79 | |
| | Diğer Çalışanlar | 127 | 3,88 | 0,63 | 3,89 | |
| Kurumda Çalışma Yılı | 1 yıldan az | 64 | 3,80 | 0,45 | 3,79 | Ki-kare=17,107 p=0,002 |
| | 1-5 yıl | 116 | 3,75 | 0,51 | 3,74 | |
| | 6-10 yıl | 89 | 3,82 | 0,58 | 3,84 | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,98 | 0,58 | 3,95 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 97 | 3,84 | 0,78 | 3,94 | |
| Toplam çalışma yılı | 1 yıldan az | 38 | 3,72 | 0,43 | 3,74 | Ki-kare=24,812 p=0,000 |
| | 1-5 yıl | 117 | 3,77 | 0,51 | 3,74 | |
| | 6-10 yıl | 85 | 3,74 | 0,56 | 3,79 | |
| | 11-15 yıl | 67 | 4,03 | 0,47 | 3,95 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 132 | 3,88 | 0,76 | 3,95 | |

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile “örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında anlamlı farklılık olup olmadığı tablo 5’te verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi ve aylık gelir düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken; medeni durum, yaş, meslek, kurumda çalışma ve toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu saptanmıştır. Buna göre H3 hipotezi

kısmen kabul edilmiştir. Evli katılımcıların bekar katılımcılara göre ÖVD düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,95$). 21-30 yaş aralığında olanların ÖVD düzeyleri daha düşük olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,74$). Meslek açısından hemşire/ebelerin ÖVD düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek ($X_{ort} = 4,0$) iken, hekimlerin ise anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,68$). Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl aralığında çalışanların ÖVD düzeyleri anlamlı düzeyde düşük ($X_{ort} = 3,74$) iken, 11-15 yıl aralığında çalışanların ÖVD düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($X_{ort} = 3,95$). Toplam çalışma süresi 11-15 yıl aralığında olan çalışanların ÖVD düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($\bar{X} = 4,03$).

Tablo 6. İfşa Etme-Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Bulguları

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

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

Tablo 6'da değişkenler arasındaki korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından vicdanlılık ($r = -0,109$), nezaket ($r = -0,144$), centilmelik ($r = -0,162$), sivil erdem ($r = -0,123$) ve genel vatandaşlık ($r = -0,146$) ile "dışsal ifşa" boyutu arasında

negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Süreç adaleti ($r=0,254$), dağıtım adaleti ($r=0,181$), etkileşim adaleti ($r=0,180$), diğerdamlık ($r=0,167$), vicdanlılık ($r=0,165$), nezaket ($r=0,289$), sivil erdem ($r=0,156$), genel adalet ($r=0,244$) ve genel ÖVD ($r=0,195$) ile "içsel ifşa" boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre ÖVD'nin dışsal ifşa eğilimini düşürürken, örgütsel adaletin ve ÖVD'nin içsel ifşa eğilimini artırdığı söylenebilir.

Süreç adaleti ($r= -0,187$), dağıtım adaleti ($r= -0,118$), etkileşim adaleti ($r=-0,166$), diğergamlık ($r=-0,199$), vicdanlılık ($r=-0,121$), nezaket ($r=-0,215$), centilmenlik ($r=-0,126$), sivil erdem ($r=-0,154$), genel adalet düzeyi ($r=-0,189$), genel ÖVD düzeyi ($r= -0,178$) ile ifşa eğiliminin üçüncü boyutu olan kayıtsızlık kalma boyutu ile arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre örgütsel adalet ve ÖVD'nin kayıtsız kalma durumunu azalttığı söylenebilir. Ayrıca "örgütsel adalet ile ifşa ($r=0,154$)" ve "örgütsel adalet ile ÖVD ($r=0,346$)" arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre örgütsel adaletin olumlu algılanması ifşa eğilimini ve ÖVD'yi artırdığı söylenebilir. ÖVD (genel) ve ifşa (genel) arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Buna karşın ÖVD ile içsel ifşa arasında ($r=195$) pozitif ilişki vardır. Bu nedenle H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 7'de regresyon analizleri bulgularına yer verilmiştir. Örgütsel adaletin ifşa etme eğilimi üzerinde pozitif yönde ($\beta=0,108$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). İfşa etme eğiliminin %2.6'sının örgütsel adalet algısıyla açıklandığı saptanmıştır. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

ÖVD'nin ifşa etme eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Buna göre H6 hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel adaletin ÖVD üzerinde pozitif yönde ($\beta=0,332$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının %11'inin örgütsel adalet algısıyla açıklandığı saptanmıştır. Buna göre H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. İfşa Etme, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Regresyon Analiz Bulguları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | Modelin Özeti | | ANOVA | | Regresyon Katsayıları | | | Hipotez | Sonuç |
|-------------------|------------------|---------------|----------------|--------|------|-----------------------|-------|------|---------|-------|
| | | R | R ² | F | P | Beta | T | P | | |
| Örgütsel Adalet | İfşa Etme | ,163 | ,026 | 11,886 | ,001 | ,108 | 3,448 | ,001 | H5 | Kabul |
| ÖVD | İfşa Etme | ,067 | ,004 | 1,958 | ,162 | ,057 | 1,399 | ,162 | H6 | Red |
| Örgütsel Adalet | ÖVD | ,332 | ,110 | 54,223 | ,000 | ,332 | 7,364 | ,000 | H7 | Kabul |

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 439 çalışanın örgütsel adalet algıları, örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ve ifşa etme eğilimleri arasındaki ilişkilerin ve sosyo-demografik özelliklere göre bu değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığının saptanması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularında; hastane çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek, örgütsel adalet düzeylerinin orta ve ifşa etme eğilimlerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışanların “içsel ifşa” düzeyleri daha yüksek bulunduğundan, öncelikli olarak içsel ifşa türünü tercih ettikleri saptanmıştır. Araştırma bulgularımızla benzer olarak Ülkü (2019) ve Demiral (2008) çalışmalarında örgütte meydana gelen etik ve ahlak dışı uygulamaları öncelikli olarak içsel ifşa yoluyla çözmeyi tercih ettikleri saptanmıştır. Alper Ay (2018a) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmada ise çalışanların kendi örgütlerinde meydana gelen etik ve ahlak dışı bir uygulama karşısında çoğunlukla kayıtsız kalıp görmezden geldiklerini, bunun yanı sıra içsel ifşayı dışsal ifşaya göre daha çok tercih ettikleri saptanmıştır.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre; bekar, 21-30 yaş grubunda, lisansüstü eğitim alanların, hekimlerin, kurumda ve toplamda 1 yıldan az deneyimi olanların “ifşa etme eğilimlerinin” daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ve gelir düzeyleri ile ifşa etme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre katılımcılardan kadın ve erkeklerin ve aylık gelir düzeyi açısından tüm gelir gruplarının ifşa eğilimi düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Işık ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda kurumda çalışma süresi 4 yıl ve daha az olan çalışanların ifşa etme düzeylerinin daha yüksek çıktığı saptanmıştır. Benzer şekilde Candan ve Kaya (2015) ve Ülkü (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda ifşa etme eğiliminin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların “örgütsel adalet algıları” ile meslek ve aylık gelir değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Meslek değişkenine göre sağlık teknikeri/teknisyenlerinin en yüksek, idari personelin ise en düşük örgütsel adalet algı düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gelir düzeyine göre adalet algıları değerlendirildiğinde aylık “2500 TL ve daha az” alan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları da düşük bulunmuştur. En yüksek adalet algısına sahip gelir grubunun ise “3501-4500 TL” alan grubun oluşturduğu saptanmıştır. Buna göre aylık gelir düzeyi düşük olan katılımcıların dağıtım adaleti algısının düşük olması nedeniyle ücret adaletini sağlamaya yönelik ücret sistemlerinin yeniden değerlendirilmesi önerilebilir. Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri ile örgütsel adalet algıları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Kılınç ve Yüceler (2021) araştırmalarında örgütsel adalet algılaması, aylık gelire göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bununla birlikte meslek açısından, Tıbbi Sekreter, Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ), Memur, Mühendislerde dağıtım adaletini daha yüksek saptanmışken; doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, eczacı, psikolog ve biyologların daha düşük bulunmuştur. Abbasoğlu (2015) “diğer çalışanlar” meslek grubundaki katılımcıların örgütsel adalet düzeylerinin hekim, sağlık teknikeri/teknisyenleri, ebe hemşire ve idari personellere göre daha düşük seviyede olduğunu saptamıştır. Ayrıca gelir seviyesi en yüksek olan grubun örgütsel adalet algısının da daha olumlu olduğunu saptamıştır. Bulgularımızla benzer olarak bazı araştırmalarda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma ve toplam çalışma süreleri ile örgütsel adalet arasında anlamlı farklılıklar olmadığı saptanmıştır (Doğangün, 2020; Akman, 2017; Korkmazer ve Pirol, 2021).

Katılımcıların ÖVD düzeyi ile medeni durum, yaş, meslek, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Evlilerin, hemşire ve ebelerin, toplam çalışma deneyimi 11-15 yıl arası olanların ÖVD düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. 21-30 yaş aralığında olanların, hekimlerin ve kurumda 1-5 yıl arasında çalışanların ÖVD düzeyleri ise anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir seviyesine göre ise ÖVD düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre daha genç yaşta olanların, kurumda deneyimi az olanların ve hekimlerin ÖVD düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Aynı örgütte uzun yıllar geçirenler veya çalışma süresinin artması, örgütün daha fazla benimsenmesine neden olarak

ÖVD göstermede katkı sağlayabilir. Literatür incelendiğinde Bulunuz (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre ÖVD'nin cinsiyete, eğitim düzeyine ve gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Erbir (2020) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre ÖVD'nin cinsiyet, eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ve hekimlerin ÖVD düzeyi daha düşük saptanmıştır. Baş ve Şentürk (2011) mesleki kıdem süresi en düşük olan grubun (1-5 yıl), ÖVD düzeyinin anlamlı derecede düşük olduğunu saptamıştır. Bıyıklı (2021) örgütsel vatandaşlık boyutlarından olan centilmenlik (sportmenlik) boyutunun medeni durumu bekar ve orta yaş grubunda olan (33-38 yaş) katılımcılarda daha yüksek çıktığını saptamıştır.

Korelasyon analizi bulgularına göre; "örgütsel adalet ile ifşa etme eğilimi" ve "örgütsel adalet ile ÖVD" arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet ve ÖVD'nin "içsel ifşa" eğilimini artırdığı; ÖVD'nin dışsal ifşa eğilimini düşürdüğünü; örgütsel adalet ve ÖVD'nin, ifşa boyutlarından olan "kayıtsız kalma" durumunu azalttığı; örgütsel adaletin (genel) olumlu algılanmasının ifşa eğilimini (genel) ve ÖVD'yi artırdığı saptanmıştır.

Regresyon analizi bulgularına göre; "örgütsel adalet algısının ifşa etme eğilimini" ve "örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını" pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulgular yapılan bazı araştırmalar bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Yürür vd., 2015; Yürür ve Nart, 2016; Çetinel ve Taslak, 2017; Alper Ay, 2018a; Atalay ve Acuner, 2019; Çetinel ve Taslak, 2019; Bellek ve Aykan, 2019).

Diğer bir araştırma bulgumuz ise "örgütsel vatandaşlık davranışının (genel) ifşa etme eğilimi (genel)" üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Buna karşın ÖVD ile içsel ifşa arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Bu bulgu örgüt içinde etik olmayan durumların ÖVD düzeyi yüksek olan çalışanlar tarafından ifşa edilmek istenmediğini, ifşaya başvurulması durumunda ise içsel ifşanın tercih edileceğini göstermektedir. Literatürde ÖVD ve ifşa konusunda yapılan sınırlı araştırma olduğu görülmüştür. Bu bulgu, sınırlı olan bu araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir (Ertürk, 2016; Yılmaz ve Bayram, 2019).

Sonuç olarak örgütsel adaletin sağlanması "içsel ifşa" niyetinin ve örgütsel vatandaşlık davranışının artırılmasında yardımcı olmaktadır. Çalışanların öncelikle içsel ifşa türünü seçmeleri ve etik dışı davranışlara kayıtsız kalmamaları, örgütün başarısına ve örgüt içinde etik olmayan uygulamaların azaltılmasına önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca içsel ifşanın tercih edilmesi, etik olmayan davranışlara karşı örgüt içinde çözüm üretilmediğini gösterebilir. Çalışanların öncelikle içsel ifşa türünü seçmeleri nedeniyle, örgüt içerisinde "içsel ifşa" girişiminde bulunan çalışanlara sonuçtan memnuniyet duyacakları (örneğin takdir etme veya ödüllendirme gibi) bir yaklaşım benimsenebilir. Bu çalışma örgütsel adaletin sağlanması durumunda çalışanların içsel ifşa ve ÖVD göstermesini artırması açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Adil bir çalışma ortamının çalışanlar tarafından algılanması, çalışanların iş performanslarını artırabilir ve örgüte daha yararlı olmak için rol dışı davranışlarını (ÖVD) artırabilirler. Bu nedenle örgütsel adalet algısının artırılmasına yönelik insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarına önem verilmesi önerilebilir. Araştırmanın hastane çalışanları örnekleminde gerçekleştirilmesi ve literatürde ÖVD'nin ve ifşa üzerindeki etkisine yönelik araştırmaların sınırlı olması ve bu çalışmada bu sınırlı çalışmalardan farklı bir sonuca ulaşılmış olması ayrı bir katkı sağlayabilir. Özellikle ÖVD ve ifşa eğilimine yönelik çalışmaların artırılması önerilebilir. Bu araştırmanın bulguları ve sonuçları Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanlarıyla sınırlıdır. Daha sonraki araştırmalarda daha geniş kapsamlı ve karşılaştırmalı örneklem grubuyla araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abbasoğlu, Ş. (2015). *İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi "Bir Devlet Hastanesi Örneği"*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Aktan, C.C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2): 19-36.
- Akman, F. (2017). *Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akoğlan Kozak, M. ve Şahin, S. (2018). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Etik İkilem Üzerine Çıkarımlar. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1): 31-38.
- Alp, M. (2014). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch / Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(özel sayı): 385-422.
- Alper Ay, F. (2018a). Adaletin Olmadığı Yerde Isık Çalamamak, Örgütsel Adaletin Whistleblowing (İfşa Etme) Niyeti Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4): 246-266.
- Alper Ay, F. (2018b). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2): 163-178.
- Atalay, M. Ö. ve Acuner, T. (2019). Etik İhlallerin Bildirilme Niyeti Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Akademik Personel Üzerinde Bir İnceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 114-148.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24): 11-26.
- Aydın, U. (2002). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi ifşası (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 79-100.
- Baltacı, A. ve Balcı, A. (2017). Bilgi Uçurmanın Nedenleri: Nitel Bir Çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Research*, 7(1): 53-66.
- Barnard, C.I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 83-102.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1): 29-62.
- Bellek, M. ve Aykan, E. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel İfşa Niyetine Etkileri ve İş Stresinin Aracılık Rolü: Kayseri Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(98): 247-264.

- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, NewYork: Jossey-Bass.
- Bıyıklı, Ö.F. (2021). *Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: İstanbul İli Değerli Metal Sektörü Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Bulunuz, A. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı. Kırklareli.
- Candan, H. ve 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 (2): 305-330
- Chang, C. H., Johnson, R. E., Yang, L. Q. (2007). Emotional Strain and Organizational Citizenship Behaviours: A Meta-Analysis and Review. *Work & Stress*, 21(4), 312-332.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. ve Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12): 67-82.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53: 9-16.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Çetinel, M. H. ve Taslak. S. (2017). Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 78-97.
- Çetinel, M. H. ve Taslak, S. (2019). Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 5(1): 46-72.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12(23): 237-278.
- Çiğdem, S. (2013). Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (özel sayı): 93-109.
- Dailey, R. C. and Kirk, D. J. (1992). Distributive and Procedural Justice Asantecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 45(3): 305-317.
- Demiral, N. (2008). Blowing the Whistle in a Hospital. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26): 128-137.
- Dikmetaş Yardan, E. ve Coşkun Us., N. (2018). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık. Mesut Çimen ve Serkan Deniz (editörler). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. Nobel Akademik Yayınları: Ankara.
- Dikmetaş Yardan, E., Yabana Kiremit, B. (2018). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Adalet. Mesut Çimen ve Serkan Deniz (editörler). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. Nobel Akademik Yayınları: Ankara.
- Doğangün, Ş. (2020). *İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul'da Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Yönetimi Bilim Dalı İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.

- Erbir, M. (2020). *Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi*. Doktora Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Ertürk, A. (2016). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behavior for high school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Farh, J. L., Earley, P. C., and Lin, S. C. (1997). Impetus For Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior In Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- Fu, Y. K. (2013). High-Performance Human Resource Practices Moderate Flight Attendants' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(7): 1195-1208.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gouldner, A.W. (1960). The Norm of Reciprocity. *American Sociological Review*, 25, 161- 178.
- Gürbüz, S. (2006). A Research on Identifying the Relationships Between Organizational Citizenship Behavior and Affective Commitment. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 48-75.
- Güvercin Şengül, D. (2016). *Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi Uçurma Süreci ve Bilgi Uçurma Nedenlerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Harris, C. M., Lavelle, J. J., and McMahan, G. C. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141-2164.
- Hassink, H., De Vries, M. and Bollen, L. (2007). A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1): 25-44.
- Işık, O., Karaman, S. ve Balas, S. (2020). Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma. *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(6): 381-395.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1):67-92.
- Jafari, P. and Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47: 1815-1820.
- Jensen, J. V. (1987). Ethical Tension Points in Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6(4): 321-328.
- Kılınç, S. ve Yüceler, A. (2021). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Duygusal Emek Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1): 260-273.
- Korkmaz, E., Örucü, E. ve Kırboğa, R. (2020). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(1): 197-218.
- Korkmazıyürek, H. ve Hazır, K. (2013). Algı, tutum ve duygular. Ü. Sıgırı ve S. Gürbüz (Ed.). *Örgütsel Davranış* (ss. 45-60). İstanbul: Basım Yayım Dağıtım.

- Korkmazer, F. ve Pirol, M. (2021). Adaletin Örgütsel Sapma Davranışlarına Etkisi: Bir Hastane Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1): 43-62.
- Kördeve, M.K. (2017). Özel Sektör Sağlık Çalışanlarında Etik Tutum ile Whistleblowing Arasındaki İlişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2): 51-61.
- Lacayo, R. and Ripley, A. (2002-2003) Persons of the Year, *Time Magazine*, (6): 36-62.
- Lawrence, R. L., Daniels, S. E. and Stankey, G. H. (1997). Procedural Justice and Public Involvement in Natural Research Decision Making. *Society Nat. Resources* 10: 577-589.
- Lewis, D. (2011). Whistleblowing in a Changing Legal Climate: is it Time to Revisit Our Approach to Trust and Loyalty at the Workplace?. *Business Ethics: A European Review*, 20(1): 71-87.
- Lewis, D. and Uys, T. (2007). Protecting Whistleblowers at Work a Comparison of the Impact of British and South African legislation. *Managerial Law*, 49(3): 76-92.
- Liu, S., Liao, J., and Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131: 107-119.
- Lindblom, L. (2007). Dissolving The Moral Dilemma of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76(4): 413-426.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında whistleblowing (bilgi ifşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., and Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: demoralization, justice, proactive personality and whistleblowing, *Human Relations*, 65: 923-954.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L. and Niehoff. B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357
- Nam, D. (2008). *Güven ve Örgütsel Adaletin Beklenti Ötesi Özyeterlilik Davranışına Etkisi (Arma Filtre San. ve Tic. A.Ş. Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Near, J. P. and Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1): 1-16.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., and McMurrian, R. (1997). An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management journal*, 36(3): 527-556.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior - The Good Soldier Syndrome*. 1st Edition, D.C. Heath and Co. Lexington, Massachusetts/Toronto.
- Organ, D.W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12: 43-72.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y. ve Süral Özer., P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 7(1): 19-35.

- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., and 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(4): 929-939.
- Park, H., Rehg, M. T. and Lee, D. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism On Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4):387-403.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3): 513-563.
- Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9): 71-91.
- Schnake, M. E. and Dumler, M. P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283-301.
- Smith, C. A., Organ, D.W. and Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tezcan, A. (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama: Karaman Valiliği ve İl Özel İdaresi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi: SPSS for Windows*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ülkü, T. (2019). *Kamu Sağlık Personellerinin Makyaevlist Eğilimlerinin İfşa Etme Niyetleri Üzerinde Etik İklimin Düzenleyici Rolü: Eskişehir Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Eskişehir
- Vey, M. A. and Campbell, J. P. (2004). In-Role Or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?. *Human Performance*, 17(1): 119-135.
- Williams, S. and Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Yılmaz, G. (2004). *İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz, E. Z. ve Bayram, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Etiksel İfşa Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 246-267.
- Yılmaz, N. (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı. Mersin.

Yürür, S. (2012). Örgütsel Adalet. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (editörler). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları: Kocaeli

Yürür, Ş., Nart, S. ve Yazıcı, N. (2015). Örgütsel Adalet Algısı Olumsuz Durumları İfşa Etme (Whistleblowing) Konusunda Çalışanları Cesaretlendirir Mi? Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*. 727- 732. Tokat.

Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3): 117148.