

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İÇSEL VE DIŞSAL WHISTLEBLOWING
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE X VE Y KUŞAKLARININ
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Bülent Turan

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gürkan HAŞİT

Bilecik, 2021

10226892

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İÇSEL VE DIŞSAL WHISTLEBLOWING
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE X VE Y KUŞAKLARININ
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Bülent Turan

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gürkan HAŞİT

Bilecik, 2021

10226892

BEYAN

“Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi” adlı doktora tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığımı bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmının Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Bu çalışmanın, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), TÜBİTAK veya benzeri kuruluşlarca desteklenmesi durumunda; projenin ve destekleyen kurumun adı proje numarası ile birlikte, ETİK KURUL onayı alınması durumunda ise ETİK KURUL tarih karar ve sayı bilgilerinin beyan edilmesi gerekmektedir.			
DESTEK ALINMIŞTIR		☐	DESTEK ALINMAMIŞTIR
☒			
Destek alındı ise;			
Destekleyen Kurum:			
Desteğin Türü		Proje Numarası	
1- BAP (Bilimsel Araştırma Projesi)	☐		
2- TÜBİTAK	☐		
3- Diğer:	☐		
ETİK KURUL Onayı ☒			
ETİK KURUL karar tarih/sayı		14.05.2020 / 9	

Bülent TURAN

02.09.2021

İmza

ÖN SÖZ

Lisansüstü eğitimim boyunca katkılarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Gürkan Haşit'e, tez çalışmam boyunca deneyimlerini paylaşan izleme komitesi üyesi hocalarım Prof. Dr. İsa İpçioğlu ve Prof. Dr. Necati Çiftçi'ye ve tez savunmasına katılarak değerli eleştiri ve önerilerini aktaran hocalarım Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA ve Doç. Dr. Emre SEZİCİ'ye ve katkı ve emekleri için teşekkürlerimi sunarım.

Covid 19 Pandemisi nedeni ile hali hazırda yoğun olan iş yüklerine ilaveten araştırmaya katılarak anket formlarını dolduran bütün hemşirelere, izin işlemlerini yürüten sağlık kurumlarındaki eğitim ve Ar-Ge personeline, araştırma için emeğini esirgemeyen bütün paydaşlara içtenlikle teşekkür ederim.

Hazırlamış oldukları kişilik envanteri ve çeşitli defalarda yazdığım e-postalar ile görüşlerini paylaşan Dr. Michael Ashton'a teşekkür ederim.

Başta doktora eğitimi olmak üzere bütün eğitim hayatımda katkısını gördüğüm herkese bu katkıları için minnettarım.

Desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme, eşim ve çocuklarıma teşekkür ederim.

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İÇSEL VE DIŞSAL WHISTLEBLOWING NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE X VE Y KUŞAKLARININ DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Örgütlerde ortaya çıkabilecek yasal ya da etik olmayan faaliyetler bütün taraflar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Whistleblowing örgütün karşı karşıya kalabileceği muhtemel sonuçların engellenebilmesi veya daha fazla zarar vermemesi için önemli bir araçtır. Farklı kuşaklardan çalışanların kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma, kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal bilgi uçurma niyeti üzerindeki etkisi üzerinde kuşakların düzenleyici etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada, kişilik envanteri olarak HEXACO-60'ın kullanılmış ve veriler 316 hemşireden çevrimiçi bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız t testi, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis testleri ile ANOVA, korelasyon analizi, regresyon analizi, Process Macro ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk faktörleri ile dışsal whistleblowing niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı; dışa dönüklük ve sorumluluk faktörleri ile içsel whistleblowing niyeti arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. X ve Y kuşakları arasında dışsal whistleblowing niyeti açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Yapılan doğrusal regresyon analizleri sonucunda dışadönüklük ile sorumluluk boyutlarının içsel whistleblowing niyeti üzerinde ve dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünün ise dışsal whistleblowing üzerindeki negatif yönlü bir etkisi bulunmuştur. X ve Y kuşaklarının yalnızca uyumluluk faktörünün hem içsel hem de dışsal bilgi uçurma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Özellikleri, Whistleblowing, Kuşaklar

ABSTRACT

THE MODERATING EFFECT OF GENERATION X AND Y ON THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON INTERNAL AND EXTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTION

Illegal or unethical activities that may occur in organizations can have negative consequences for all sides. Whistleblowing is an important tool to prevent possible unfavorable consequences or further damage that the organization may face. It is thought that the personality traits of employees from different generations have an effect on internal and external whistleblowing intention. This study aims to reveal the moderating effect of generations on the effect of personality traits on internal and external whistleblowing intention. In the study, HEXACO-60 was used as a personality inventory, and data were collected from 316 nurses through an online questionnaire. In the analysis of the data independent t-test, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis tests, and ANOVA, correlation analysis, regression analysis, Process Macro and structural equation modeling were used. According to the research findings, there is a negative and significant relationship between honesty-humility and agreeableness factors with external whistleblowing intention, and a positive and significant relationship between extroversion and consciousness factors with internal whistleblowing intention. There is a statistically significant difference between the X and Y generations in terms of external whistleblowing intention. As a result of linear regression analysis, it was found that extraversion and conscientiousness factors had a positive effect on internal whistleblowing intention, and the honesty-humility factor had a negative effect on external whistleblowing intention. It was found that Gen X and Y have a moderating effect on the effect of only agreeableness factor on both internal and external whistleblowing intention.

Keywords: Personality, Personality Traits, Whistleblowing, Generations

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR/SİMGELER LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. KİŞİLİK	3
2.1. Kişiliğin Tanımı ve Özellikleri.....	3
2.2. Kişilik ile İlgili Diğer Kavramlar	6
2.2.1. Mizaç (Huy).....	6
2.2.2. Karakter	7
2.2.3. Yetenek / Zekâ.....	8
2.3. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler	8
2.3.1. Kalıtsal Faktörler	9
2.3.2. Çevresel Faktörler	10
2.4. Kişilik Kuramları.....	12
2.4.1. Psikodinamik Kuramlar	13
2.4.1.1. Freud'un Kişilik Teorisi	14
2.4.1.2. Adler'in Kişilik Teorisi.....	15
2.4.1.3. Jung'un Kişilik Teorisi	16
2.4.1.4. Karen Horney'in Çalışmaları.....	16
2.4.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar	17
2.4.3. Araştırma Odaklı Kuramlar	17
2.4.3.1. Ayırıcı Özellik Kuramı	19
2.4.3.2. Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı	21

2.4.3.3. Biyolojik Temelli Faktör Analitik Özellik Kuramı	23
2.4.3.4. Beş Faktör Kişilik Modeli	24
2.4.3.4.1. Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutları	26
2.4.3.4.1.1. Deneyime Açıklık (Openness to Experience).....	27
2.4.3.4.1.2. Sorumluluk (Conscientiousness)	27
2.4.3.4.1.3. Dışa dönüklük (Extraversion).....	27
2.4.3.4.1.4. Uyumluluk (Agreeableness)	28
2.4.3.4.1.5. Duygusal Denge (Neuroticism)	29
2.4.3.5. Altı Faktörlü Model: HEXACO	29
2.4.3.5.1. HEXACO'nun boyutları.....	34
2.4.3.5.1.1. Dürüstlük-Alçak gönüllülük (Honesty-Humility)	34
2.4.3.5.1.2. Duygusallık (Emotionally)	35
2.4.3.5.1.3. Dışa dönüklük (eXtraversion).....	35
2.4.3.5.1.4. Uyumluluk (Agreeableness)	36
2.4.3.5.1.5. Sorumluluk (Conscientiousness)	37
2.4.3.5.1.6. Deneyime Açıklık (Openness to Experience).....	38
2.4.4. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar.....	38
2.4.4.1. Carl R. Rogers	39
2.4.4.2. Abraham Maslow.....	39
2.5. Örgütsel Davranışı Etkileyen Kişilik Özellikleri.....	40
2.6. Kişilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	41
3. WHISTLEBLOWING ve KUŞAK KAVRAMLARI.....	46
3.1. Whistleblowing.....	46
3.1.1. Whistleblowingin Tanımı ve Tarihsel Gelişim Süreci	46
3.1.2. Whistleblowing Kelimesinin Kökeni	48
3.1.3. Whistleblowing İhbar-Ödül İlişkisi.....	50
3.1.4. Whistleblowing ile İlgili Kavramlar.....	51

3.1.4.1. Yanlış Uygulama (Wrongdoing)	51
3.1.4.2. İhbarcı / Whistleblower	52
3.1.4.3. Misilleme	54
3.1.4.4. Whistleblowing Niyeti	56
3.1.5. Whistleblowing'in Belirleyicileri ve Whistleblowing Süreci.....	56
3.1.6. Whistleblowing'in Yararları	59
3.1.7. Whistleblowing'in Sınıflandırılması.....	60
3.1.8. Whistleblowing ile İlgili Yapılan Çalışmalar	62
3.2. Kuşaklar.....	69
3.2.1. Kuşak Kavramının Tanımı	69
3.2.2. Strauss-Howe Kuşak Kuramı	72
3.2.3. Kuşakların Sınıflandırılması.....	73
3.2.3.1. Cumhuriyet Kuşağı/Sessiz Kuşak/Gaziler (1923-1945).....	76
3.2.3.2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1960)	77
3.2.3.3. X Kuşağı (1961-1980)	78
3.2.3.4. Y Kuşağı (1981-2000)	80
3.2.3.5. Z Kuşağı (2001-).....	82
3.2.4. Kuşaklar ile İlgili Yapılan Çalışmalar	83
4. YÖNTEM	89
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	89
4.2. Araştırma Modeli.....	89
4.3. Araştırma Sorusu ve Hipotezler	90
4.4. Araştırma İçin Gerekli Verilerin Toplanması ve Analizi	94
4.4.1. Anket Formu.....	94
4.4.2. Anket Ön Testi	95
4.4.3. Evren ve Örneklem.....	96
4.4.4. Veri Toplama Süreci.....	97
4.5. Araştırmanın Kısıtları	98
4.6. Araştırmanın Bulguları	99

4.6.1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Veriler	99
4.6.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	100
4.6.3. Hipotez Testlerine Yönelik Olarak Yapılan Analizler	105
4.6.3.1. Korelasyon Analizi	106
4.6.3.2. İkili Gruplar Açısından Yapılan Analizler	107
4.6.3.2.1. Cinsiyet Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması.....	107
4.6.3.2.2. Medeni Durum Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması	108
4.6.3.2.3. Kuşaklar Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması.....	109
4.6.3.3. İki'den Fazla Elemana Sahip Gruplar Açısından Yapılan Analizler	110
4.6.3.3.1. Eğitim Durumu Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması.....	110
4.6.3.3.2. Çalışma Süresi Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması.....	112
4.6.3.4. Regresyon Analizi Bulguları	112
4.6.3.5. Regresyon Analizi ile Karşılaştırma için Yol Analizi Bulguları	114
4.6.3.5.1. Düzenleyici Etkiye Yönelik Analizler.....	115
4.6.4. Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi	119
5. SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	121
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	121
5.2. Gelecekteki Çalışmalar ve Uygulamalar İçin Öneriler.....	126
KAYNAKLAR.....	128
EKLER	165

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Büyük Kişilik Kuramlarının Karşılaştırılması.....	13
Tablo 2.2. Raymond Cattell'in 16 Kişilik Özelliği	22
Tablo 2.3. Norman'ın Beş Faktörü.....	23
Tablo 2.4. Beş Faktör Modelinin Temel Bileşenleri ve Bunlara Ait Bazı Örnekler	25
Tablo 2.5. Kişilik Özelliklerinin Önergeleri	26
Tablo 2.6. HEXACO-PI-R'nin Faktör ve Alt Boyut İsimler	32
Tablo 2.7. HEXACO'nun Altı Kişilik Faktörü ve İki Ucundaki Özellikler	33
Tablo 2.8. Uyumluluk kişilik özelliğinin diğer modellerle karşılaştırılması	37
Tablo 3.1. Çeşitli Araştırmacılara Göre Kuşaklar ve Tarih Aralıkları	74
Tablo 3.2. Dünyada ve Türkiye’de Kuşak Aralıklarında Gerçekleşen Önemli Olaylar	75
Tablo 3.3. Y Kuşağında Kadar Olan Kuşakların Karakteristikleri	76
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Tanımlayıcı Verileri.....	100
Tablo 4.2. HEXACO Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Verileri	101
Tablo 4.3. HEXACO-60 Envanterine Ait İstatistik Veriler.....	102
Tablo 4.4. Whistleblowing Niyetine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları...	104
Tablo 4.5. Misilleme Uğrama Korkusuna Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	105
Tablo 4.6. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	106
Tablo 4.7. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi	107
Tablo 4.8. Analiz Değişkenlerinin Cinsiyet Durum Açısından Farklarına Ait t Testi	108
Tablo 4.9. Analiz Değişkenlerinin Medeni Durum Açısından Farklarına Ait t Testi..	109
Tablo 4.10. Değişkenlerin Kuşaklar Açısından Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu	110
Tablo 4.11. Eğitim Durumu Açısından Dışsal ve İçsel WB Niyetinin İncelenmesi ...	111

Tablo 4.12. İş Misillemesine Uğrama Korkusu Eğitim Türlerine Göre Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu	111
Tablo 4.13. Deneyime Açıklığın Eğitim Türlerine Göre Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu	112
Tablo 4.14. Çalışma Süresi Açısından Dışsal ve İçsel WB Niyetinin İncelenmesi.....	112
Tablo 4.15. İçsel Whistleblowing Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	113
Tablo 4.16. Dışsal Whistleblowing Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları..	113
Tablo 4.17. Kişilik Özelliklerinin İçsel Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi.....	116
Tablo 4.18. Kişilik Özelliklerinin Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi	117
Tablo 4.19. Uyumluluğun İçsel Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi.....	117
Tablo 4.20. Uyumluluğun Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi.....	118
Tablo 4.21. Hipotez Testi Sonuçları	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. HEXACO ve BFKM'nin Benzerlik Alanları	33
Şekil 3.1. Whistleblowing Süreci	59
Şekil 3.2. Whistleblowing Türlerine Ait Sınıflandırma	60
Şekil 3.3. Dünya, ABD ve Türkiye'deki Doğum Sayılarının Karşılaştırılması.....	78
Şekil 4.1. Araştırma Modeli	90
Şekil 4.2. Araştırmaya Ait Yapısal Eşitlik Modeli.....	114
Şekil 4.3. Baron ve Kenny'nin Düzenleyici Etki Modeli	115
Şekil 4.4. Araştırmada Kullanılan Düzenleyici Etki Modeli	115
Şekil 4.5. Kuşağın Uyumluluk-İçsel Whistleblowing Niyeti İlişkisinde Düzenleyici Etkisi	118
Şekil 4.6. Kuşağın Uyumluluk-Dışsal Whistleblowing Niyeti İlişkisinde Düzenleyici Etkisi	119

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Türkiye’deki Kuşakların Toplam Nüfusa Oranı	75
Grafik 4.1. HEXACO Faktörlerinin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması	102



KISALTMALAR/SİMGELER LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BFKM	Beş Faktör Kişilik Modeli
BFKE	Beş Faktör Kişilik Envanteri
CPI	Kaliforniya Kişilik Envanteri
HEXACO	Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience (Dürüstlük-Alçak Gönüllülük, Duygusallık, Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Deneyime Açıklık)
IPIP	International Personality Item Pool (Uluslararası Kişilik Madde Havuzu)
MBTI	Myers-Briggs Type Indicator (Myers-Briggs Tip Göstergesi)
MMPI	Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
M.Ö.	Milattan Önce
NHS	National Health Service (İngiltere Ulusal Sağlık Hizmeti)
OCEAN	Openness to Experience, Conscientiousness Extraversion, Agreeableness, Neuroticism (Deneyime Açıklık, Sorumluluk, Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Duygusal Denge)
PDT	Planlı Davranış Teorisi
PRF	Kişilik Araştırma Formu
SOX	Sarbannes-Oxley Yasası (ABD)
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Sağlık sektöründe meydana gelebilecek çeşitli yasal ya da etik olmayan uygulamalar sonrasında: insanlar hayatlarını kaybedebilir, engelli kalabilir, bir süre sağlık problemleri yaşayabilir, kurumun kurumsal itibarı zarar görebilir, hakkında sorgulamalar yapılabilir veya çeşitli yaptırımlara uğrayabilir. Bu faaliyetlerin bildirileceği ihbar kanallarının bulunması hem muhtemel olumsuz duruma karşı caydırıcı bir önlem hem de istenmeyen bir faaliyetin sürdürülmesini engelleyerek oluşacak zararın daha da büyümemesi bakımından önemlidir. Bu nedenle çalışanlar söz konusu olumsuz eylemleri ihbar etmeye teşvik edilmelidir. Bir işgörenin işletme içinde rastladığı yasal ya da etik olmayan faaliyetleri yaptırım gücü olan kişi veya kanallara ihbar etmesi olarak tanımlanabilen whistleblowing günümüzde birçok ülkede yasal olarak da desteklenen bir olgudur. Kimi durumlarda örgütün küçük düşmesine, hakkında davalar açılmasına, cezalar almasına hatta örgütün ömrünün sonlanmasına neden olabilen bu ihbarların içsel ya da dışsal olarak yapılma farkı önem arz etmektedir. Whistleblowing ile ilgili psikoloji, yönetim organizasyon ve hukuk gibi alanlarda pek çok araştırma bulunmaktadır. Whistleblowing ile ilgili çalışmaların sorularından birisi de: adlarını WorldCom skandalı ile duyuran ve birbirleri ile zıt davranışlar sergileyen Cynthia Cooper ile Betty Vinson örneğinde olduğu gibi: *“Neden bazı çalışanlar rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri sonunda sıkıntıya düşme ihtimalleri olsa bile ihbar ederken bazıları etmemektedir?”* olarak ortaya çıkmaktadır. İhbar etme davranışını etkileyen nedenler çeşitli davranış modelleri ile incelenmiş, kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı diğer nedenlerle ilgili çalışmaların sayısından daha az olduğu görülmüştür.

Aynı eğitimi almalarına, benzer çevrelerden etkilenmelerine rağmen bireylerin bazı durumlarda verdikleri tepkiler de farklı olmaktadır. Bu farklılığın kaynaklarından birisi de kişilik olarak gösterilmektedir. Her bireyde farklı olduğuna inanılan kişilik; kalıtsal nedenler ve çevre şartlarından etkilenerek oluştuğundan onu açıklamaya yönelik birçok kuram vardır. Bunlardan birisi de ayırıcı özellikler veya özellikler kuramıdır. Whistleblowing ile ilgili olarak özellikler kuramı ile yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu Beş Faktör Kişilik Modeli (BFBKM) kullanılarak yapılmış, altı faktörlü model olan HEXACO ile ilgili yapılmış çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. HEXACO modelinin tercih edilmesinin nedeni ise temeli İngilizce olan BFBKM'nin diğer dillerde yapılan bazı araştırmalarda tam olarak beş faktörünün çıkarılamaması, HEXACO'da

BFKM'ne ilave olarak dürüstlük-alçak gönüllülük olarak adlandırılan yeni bir faktörün eklenmiş olması ve HEXACO modeli konusunda alan yazında fazla çalışma bulunmamasıdır.

Çeşitli zaman dilimlerinde gerçekleşen bazı olaylar yerel ya da küresel ölçekte insanların hayatlarını etkilemekte, olayın olduğu zaman diliminde yetişen kuşakların birçok özelliğini şekillendirmektedir. Aynı zaman diliminde, aynı etkilere maruz kalmış kişilerin oluşturduğu bu gruplara kuşaklar adı verilmekte ve bu kuşaklar bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağı gibi isimlerle anılmaktadır. Eğer bir örgütte yer alan bireylerin sahip olduğu kuşaklara ait farklılıklar anlaşılmazsa örgüt açısından iletişim, teknoloji kullanımı vb. konularda problemler yaşanabilir. Bu nedenle yöneticilerin farklı kuşakların farklı özelliklere sahip olduğunun, teknoloji vb. konularda aralarında farklılıklar olabileceğinin kabul edildiği kuşaksal bir bakış açısını benimseyip kuşakların farklılıklarına daha duyarlı ve anlayışlı hale gelmeleri gereklidir.

Araştırma sonunda elde edilecek bulguların; HEXACO modeline ait faktörlerin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide kuşakların düzenleyici etkisinin olup olmadığını ortaya koyması ve bu konuda alan yazına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini kuşak kavramları bağlamında incelemeyi amaçlayan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırma ile ilgili bir giriş yapılmış, bunu izleyen ikinci ve üçüncü bölümlerde ise kişilik, whistleblowing ve kuşaklar ile ilgili olarak kuramsal ve literatür taramasına ait araştırma verileri yer almaktadır. Dördüncü bölümde yapılan çalışmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, araştırma sorusu ve hipotezleri ile araştırma bulgularını içeren yöntem bölümü yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise araştırmada yapılan analizlerden elde edilen veriler ile alan yazınla yapılan karşılaştırmalardan elde edilen sonuçlar tartışılmış, devamında ise gelecek araştırmalara ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

2. KİŞİLİK

2.1. Kişiliğin Tanımı ve Özellikleri

Bireylerin dış çevrelerini oluşturan yapı onlar üzerinde birlikte bulundukları diğer kişilerle aynı etkiyi göstermesine rağmen bireylerin çevrelerinden etkilenmeleri ve buna verdikleri tepkiler farklı olmakta bu da oluşan davranışın açıklanmasını ya da tahmin edilmesini güçleştirmektedir. Bu farklılığın nedeni incelendiğinde bunun kişilik adı verilen temel olduğu görülebilir (Zel, 2006: 9).

Kişilik kavramı Türk Dil Kurumunca (TDK) isim olarak “*Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet*” olarak ve toplum bilim kavramı olarak da “*Bireyin toplumsal hayatı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü*” olarak tanımlanır (TDK, 2020). Türkçe birey anlamındaki kişi kelimesi karşımıza yazılı olarak ilk defa MS 735 yılında Orhun Yazıtlarında “*Öd teŋri yaŋar kiŋi oĝlı kop ölgeli törümüŝ-Zamanı tanrı yaŋar, insanoĝlu hep ölmek için yaratılmıŝ*” şeklinde çıkar (Bekki, 1996: 26). Burada kişi, insan anlamındadır. Cüceloĝlu (2020: 401) kavram için kişilik kelimesinin deĝil de *person-personal-personality* ve *ŝahıs-şahsi-şahsiyet*, örneğinde olduĝu gibi birbirini izleyen kişi-kişisel kelimelerinden sonra kişisellik kelimesinin gelmesinin daha doĝru olacağını ama artık dilimize yerleŝtiđi için onun da bu şekilde kullandığını belirtir.

Yabancı dillerdeki kişilik kavramının kökeni incelenecek olursa kişiliğin İngilizce karŝılıđı olan *person* kelimesi bu dile Fransızca *persone* (günümüzde *personne*) kelimesinden, bu dile de Latince *persona* kelimesinden geçmiŝtir. *Persona*; bir insan, bir birey, sahnede takınılan kişilik anlamlarına geldiği gibi diğer bir anlamı da tiyatrodaki aktörlerin oyunlarında kafalarına taktığı kil ya da ahŝaptan yapılan bir maske, bir suni yüzdür. Bu maskenin sesin daha kolay ulaŝması için yapıldığı düşünölmekte ve 19. yüzyılda Oxford İngilizce sözlüğü *persona* kelimesini Latince bağırarak anlamına gelen *personare* ile ilişkilendirmektedir (Etymonline, 2020; Kelly, 2002: 90). Başka bir görüş ise *persona*’nın gladyatör dövüŝlerinin atası olarak kabul edilen ve Etrüsklerde maske ile yapılan bir ölüm-kalım mücadelesine verilen ad olan *Phersu* (*persu*) kelimesinden geldiği (İmamoĝlu ve İmamoĝlu, 2018: 731), bunun atasının da Yunancadaki surat, kişi ve yine sahnedeki oyuncunun maskesi anlamına gelen *prósopon* (*πρόσωπον*) kelimesi olduĝudur (Sadler, 1971: 237; Vovolis, 2009: 31). Allport (1937: 26) da *persona* kelimesinin bazı

kaynaklarda Latince *kendi kendine yeten* anlamındaki *per se una*'dan geldiğini aktarır. Yine Allport'un aynı kaynakta aktardığına göre Latince *ses çıkarmaya yarayan* anlamına gelebilecek *per sonare* ifadesi de *persona* kelimesine kaynak olarak bazı ileri gelenlerce tercih edilmiştir. Burada maskenin belki geniş ağzına veya içine yerleştirilmiş bir kamış yardımı ile aktörlerin sesini duyurmak için tasarlanan bir düzeneğe atıf vardır.

Persona, gerçekten o oyuncunun kişiliğini değil de oynadığı roldeki kişiyi temsil etmekte olup, zaman geçtikçe bireyin tavır ve davranışlarının tümünü anlatmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bugün geldiğimiz noktada bireyin biyolojik tabiatını, deneysel olarak öğrendiklerini içeren ve onun davranışlarına hakim olan yapıyı anlatmaktadır (Aslan, 2008: 8). Allport (1937: 26–28)'un Cicero'dan aktardığına göre *persona*:

- Bir insanın başkalarına gösterdiği (ama gerçekte olmadığı) yüzü,
- Bir insanın hayatta oynadığı rol,
- Kendine özgü kişisel niteliklere sahip bir birey,
- Ayrım ve itibar (daha sonraları Roma'da hür doğmuş bir vatandaş açıklamak için kullanılmıştır) olmak üzere dört farklı şekilde kullanır. Üçüncü tanım bugünkü kişilik tanımlarının geliştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Kişilik ile ilgili alan yazında birçok farklı tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

- Kişilik, yüzlerce tanımlı olan bir kavramdır, pek çok kişi bir şey bilir fakat kimse onu tam anlamıyla tanımlayamaz. Kişilik, bireyin kendine özgün davranış ve düşüncelerini belirleyen bireyin içindeki ruhsal-fiziksel dinamik yapıdır (Allport, 1961: 23).
- Kişilik; bir bireyin tutarlı, değişmeyen ve belirgin özelliklerinin tümüdür (Özkalp ve Kırel, 2010: 72).
- Bir bireyin, diğer insanları başarılı bir şekilde etkileyen alışkanlıkları veya eylemleri, başkalarının bireye teşvik edici olarak verdiği tepkiler, başkalarının birey hakkındaki düşünceleri ve bir bireyin toplum üzerindeki etkisinin toplamıdır (Allport, 1961: 23).
- Kişilik genellikle insanların alışlagelmiş düşünce, duygu ve davranışlarındaki bireysel farklılıkların altında yatan yapı olarak tanımlanır (Smith ve Shoda, 2009: 473).

- Kişilik bir bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayırt eden, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 2020: 404).
- Kişilik bireyden kaynaklanan tutarlı davranış kaynakları ve onun kişiliğinin iç süreçleri olarak tanımlanabilir (Burger, 2006: 23).
- Kişilik bir insanın duyma, düşünme ve davranma biçimlerini etkileyen faktörlerin kendine özgü görüntüsüdür (Yelboğa, 2006: 198).
- Kişilik insanların duygu, düşünce ve davranışlarındaki farklılıkların sadece o an için içinde bulunulan sosyal ortam ve biyolojik durum ile açıklanamayacak biçimde süreklilik ifade eden eğilim ve özelliklerdir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 155).
- Kişilik; bireyin doğuştan sahip olduğu ve yaşayarak kazandıkları ile onu diğer bireylerden ayıran özelliklerin bütünü olarak tanımlanabilir (Doğan, 2013: 57).

Tanımlarda birçok yerde geçen “*tutarlı*” ifadesinden de anlaşılacağı üzere kişilik benzer durumlarda benzer tepki verilmesi ve “*bireye özgü*”, “*bireyin kendine özgü*”, “*bireysel farklılıklar*”, “*bireyden kaynaklanan*” ifadelerinden de anlaşılacağı gibi bireyi diğerlerinden ayıran farklılıklardır. İşte bu kendine özgülük ve tutarlılık her kişiliği benzersiz kılar (Fontana, 2000: x). Söz konusu farklılıklar Eysenck’in (1981: 1) Theophrastos’un 99 yaşında yazdığı *Karakterler* isimli eserinden aktardığı gibi “*Neden biz bütün Yunanlılar aynı gökyüzünün altında bulunuyoruz, aynı eğitimi alıyoruz ama yine de hepimizin farklı karakterleri var?*” sorusuna cevap arar nitelikte kişilik araştırmalarına amaç olmaktadır.

Kişiliğin farkına varılıp tanımlanması isteği oldukça eskilere dayanır. Gılgamış destanında geçen asi yürekli, kibirli ve cesur ifadeleri bunlara örnektir (Taymur ve Türkçapar, 2012: 156). Bu tanımları yapıp açıklama getirmek isteyenlerin birisi de M.Ö. 6. Yüzyılda yaşamış olan Hipokrat’tır. Hipokrat ve eski Yunanlılar insan vücudunda egemen olan sıvı tipine bağlı bir sınıflandırma bile geliştirmişlerdir (Lelord ve André, 2014: 11–12). Hipokrat’ın yaptığı gözlemlerle şekillenen Yunan tıbbında insanların ne istediğinin veya ne yapacağının yıldızların ya da tanrıların değil de (Keirsey, 1998: 23) mizahtaki farklılıkların biyolojik farklılıklardan kaynaklandığı ileri sürülmüş (Strelau, 1993: 113), insanların balgam, kara ve sarı safra ile kan gibi vücut salgıları ve sıvıları ile bağlantı kurulmuştur (Stelmack ve Stalikas, 1991: 258). Tarihsel süreçte eğer insanoğlunun kişilik, bireysel farklılıklar, mizaç özellikleri ve tam anlamıyla ortalama

davranıştan diğer sapmalar hakkında bir başlangıç arayışı olursa; hikâye M.S. 2. yüzyılda yaşamış ve ileri sürdüğü dört mizaç öğretisi ile tanınan Yunanlı hekim olan Bergamalı Galen ile başlar (H J Eysenck, 1981: 7). Bu salgıların yalnızca fiziksel sağlık üzerinde değil kişilik tiplerinden de sorumlu olduğu çıkarımı yapılmıştır. Galen; insan ruh hallerinin, duygularının ve davranışlarının çeşitli salgıların karışımından kaynaklandığını düşünmüş ve mizaçları da onlardan adlandırmıştır. Ona göre ağırkanlı (balgamlı) birisi; hissiz, ağırkanlı ve donuktu. Kanlı canlı (kan) birisi gülme, müzik ve tutkulu bir mizaca sahipti (bugün buna iyimser denilmektedir), asabi bir birey (sarı safra) sinirliydi ve çabuk öfkeleniyordu. Melankolik (kara safra) bireyler karamsar, asık suratlı ve depresiftir (Kushner, 2012: 155; Taymur ve Türkçapar, 2012: 156).

2.2. Kişilik ile İlgili Diğer Kavramlar

Kişilik, mizaç ve karakter sıklıkla birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Mizaç bireye katılımla gelen ve zaman içinde az değişim gösteren özellikler iken karakter yetiştirilme ve çevrenin etkisi ile öğrenilen tutumlardır. Kişilik ise bu ikisinin birleşiminden oluşur (Sayın ve Aslan, 2005: 277). Eğer genel hatlarıyla bir tanımlama yapmak gerekirse huy biyolojik, karakter ise kültürel ve sosyal katkıları içerir. Zeka hem yapısal hem de öğrenilmiş özellikleri taşıyan bir kavramdır (Aslan, 2008: 9).

Her canlı elverişsiz bir ortamda yetiştiği sürece göre mizacına uygun olacak bir alışkanlık geliştirir. Beynimizi donanımı mizacından ve yazılımı da karakterinden oluşan bir bilgisayar olarak görürsek; mizaç insanın doğasından gelen, karakter ise mizacın çevre ile etkileşimi olarak ortaya çıkan biçimdir (Keirse, 1998: 20).

Kişilik ile ilgili bazı kavramlar şunlardır:

2.2.1. Mizaç (Huy)

Mizaç; kişiliğin kalıtsal, bebeklik döneminde ortaya çıkan ve yaşam boyunca istikrarlı olan bileşenleri olarak tanımlanır (Cloninger ve Svrakic, 1997: 121). Mizaç bireyin kendine özgü davranış tarzını belirleyen, doğuştan gelen kişisel özelliklerinin bütünü olup Latince sözcük anlamı karıştırmak (*temperare*) kelimesi bir davranışı oluşturmak amacıyla birden fazla etmenin bir araya gelmesini anlatır (Akın Sarı, 2018: 5). Türkçeye ise Arapçadan geçmiş ve TDK (2020) tarafından *huy*, *yaradılış*, *tabiat* ve (*karakter*) olarak açıklanmaktadır. TDK açıklamasında da görüldüğü gibi mizaç kelimesi

karakter kelimesi ile anlamları aynı olmamasına rağmen aynı kavram olarak kabul edilmektedir.

Mizaç kavramının açıklanması; bir kişinin olağan davranışlarının nedeninin insan vücudundaki değişen salgı miktarlarından kaynaklandığını öne süren Hipokrat ve Galen gibi eski Yunan filozoflarına kadar uzanmaktadır. Uzun araştırma geçmişine rağmen mizaç ile ilgili kesin bir tanım yapılamaması halen bir tartışma konusudur. Üzerinde fikir birliği olan konular: yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkması, genetiğin etkisi ve zaman içindeki istikrarı gibi konular üzerinde olmuşken; kişilik ve mizaç arasındaki sınır hakkında daha az fikir birliği vardır. Bazı önde gelen kişilik araştırmacıları hem mizacın hem de kişiliğin düşüncelerin, duyguların ve davranışların içsel temel eğilimlerine atıfta bulunduğunu ileri sürüp bu yapılar arasındaki ayrımın yapay olduğunu iddia etmişlerdir. Nitekim beş büyük kişilik faktörü (duygusal denge, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk) ve mizacın dört boyutu (olumsuz duygulanım, dışa dönüklük, çaba gerektiren dikkat ve uyarılara duyarlılık) arasında birçok güçlü ilişki bulunmuştur (Rettew ve McKee, 2005: 14–15).

2.2.2. Karakter

Yunanca *karakter* kelimesinin *kazımak*, *ruhun üzerindeki baskı ya da damga* anlamları vardır (Allport, 1961: 31). Karakter mizacın aksine olarak kalıtsal bakımdan daha az, bireyin yaşadığı olaylar ve sosyal öğrenmesinden etkilenen bir yapıdır ve kişinin ayırıcı özelliklerini anlatmak için kullanılır (Aslan, 2008: 15).

Karakter, kişilik ile kavramları sıklıkla aynı anlamda kullanılmakta (Allport, 1961: 30) ve kişiliğin ahlaki ve sosyal yönlerini ifade etmektedir. Aile, okul ve çevrenin etkisi ile şekillenmeye başlar ve çeşitli duygu, düşünce ve örnek almalarla gelişip olgunlaşır (Zel, 2006: 19–20).

Üç önemli karakter özelliği olarak; kendi kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendi kendini aşma olarak tanımlanmıştır. Uyuma yönelik olan bu üçlü olgun bir karakteri tanımlar. Bunların bir kişide düşük düzeylerde görülmesi genellikle o kişide dezavantajlı durumlar meydana getirmektedir (Aslan, 2008: 15).

2.2.3. Yetenek / Zekâ

Raymond Cattell, yetenek kavramını mizaç ve diğer dinamik kişilik özelliklerinden ayrı bir kavram olarak insanlara karmaşık problemler çözmede ve hedeflerine doğru ilerlemede onlara yardımcı olan bilişsel özellikler (sayısal beceri, sözel beceri, yaratıcılık, maharet gibi) şeklinde kavramsallaştırmış ve bilişsel bir yetenek özelliğini onun 16 faktörlü kişilik özellikleri modeline eklemiştir. Bugün yaygın olarak kullanılan Beş Faktör Kişilik Envanteri (BFKE) ve HEXACO gibi kişilik envanterleri yetenek ile ilgili kısımları içermemektedir. Söz konusu modellerde deneyime açıklık faktörü biraz zeka içeriği barındırsa da yaratıcılık ve bilişsel karmaşıklık tercihini ölçmekle ilgilidir (Visser, 2020: 1–2).

Yetenek sadece kişiliği oluşturan değil aynı zamanda onu şekillendirmede de etkisi olan önemli bir kavramdır ve bedensel yetenekler (bireylerin duyu organları ile bazı şeyleri gerçekleştirmelerine olanak veren yetenekler) ve zihinsel yetenekler (analiz yapabilme çözümleyebilme, ilişkileri fark edebilme vb.) olmak üzere ikiye ayrılır (Zel, 2006: 21).

Zekâ kişinin çevresine daha iyi ve sağlamasına yardımcı olabildiği gibi, kişiliğin sadece bir boyutu değil de onun biçimlenmesine rol alan bir kavramdır. Üstün zekalı bir çocuk çevresinde olanların onun yaptıklarına tepkilerini daha çabuk keşfeder ve bunu kendi lehine kullanır (Uğur ve Okutan, 2018: 10).

Yukarıda tanımını yapıp özelliklerini vurguladığımız kişilik kavramının oluşmasında bazı faktörler etkili olmaktadır. Kişiliğin oluşmasına etki eden bu faktörleri şu alt başlıklar altında inceleyebiliriz:

2.3. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler

Kişiliği belirleyen etmenlerle ilgili başlayan tartışmalar onun kalıtımın mı yoksa çevrenin mi sonucu olduğuna odaklanmıştır. Sonuç her ikisinin ortak bir sonucu gibi görünmekle birlikte yapılan çalışmalar kalıtımın çevre üzerindeki baskınlığını destekleme eğilimindedir (Robbins ve Judge, 2017: 176).

Ailenin yetiştirme tarzına bağlı sosyal öğrenme, yaşanmış olan olumlu ya da olumsuz olaylar, kalıtsal etkenler, sosyokültürel yapı kişiliğin gelişmesinde etkili olmaktadır (Aslan, 2008: 15). Sürekli olarak iç ve dış uyarıcıların etkisinde olan kişilik,

bireyin kalıtsal olarak sahip olduğu ve edindiği duygu, güdü, istek, alışkanlık ve davranışlarının tümünü içine alır. Kısaca kişiliğin oluşmasında hem doğuştan sahip olduğu hem de sonradan içinde bulunduğu çevrenin etkisi bir aradadır (Tınar, 1999: 93; Yelboğa, 2006: 6).

Kişiliğin oluşmasına etki eden faktörler şunlardır:

2.3.1. Kalıtsal Faktörler

Kalıtım, ana rahmine düşünce belirlenen etmenleri ifade eder. Bireyin boyu, yüz özellikleri, mizacı, kas özellikleri vb. zellikleri tamamen ya da önemli ölçüde ebeveynlerinden etkilenir ve genetik bilimini yardımı ile yapılan çalışmalara göre kalıtım bireyi başkalarından ayırmada önemli bir yer tutmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 17; Robbins ve Judge, 2017: 176). Araştırmacılar kalıtım ve çevrenin bireysel farklılıkları açıklamadaki göreceli önemini değerlendirmeye çalıştıklarında ilk adım olarak birbiri ile akraba olan kişileri araştırmakla ilk adımı atar. Bunun için de farklı ailelerde yetişmiş kardeşleri ve yetiştikleri ailedeki biyolojik olmayan kardeşleri incelemek bir çözümdür. Bir diğer çözüm de farklı derecedeki akrabaların incelenmesidir. İlk adıma bir örnek verilmesi gerekirse: herhangi bir ortak deneyime sahip olmadan, doğumdan kısa bir süre sonra evlat olarak verilen ikiz vb. kardeşlerin farklı ailelerde yetiştikleri halde aralarındaki var olan benzerliklerin sebebinin çevresel benzerliklerden ziyade kalıtsal benzerliklerden kaynaklanmasıdır (Ashton, 2018: 128–130).

İkiz alışmaları genel olarak siyasi, etik ve bilimsel kontrollerin eksikliğine yönelik eleştirilere karşı açık olsa da birçok davranış bilimcisi genlerin sadece fiziksel özelliklerde değil de kişilikte de rol oynadığı konusunda hemfikirler. Amerikan Psikoloji Derneğinin ikizler ve evlat edinilen çocuklar konusunda son 20 yılda yaptığı araştırmalar sonucunda kişilik, genel zeka ve davranış bozuklukları da dahil olmak üzere birçok insan özelliği kalıtım ile ilişkilidir (Luthans, 2012: 126). Yine ikiz ve evlat edinilme ile ilgili yapılan bir çalışmada dışa dönüklük ile duygusal denge gibi kişisel özelliklerinin %50'nin kalıtsal olarak geçtiği, bir başka çalışmada ise sıcakkanlılık ve sosyallik gibi kişilik özelliklerinde kalıtımın çevreden daha fazla bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Fontana, 2000: 5). 1996-1998 yılları arasında ABD, Almanya ve Kanada'da BFKM kullanılarak yapılan ikiz araştırmalarında kişilik özelliklerinin kalıtsal olarak aktarılma oranı dışa dönüklük için %54, sorumluluk için %49, duygusal denge için 48%, uyumluluk

için %42 ve deneyime açıklık için %57 olarak bulunmuştur (Bouchard ve McGue, 2003: 23).

2.3.2. Çevresel Faktörler

Belirli bir kalıtsal yapı ile doğan birey içinde bulunduğu sosyal yapı içerisinde kendisine bir yer bulacak faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Bu yapıların ilki ve en önemlisi bireyin yetiştiği ailedir (Tınar, 1999: 93; Uğur ve Okutan, 2018: 13; Zel, 2006: 14), aile içindeki davranış kalıpları çocuklar tarafından olması gereken, doğal olan şeklinde yorumlanır. Çocuk önce anne, sonra diğer aile üyeleri ve en son da çevre iletişime geçerek gelişim gösterir (Gündoğdu, 2016: 387). Anne ve babanın demokratik davrandığı ortamda yetişen bireylerin daha rahat yetiştiklerini, daha kolay ilişki kurduklarını bildiren araştırmalar vardır (Özdemir vd., 2012: 568; Sarıtaş, 1997: 532; Sezer, 2010: 4). Çocuğun ebeveynleri ile ilişkisi, ebeveynlerin kendi aralarındaki ilişkiler, ailenin sosyoekonomik durumu gibi birçok değişken çocuğu etkilemektedir. Bir kız çocuğunun davranışlarının anneye, erkek çocuğunkilerin babasının davranışlarına olan benzerliğini görmek olasıdır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 17; Özsoy ve Yıldız, 2013: 5; Zel, 2006: 14–15).

Adler, çocuğun aile içindeki yeri ve doğum sırasının da kişiliği açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Kız ve erkek çocuklara aile içinde verilen farklı roller, onlardan farklı beklentiler çocukların kişiliklerinin gelişmesinde farklılık yaratacaktır (Yörükhân, 2020: 15;160).

20. yüzyılın ortalarına kadar kişilik ve aile ilişkisine yönelik yapılan araştırmaların ana ilgi alanı ana-çocuk ilişkisini incelemeye yönelik çalışmalar olmuştur çünkü o dönemde çocuklara bakıcılar yerine anneler bakmaktaydı. Çocukların kişilik gelişimini incelemek amacıyla annesi tarafından büyütülenlerle, annesi olmayan ya da yeteri kadar ilgilenemeyenler arasında karşılaştırma yapılan çalışmalarda özellikle küçük yaşta evlat edinilen çocukların daha tatmin edici kişilik gelişimi gösterdiği, zeka testlerinde biyolojik ebeveynlerinden daha fazla puan aldıkları, evlat edinen aileye güçlü bağlılık duyup ve onların inanç, değerlerini paylaştıkları gözlenmiştir (Fontana, 2000: 9).

Sosyal çevre bireyin içinde büyüüp yetiştiği toplumu anlatmak için kullanılmaktadır. Birey içinde yaşadığı çevre içerisinde toplum genelinde kabul görmüş

değerler, normlar, gelenek ve görenekler tarafından etkilenmekte, farklı toplumlarda yaşayan bireyler de anılan özellikler yüzünden farklılaşmaktadır (Ergeneli, 2017: 88; Zel, 2006: 15). Toplumsallaşma süreci çocuğun içinde bulunduğu toplumun bir üyesi olabilmek için onun kurallarına göre şekillendirmesine denilir. Birey toplumda yaşayıp onlardan etkilenir ve onları etkiler (Soysal, 2008: 7). Grubu oluşturan bireyler davranışlarını birbirlerine göre ayarlayarak grup davranışını sürdürebilir. İnsanlar ailesi dahil hayatı boyunca çocukluk arkadaşları, okul arkadaşları, iş yeri arkadaşları vb. birçok kişi ile gruplar oluşturarak çeşitli gruplara dahil olur. Bireyin bu gruplarda etkileşim sonucu elde ettiği deneyim ve çıkarımlar onun davranışlarına şekil verip kişiliğinin oluşmasında etkili olur (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6; Yelboğa, 2006: 203; Zel, 2006: 17).

Herhangi bir topluma ait bir bireyin çeşitli özellikleri kalıtsal yollardan olduğu gibi ortak toplumsam yaşantıdan, kültürden de doğmaktadır (İlbars, 1987: 203). Kültür; toplumdaki ortak yaşayışın sonucu olarak ortaya çıkan davranış tarzları, maddi ve manevi çıktılar ile bunları sonraki nesillere aktarmada kullanılan araçların bütünü (Yıldız ve Uzunbacak, 2019: 61) olarak tanımlanır ve kişiliğe etki edebilecek bir diğer faktördür. Öğrenilmiş davranış kalıplarından oluşur ve yetişme çağındaki bireylere yetişkinlerin kalıplara uygun davranışlarını taklit edecekleri, uyum gösterecekleri, benzeşecekleri bir yapı sağlar. Bu öğrenme, taklit etme vb. faaliyetleri ile kişiliğin oluşmasında sosyalleşmenin aracı olarak görev yapar (Yörükhân, 2020: 165–166).

Sosyoekonomik yapının kişiliğe etkisi farklı şekillerde kendisini göstermektedir. Bir tarafta ekonomik koşulları elverişli olmayan çocukların hırslı, sıkı çalışmayı, temizliği ve öz denetimi benimseme eğilimleri görülmüşken bir başka araştırmada ise geçmişlerinde ekonomik olarak yoksunluk çeken çocuklarda saldırganlık, şiddet ve suç davranışı eğilimi gösterme oranı daha fazla olduğu görülmüştür (Fontana, 2000: 12).

Antik çağlardan bu yana insanlar kişilik özelliklerinin coğrafya ile ilişkili olduğunu varsaymış, birisinin kim olduğunun yaşadığı yerden belli olduğunu ifade etmişlerdir (Allik ve McCrae, 2004: 13). Kişinin yetiştiği çevrenin coğrafi şartları da kişiliğin oluşumunda yer tutmaktadır. Çünkü yetişilen yerin iklimi, fiziksel şartları yaşam şartlarına ve bunun üzerinden de kişiliğin oluşumuna etki etmektedir. Bu şartlar altında kuşaklar boyunca orada yaşayan diğer insanlar davranışsal özellikleri de diğerlerine miras olarak kalmıştır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6). Çevrenin etkisine karasal iklimde

yaşayanların daha sert ve donuk olmasına karşın kıyı kesimde yaşayanların değişken tutumları ve yumuşak mizaçları olduğuna yönelik görüş örnek olarak verilebilir (Zel, 2006: 16).

2.4. Kişilik Kuramları

Kişiliği açıklamaya çalışan yaklaşımlar kör adamlar ve fil hikayesine benzer. Bir başka deyişle her yaklaşım kişilikle ilgili önemli bir konuyu doğru olarak belirleyip araştırır. Örneğin Psikoanalitik yaklaşım bireylerin davranışlarındaki farklılıklarından bilinçaltının sorumlu olduğunu ileri sürer. Biyolojik yaklaşımı savunan araştırmacılar kalıtsal eğilimlere ve fizyolojik süreçlere odaklanır. Ayırıcı özellik yaklaşımında bireyler ayırıcı özellikleri oluşturan geniş yelpazeden bazılarına sahip olduğunu söylerken insancıl yaklaşım farklılıkların kendini onaylama duygusu ve kişisel farklılıklardan kaynaklandığını ileri sürer. İnsanların bilgiyi işleme yöntemlerindeki farklılıklar bilişsel yaklaşımı savunanlarca savunulur ve son olarak sosyal öğrenme yaklaşımını destekleyenler oluşan davranış kalıplarını koşullanma ve beklentilere bağlarlar (Burger, 2006: 25–26). Kişilik kuramlarının kişiliğe bakış açısına yönelik Myers ve DeWall (2015: 597) tarafından yapılan karşılaştırma Tablo 2.1’de verilmektedir.

Kişilik ile ilgili birçok kuram vardır. *“Kişilik kuramları gerçekten tamamen kesinse neden bu kadar fazla kuram vardır?”* sorusunun cevabı: Kuramın doğası gereği araştırmacıya belli bir açıdan kuramsal düşünme izni verdiğinden dolayı alternatif kuramlar vardır. Kuramcı veri toplarken olabildiğine objektif olmalıdır ancak hangi verilerin toplandığına ve bu verilerin nasıl yorumlandığına ilişkin karar kendilerine aittir. Kuramlar değişmez kanunlar değildir, bireysel yoruma açık varsayımlar üzerinde inşa edilirler (Feist vd., 2017: 7).

Kişilik kuramları bireysel farklılıkların belirlenmesiyle ilgilenir ve bireyin gelişimini çeşitli şekillerde ele alır (Cloninger, 2009: 11–12):

- Örneğin biyolojik kuramcılar ve birçok özellik yaklaşımının dediği gibi zamanın ilerleyişi doğuştan gelen kişiliği açığa mı çıkarıyor yoksa öğrenme kuramlarının önerdiği gibi değişim için fırsat mı sağlıyor?
- İnsanlar sürekli mi yoksa bazı kuramların ana hatlarıyla önerdiği gibi ayrı ayrı aşamalarla mı gelişiyor?
- Psikoanalitik ve bağlanma kuramlarının tarif ettiği gibi deneyimin özellikle güçlü bir etkiye sahip olduğu kritik ve hassas aşamalar var mı?

Değişim ve devamlılık sorunlarını ele almak için gerekli olan uzun soluklu araştırmaları yapmak zordur ancak yapılan bazı araştırmalar ego kontrolü, duygusallık ve öz düzenleme gibi konularda kişiliğin değişimi ve devamlılığı konusunda bizi aydınlatmaktadır.

Tablo 2.1’de büyük kişilik kuramlarına yönelik bir karşılaştırma tablosu verilmekte ve bunların açıklanması ilerleyen kısımda yapılmaktadır.

Tablo 2.1. Büyük Kişilik Kuramlarının Karşılaştırılması

Kişilik Kuramı	Ana Savunucuları	Varsayımlar	Kişiliğe Bakışı	Kişilik Değerlendirme Yöntemi
Psikoanalitik	Freud	Duygusal bozukluklar, çözülmemiş cinsel ve diğer çocukluk çatışmaları ve çeşitli gelişim aşamalarındaki saplantılar gibi bilinçsiz dinamiklerden kaynaklanır. Savunma mekanizmaları kaygıyı savuşturur.	Kişilik, zevk arayan dürtülerden (id), gerçekliğe yönelik bir yöneticiden (ego) ve içselleştirilmiş bir idealler dizisinden (süperego) oluşur.	Serbest çağrışım, öznel testler, rüya analizi.
Psikodinamik	Adler, Horney, Jung	Bilinçsiz ve bilinçli düşünceler etkileşime girer. Çocukluk deneyimleri ve savunma mekanizmaları önemlidir.	Bilinçli ve bilinçsiz güdülerin ve çatışmaların dinamik etkileşimi kişiliğimizi şekillendirir.	Öznel testler, terapi seansları
İnsancıl	Rogers, Maslow	Hasta insanların mücadelelerini incelemek yerine, sağlıklı insanların kendini gerçekleştirme çabalarına odaklanmak daha iyidir.	Temel insani ihtiyaçlarımız karşılanırsa, kendimizi gerçekleştirmek için çaba göstereceğiz. Koşulsuz olumlu saygı ortamında, öz farkındalık, daha gerçekçi ve olumlu bir benlik kavramı geliştirebiliriz.	Anketler, terapi seansları
Özellik	Allport, Eysenck, McCrae ve Costa	Genetik yatkınlıklardan etkilenen belirli istikrarlı ve kalıcı özelliklere sahibiz.	Özelliklerin bilimsel olarak incelenmesi, Büyük Beş özellik (vicdanlılık, uyumluluk, nörotiklik, açıklık ve dışa dönüklük) gibi kişiliğin önemli boyutlarını izole etmiştir.	Kişilik envanterleri
Sosyal-Bilişsel	Bandura	Özelliklerimiz, davranışlarımızı üretmek için sosyal bağlamla etkileşime girer.	Koşullandırma ve gözlemsel öğrenme, davranış kalıpları oluşturmak için biliş ile etkileşime girer.	Bir durumdaki davranışımız, benzer durumlardaki geçmiş davranışlarımızı göz önünde bulundurarak en iyi şekilde tahmin edilir.

Kaynak: (Myers ve DeWall, 2015: 597)

2.4.1. Psikodinamik Kuramlar

On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru psikoloji bilimi felsefeden koparak kendi başına bir bilim haline gelmiş ve Wilhelm Wundt önderliğinde laboratuvar temelli araştırmalarla yetişkinlerin ruhsal yaşamını incelemeyi kendisine temel amaç olarak almıştır. Bu laboratuvarlarda bedensel bölgelerden sorumlu olan alanların belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılırken Alman bir nörolog olan Sigmund Freud hastaların çoğunun

sıkıntısının fizyolojik değil de psikolojik olduğunu ileri sürmüş ve yapısalcı olarak anılan gruptan farklı bir yaklaşım geliştirmiştir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 9).

Psikodinamik teoriler (Freud, Adler, Jung ve diğerlerinin teorileri) bilinçaltı (veya istemsiz) ve bilinçli (veya kontrollü) işleme arasında bir fark olduğunu ve bilinçaltı (istemsiz) taraftan enerjik olarak güçlü güdülerin varlığını kabul eder. Birbirleriyle çatışabilecek (dolayısıyla bir dengeye ihtiyaç duyan) birden fazla içsel güç ve eğilim öne sürerler ki bu da aslında oluşan çatışmalara ve kaygıya yanıt veren mekanizmalara (ego, savunma, bireyselleşme süreci gibi) yol açabilir. Elbette Psikodinamik teoriler düşünsel olarak zengindir, ancak ampirik olarak doğrulamanın (veya yanlışlamanın) zor olduğu kanıtlanmıştır (Saucier, 2009: 391).

Başlangıçta kuramı ortaya atan Freud'u destekleyen Adler, Jung, Horney, Fromm gibi bazı araştırmacılar sonrasında onunla kuramın öne sürdüğü insan doğasının kötü olduğunu varsayması, kuramdaki baskın olan doğuştan gelen cinsellik ve saldırganlık gibi konularında görüş ayrılığına düştüler ve kurama kendi yaklaşımlarını geliştirdiler (Cervone ve Pervin, 2017: 135; Yalçın, 2017: 54).

2.4.1.1. Freud'un Kişilik Teorisi

Freud'un kuramı kişilikle ilgili olarak onun yapısını anlamak için geliştirilen kapsamlı ilk kuramdır. Her şeyin mantıkla açıklandığı dönemde dikkati bilinçdışına çekmiştir. Bunlara ilave olarak da rüyaların insan psikolojisi için önemi vurgulanmıştır (Aslan, 2008: 9; Özgülük ve Öztömür, 2017: 91).

Freud'un psikoanalitik psikolojisi kendisine temel olarak bilinçdışını anlama ve yorumlamayı alır. Aslında her bir davranışımız yaşadığımız bilinçdışı çatışmaların dışavurumlarıdır (Aslan, 2008: 8). Freud kişilikle ilgili olarak id, ego ve süper ego (sırasıyla alt benlik, benlik ve üst benlik) kavramlarını kullanarak bilinç, bilinçaltı ve bilinç üstü kavramları ile kişiliği üç bölümde ele alır. Bilinç altı dürtüleri toplayan id bireyde oluşan gerilimi azaltmayı hedefler ve yer, zaman kavramından bağımsızdır. Kaynaklık yaptığı enerji ile ego ve süper ego'nun ihtiyacı olan enerjiyi sağlar. Ego ise id'i baskılamaya çalışan unsurdur. Bireyin çevre ile iletişimi sonucu ortaya çıkan unsurdur. İd'in sadece toplumca kabul gören isteklerinin dışı vurulmasına izin verir. İd haz ilkesi ise ego gerçeklik ilkesidir. Bireyler çevre ile ilgili olarak çok dikkate almadıkları çocukluk dönemlerinde id'in etkisi altında iken yaşları ilerledikçe ego gelişmeye başlar

ve dürtüleri kontrol edip bastırabilme yeteneğine kavuşurlar. Süper ego ise id'in karşıtı ve vicdanın karşılığıdır. İd içgüdülerden gelen isteklerin karşılanmasını sağlamaya çalışırken süper ego bunun zıttı yönde çaba gösterir. Süper ego toplum tarafından kabul gören davranışları gerçekleştirmeyi ister. Freud, bu üç unsurun baskın olma durumlarına göre farklı kişilik özellikleri geliştiğini ileri sürer (Ergeneli, 2017).

Freud'un kuramına yapılan eleştiriler cinselliğe aşırı vurgu yapılması, deneysel yöntemin uygulanamaması, her şeyi açıklayabileceği düşünülen sınırsız bir kuram olması ve nörotik kişilerin gözlemine dayanarak tasarlanmış olması gibi başlıklarda toplanmaktadır (Cüceloğlu, 2020: 411). Bunlara ilave olarak insan doğasını olumsuz olarak ele alması, çocukluğun geri döndürülemez şekilde kişiliği etkilediği görüşü de yapılan eleştirilerdendir (Özgülük ve Öztemür, 2017: 92).

2.4.1.2. Adler'in Kişilik Teorisi

Alfred Adler, I. Dünya savaşında hekimlik yaparken kendi yetiştiği çocukluğu ve o an savaşan askerlerin durumunu karşılaştırmış ve bundan sosyal yönden uygulamalar yapmıştır. Savaş sonrasında Viyana'da sayısı otuza kadar varan okullarda açtığı "*Adler Klinikleri*" şehirdeki genç suçlu sayısını düşürecek seviyede etkili olmuş bir bilim adamıdır. Kendi hastalarından edindiği verilerle görmüştür ki; bireylerin engel durumları, çocukluktaki şımartma, düşkünlük gösterme gibi eğitim hataları, aşırı yoksulluk vb. durumlar kontrol altına alınıp tedavi edilmezse bireyi bütün hayatı boyunca mutsuz kılmakta ve onu rahatsız etmektedir (Yörükhân, 2020: 4-5;45). Üstünlük duygusuna verdiği önemle insanların sahip olduğu üstünlük duygusunun insanların elde etmek istediği asıl güç olduğunu ve bunun cinsel dürtülerden daha kuvvetli olduğunu savunmuştur. Birey kendisini diğer bireylerle kıyaslayıp aşağı veya üstün olarak tanımlar ve ömrü boyunca bu duygudan kurtulmaya çalışır (Cüceloğlu, 2020: 414). Ona göre bedeninde engel ya da yetersizlik bulunan bir çocuk herhangi bir engeli ya da yetersizliği olmayan çocuklara nazaran daha çok aşağılık duygusu duyacaktır. Aile içerisindeki sosyal ilişkiler çocuğun sonraki hayatında derin izler bırakır ve burada etki sıralamasında en önce anne, sonra baba ve sonrasında da doğum sırası gelmektedir. Sigmund Freud'un görüşünde çok önemli bir ağırlığı bulunan cinsel içgüdünün önemini reddetmemekle beraber asıl ağırlığı üstün olma çabasına vermektedir (Yörükhân, 2020: 45;50;76).

2.4.1.3. Jung'un Kişilik Teorisi

Carl Jung, psikoanalitik kuramda cinsel dürtülerin fazla abartıldığını, diğer mevcut dürtülerin de önemli olduğunu ileri sürmüş ve insanların amaç sahibi olmasına ve onlara ulaşmak için çaba göstermelerine önem vermiştir. Eğer Freud ile kıyaslanırsa daha iyimser bir eğilim içinde olduğu söylenebilir. Daha sonra ayırıcı özellik kuramında detaylı olarak açıklanacak olan içe dönük ve dışa dönük kavramlarını ilk kullanan kişidir. Freud'un bilinçaltı kavramını şahsi ve ortak bilinçaltı olarak iki kısımda ele almıştır (Cüceloğlu, 2020: 415; Taymur ve Türkçapar, 2012: 158).

2.4.1.4. Karen Horney'in Çalışmaları

Kimi kaynaklarca psikanalizde feminist ilk ses olarak tanımlanan (Maltby vd., 2010: 43) Karen Horney, kendisini yeni Freudyen olarak tanımlayan ve Freud'un kadın görüşüne meydan okuyan Alman bir psikanalisttir. Kadın psikolojisi ile nevroz'un yapısı üzerinde önemli çalışmaları olan, kendini gerçekleştirme teorileri ile Abraham Maslow ve Carl Rogers gibi psikologları etkilemiştir. Horney'in kadınlar hakkındaki aykırı görüşleri, özellikle kadınların doğal olarak aşağılık görüldüğü bir dönemde heyecan yaratmış, özellikle kadın cinselliği olmak üzere kadın ve erkek gelişimindeki eşitlik ısrarı onun New York Psikanaliz Enstitüsünden kovulmasına bile sebep olmuştur. Nevroz özelinde bahsetmek gerekirse: Freud'a göre nevroz; *"Bir kişinin cinsel dürtüleri ve çabalarıyla baş edememesinin bir sonucudur"* görüşüne karşın Horney nevrozda sosyal faktörler ve özellikle kültürel normların etkisi ile ebeveynler ile çocuklar arasındaki rahatsız edici ilişkilerin olduğunu düşünmüştür (Maltby vd., 2010: 50; Vanacore, 2020: 68). Yine Freud'un davranışların temelindeki iç güçler vurgusuna karşılık kişiliğin gelişiminde kişiler arası ilişkilerin rolünü vurgulayıp insanların terk edilme korkusunun bütün insanların ortak korkusu olduğundan hareketle bu korkuyu yönetmede ebeveynlerin rollerinin önemini savunmuştur (Mendoza-Denton ve Ayduk, 2012: 446). Horney'e göre sağlıklı kişilik gelişimi çocuğun saygı görüp desteklendiği sıcak, sevgili dolu ve tutarlı bir ebeveynlik sonucunda olur. Her çocuk onun deyimi ile *"gerçek benlik"* denen potansiyeline ulaşma şansı vardır. Horney'in öne sürdüğü görüşlerin doğrulanabilir ya da yanlışlanabilir olmaması -diğer psikoanalitik kuramlar gibi- kendisine yapılan bir eleştiri olsa da kadın psikolojisi alanında ve nevroz konusunda yaptığı çalışmalar (Yazgan

İnanç ve Yerlikaya, 2018: 108) ile günümüzde popüler bilişsel terapi olan rasyonel-duygusal davranış terapisine büyük etkisi vardır (Maltby vd., 2010: 43;50).

2.4.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar

Psikodinamik kuramın kişiliği incelemek için geliştirdiği kavramların bilimsel olarak incelenememesi bir sınırlılık olarak kabul görmüş ve buna bir çözüm olarak da sadece gözlemlenebilen davranışların incelenmesi görüşü ortaya atılmış ve böylece daha bilimsel bir alan olunacağı varsayılmıştır. Durum böyle olunca duygular, düşünceler, beklentiler, anılar, içsel sebepler gibi diğer kuramlarca göz önünde bulundurulmuş birçok kavram kapsam dışı kalmıştır. Kuramın ileri gelen araştırmacıları Watson, Pavlov ve Skinner gibi araştırmacılarıdır (Yalçın, 2017: 55). Davranışçılık akımının öncüsü Watson koşullanmanın gücüne o kadar inanmıştı ki kalıtsal yetenekleri ve zekayı hatta aileyi de göz ardı ederek eğer isterse kendisine verilecek bir grup çocuğu koşulları belirlenen bir ortamda yetiştirerek ister avukat, öğretmen, sanatçı isterse hırsız ya da dilenci yapabileceğini iddia etmiştir (Burger, 2006: 513).

2.4.3. Araştırma Odaklı Kuramlar

Kişilik ile ilgili geliştirilen bazı kuramlara yapılan eleştiri konularından birisi de bilimselliğinin sorgulanması yani ölçülebilmesidir. Araştırma odaklı kuramcıların genel özelliklerinden birisi de bilimin temel özelliklerinden birisi olarak ölçülebilmeyi öne çıkarıp fen bilimleri kadar güvenilir ve nesnel bir yaklaşım arayışına girmeleridir (Cervone ve Pervin, 2017: 231).

20. yüzyılın başlarında zekâ testinin ünü ve görünürdeki başarısı, birçok kişilik psikoloğunu kişiliğin ölçekler aracılığıyla ölçülebileceğine ve de ölçülmesi gerektiğine ikna etmiştir (Barenbaum ve Winter, 2008: 11).

Araştırma odaklı kuramların kişiliğe karşı geliştirdikleri yaklaşım yüzeyseldir. Bilinçdışını ve kişiliğe yönelik soyut açıklamaları dikkate almazlar. Allport'un öne sürdüğü ayırıcı özellik çalışmaları ile başlayan faaliyetler; Cattell'in faktör analitik, Eysenck'in biyolojik özellikler, *Büyük Beşli* olarak bilinen kuramın temsilcileri olan McCrae ve Costa'nın çalışmaları ile devam etmiştir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 233–234).

Kişiliğe yönelik özellik temelli yaklaşım bazen tanımlayıcı yaklaşım şeklinde adlandırılır. Çünkü psikoanalitik ve insancıl yaklaşımlarda olduğu gibi, kişiliğin altında yatan psikolojik mekanizmalar üzerinde spekülasyon yapmaktan ziyade, nasıl bir kişilik olduğunu söylemekle ilgilenir (Fontana, 2000: 100).

Araştırma odaklı kuramlar istatistiksel bir teknik olan faktör analizini kullanırlar. Diğer kişilik kuramlarının aksine tek bir birey özelinde değil de bireylerin genel kişilik özellikleri barındırdığına ve bunların da evrensel olduğunu varsaymaktadırlar (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 233–234). Araştırma odaklı kişilik kuramcılarının ortak yönleri olsa da kendilerine has katkıları da mevcuttur (Cervone ve Pervin, 2017: 232).

Araştırma odaklı kuramlarda öne çıkan iki kavram sözcük temelli yaklaşım ve faktör analizidir. Francis Galton *sözcüksel hipotezi* yani insanların sahip olduğu bireysel farklılıkların içinde yaşadıkları toplumun konuştuğu dillerdeki terimlerle kodlanacağını fark edip sözlükte yer alan kişilik tanımlayıcı terimlerin sayısını tahmin etmek ve bunların birbiri ile ilişkisini incelemek için sözlük kullanan ilk kişilerden birisidir (Goldberg, 1993: 26; Somer, 1998: 18).

Çoklu Faktör analizinin gelişiminin öncüsü olan L. L. Thurstone ise yaptığı bir çalışmada insanları tanımlamak için yaygın olarak kullanılan altmış sıfatın bulunduğu listeyi, sayısı 1300 kişiden oluşan bir gruba vermiş ve katılımcıların iyi tanıdıkları bir kişiyi düşünerek ilgili sıfatın altını çizmesini istemiştir. Yapılan analiz ile bu altmış sıfatın Thurstone'un da başlangıçta öngörmediği bir biçimde beş faktör altında toplandığı görülmüştür (Goldberg, 1993: 26; Somer, 1998: 18; Thurstone, 1934: 12–13). Sıfat listesinde olmasına rağmen *yetenekli*, *tuhaf* ve *dindar* gibi sıfatlar yüksek belirliliğe sahip olmalarına rağmen diğer sıfatlarla kümelenip bir faktör altına girmemiştir. Thurstone'un birbirine yakın kümelenen (faktör oluşturan) sıfatları aşağıda verilmektedir (Thurstone, 1934: 16).

- Arkadaş canlısı, cana yakın, açık fikirli, cömert, neşeli.
- Sabırlı, sakin, sadık ve içten.
- Azimli, çalışkan, sistematik.
- Yetenekli, açık sözlü, kendine güvenen ve cesur.
- Kendini beğenmiş, alaycı, kibirli, kavrayıcı, alaycı, çabuk öfkelenen.

Galton'un öne sürdüğü insanların kişiliklerini açıklamaya yarayan bu sözcük temelli araştırma fikri Allport ve Odbert tarafından 1936 yılında deneysel olarak gerçekleştirilmiş, bu ikilinin ardından çalışmalara devam eden Warren T. Norman söz konusu sözcük listesini 1967 yılında tamamlamıştır (Goldberg, 1993: 26; Somer, 1998: 18).

2.4.3.1. Ayırıcı Özellik Kuramı

Özellik bir bireyin gerçekleştirmiş olduğu tutarlı davranışları, duygu ve düşünce kalıplarını ifade eder. Kişinin gerçekleştirdiği düzenli davranışlardan dolayı tutarlı ve diğer insanlarla karşılaştırıldığında ayırt edicidir (Cervone ve Pervin, 2017: 232).

Ayırıcı özellik, bir kişinin bir kişilik özelliğini ne kadar gösterdiğine yönelik olarak sınıflandırılması olup ve iki temel varsayımda bulunur. Birincisi bu yaklaşımı kabul eden psikologların kişilik özelliklerinin zamanla değişmez (tutarlı) olduğunu kabul etmesidir. İkincisi ise kişilik özelliklerinin durumlara göre kararlılık göstermesidir. Yani bir insan gösterdiği bir davranışı sadece bir durumda göstermez, günlük hayatında birçok durumda gösterir (Burger, 2006: 235).

Kişilik aslında bazı özelliklerin (*trait*) bir araya gelmesidir (Türkçede bazı yazarlarca *treit* olarak kullanılmıştır). Kişilik özellikleri bireylerin bulundukları çevreye göstermiş oldukları iyimser, nazik, sorumlu ve sosyal gibi sıfatlarla tanımlanan tepkileridir. Bu sıfatlar anlatılan o kişiye özgü, bugün ve gelecekte kolaylıkla değişmeyen özelliklerdir. İşte bu değişmediği ileri sürülen özellikler kişilik kavramını ortaya çıkarır (Özkalp vd., 2013: 29–30). Roberts ve DelVecchio'nun (2000) geçmiş dönemlerde yapılan 152 araştırmadan derlediği verilere göre bireylerin yaşları ilerledikçe kişilik özellikleri daha istikrarlı bir hale gelmektedir.

Kişilik özellikleri ile ilgilenen araştırmacılar kişiliği, temel özelliklerinden oluşan bir sentez gibi kabul edip çalışmalarını bu yönde sürdürmüşlerdir. Eğer bu özelliklerin ne olduğu bilinebilirse bireyin kişiliği de öğrenilmiş olacaktır (Cüceloğlu, 2020: 413) Kişilik özellikleri zıt sıfatlar halinde yani çift kutuplu olarak aynı Eysenck'in yaptığı gibi içe dönük-dışa dönük (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 279) şeklinde ifade edilebilir. Değerlendirme yapılırken sadece kişinin kendisini değerlendirmesi değil de buna ilave olarak arkadaş, eş değerlendirmesi ve gözlemci değerlendirmesi yapıp karşılaştırma yapılırsa daha güvenilir bir araştırma olur (Cüceloğlu, 2020: 415).

Kuramın öncülerinden olan Allport her bir bireyin benzersiz olduğunu kabul eder ve kişiliği insana bu benzersizliği veren kişilik özellikleri açısından açıklamaya çalışır. Ayırıcı özellik ve faktör analizi ile araştırma yapan kuramlara ise yine bu benzersizlikten hareketle bireysel davranışları genele yayma eğilimi nedeniyle karşı çıkar (Şahin, 2017: 481). Son derece titiz bir araştırmacı olan Allport (1937: 24–54), kişilikle ilgili olarak geçmişten 1930'lara kadar olan zaman dilimindeki tarihsel, psikolojik ve sosyolojik süreci, geçmişte yapılmış tanımları incelemiş ve kendi kişilik tanımını yapmıştır.

Allport, özelliklerle ilgili erken dönem çalışmalarında kişilik özelliklerini aşağıdaki şekilde sınıflandırır:

- Bir özellik görüldüğünden daha fazlasıdır.
- Bir özellik, genelleştirilmiş bir alışkanlıktan daha fazlasıdır.
- Bir özellik dinamiktir veya en azından belirleyicidir.
- Bir özelliğin varlığı gözlemle veya en azından istatistiksel olarak tespit edilebilir.
- Özellikler birbirlerinden nispeten bağımsızdır.
- Psikolojik olarak değerlendirilen bir kişilik özelliği, ahlaki bir nitelik ile aynı şey değildir.
- Bir özellik ile ilgili tutarsız davranışlar ve hatta alışkanlıklar, bu özelliğin var olmadığını kanıtı değildir.
- Bir özellik, onu içeren kişilikte veya genel olarak popülasyondaki dağılımda görülebilir (Deary, 2009: 94).

Kişilik özellerine yönelik araştırma odaklı olarak yapılan yaklaşımlara aşağıda konularda eleştiri yapılmaktadır;

- Bireyin kişilik özellikleri belirli durumlarda nasıl ve derece değişebilir?
- Özellikler nasıl gelişir?
- Özellikler kendi aralarında nasıl bir yapılaşma oluşturur (Burger, 2006: 261–262; Cüceloğlu, 2020: 417).

Psikoanalitik kuramcılarının Jung'un teorilerinden etkilenecek hazırlanmasına rağmen Myers-Briggs Kişilik Tip Göstergesi (MBTI) olarak bilinen ve dört tane iki uçlu tercihin birleşiminden oluşan 16 türden bir tanesinin sonucu olarak elde edilen sonuçlar

özellikler teorisine göre yorumlanır (Hough ve Furnham, 2003: 133; McCrae ve Costa, 1989: 20).

2.4.3.2. Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı

Raymond Cattell, Allport gibi “*Kişilik tanımlama biliminin amacı; kişilik özelliklerini objektif test ölçümlerinin üzerine inşa etmek olmalıdır*” görüşü ile kişilik özelliklerini kişiliğin temel kavramsal birimi olarak benimsemiştir. Bir kişilik özelliğinin özünün kovaryans ya da korelasyon olduğunun ve rahatsızlık verecek kadar çok olan değişken arasındaki korelasyon katsayılarını bulmak ve faktör olarak bilinen daha az sayıdaki temel değişkeni aramak olduğunu sonucuna varmıştır (Barenbaum ve Winter, 2008: 11). Kuramın geliştirilmesinde Spearman’ın geliştirdiği faktör analizinin katkıları kullanılmış ve çok sayıdaki değişkenin bir yapıda incelenmesine olanak sağlanmıştır (Şahin, 2017: 496). Çalışmasında yüzeysel ve kaynak özellikler şekilde bir ayırım yapmış ve insanın temel özelliği dediği ve kalıcı, daha istikrarlı olduğunu öne sürdüğü kaynak özelliklerin yüzeysel özelliklerin altında yatan sebepler olduğu için daha önemli olduğunu düşünmüştür (Şahin, 2017: 497).

Cattell; Allport ve Odbert tarafından kullanılan yaklaşık 4500 sıfatı kullanarak yaptığı çalışmalarda önce 171 sonra da 35 iki uçlu değişken bulmuş, yaptığı analizlerin devamındaysa Tablo 2.2’de verilen 16 faktörlü bir sonuç elde etmiştir. Sonrasında aynı değişkenleri kullanan bazı araştırmacılar 16 yerine 5 faktörlü bir sonuç elde etmişlerdir (Peabody, 1987: 60; Somer, 1998: 18). Fiske, ilk defa bir kişinin kendini değerlendirmesi, gözlemci değerlendirmesi ve arkadaş değerlendirmesinden elde edilen verilerden 5 faktörlü bir sonuç bulmuştur. ABD Hava Kuvvetlerinde yapılan bir çalışmada Tupes ve Christal beş faktörlü bir sonuç bulurken, farklı bir çalışmada Norman da (1963: 577) Tupes ve Christal’ın çalışmasını temel alarak yine beş faktörlü bir sonuç bulmuş (Goldberg, 1993: 26–28; Hough ve Furnham, 2003: 134; Somer, 1998: 18) ve bunları bugün kullandığımız beş faktörün bir türü olarak Coşku, Duygusal Denge, Uyumluluk, Sorumluluk ve Kültür (Tablo 2.3) şeklinde isimlendirmiştir (Hough ve Furnham, 2003: 134). Goldberg (1993: 28) “*Eğer bu iş bir destan yazmaya benzetilecekse övgüyü Cattell dışında en çok hak eden kişiler bu iki kişidir*” şeklinde bir ifadeyle Tupes ve Christal’e bir övgüde bulunmuştur.

Tablo 2.2. Raymond Cattell'in 16 Kişilik Özelliği

Düşük	Kişilik Özelliği	Yüksek
Mesafeli, soğuk, ilgisiz	Sıcaklık	Dışa dönük, iyi kalpli, başkalarına önem veren
Somut düşünen, daha az zeki	Akıl yürütme (Mantıklı düşünme)	Soyut düşünen, zeki, net düşünen
Değişken duygulara sahip, sinirli	Duygusal kararlılık	Duygusal olarak kararlı, sakin
İş birliği yanlısı, uyumlu, uzlaşmacı	Baskınlık (Üstünlük)	Girişken, baskın, atak
Ciddi, resmi, ölçülü	Canlılık (Neşelilik)	Neşeli, spontan, istekli
Kural tanımaz, menfaatçi, ihmalkâr	Kurallara bağlılık (Kural bilinci)	Sorumlu, öz bilinçli, kural tanıyan
Utangaç, ürkek, çekingen	Sosyal Girişken (Sosyal Cesaret)	Girişimci, cesur, gözü pek
Duyarsız, nesnel, kendi kendine yeten	Duyarlılık (Hassaslık)	Sevecen, hassas, estetik, duyarlı
İnsanlara güven duyan, kabul eden	İhtiyatlılık (Tedbirlilik)	Şüpheli, tedbirli, uyanık
Gerçekçi, pratik ayağı yere basan, pratik, geleneksel	Dalgınlık	Yaratıcı, soyut, hayalci, dalgın
İçeride dışı bir, sade, dosdoğru	İçtenlik (Hususiyet)	Özel, gizli, süslü, abartılı
Kendine güvenen, tasasız, memnun	Endişe	Endişeli, güvensiz, kaygılı
Geleneksel, aileye bağlı, tutucu	Değişikliğe açıklık	Değişime açık, deneyen, özgür düşünce
Grup odaklı, katılımcı	Kendine yetme	Kendine güvenen-yeten, yalnız, bireysel, becerikli
Esnek, disiplinsiz, gevşek	Mükemmeliyetçilik	Kontrollü, mükemmeliyetçi, zorlayıcı
Sakin, rahat	Gerginlik	Gergin, harekete hazır, güdülenmiş

Kaynak: (Burger, 2006: 252; Şahin, 2017: 498)

Her ne kadar faktör analizi araştırmaların temeli olmasına rağmen faktör analizine dayanmayan Bernreuter Kişilik Envanteri, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI), Kaliforniya Kişilik Envanteri (CPI), Sıfat Kontrol Listesi ve Kişilik Araştırma Formu (PRF) ve belirli kişilik özelliklerini ölçmek için tasarlanmış çok sayıda başka ölçek, envanter ve anketin oluşturulmasına kişiliğin ölçekler aracılığıyla ölçülebileceği görüşü rehberlik etmiştir (Barenbaum ve Winter, 2008: 11).

Tablo 2.3’de verilen Norman’ın beş faktöründe de görüldüğü gibi bir faktörü oluşturan alt boyutlar iki uçlu sıfatlarla ifade edilmektedir.

Tablo 2.3. Norman'ın Beş Faktörü

Faktör	Kısaltılmış alt boyut isimleri	
	Karşıt Uç	Karşıt Uç
Dışa dönüklük ya da Coşku	Konuşkan	Sessiz
	Samimi, açık	Ketum
	Gözü pek	Tedbirli
	Girişken	Çekingen
Uyumluluk	İyi huylu	Hırçın
	Kıskanç değil	Kıskanç
	Ilımlı, Uysal	Dik başlı
	İşbirliğine açık	Olumsuz bakan
Sorumluluk	Titiz, düzenli	İhmalkâr
	Sorumlu	Güvenilmez
	İlkeli	İlkesiz
	Sebatkâr	Maymun iştahlı
Duygusal dengelilik	Dengeli	Sinirli, gergin
	Sakin	Kaygılı
	Soğukkanlı	Telaşlı
	Hastalık hastası olmayan	Hastalık hastası
Kültür	Sanata duyarlı	Sanata duyarsız
	Entelektüel	Düşüncesiz, dar görüşlü
	Nazik, İnce	Nezaketsiz, kaba
	Hayal gücü kuvvetli	Basit, somut

2.4.3.3. Biyolojik Temelli Faktör Analitik Özellik Kuramı

Eysenck, Raymond Cattell gibi psikolojinin amacının davranışı tahmin etmek ve kişiliğin analizinde -Cattell’den farklı şekilde kullansa da- faktör analizinin kullanılmasını desteklemiştir. Onun kuramına göre biyolojik temelleri açıklanmadıkça faktör analizi sonucunda elde edilecek kişilik verileri anlamsız kalacaktır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 264). Eysenck faktör analizini kişilik testleri ve çeşitli deneysel çalışmalarla destekleyerek kullanmıştır (Demirtaş-Zorbaz, 2017: 531). Kuramın başlangıcında büyük ikili olarak bilinen duygusal dengesizlik-duygusal denge ve içe dönüklük-dışa dönüklük iki boyut varken (Barrick ve Mount, 1991: 4) sonrasında bunlara düşük psikotizm-yüksek psikotizmden oluşan psikotizm boyutu da eklenmiştir (Fontana, 2000: 101). Burada dışa dönüklük sosyal, girişken kişileri temsil ederken, Nörotiklik boyutundan yüksek puan alan kişiler kaygılı, çekingen ve düşük öz güvenli bireylerdir.

Psikotizm boyundan yüksek puan alanlar ise güvensiz, soğuk ve diğer bireylere duyarsız kişilerdir (Karancı vd., 2007: 2). Duygusal dengesizlik ise aşırı kaygıya yatkınlık anlamına gelirken duygusal denge ise ondan görece bir özgürlüğe işaret eder (Fontana, 2000: 102).

2.4.3.4. Beş Faktör Kişilik Modeli

Allport'un başlattığı, sonrasında Cattell ve Eysenck tarafından devam ettirilen çalışmalar 1960'lı ve 1970'li yıllarda yavaşlamış, özellikle 80'li ve 90'lı yıllarda bilgisayarların gelişip faktör analizinde kullanışlı olmasıyla beraber McCrae ve Costa'nın önderliğinde yeni bir noktaya taşınmıştır (Somer, 1998: 19; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 278).

Eysenck'in psikolojik testlerin ana bileşeni olarak tanımladığı dışa dönüklük ve nörotiklik BFKM'nin temelini oluşturur. Daha sonra Costa ve McCrae önce deneyime açıklığı (1980) sonra uyumluluk ve sorumluluğu (1985 ve 1989) ekleyerek modeli oluşturmuştur (McCrae ve John, 1992: 180).

Beş faktör modelini bilimsel çalışmalarda tekrar gündeme getiren çalışma ise Barrick ve Mount'un (1991) beş faktör modelini kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki için çerçeve olarak kullandığı araştırmadır (Costa Jr. ve McCrae, 2009: 315). İngilizce ilk harflerin kısaltmasından dolayı OCEAN olarak da bilinmektedir (Francalanza ve Buttigieg, 2016: 5).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri modelinin kökleri sözlüklerde yer alan insanların birbirlerini tanımlamak için kullandıkları sözcüklere dayalı hipotez olarak da bilinen Galton'un hipotezine dayanır. Allport ve Odbert halihazırda uzun olan Galton'un listesini genişletti ve kişilik psikolojisinin 20. yüzyılın ikinci yarısındaki en önemli görevlerinden birisi bu sözcük listesini bilimsel olarak kabul edilebilir sayıda temel faktöre indirgemek oldu (Hough ve Furnham, 2003: 134). Beş faktör kişilik modelini savunan kişilerin insanoğlunun bir nakış gibi zengin kişilik dokusunu sadece beş faktöre sıkıştırmak gibi bir amacı olmadığını altını çizmek gerekir. Bu araştırmacıların amacı bu sayısız farklılığı düzenleyerek bilimsel bir çerçeve sunmaya çalışmaktır (Goldberg, 1993: 27).

Beş faktörün tümü, mesleki davranışın yönleriyle ilgilidir. Sorumluluk tüm iş türlerinde iş performansını öngördüğü için en çok ilgi odağı olan kişilik özelliği olmuştur. Açıklık, özellikle değişim için yaratıcılık veya adaptasyon gerektiren işlerde öğrenme ve

performansla ilgilidir. Dışa dönüklük liderlik, başarılı iş görüşmeleri ve daha yüksek kazançla ilişkilidir. Duygusal denge, iş tatmini ile ters orantılıdır ve doğrudan tükenmişlikle ilişkilidir, Uyumluluk ise iş ortamlarında işbirliği ile ilgilidir (Costa Jr. ve McCrae, 2009: 315).

Beş faktör modeli başlangıçta kendisine daha önceki araştırmaları temel alan bir kişilik özelliklerinin sınıflandırılması çalışması iken sonrasında kuram halini almıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 279). Bu da bu kurama getirilen eleştirilerden birisidir.

Kuramın temel bileşenleri; temel eğilimler, kişiye özgün uyarlamalar ve bunun bir alt bileşeni olmasına rağmen önemli olduğu için benlik kavramlarıdır. Diğer bileşenler ise kişiliğin diğer sistemlerle etkileşimini temsil eden biyolojik temeller, dış etkiler ve nesnel özgeçmiştir. Tablo 2.4'te Beş Faktör Modelinin açıklanmasına yönelik bazı örnek kişilikler ve örnek olaylar verilmiştir.

Tablo 2.4. Beş Faktör Modelinin Temel Bileşenleri ve Bunlara Ait Bazı Örnekler

Temel Eğilimler	Karakteristik Uyarlamalar	Nesnel Özgeçmiş
<i>Duygusal denge</i> N3: Depresyon (umutsuzluk, suçluluk duygusu yaşama eğilimi)	Düşük benlik saygısı, mantıksız mükemmeliyetçi inançlar, karamsar tutumlar	"Betty" (Çok yüksek N3) düşük prestijli işi nedeniyle kendini suçlu hissediyor (Bruehl, 2002)
<i>Dışa dönüklük</i> E2: Girişkenlik (arkadaşlık ve sosyal uyarım tercihi)	Sosyal beceriler, çok sayıda arkadaşlık, girişimci mesleki ilgi alanları, takım sporlarına katılım, kulüp üyelikleri.	J.J. Rousseau (Çok düşük E2) kırsal bölge için Paris'ten ayrılıyor (McCrae, 1996)
<i>Deneyime Açıklık</i> O4: Eylemler (çeşitlilik, yenilik ve değişime duyulan ihtiyaç).	Seyahate ilgi, birçok farklı hobi, yabancı mutfak bilgisi, farklı mesleki ilgi alanları, zevkleri paylaşan arkadaşlar.	Diane Ackerman (Yüksek O4) Antarktika'da yolculuk yapması
<i>Uyumluluk</i> A4: Uyum (kişiler arası çatışma sırasında başkalarına erteleme isteği)	Bağışlayıcı tutumlar, iş birliğine inanç, saldırgan dil, itici olarak itibar.	Vaka 3 (Çok düşük A4) Kavga sırasında kocasına bir şeyler fırlatmak
<i>Sorumluluk</i> C4: Başarı Çabası (güçlü amaç duygusu ve yüksek istek seviyeleri)	Liderlik becerileri, uzun vadeli planlar, organize destek ağı, teknik uzmanlık.	Richard Nixon (Çok yüksek C4) başkanlığa aday (Costa & McCrae, 2005)

Kaynak: (McCrae ve Costa Jr., 2008: 164)

Tablo 2.5'te ise kişilik özelliklerine ait önermeler verilmektedir. Burada 1a'dan 2b'ye kadar olan önermelerde kişilik özelliklerinin biyolojik temellerden geliştiği ve çevreyle etkileşime girerek karakteristik uyarlamalar (veya uyumsuzluklar) yaratma yolları açıklanmaktadır. Önerme 5a, davranışın karakteristik uyarlamalar ve dış etkiler etkileşiminin bir fonksiyonu olduğu iddia etmektedir (McCrae ve Costa Jr., 2008: 165).

Tablo 2.5. Kişilik Özelliklerinin Önergeleri

1. Temel Eğilimler

- 1a** *Bireysellik.* Tüm yetişkinler, düşünce, duygu ve eylem modellerini etkileyen bir dizi kişilik özelliği üzerindeki farklı duruşlarıyla karakterize edilebilir.
- 1b** *Menşei.* Kişilik özellikleri, biyolojik temellerini etkileyen dışsal müdahaleler, süreçler veya olaylarla değiştirilebilen içsel temel eğilimlerdir.
- 1c** *Geliştirme.* Kişilik özelliklerinin gelişimi, çoğunlukla yaşamın ilk üçte birinde, ancak yaşam boyu devam eden içsel olgunlaşma yoluyla ve özelliklerin temelini değiştiren diğer biyolojik süreçler yoluyla gerçekleşir.
- 1d** *Yapı.* Özellikler, dar ve özelden geniş ve genel eğilimlere kadar hiyerarşik olarak düzenlenmiştir; Duygusal denge, Dışa dönüklük, Deneyime Açıklık, Uyumluluk ve Vicdanlılık hiyerarşinin en üst düzeyini oluşturur.

2. Karakteristik Uyarlamalar

- 2a** *Uyarlama.* Zamanla bireyler, kendi kişilik özellikleri ve önceki adaptasyonları ile tutarlı olan düşünce, duygu ve davranış kalıplarını geliştirerek çevrelerine tepki verirler.
- 2b** *Uyumsuzluk.* Herhangi bir zamanda, uyarlamalar kültürel değerler veya kişisel hedefler açısından optimal olmayabilir.
- 2c** *Esneklik.* Karakteristik adaptasyonlar, biyolojik olgunlaşmaya, sosyal rollere ve / veya beklentilere ve çevredeki değişikliklere veya kasıtlı müdahalelere yanıt olarak zamanla değişir.

3. Nesnel Özgeçmiş

- 3a** *Çoklu saptama.* Herhangi bir anda eylem ve deneyim, durum tarafından uyandırılan tüm bu karakteristik uyarlamaların karmaşık işlevleridir.
- 3b** *Hayat dersi.* Bireylerin, eylemlerin uzun zaman aralıklarında kişilik özellikleriyle tutarlı şekillerde organize edilmesine izin veren planları, programları ve hedefleri vardır.

4. Benlik Kavramı

- 4a** *Benlik şeması.* Bireyler kendileri hakkında bilince erişilebilen bilişsel-duygusal bir bakış açısını sürdürürler.
- Algıda seçicilik.* Bilgi, benlik kavramında seçici bir şekilde temsil edilir:
- 4b** (i) kişilik özellikleriyle tutarlıdır,
(ii) bireye bir tutarlılık duygusu verir.

5. Dış Etkiler

- 5a** *Etkileşim.* Sosyal ve fiziksel çevre, karakteristik uyarlamaları şekillendirmek için kişilik eğilimleriyle ve davranış akışını düzenlemek için karakteristik uyarlamalarla etkileşime girer.
- 5b** *Algı.* Bireyler çevreye kendi kişilik özellikleriyle tutarlı bir şekilde katılır ve yorum yaparlar.
- 5c** *Mütekabiliyet.* Bireyler, yanıt verdikleri çevreyi seçici olarak etkiler.

6. Dinamik Süreçler

- 6a** *Evrensel dinamikler.* Bireyin adaptasyonlar yaratmada ve bunları düşüncelerde, duygularda ve davranışlarda ifade etmede devam eden işleyişi, kısmen evrensel bilişsel, duygusal ve istemli mekanizmalarla düzenlenir.
- 6b** *Farklı dinamikler.* Bazı dinamik süreçler, kişilik özellikleri de dahil olmak üzere bireyin temel eğilimlerinden farklı şekilde etkilenir.

Kaynak: McCrae ve Costa Jr. (2008: 165)

2.4.3.4.1. Beş Faktör Kişilik Modelinin Boyutları

BFKM'nin deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge olmak üzere beş adet faktörü vardır. Bu faktörlere ait açıklamalar aşağıda verilmiştir.

2.4.3.4.1.1. Deneyime Açıklık (*Openness to Experience*)

Deneyime açıklık meraklı olma, yeni deneyimlere ve fikirlere açık olma hem davranışta hem de fikirde esnek olma eğilimini içerir (Feist, 2019: 2019). Diğer boyutlara nazaran tanımlanması en zor olan olup bazı idrak, zeka, kültür ve deneyimime açıklık gibi isimlerle adlandırılmıştır (Barrick ve Mount, 1991: 5).

Gelişime açıklık puanı yüksek olan kişiler meraklı, yaratıcı, hayal kuran, kendisi ve çevresi hakkında düşünen, ilgi alanı geniş, duyarlı, analitik düşünen, gelişime açık olan kişiler iken düşük puan alanlar ise tutucu, ince düşünmeyen, soyut faaliyet yerine somut faaliyetleri tercih eden, yeniliğe direnen, geleneksel, tanıdıkları çevrede rahat hisseden olarak nitelendirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991: 5; Basım vd., 2009: 23; McCrae ve Costa, 1989: 24; Robbins ve Judge, 2017: 179; Somer vd., 2011: 40).

Bazı araştırmacılar bu faktörün entelektüel boyutuna ağırlık verirken bazıları geleneksellikten uzak olup deneyime açıklığı vurgularlar (Somer vd., 2011: 40).

2.4.3.4.1.2. Sorumluluk (*Conscientiousness*)

Titizlik, başarı ihtiyacı, organize olma (McCrae ve Costa, 1989: 24), kurallara uyma eğilimi, öz disiplin, amaca yönelik olarak gösterilen kararlı çaba, sorumluluk, düzenlilik ile varlığını gösteren bir özelliktir. Faktörden alınan yüksek puanlar iş ve okul hayatındaki başarı ile bağlantılı görülüp, aşırı yüksek puanlar zorlayıcı düzeyde düzenlilik ihtiyacı, rahatsız edici seviyede titizlik ve ayrıntıcılık olarak kendini gösterebilmektedir (Somer vd., 2011: 36–37). Dürtülerini kontrol etme, detay odaklı ve dikkatli olma, düzensizlik yerine düzeni tercih etme eğilimlerinden oluşur (Feist, 2019: 31).

Eğitimsel başarı ölçütleriyle ilişkisi nedeniyle başarma isteği ya da iradesi olarak tanımlanmıştır. Bazı yazarlar sorumluluğun dikkatli, sorumlu, düzenli ve planlı olmak yönünden güvenilirliği yansıttığını öner sürerken bazıları bunlara ek olarak çalışkan, başarı odaklı ve sebat etme gibi değişkenleri de içerdiğini öne sürmüşlerdir (Barrick ve Mount, 1991: 4).

2.4.3.4.1.3. Dışa dönüklük (*Extraversion*)

Bu boyut, Eysenck'in de önermiş olduğu dışa dönüklük boyutu ile benzerlik göstermekte ve girişken, sosyal, hayat dolu, grup ortamında kendinden emin, iddialı,

konuskan ve aktif olmak gibi özellikleri almaktadır. İnsanlarla birlikte olmayı sevmeyen, sosyal olma bu boyuttur (Barrick ve Mount, 1991: 3; Feist, 2019: 31; McCrae ve Costa, 1989: 24; Somer vd., 2002: 23).

Bu boyutun diğey ucunda yer alan içe dönükler ise dışa dönüklerin sahip olduğı enerji, coşku ve hareketlilikten yoksundurlar. Sosyal dünya ile ilgilenmeyip, sessiz ve tedbirli kalmayı tercih ederler (Deniz ve Erciş, 2010: 304). Kişilerarası çatışmalar yönünden ele alındığında ise rekabet, baskınlık ve yarışma ile pozitif yönde, kaçınma ile ilgili olarak da negatif ilişkisi ortaya konmaktadır (Basım vd., 2009: 22–23).

Dışa dönüklük faktöründen düşük puan alınmasını yani içe dönüklüğü dışa dönüklüğün bir zıttı olarak nitelendirmek yerine dışa dönüklük özelliklerinin bulunmaması hali olarak tanımlamak daha doğru olacaktır. Örnek vermek gerekirse; dışa dönük olan arkadaş canlısı birisinin karşı ucunda olan birisi insanlara düşman, arkadaş sevmeyen birisi olmaktan ziyade kendisini kolayca açmaktan hoşlanmayıp, daha mesafeli duran kimselerdir (Somer vd., 2011: 34).

2.4.3.4.1.4. Uyumluluk (*Agreeableness*)

Uyumluluk faktörü dostluk, sosyal uygunluk gibi adlarla da yorumlanmıştır. Kişilik özelliğı olarak uysal, nazik, bağışlayıcı, yumuşak kalpli, iyi huylu ve güvenen gibi özellikler yer alır (Barrick ve Mount, 1991: 5). Uyumluluk başkalarına saygı gösterme eğilimini ifade eder. Uyumlu insanlar sıcak, güvenilir ve iş birliğı yanlısıdır. Bir örgüte yeni ekip üyeleri kazandırılacaksa ilk tercih uyumlu kişilerden yana yapılır (Robbins ve Judge, 2017: 179).

Bu boyutta yer alanlar uysallık ile acımasızlık arasında bir yerde değerlendirilir. Uyumluluk boyutu içerisinde yumuşak başlılık, mütevazılık, açık sözlülük, fedakârlık, güven, sosyal ilişkililerde sıcak, şefkatli, empatik olma, uyum sağlama gibi davranışları içinde barındıran bir özelliktir. Boyutun diğey ucunda ise kendi kişisel çıkarlarını uyum göstererek başkalarıyla iyi geçinmekten üstün tutarlar. Genellikle başkalarının iyiliğı ile ilgilenmezler. Başka kişiler hakkında duydukları kuşku onları şüpheli, düşmanlık besleyen ve iş birliğıne yanaşmayan kişiler haline getirir (Deniz ve Erciş, 2010: 304; Feist, 2019: 31; McCrae ve Costa, 1989: 24; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 280).

Uyumlu kişiler daha yapıcı bir çatışma çözüm stratejisi benimsemekte, rekabet ve çatışma ile ters yönde, uzlaşma ve iş birliğı ile olumlu yönde bir ilişkilerinin olduğı

görülmektedir (Basım vd., 2009: 22). Geçimli, iş birliğine yatkın ve çatışmalardan kaçınan kişiler bu faktörden yüksek puan alırken, merhametli, hassas ve yardım severdirler. Bu faktör dışa dönüklük ile beraber insanlar arası ilişkilerdeki temel faktördür (Somer vd., 2011: 35).

Uyumluluk kişilik özelliği başkalarını düşünme, minnettar olma, itaatkarlık, güven duyma ve şefkatli olmakla ilişkilidir. Uyumluluk oranı yüksek olan kişilerin cömert, kibar, sempatik ve samimi oldukları görülmüştür. Bir özellik olarak bir eşin ya da amirin gözlemci raporları ya da kendi kendini değerlendirme ile ölçülebilir BFKM içinde en az az araştırılan konudur (Furnham, 2020: 94).

Faktörden alınan düşük puan ise güvenilmez, kaba, inatçı, şüpheli ve yarışmayı seven kişilik özelliği olarak yorumlanmaktadır (Basım vd., 2009: 22).

2.4.3.4.1.5. Duygusal Denge (Neuroticism)

Duygusal denge-dengesizlik olarak da adlandırılan nörotiklik boyutu depresyon, içine kapanıklık, hassaslık, sinirlilik, endişeli, güvensiz, kızgın, depresif, suçluluk gibi olumsuz özelliklerle tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991: 4; Çetin vd., 2015: 83; Feist, 2019: 31; McCrae ve Costa, 1989: 23; Somer vd., 2002: 24).

Yapılan çeşitli araştırmalarda dışa dönüklük, değişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutları yüksek olan fakat nörotiklik boyutu düşük olan bireylerin psikolojik olarak yüksek dayanıklılığa sahip olduğu görülmüştür (Çetin vd., 2015: 82). Bu boyuttan yüksek puan alan kişilerde duygu karmaşıklığı, zihinlerinde kurdukları düşünceler ile düşmanca tepki verme gibi durumlar görülmekte (Somer vd., 2002: 24) ve bu bireyler güvensiz, kendine acıyan, kaygılı kimseler olup ruhsal problemlere daha yatkın kişiler olmaktadır. Diğer kutupta olup düşük puan alanlar ise iyi uyum gösteren, sakin ve rahat kimselerdir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 279).

Aslan (2008: 13), hem Eysenck'in kişilik modelinde ve hem de BFKM'de nörotikliğin muğlak bir kavram olarak ele alındığını belirtip birbiri ile ilişkisi olmayan bir çok başlık içerdiğini ileri sürer.

2.4.3.5. Altı Faktörlü Model: HEXACO

Bazı araştırmacılar kişilik psikologlarının ele alması gereken temel araştırma konularından biri olarak “*Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi için yeterli*

sınıflandırma değişkenleri nelerdir?” daha özelinde ise “Endüstri ve örgüt psikolojisi için kişilik özelliklerinin uygun sınıflandırma değişkenleri nelerdir?” sorusunun olması gerektiğini ileri sürmektedir. Diğer yandan birçok psikolog arayışın bitmesi gerektiğine ve bu sorunun cevabının beş faktör olduğuna inanmaktadır (Hough ve Furnham, 2003: 134). Bugün geldiğimiz noktada pek çok yeni teori, değişken ve ölçekler geliştirilmekte ve geliştirilmeye de devam etmektedir.

Her ne kadar 1980’li yıllardan beri kişilik ile ilgili araştırmalarda, temeli İngilizce olarak atılmış olan büyük beşli faktör yapısının bir başka bir şekli olan BFKM yoğun olarak kullanılsa da (De Raad ve Mlacic, 2017: 182), kişilik özelliklerinin açıklamada beş temel faktör olması hakkında bir fikir birliği yoktur. Çeşitli dillerde yapılan araştırmalarda sayısı üçten başlayıp sekiz faktöre kadar giden araştırma sonuçları vardır (Burger, 2006: 257–259; Tatar, 2018: 5; Tatar vd., 2019: 69).

Bazı araştırmacılar ise faktör sayısının fazla olmasından memnun olmayıp beş faktöre bile ihtiyaç olmadığını düşünmektedirler (McCrae ve John, 1992: 191).

BFKM’nin gelişimi izlendiğinde Cattell’in 16 faktörü, Tupes ve Cristal’in beş faktörlü araştırması, Eysenck’in iki ve üç faktörlü modeli gibi çalışmalar bu konudaki araştırma hareketliliğini göstermektedir (McCrae ve John, 1992: 175–176). Sonrasında McCrae ve Costa’nın Cattell’in boyutlarından ele alarak geliştirdikleri ve üç faktörü (duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık) ölçen NEO kişilik ölçeği, ardından Digman ile Goldberg’in çalışmalarından bu üçlüye iki faktörün eklenmesiyle elde edilmiş olan (uyumluluk ve sorumluluk; 1985 ve 1989) (Ashton ve Lee, 2005: 1323; Costa Jr. ve McCrae, 2009: 309–310; McCrae ve John, 1992: 180) beş faktörlü NEO-PI kişilik ölçeği, bunun gözden geçirilmiş sürümü olan NEO-PI-R kişilik ölçeği, sadece beş faktörü ölçmek için geliştirilen 60 soruluk NEO beş faktör kişilik envanteri (NEO-FFI) ve 2005 yılında yayınlanan en son NEO PI-3 gibi çalışmalar da beş faktör modeli ekseninde yapılan çalışmalardır.

Önceki kısımlarda da bahsedildiği gibi kişilik ile ilgili çalışmalar olarak sürmekte hem mevcut modellerde değişiklik yapılmakta hem de yeni modeller ileri sürülmektedir. Bunlardan birisi de HEXACO modelidir.

HEXACO adı dürüstlük-alçak gönüllülük, duygusallık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık faktörlerinin İngilizce karşılıkları olan

honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience faktörlerinin ilk harflerinin (extraversion hariç) birleşiminden oluşmakta olup başlangıcındaki HEX ifadesi Yunanca altı rakamına karşılık gelmekte (de Vries, 2018: 1956) ve böylece altı faktöre bir atıf yapılmaktadır.

Başlangıçtaki araştırmalar BFKM'deki faktörlerin İngilizceden diğer dillere tercüme edilmesi ile yapılmış, daha sonra özellikle kültürler arası çalışmalar arttıkça beş faktör kişilik modeline alternatif olarak farklı sayıda faktöre sahip modeller önerilmiştir. Bunlardan bazıları; Ashton ve Lee tarafından geliştirilen HEXACO ile daha az bilinen Saucier'in Büyük Altılısı modelleridir. HEXACO modelinde, beş büyük faktöre dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü altıncı bir faktör olarak eklenmiştir. HEXACO'daki dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünün öncüsü olarak ise, Macarca araştırmada *dürüstlük* (Szirmák ve De Raad, 1994), İtalyanca araştırmada *güvenilirlik* (Di Blas ve Forzi, 1999) ve Korece'de *güvenilirlik* (Hahn vd., 1999), Yunancada yine *dürüstlük* (Saucier vd., 2005) olarak ortaya çıkan faktörler gösterilebilir. Söz konusu bu altıncı faktör, Kanada'da yapılan Fransızca bir psiko-sözcüksel çalışmada (Boies vd., 2001) *dürüstlük* olarak ortaya çıkmış sonrasında mevcut beş büyük faktörü artırmak için önerilmiştir (De Raad ve Mlacic, 2017: 182; Hahn vd., 1999: 279). Bunlara ilave olarak Macarca, Yunanca ve İtalyanca üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen beş faktörlü çözümlerde zekâ, hayal gücü ya da deneyime açıklık olarak bilinen boyutun ortaya çıkmadığı sonuçlar elde edilmiş, buna karşın söz konusu boyut HEXACO çerçevesine gelen altı faktörlü çözümlerde tekrar boyutlar arasında elde edilmiştir (Wasti vd., 2008: 680).

Psikoloji alan yazınındaki araştırmaların yoğun bir şekilde WEIRD (*Western, Educated, Industrialized, Rich, Democratic*) olarak nitelendirilen; batılı, eğitilmiş, sanayileşmiş, zengin ve demokratik toplumları inceleme eğilimine yönelik eleştiriler yapıp, artık dünyanın geri kalanını da dikkate alması gerektiği yönünde öneriler vardır (Henrich vd., 2010). Arnett (2008) tarafından yapılan bir araştırmada Amerikan Psikoloji Derneğinin (APA) altı büyük dergisindeki 2003-2007 yılları arasında yapılan yayınların örnekleminin %95'i (%68 ABD, %14 İngilizce konuşulan ülkeler, %13 Avrupa ülkeleri) WEIRD olarak kabul edilen sanayileşmiş batı ülkelerinden olduğu ve bu ülkelerin dünya nüfusuna oranının ise sadece %12 olduğu bildirilmektedir (Arnett, 2008: 605,610).

HEXACO kişilik ölçeğinin geliştirilmeye başlaması 2000’li yılların başında gerçekleşmiştir. Başlangıçta Tablo 2.6’da da görüldüğü gibi 6 faktör, 24 alt boyut ve her alt boyutta sekizer madde olmak üzere toplam 192 maddeden oluşan envanter (HEXACO-PI), yapılan gözden geçirme ile 100 maddeye indirilmiş ve gözden geçirilmiş sürüm (HEXACO-PI-R) olarak yayınlanmıştır. Buna ilave olarak ölçeğin 60 ve 24 soruluk olan kısa sürümleri de vardır (Tatar, 2018: 6).

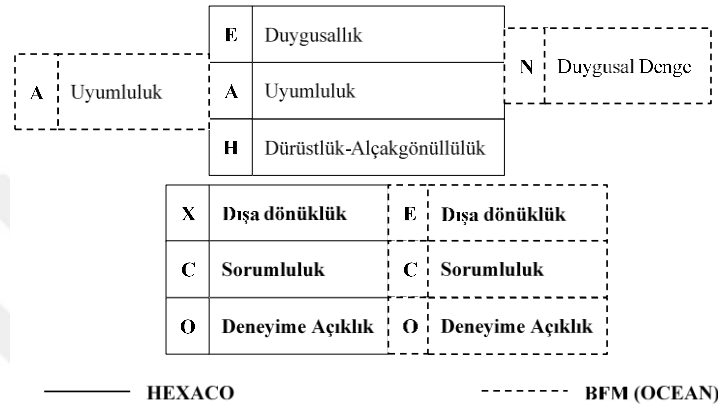
McCrae ve Costa (2008: 167) ise Uyumluluk/Dürüstlük gibi boyutların sosyal etkileşimlerin merkezinde olmalarında dolayı diğer boyutlarla ilişkili olduğunu ileri sürmüş ve HECAXO’daki dürüstlük/alçak gönüllülük Beş Faktör Modelinin NEO-PI-R ölçeğinde Uyumluluk tarafından kapsanabileceğini ileri sürerek altıncı boyuta gerek olmadığını ileri sürmüşlerdir.

Tablo 2.6. HEXACO-PI-R'nin Faktör ve Alt Boyut İsimleri

Faktör	Alt boyut isimleri
Dürüstlük-Alçak gönüllülük H (Honesty-Humility)	İçtenlik Doğruluk Hıstan Kaçınma Tevazu
Duygusallık E(Emotionally)	Korkaklık Kaygı Bağımlılık Duyarlılık
Dışa dönüklük X (eXtraversion)	Sosyal Öz-Saygı Sosyal Girişkenlik Sosyallik Canlılık
Uyumluluk A (Agreeableness)	Affedicilik Yumuşaklık Esneklik Sabır
Sorumluluk C (Conscientiousness)	Düzenlilik Çalışkanlık Mükemmeliyetçilik Tedbirlilik
Deneyime Açıklık O (Openness to Experience)	Estetik Değerleme Meraklılık Yaratıcılık Geleneksel Olmama

HEXACO ve BFKM’nin bir kıyaslanması yapılmak istenirse; HEXACO’da yer alan dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık faktörleri BFKM’deki emsallerine çok benzerdir. Diğer ikisi olan duygusallık ve uyumluluk ise aşağı yukarı BFKM’nin uyumluluk ve duygusal denge karışımlarını temsil eder. Şöyle ki BFKM’deki duygusal denge ile ilişkili olan huysuzluk HEXACO’daki uyumluluğun düşük ucunda yer alırken

BFKM'deki uyumluluk ile ilişkili olan duyarlılık HEXACO'daki duygusallığın yüksek ucunda yer alır (Anglim vd., 2018: 12; Lee ve Ashton, 2020a: 251; Schultz ve Schultz, 2017: 239; Wasti vd., 2008: 680). Başka bir örnekte ise HEXACO'da duygusallık faktöründe yer alan kaygı alt boyutu, BFKM'de duygusal dengenin öfke ile ilgili yönlerini almaz ama bunun yerine BFKM'deki uyumluluk ile ilgili özellikler içerir (Ashton vd., 2014: 140). Söz konusu ilişkilere yönelik benzetim Şekil 2.1'de verilmektedir.



Şekil 2.1. HEXACO ve BFM'nin Benzerlik Alanları

Tablo 2.7'de ise HEXACO'da yer alan altı faktörden hesaplanan düşük ve yüksek puanlara göre iki ucundaki özellikler verilmektedir.

Tablo 2.7. HEXACO'nun Altı Kişilik Faktörü ve İki Ucundaki Özellikler

Düşük	Kişilik Özelliği	Yüksek
Açgözlü, iddialı, ikiye bölünmüş, bölünmüş	Dürüstlük-Alçak gönüllülük	Dürüst, içten, sadık
Cesur, dayanıklı, kendinden emin, istikrarlı	Duygusallık	Hassas, aşırı duyarlı, endişeli
Utangaç, pasif, içine kapanık, çekingen	Dışa dönüklük	İç dışı bir, canlı, girişken, neşeli
Kavgacı, inatçı, huysuz	Uyumluluk	Hoşgörülü, uzlaşmacı, anlayışlı
Pervasız, tembel, sorumsuz, dalgın	Sorumluluk	Disiplinli, çalışkan, titiz, net
Sığ, hayal gücü olmayan, geleneksel	Deneyime açıklık	Yaratıcı, yenilikçi, alışılmadık

Kaynak: (Schultz ve Schultz, 2017: 239)

HEXACO faktörleri teorik yorumlara göre iki kavramsal gruba ayrılarak incelenebilmektedir. Bu gruplar şunlardır:

- Modelde yer alan faktörlerden üçü olan “dışa dönüklük: sosyal uğraşlarla”, “sorumluluk: işle ilgili” ve “deneyime açıklık: fikirle ilgili” olarak bireysel farklılıkları temsil etmektedir. Detaylandırmak gerekirse yüksek dışa dönüklük potansiyel olarak karşı cinsle eşleşme veya birileri ile ortaklık kurmada başarıyı artırırken enerji tüketimini ve ilgi çekmek için artan rekabetle ilişkili olarak bazı riskleri de artırır. Yüksek sorumluluk, gelecekteki beklenmedik durumlara karşı daha ihtiyatlı planlama yapmak için harcanan yüksek çaba ve verimlilik ile ilişkilendirilirken muhtemelen bazı ortamlarda faydadan çok zarara yol açma riski taşır. Yüksek deneyime açıklık ise yeni gıda kaynaklarının, keşfedilmemiş bölgeler ve yeni üretim yöntemlerinden edilen ödülle ilişkilendirilirken riskli inceleme ve uygunsuzluklardan kaynaklanan emek kaybına neden olur (Lee ve Ashton, 2020b: 1934).
- Diğer üçü olan dürüstlük-alçak gönüllülük, uyumluluk ve duygusallık ise özgecilik ve karşıt eğilimlerdeki bireysel farklılıkları farklı mekanizmalarla yorumlar. Burada dürüstlük-alçak gönüllülük; eğer birisi bir bireyden faydalanmış olsa bile adalet temelli özgecilik ile başkalarıyla iş birliğini temsil eder. Uyumluluk; başkaları tarafından adaletsiz muamele görüldüğünü algılasa bile başkalarıyla iş birliğini sabır temelli özgecilik ile temsil eder. Duygusallık ise duyarlılık, bağımlılık ve zarardan kaçınma gibi tamamlayıcı özellikleri ile birisinin kendi akrabalarına bakmasının teşvik edilmesi, destek olarak kendisine ve akrabalarına zarar gelmesini engellemek gibi akraba özgecil eğilimleri temsil eder (Lee ve Ashton, 2020b: 1934).

2.4.3.5.1. HEXACO’nun boyutları

HEXACO, BFKM’den farklı olarak altı faktöre sahiptir. Bu faktörler şunlardır:

2.4.3.5.1.1. Dürüstlük-Alçak gönüllülük (Honesty-Humility)

Dürüstlük-Alçak gönüllülük faktörü tevazu, içtenlik, hırstan kaçınma, doğruluk alt boyutlarından oluşmuş olup düşük puan tarafında hilekar, gösterişçi, açgözlü, sinisi, iki yüzlü, kendisiyle övünen ve yüksek puan tarafında sadık, alçak gönüllü, samimi, dürüst olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 6; Tatar vd., 2020: 6). Bu boyuttan yüksek puan alanlar sadece işbirliğine açık değil aynı zamanda davranışlarını duruma göre değiştirme olasılıkları da daha düşüktür (Hilbig vd., 2012: 246). Kişisel çıkarları için

başkalarını manipüle etmekten kaçınan bu insanlar kuralları çiğneme konusunda istekli değildirler. Bu faktörden düşük puan alanlar kendi isteklerini gerçekleştirmek için başkalarını kullanmaktan çekinmez, kendilerine değer verir, abartılı bir özgüvene sahiptirler (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 173).

BFKM'nin iş yerindeki suçları vb. tahmin etmedeki yetersizliği başkalarını sömürme ve aldatmada bireysel farklılıkları yansıtan bir kişilik özelliği barındırmamasından kaynaklanıyor olabilir. Dürüstlük-alçak gönüllülük çeşitli suiistimal türleri ve etik olmayan davranışlar arasındaki ilişkilere odaklanmasından dolayı bu boyut üzerindeki araştırmalar gittikçe artmaktadır (Manson, 2015: 49; van Gelder ve de Vries, 2016: 705).

McCrae ve Costa Jr. (2008: 167) ise dürüstlük- alçak gönüllülüğün gözden geçirilmiş NEO kişilik envanterinin (NEO-PI-R) uyumluluk faktörünün dürüstlük ve tevazu alt boyunlarına karşılık geldiği için yeni bir faktör olarak değerlendirilmesine eleştiri getirmiştir.

2.4.3.5.1.2. Duygusalılık (Emotionally)

HEXACO'da duygusal denge özelliği duygusalılık olarak alınır ve BFKM'deki duygusal dengeden farklıdır. Onun gibi duygusal dengeyi ele alır ancak pozitif yönünde duygusalılık ve duyarlılık, negatif yönünde ise cesaret ve sertlik içeriğini de içerir. Duygusalılığı yüksek olan insanlar daha korkulu, endişeli, üzgün ve duyarlıdır. Düşük olanlar ise aksine sakin, cesur ve daha az endişelidir. Kişiler arası ilişkilerde düşük seviyeler bağımsızlığa işaret ederken yüksek seviyedeki insanlar kişiler arası olarak daha bağımlıdır (Filosa vd., 2019: 83).

Duygusalılık faktöründe bağımlılık, kaygı, duyarlılık ve korkaklık alt boyutları bulunmaktadır. Yüksek puan tarafında duygusal, korkulu, kırılgan, endişeli, aşırı duyarlı ve düşük puan tarafında kendinden emin, istikrarlı, bağımsız, dayanıklı, cesur olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 6).

2.4.3.5.1.3. Dışa dönüklük (eXtraversion)

HEXACO'da dışa dönüklük kendini ifade etme, sosyal cesaret, sosyallik ve canlılığı kapsayacak şekilde kavramsallaştırılmıştır. Utangaçlık, pasiflik ve sessizliğe

karşı konuşkanlık, sosyallik ve neşe ilgili içerik tutarlı bir şekilde bu boyutu tanımlamaktadır (Lee ve Ashton, 2004: 333; Tatar, 2018: 5).

Dışa dönüklük ölçeğinde çok yüksek puanlar alan kişiler, kendileri hakkında olumlu hissederler, insanlara liderlik ederken veya onlara hitap ederken kendinden emin hissederler, sosyal toplantılardan ve etkileşimlerden hoşlanırlar ve olumlu coşku ve enerji duyguları yaşarlar. Tersine, bu ölçekte çok düşük puan alan kişiler, kendilerini sevilmeyen olarak görürler, sosyal ilgi odağı olduklarında garip hissederler, sosyal faaliyetlere kayıtsız kalırlar ve diğerlerinden daha az canlı ve iyimser hissederler (HEXACO, 2020).

BFKM'nin dışa dönüklük faktörüne çok benzemekle beraber onun parçaları olarak görülen cesaret, özgüven ve dayanıklılık gibi özellikler HEXACO'da duygusallık faktörü içinde barındırılmaktadır (Lee ve Ashton, 2004: 333).

2.4.3.5.1.4. Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk faktörü, işbirlikçi, sabırlı ve hoşgörülü olma eğilimine karşı huysuz, sinirli ve kırgın olma eğilimini değerlendirir. HEXACO'daki uyumluluk faktörü BFKM'deki uyumlulukta olmayan huysuzlukla ilgili ifadeler nedeniyle biraz farklıdır (Baiocco vd., 2017: 2; Lee ve Ashton, 2004: 333). BFKM, HEXACO ve Hogan Kişilik Envanterinin uyumluluk açısından karşılaştırılması Tablo 2.8'de verilmektedir.

Tablo 2.8. Uyumluluk kişilik özelliğinin diğer modellerle karşılaştırılması

Model	Beş Faktör Modeli	HEXACO	Hogan Kişilik Envanteri
	<i>Uyumluluk</i>	<i>Uyumluluk</i>	<i>Kişilerarası duyarlılık</i>
Faktör	Dışa dönüklüğe benzer şekilde, kişilerarası özelliklerle ilgilidir (özellikle kahramanlık veya düşmanca eğilimlerle ilgili olanlar hariç.)	Kişilerarası ilişkilerde bir bağışlama, hoşgörü ve uzlaşma özelliği.	Bir kişinin algılayıcı, düşünceli ve sosyal olarak duyarlı görünme derecesi.
	Güven: Başkalarının dürüst ve iyi niyetli olduğuna inanma eğilimi	Affedicilik: önceki olumsuz deneyimlere rağmen güven hissetme ve beğenme isteği	Birlikte yaşaması kolay: hoşgörülü ve uyumlu mizaç
	Açık sözlülük: açık sözlü, samimi ve açık sözlü.	Yumuşaklık: sosyal etkileşimlerde ılımlı ve hoşgörülü olma eğilimi	Hassas: nazik ve düşünceli olma eğilimindedir
	Fedakârlık: cömertlik ve başkalarına saygı.	Esneklik: uzlaşma, iş birliği ve çözüm istekliliği	Şefkatli: kişilerarası duyarlılık
Özellik	Uyum: başkalarına saygı eğilimi, saldırganlığı engelleme ve affet-unut eğilimi.	Sabır: sakin kalma ve öfkeyi kontrol etme eğilimi	İnsanları sever: sosyal etkileşimden hoşlanır
	Alçak gönüllülük: mütevazı ve kendini öne çıkarmama.	Zıtlasmaya karşı fedakârlık	Düşmanlık yok: düşmanlık eksikliği
	İnce düşüncelilik: sempati, empati ve başkaları için ilgi		

Kaynak: (Furnham, 2020: 94)

Uyumluluk ölçeğinden çok yüksek puan alan kişiler uğradıkları yanlışları affederler, başkalarını yargılamada hoşgörülüdürler, başkalarıyla uzlaşmaya ve iş birliğine isteklidirler ve öfkelerini kolayca kontrol edebilirler. Tersine, bu ölçekte çok düşük puan alan kişiler, kendilerine zarar verenlere karşı kin beslerler, başkalarının kusurlarını daha çok eleştirirler, kendi bakış açılarını savunmada inatçıdırlar ve kötü muameleye tepki olarak kolayca öfke duyarlar (HEXACO, 2020).

Bu boyutun içeriği iyi huyluluk, hoşgörü ve uyumluluğa karşı huysuzluk, alınganlık, tartışmacılık ve eleştireliliği içerir. Bağışlama, yumuşaklık, esneklik ve sabır özellikleri vardır (Lee ve Ashton, 2004: 333).

2.4.3.5.1.5. Sorumluluk (Conscientiousness)

Bu faktörün tedbirlilik, çalışkanlık, düzenlilik ve mükemmeliyetçilik alt boyutları vardır. Düşük puan ucunda ihmalkar, özensiz, aldırışsız, tembel, sorumsuz, dikkatsiz, dalgın bulunurken; yüksek puan tarafı özenli, sabırlı, titiz, disiplinli, düzenli olarak tanımlanmıştır (Cömert ve Gizir, 2020: 138; Tatar, 2018: 7). Yüksek puan alanlar kendi fiziksel çevrelerini düzenlerler, hedeflerine ulaşmak için durmadan çalışırlar ve doğruluk

için çaba gösterirler. Düşük puan alanlar zor işlerden kaçınır, iç güdülerine göre karar alırlar. Dağınık ve düzensizdirler (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 174).

Bu faktör düzenlilik, sıkı çalışma, dikkat ve titizlik gibi içeriklerle tanımlanmıştır. Bu nedenle BFKM'nin sorumluluk boyutuyla neredeyse aynıdır (Lee ve Ashton, 2004: 337).

2.4.3.5.1.6. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Bu faktörde yaratıcılık, meraklılık, estetik değerlendirme ve geleneksel olmama alt boyutları bulunmaktadır. Yüksek puan tarafında yenilikçi, entelektüel, aydın, geleneksel olmayan, yaratıcı, ironik ve düşük puan tarafında ise sıradan, geleneksel, yüzeysel, sıkı, yaratıcı olmayan olacak şekilde tanımlanmıştır (Tatar, 2018: 7). Yeni tecrübeler ve yeni bilgi edinmeye meraklıdır. Sıra dışı insan ve fikirlere açık olup, sanat ve doğal güzelliklerden etkilenirler. Düşük puan alanlar yeni fikirlere kapalı, sanata karşı ilgisizdir (HEXACO, 2020; Ulu, 2018: 174).

Bu faktör kavramsallaştırılırken zekâ ve zihinsel yetenek içeriği dahil edilmemiştir. Ham bilişsel yetenek yerine merak ve meraklılık içerikleri dahil edilmiştir (Lee ve Ashton, 2004: 337).

2.4.4. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar

Bu kurama göre insanoğlu dünyaya doğuştan bir gelişme potansiyeli ile gelir ve haliyle Freud'un insan doğası ile ilgili olan negatif görüşünü reddetmektedir. İnsanların doğuştan kendilerini gerçekleştirme eğilimleri vardır (Yalçın, 2017: 56). Eğer psikolojide insancıl bakış açısının ortaya çıktığı koşullar dikkate alınırsa bu yaklaşım daha iyi anlaşılır. Geçtiğimiz yüzyılın ortalarında psikolojide insana dair iki bakış açısı hakimdi: Birincisi, onun davranışlarının cinsel ve saldırgan içgüdülerinin etkisi altında olduğunu söyleyen Freud'cu görüş, ikincisi ise insanı kendi eğilimi ya da seçiminden dolayı değil de daha önceden ya da o anda bulunduğu duruma göre tepki veren bir canlı gibi gören davranışçı yaklaşımdır. Psikologların birçoğu insanı bu şekilde tasvir eden bu yaklaşımları benimsememiş ve bunun sonunda -bazen yanlış bir biçimde varoluşçu ya da olgusal psikoloji de denen- insancıl psikoloji doğmuştur. Onu diğer kuramlardan ayıran ise insanoğlunun kendi yaptığı davranışlardan sorumluluğu savıdır. Bazen duruma göre tepki verdiğimiz, içgüdülerimizin etkisi altında davrandığımız olur ama her an kendi kaderimizi belirleme gücüne sahibizdir. İnsancıl psikolojinin temel kökleri iki alandan

gelir; birincisi Nietzsche, Kierkegaard ve Sartre gibi düşünürlerden etkilenmiş ve kendilerine varoluşçu psikologlar adını veren Binswanger, Boss, May gibi Avrupalı psikologların çalışmaları ve ikinci olarak da Carl R. Rogers ve Abraham Maslow gibi ABD’li psikologların çalışmalarıdır (Burger, 2006: 416–417).

2.4.4.1. Carl R. Rogers

Carl Rogers bütün psikologlar içinde insanı doğasına iyimser gören ilk kişi olarak söylenebilir ve benlik bilincine önem vermiştir. İnsanlar mutluluk arayışı içerisinde, gerçek potansiyellerini gerçekleştirmeye çalışırlar ve gelişme, iyiye doğru yönelme insanın doğasından gelmektedir. İnsanların olumlu bir benlik geliştirebilmesi için koşulsuz sevgi içerisinde yetişmiş olması gerekmektedir. İnsan yaptığı hatalara rağmen sevmeye layık bir varlıktır (Cüceloğlu, 2020: 425).

2.4.4.2. Abraham Maslow

Maslow’a göre kendi içsel bir doğası vardır ve bunun bir kısmı tüm insanoğlu ile ortak bir kısmı da sadece o kişiye özgüdür. Aynı Carl R. Rogers gibi o da insan doğasına iyimser bir bakış açısından bakar ve doğuştan gelen eğilimlerin cömertlik, nezaket ve sevgi potansiyeli taşıdığını ileri sürer (Nadler, 2012: 394; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 305–306). Ona göre insanlar hayatta kalmak için aciliyetine göre hiyerarşik sırayla takip edilen bir dizi farklı ihtiyacı karşılamak için hareket etmektedir (Inglehart, 1977: 22).

Maslow’un kişilik teorisi güdülenme ile ilgili birkaç temel varsayıma dayanır. Birincisi bütüncül bir yaklaşım vardır yani tek bir parça ya da tek bir işlev değil bütünüyle kişi güdülenir. İkincisi güdülenme genellikle karmaşık konudur: şöyle ki bir kişinin bir davranışı farklı birkaç güdüden kaynaklanıyor olabilir. Örneğin cinsel bir ihtiyaç sadece temel ihtiyaçlar ile ilişkilendirilmeyip arkadaşlık, üstünlük kurma, sevgi ve öz saygı ihtiyaçları tarafından da güdülenebilir hatta bilinçsiz olabilir veya birey bunu bilmeyebilir. Üçüncü varsayıma göre insanlar sürekli olarak farklı ihtiyaçlar tarafından güdülenir ve ihtiyaç karşılandığında gücünü kaybedip başka bir ihtiyacını giderme yoluna gider. Örneğin karnını doyuran birisi güvenlik, arkadaşlık gibi diğer ihtiyaçlara yönelir. Dördüncü varsayım bütün insanlar nerede olurlarsa olsunlar aynı ihtiyaçlar tarafından güdülenir. Yiyeceği ya da arkadaşı bulma tarzınız değişiklik gösterebilir ama yiyecek, güvenlik ve arkadaşlık temel ihtiyaç olarak ortaktır (Feist vd., 2017: 261). Temel

ihtiyaçların karşılanması özellikle yoksulluk sınırında yaşayan ülkeler için hala endişe yaratan bir durumdur ve Nijerya ya da Hindistan gibi yerlerde çalışan bazı işçiler geliri olan bir iş için kişisel faydalardan vazgeçmeye hazırdır (Berry vd., 1997: 376). Son varsayım ise ihtiyaçların hiyerarşik olarak sıralanmasıdır.

2.5. Örgütsel Davranışı Etkileyen Kişilik Özellikleri

Bir bireyin sahip olduğu kendilik kontrolü (*locus of control*), başarıya yönelimi, makyavelizm, narsisizm, ve proaktif kişilik gibi özellikler onun örgütsel davranışını etkileyen özelliklerden bazıları olarak kabul edilmektedir (Özkalp vd., 2013: 41). Makyavelizm, narsisizm ve psikopatiden oluşan üçlü *Karanlık Üçlü (Dark Triad)* olarak bilinmektedir ve hilekâr tutum ve davranışların odağındaki araçsalcılığı, çıkarıcılık ile istismarcılığı anlatmaktadır. Alan yazına Paulhus ve Williams (2002) tarafından kazandırılmıştır (Cömert ve Gizir, 2020: 131).

Adını Medici ailesinin 16. yüzyılda yaşayan ve yazdığı Prens isimli kitabı ile bilinen Niccola Machiavelli'den alan makyavelizm: Herhangi bir amacı gerçekleştirmek için her türlü yolun doğru ya da yanlış demeksizin kullanılabileceği olarak tanımlanabilir ve kişilik bozukluğu vb. şeklinde bir hastalık olarak değerlendirilmez (Cömert ve Gizir, 2020: 134).

Baktığı sudaki yansımanın kendisine ait olduğunu bilmeden ona aşık olan mitolojik figür Narcissus'dan alan kavram olan narsisizm ise; kendisinin önemli ve özel olduğuna inanan, kendi insanlardan hayranlık bekleyen, ayrıcalıklı olduğuna inanan, insanları sömüren, başkalarını kıskanan ama başkalarınca kıskanıldığına inanan ve kibirli davranışlar sergileyen bireyleri anlatmak için kullanılmaktadır (Eldoğan, 2016: 2).

Psikopati ise davranıştaki bozulmalar, empati yoksunluğu, sosyal ve yasal kuralları görmeme eğilimi, kişilerle olan ilişkilerde problemler gibi özellikleri içeren bir kişilik bozukluğudur (Cömert ve Gizir, 2020: 134).

Bazı bireyler çevrelerinde olan biten her şeyin kendi kontrollerinde olduğuna inanırlar. Kendilik kontrolü; bireylerin herhangi bir davranışın oluşmasında ya da sonuçlarında kendilerinin katkısının olduğuna inanması olarak tanımlanabilir. İçel ve dışsal olarak iki grupta sınıflandırılabilir (Özkalp ve Kirel, 2010: 89). Bireysel farklılıkları tanımlamak ve örgütsel ortamlardaki davranışları tahmin etmek için önemli bir kişisel özelliktir (Twenge ve Campbell, 2008: 869).

Başarı yönelimi kuramı kısaca “*bireyleri ne güdüler?*” sorusuna bir cevap sunar ve onların başarıyla alakalı ortamlarda gösterdikleri davranışsal, duygusal ve bilişsel tepkilerinde bir etkiye sebep olur. Öğrenme yönelimi ve başarı yönelimi olarak ikili bir sınıflandırma yapan araştırmacılar mevcuttur (Akın ve Çetin, 2007: 3). Başarı ihtiyacı olan; işleri daima daha iyi yapmaya çalışan ve başarı karşısına çıkabilecek her türlü engeli kendi çabalarıyla yapma eğilimi olan bireylerdir (Özkalp ve Kirel, 2010: 92).

2.6. Kişilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Barrick ve Mount (1991), beş büyük faktörün performans ile ilişkisine yönelik olarak beş farklı meslekten çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada; sorumluluk boyutunun bütün meslek gruplarında performans ile anlamlı ilişkisini, dışa dönüklüğün satış personeli ve yöneticilerin mesleklerindeki sosyal etkileşim ile anlamlı ilişkisini ve deneyime açıklık ve dışa dönüklük ise eğitime yönelik olumlu tutumu işaret ettiğini bildirmiştir.

Somer (1998), Türkçede yer alan kişilik özelliği tanımlayan sıfatlara yönelik 538 kişinin katıldığı ve seçilen 235 sıfatın kullanıldığı bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonuçlarına göre yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk, duygusal dengelilik ve dışa dönüklük faktörleri BFKM ile uyum gösterirken deneyime açıklık/zekâ faktörü ise alan yazındaki çalışmaları destekler nitelikte ama daha az bir uyum göstermiştir.

Hahn vd. (1999), kişilik özelliklerinin kültürler arası genellenebilirliği test etmek amacıyla Korece’de çok sık kullanılan 406 sıfatla 435 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre büyük beşlinin dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge faktörleri ile kuvvetli korelasyon gösteren dört faktörlü bir çözüm bulunmuştur. Zekâ faktörünü elde etmek için beş faktörlü bir çözüm ve buna ilave olarak altı ve yedi faktörlü çözümler de denenmiştir. Bunun sonucunda daha önceki bazı araştırmalarda elde edilen dürüstlük/doğruluk faktörü yeniden elde edilmiştir.

Goldberg ve Somer (2000), daha önce İngilizce olarak yapılan bir çalışmadaki 500 sıfat ile bunların Türkçe karşılıklarını karşılaştırdıkları ve 631 kişinin katıldığı bir çalışma yürütmüştür. 44 sıfat düşük değerlerden dolayı ve 14 sıfat da fiziksel özelliklere atıf yaptığından analiz dışında tutulmuş ve araştırma 440 sıfat ile devam etmiştir. Araştırma sonuçlarında yedi faktörlü bir çözüm ve büyük beşli yapısı bulgusuna ulaşılmıştır. Kişilik

ile ilgili araştırmaların yoğun olarak Hint-Avrupa dillerinde yapılmış olması nedeniyle, Türkçe gibi diğerk dilde beş büyük faktörün varyantlarının bulunmasının diğerk dillere örnek olması ve araştırmaların bu dillere genişletilmesi önerilmiştir.

Sümer vd. (2000), Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) ihtiyaı olan subayların dış kaynaktan karşılanması esnasında seçimlerinde kullanılmak üzere bir n sıfat seti geliştirmiş ve bunu test etmiştir. Toplamda dört temel kişilik faktörünü değerlendirmek amacıyla 698 muvazzaf subay üzerinde bir anket uygulanmış ve sonuçları değerlendirilmiştir. Askerlik, liderlik, öz-disiplin ve dış-uyum kişilik boyutlarında 16 alt boyutlu çözümün subaylık mesleği için tatminkr bir geçerlik ve güvenirlik değerlerine sahip olduğuna karar verilmiştir.

Somer vd. (2002), BFKE'nin Türkçe sürümünün geliştirilmesi amacıyla uluslararası kişilik madde havuzundan (IPIP) seçtikleri 924 madde ile başladıkları çalışmada beş temel boyut altında toplanan on beş alt boyut oluşturmuştur. Bu alt boyutlar da on ile on beş arasında madde içermekte ve böylece ölçeğin toplamında 187 madde bulunmaktadır. Araştırma sonuçları geçerlik ve güvenirlik açısından tatmin edici olarak bulunmakla beraber, duygusal denge boyutunun gözden geçirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Lee ve Ashton (2005), BFKM ile HEXACO modellerinden psikopati, Makyavelizm ve narsisizmi inceledikleri araştırma sonucunda söz konusu lnn HEXACO tarafından tatmin edici bir biçimde açıklanabildiğini fakat BFKM tarafından açıklanamadığını bulgusuna ulaşmıştır. HEXACO özelinde dürüstlük-alçak gönüllülük kişilik özelliğinin karanlık l olarak bilinen söz konusu davranışların hepsiyle güçlü bir negatif ilişki içinde olduğunu göstermiştir.

Yelboğa (2006), yaptığı çalışmada kişilik özellikleri-iş performans arasındaki ilişkiyi finans sektöründeki bir işletmede çalışan 177 kişinin katıldığı bir uygulama ile incelemiş ve araştırmada envanter olarak BFKE kullanılmıştır. Model istatistiki olarak anlamlı olmakla beraber duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk özelliklerinin performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülürken dışa dönüklük ve deneyime açıklığın anlamlı etkisi bulunamamıştır. Regresyon analizine kontrol değişkeni olarak eklenen cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve eğitim değişkenlerinden sadece cinsiyetin iş performansı üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmuştur.

Wasti vd. (2008) Türkçe kişilik özellikleri ile ilgili yaptıkları altı faktörlü çalışmada daha önce başka bir çalışmada kullanılan 498 adetlik sıfat setini temel almış ve buradaki 64 sıfatı kişilik özelliklerini tanımlamada yetersiz olduğu için çıkarmış, araştırmanın devamında kalan 434 sıfatı kullanmıştır. Bulgularda beş, altı ve yedi faktörlü sonuçlar elde edilmiştir. Beş faktörlü çözümde elde edilen sonuçlar altı faktörlü envanterin sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusallık boyutlarıyla neredeyse aynı olarak bulunmuş; kalan beşinci faktör ise dürüstlük-alçak gönüllülük ve deneyime açıklık faktörlerinin bir karışımı olarak elde edilmiştir. Yedi faktörlü çözümün büyük bir çoğunluğu altı faktörlü çözüm ile benzerlik göstermekle beraber elde edilen küçük bir yedinci faktör bulgusu vardır. Bir diğer sonuç da dürüstlük-alçak gönüllülüğün diğer dillerle yapılan çalışmalarla benzerlik göstermesidir.

Basım vd. (2009), kişiler arası çatışma çözme yaklaşımıyla kişiliğin ilişkisini inceledikleri çalışmalarında uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin tüm çatışma çözme yaklaşımları ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu bildirmiştir. Bunun zıttı olarak da nörotiklik özelliğinin çatışma çözme yaklaşımlarını açıklamadığı görülmüştür.

(Doğan, 2013), bireylerin öznel iyi oluşları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi BFKM kullanarak incelemiştir. Toplam 234 kişinin katıldığı araştırma sonuçlarına göre duygusal denge kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. BFKM'nin diğer faktörleri olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyim açıklık ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal dengenin negatif, dışa dönüklüğün ise pozitif yönde öznel iyi oluş üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Develioğlu ve Tekin (2013) otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin onların yabancılaşmaları ile ilişkisini BFKE kullanarak incelemiştir. Söz konusu araştırmaya otellerin farklı departmanlarında çalışan 539 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre topluma yabancılaşma ile sorumluluk ve duygusal denge boyutunun, kendine yabancılaşma ile ise sorumluluk, geçimlilik (uyumluluk) ve duygusal denge faktörlerinin anlamlı etkisi vardır. Yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi olan faktörler ise sorumluluk ve duygusal dengedir.

Kajonius ve Dåderman (2014), İsveçli öğrenciler üzerinde liberal değerler, dürüstlük-alçak gönüllülük ve BFKM arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma

sonuçlarına göre dürüstlük-alçak gönüllülüğün tüm alt boyutları ile liberal değerler olarak alınan azınlıklar ve sosyo-ekonomik gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunurken feminizm boyutunda sadece dört alt boyutun birisinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. BFKM faktörlerinden sadece uyumluluk ile HEXACO faktörlerinden dürüstlük-alçak gönüllülük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Özbağ (2016) 144 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem üzerinde kişilik ve etik liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre duygusal dengenin etik liderlik üzerindeki negatif, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının ise pozitif yönde etkisi vardır. Dışa dönüklüğün herhangi bir etkisi bulunamamıştır.

Ulu ve Bulut (2017), bir devlet üniversitesinde eğitim gören öğrencilerin kişilik özelliklerine yönelik inceleme yapmak için 60 maddeden oluşan kısa form HEXACO-60'ı kullandıkları, 283'ü kadın ve 81'i erkek toplam 364 kişiden oluşan örneklemde veri topladıkları bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre en yüksek ortalama dürüstlük-alçak gönüllülük faktöründe iken en düşük ortalama ise dışa dönüklük faktöründe bulunmuştur. Dürüstlük-alçak gönüllülük ve duygusallık faktörleri cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaşmış ve her ikisinde de kadınların ortalamaları erkeklerden daha fazla bulunmuştur.

Baiocco vd. (2017) HEXACO kişilik envanterinin ergenlerde ve genç yetişkinlerde farklı öz çekim gönderme davranışını tahmin etmesi ile ilgili olarak yaşları 13 ile 30 arasında olan 750 kişiden veri toplayarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. HEXACO'nun 60 soruluk kısa formunun kullanıldığı çalışma sonuçlarına göre kadınlar ve ergenler diğerlerinden daha fazla selfie paylaşmıştır. Kişilik özellikleri açısından düşük sorumluluk ve dürüstlük-alçak gönüllülük ve yüksek duygusallık ile dışa dönüklük kendi ve arkadaşlarla öz çekimi tahmin etmektedir.

Tatar (2018), 682 kadın ve 492 erkek olmak üzere toplam 1174 kişinin katılımı ile HEXACO kişilik envanterinin hem uzun hem de kısa formlarının Türkçe sürümlerinin psikometrik özelliklerinin araştırıldığı bir çalışma yapmıştır. BFKE'nin uzun formunun da kullanıldığı çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu her iki envantere de yanıt verirken, 55 kişi de tekrar test için HEXACO-60'ı yeniden doldurmuştur. Uzun formun güvenilirlik değerleri daha yüksek olarak bulunmuşken kısa formun güvenilirlik katsayıları

0,54 ile 0,81 arasında hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre HEXACO envanterleri pratik uygulamalar için uygun bulunmuştur.

Özdemir vd. (2019) okul müdürlerinin öz-yeterlikleri ile kişilik özelliklerini BFKE kullanarak ve 643 okul müdürünün katılımıyla incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların öz-yeterlik inançları, dışa dönüklük ve sorumluluk duyguları yüksektir. Öz-yeterlik inançları ile kişilik özellikleri arasında ilişki mevcuttur.

Tatar vd. (2019), 852 kişilik kalabalık bir katılımcı grubuyla HEXACO kişilik envanteri kullanılarak yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediklerinde dışa dönüklük ve sorumluluk faktörleri ile bazı alt boyutlarının iş performansını; dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk faktörleri ve bunların bazı alt boyutlarının ise iş doyumunu tahmin ettiği görülmüştür.

Cömert ve Gizir (2020), kişilik özellikleri ile karanlık üçlü arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir araştırma ile incelemiştir. Kişilik envanteri olarak HEXACO-60 kullanılmış ve sonuçlara göre; narsisizm eğilimlerini etkileyen kişilik özellikleri olarak dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve dürüstlük-alçak gönüllülük bulunmuşken, Makyavelizm ve psikopati eğilimlerini etkileyen ise duygusallık, deneyime açıklık, dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk kişilik özellikleri olarak bulunmuştur. Duygusallık ve uyumluluk faktörleri psikopati ve Makyavelizm eğilimlerini negatif yönde etkilemektedir. Karanlık üçlü değişkenlerinin her üçü üzerinde de etkili olan faktörler dürüstlük-alçak gönüllülük ve deneyime açıklıktır.

3. WHISTLEBLOWING ve KUŞAK KAVRAMLARI

3.1. Whistleblowing

Whistleblowing ile ilgili olarak kavramın tanımı ve tarihsel gelişim süreci, whistleblowing süreci, kelime kökeni, ihbar-ödül ilişkisinin tarihi geçmişinin açıklanması, whistleblowing ile ilgili kavramlar ve whistleblowingin sınıflandırılması bu kısımda yapılacaktır.

3.1.1. Whistleblowingin Tanımı ve Tarihsel Gelişim Süreci

Küçük ya da büyük örgütler üyelerinden, devletler ise vatandaşlarından kendilerine sadık olmalarını beklerler ve genellikle bu beklenti üyeler veya vatandaşlar tarafından karşılanır. Ancak ilgili kişiler bazen adalet bazen de sosyal fayda duygularının ağır basmasıyla bu sadakati bozma kararı alırlar. Bu durumda yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin ihbar edilmesi durumu ortaya çıkar (Elliston, 1982: 23). Bazı kuramcılar işveren-işgören arasındaki sadakatin değerini vurgulayıp kişinin topluma karşı olan sorumlulukları ile bu sadakat arasındaki çatışmayı değerlendirir. Bazıları tamamen sadakati savunurken bazıları da totalitarizme karşı sadakatin önemini vurgularlar (Hersh, 2002: 245; Qusqas ve Kleiner, 2001: 97). Whistleblowingin amacı yapılan bir haksızlığa son vermek ve söz konusu yanlış davranışın bir zarar meydana getirmemesi için halkın veya yetkilerin dikkatini çekmektir (Mansbach, 2007: 124). Whistleblowing herhangi bir örgütte görülebilir, özel sektörde ya da kamuda, kar amacı güden ya da gütmeyen örgütler olarak sınıflandırmadan bütün yasal ya da etik olmayan davranışların ifşası whistleblowing olarak kabul edilir (Aktan, 2006: 21).

Whistleblowing kavramının ilk kullanımı 1963 yılında Otto Otopeka dosyasında olmuştur. Otopeka, ABD Senatosunun İç Güvenlikle ilgili alt komitesinin baş danışmanına güvenlik risklerine ilişkin gizli dokümanları sağlamış ve ardından zamanın dış işleri bakanı tarafından işinden kovulmuştur. Daha sonra kelime bu işle ilgili olarak kullanılmaya başlanmış ve örgüt üyelerinin bağlılıklarının zedelenmesi tartışmasını başlatmıştır (Petersen ve Farrell, 1986: 2-3). Kavram her ne kadar çok eski olmasa da kamu yararını ilgilendiren konularda bazı münferit gazete haberlerinin yapılması ve gazetecilerin yapılan yanlış uygulamaları köşelerinde hicvetmesi şeklinde daha eski bir geçmişi vardır (Jubb, 1999: 77).

Bugünkü anlamıyla whistleblowing için; İngiltere’de orta çağda bireylerin birbirini kontrol etmesi için içlerinden herhangi birisi suç işlediğinde bunu bildirmesi, aksi halde cezalandırılması ya da herhangi bir suça rastlanıldığında bağırıp çağınarak (*hue and cry*) toplumdan destek istenilmesi gibi yöntemlerin güncel halidir denilebilir (Conway, 1977: 777; Dodge, 2005: 860). Bu yardım isteme İngiltere’deki en eski ve en toplum tabanlı polislik uygulamalarından birisi olup (Sagui, 2014: 179) İngiliz Hukukuna iyi yerleşmiş bir kavramdır. Her ne kadar bugün kamu güvenliği kolluk kuvvetlerine devredilmiş olsa da günümüzün toplumu, üyelerini yasaların çiğnenmesi durumunda bilgi vererek bunu duyurmaya teşvik etmektedir (Conway, 1977: 777).

Whistleblowing için genel anlamda kabul görmüş tek bir tanım yoktur. Yapılacak geniş bir tanım eski ya da mevcut bir çalışanın örgüt içindeki ihmaller ile yasal ya da uygun olmayan uygulamaları açıklamasını kapsar (Lewis vd., 2001: 215). Whistleblowing kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

- Whistleblowing bir örgüt içinde gerçekleştiren yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin örgütün eskiden çalışmış veya halihazırda çalışan bir üyesi tarafından söz konusu suç veya hatalı işlemleri durdurma gücü bulunan örgüt içi ya da dışı kurum veya kişilere ihbar edilmesidir (Aktan, 2006: 20–22; Near vd., 1993: 204; Near ve Miceli, 1985: 4, 2016: 108; Petersen ve Farrell, 1986: 4–5).
- Whistleblowing, önce tutarsızlıklara dikkat çekmeyle başlar ve yapılan bir yanlış uygulama hakkında konuşma eylemine atıfta bulunur. İfade olarak tehlikeli olabilecek bir ürünü ortaya çıkarmak için gizli bilgilere veya sahtekarlığa dikkat çekmek için kullanılır ve “yanlış bir şey hakkında konuşmak, sesini çıkarmak” anlamındadır (Brabeck, 1984: 42).

Whistleblowing toplum yararına yapılan bir faaliyet olup örgüt içerisindeki bazı faaliyetlere açık bir muhalefet gösterme şeklidir ve gönüllü olarak yapılır. Bireylerin resmi bir çağrıya mecbur kalarak ya da yemin altında ifade vermesi whistleblowing olarak kabul edilemez (Jubb, 1999: 79; Vandekerckhove, 2006: 22).

Araştırmada whistleblowing kavramına Türkçe bir karşılık kullanmak yerine orijinalinin kullanılmasına karar verilmiştir. Buna gerekçe olarak da yapılan çeşitli çevirilerin birçoğunun kelimeye karşılık gelmemesi ve uluslararası literatürdeki birlik gösterilebilir. Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalarda whistleblowing kelimesinin

orijinali kullanılırken bazılarında ise kelime için “*Bilgi uçurma*” (Aydın, 2003; Toker G     ve Oğuz, 2015), “*Sorun bildirme*” (Erdost ve   olak, 2004), “*Ahlaki olmayan davranışların duyurulması*” (Esen ve Kaplan, 2012), “*Bilgi ifşası ve ihbar*” (Mercan vd., 2015), “*İzharcılık*” (Taş ve Antalyalı, 2015), “*Bilgi ifşası*” (Uyar ve Yelgen, 2015), “*İfşa*” (Arslan ve Kayalar, 2017) gibi farklı karşılıklar tercih edilmiştir. İfşa kelimesinin k  eni Arap  a olup dilimizde: “*gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma*” anlamındadır (TDK, 2020). İhbar kelimesi ise yine Arap  a k  enli olup T  rk  ede “*Bildirme, suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili bir makama gizlice bildirme, ele verme*” (TDK, 2020) anlamına gelmektedir. İfşa eylemi bir aile   yesine yapılabilir, bir arkadaşı yapılabilir ama ihbar davranışı olayı geniş bir alanda duyurma veya s  z konusu eylemi engelleme yetkisi olan bir kuruma yapıldığından whistleblowingin bir ihbar faaliyeti olduğunu s  ylemek yanlış olmaz. T  rk  ede whistleblowing için kullanılan diğer kavramlar belki “*ihbar*” ve “*ihbarcı*” kelimelerinin toplumda sahip olduğu olumsuz algıdan kaçınmak için kullanılmış olabilir ama ihbarcılık diğer mevzuubahis kavramlardan daha kapsamlı bir anlama sahip olduğundan bu kelimenin kullanılması daha yararlıdır (şen, 2020: 93–94).

Yapılan ihbarın geçerli bir whistleblowing faaliyeti olup olmaması açısından bakıldığında Arslan ve Kayalar’ın (2017: 16)  eşitli kaynaklardan derlediği whistleblowingin taşıması gereken özellikler aşağıda şu şekilde verilmektedir:

- İhbar bilinçli olarak ge ekleştirilmelidir,
- Whistleblower ihbarı kendi çıkarları için yapmamış olmalıdır,
- Whistleblower şimdi ya da geçmişte örgütün bir üyesidir,
- İhbar gönüllü olarak ge ekleştirilir,
- İyi niyet gözetilerek hareket edilmelidir,
- Whistleblowing öncesinde herhangi bir izin almak s  z konusu değildir,
- Kamu yararı gözetilerek ihbarda bulunulur,
- İhbarı yapmak s  z konusu kişinin görev tanımında olmayabilir.

3.1.2. Whistleblowing Kelimesinin K  eni

Whistleblowing kelimesi İngilizce düdük anlamındaki *whistle* ve üflemek anlamındaki *blow* kelimelerinin birleşiminden oluşmuş ve d d    üflemek anlamındaki bir kelimedir. Kelimenin whistleblowing şeklindeki kullanımıyla ( rne in: Bok, 1980)

daha sık karşılaşılmakla beraber whistle-blowing (örneğin Dozier vd. 1985) şeklinde de yazıldığı birçok kaynak vardır. Düdüğü üflemek fiili ise bugün hala üzerlerinde silah taşımayan İngiliz toplum polislerinin olası bir suçla karşılaşmaları ya da buna benzer bir durumda kendi meslektaşlarını yardıma çağırmak ve halkı mevcut durumdan haberdar etmek için yanlarında taşıdıkları düdükları üflemelerini anlatır (Hersh, 2002: 243; Jessup, 2013: 998).

İngiltere'nin başkenti olan Londra'da görev yapan polislere, bu şehrin polis teşkilatını 1829 yılında kuran dönemin içişleri bakanı Sir Robert Peel'in adına ithafen onun adının kısaltması Bob ya da onun soyadı Peel'den gelen *Bobbies* ya da *Peelers* denilmekte (Türkiye'deki askerlere Mehmetçik denmesi gibi) ve bu polis teşkilatı kurulduğu günden bu yana askeri bir oluşumdan farklı olmaları için yanlarında silah taşıyamamaktadır (Britannica, 2021). Bu polisler başlangıçta yanlarında bir sopa ve tahtadan ses çıkartmaya yarayan bir çingirak taşıyorlardı. Daha sonra 1880'li yıllarda bu çingirığın yerini metal bir düdük almış ve her ikisi de belli şekillerde çalınarak diğer polislerle haberleşmek veya gerektiğinde yardım çağırmak ve halkın da dikkatini çekmek için kullanılmıştır (Britannica, 2021; Deflem ve Chicoine, 2014: 2270; Gaunt, 2010: 1;62; Historic UK, 2021; History, 2021; SPPHH, 2021).

ABD'de ise polisler çoğunlukla yanlarında silah taşımış ama genel bir resmi düzenleme 19. Yüzyılın sonlarına kadar yapılmamıştır (Phillips, 2020: 3). New York polis departmanının memurlarına yönelik yayınlamış olduğu yönetmelikteki (NYC, 1908) düdük ile ilgili kurallar ve düzenlemeler yer şunlardır:

45. kuralın 17. maddesi: Bir devriye, yakınındaki başka bir devrinin yardımına ihtiyaç duyarsa düdüğünü bir kere üfleyecektir, bunu duyanın da iki kere çalarak cevaplaması gerekir (s. 140),

45. kuralın 83. maddesi: Polislerin gerek olursa yanlarındaki değneği (cop) kullanmaları, ihtiyaç duyduklarında ise düdüklərini çalmaları gerekir (s.148),

57. kuralın 2. maddesinin 4. Fıkrası: Trafik polisi düdüğü bir kere öttürdüğünde kuzey-güney trafiğini durup, doğu-batı trafiğinin devam eder, iki kere öttürüldüğünde doğu-batı trafiğinin durup, kuzey-güney trafiğini devam eder, üç kere çalındığında ise itfaiye arabasının ya da başka bir tehlikenin yaklaşmaktadır (s. 173),

64. kuralın 1. Maddesi: Her polis memuru emniyet müdürlüğünde bir örneği görülebilecek ve emniyet müdürü tarafından türü belirlenen bir düdük temin etmekle yükümlüdür (s. 216),

74. kuralın 18. Maddesi: Yangın, isyan ya da başka acil durumlarla karşılaşan devriyenin düdüğünü hızlıca üç kere çalması, bunun duyanların da bir kere çalarak cevaplaması ve derhal diğer devriyeye yardıma gitmesi gerekmektedir (s. 238).

Yukarıdaki emirlerden de anlaşılacağı gibi düdük hem bulundurulması zorunlu hem de kullanımı çeşitli şekillerde açıklanmış bir araçtır.

Strader (1993: 717) kelime kökeninin açıkça İngiliz polisinden geldiğini ileri sürmüş ve bazı çalışmalarda trafik polisinin düdük çalarak trafiği yönetmesinin, hakemin spor karşılaşmalarında düdük çalarak oyunun kurallarını uygulamasının ya da sahilde cankurtaranın düdük çalarak yüzücüleri yönlendirmesinin whistleblowing ile ilişkilendirildiğini belirtmiştir. Oysa kelimenin kullanılma amacı bir hakemin düdük çalarak oyunu yönlendirmesi değil de geçtiğimiz yüzyılda silah taşımayan bir polisin herhangi bir olayla karşılaştığında düdük çalarak yardım istemesidir. Buradan hareketle Aydın (2003)’ın spor sahalarında hakem tarafından düdük çalınarak oyunun durdurulması örneği tam olarak whistleblowingi karşılamaz çünkü hakem düdük çalarak oyunu durdurur ama sonrasındaki hükmü yine kendisi verir. Günümüzdeki whistleblowerlar ise spor karşılaşmasındaki hakem örneğinin tersine hükümleri kendileri veremedikleri için örgüt içi ya da örgüt dışı kanalları kullanıp söz konusu yanlışlara müdahale gücü olan kişi ya da kurumlara ihbar yapmaktadır.

Vandekerckhove (2006: 7) ise yaygın kullanılan İngilizce sözlükler olan Oxford’un 1961 ve Webster’in 1971 tarihli baskılarında *whistleblowing* ya da *whistleblower* gibi iki sözcük girişi olmadığını ancak Oxford İngilizce Sözlüğün 1986 basımında *whistleblowing* kelimesi için: “*bir etkinliği sanki bir ıslık sesiyle sonuca ulaştırmak, nihayetlendirmek, genellikle (bir kişi) hakkında bilgi vererek veya ifşa etmek (bir usulsüzlüğü ya da suçu)*” açıklamasını olduğunu, whistleblower içinse: *whistleblower*: “*Esasen ABD’de bir kişi ya da bir etkinlik hakkında ıslık çalan (ifşa etmek anlamında) kişi*” karşılıklarını bulduğunu bildirmiştir. Kelimenin bu anlamıyla akademik anlamda ilk kullanımının da 1972 yılında yazılan: ABD’li siyasetçi Ralph Nader ve arkadaşlarının hükümet ve özel sektördeki dolandırıcılık ve suçların örtbas edilme olaylarını ve sonuçlarını anlattıkları “*Whistle Blowing: The Report of the Conference on Professional Responsibility*” adlı kitapta geçtiğini ifade etmiştir.

3.1.3. Whistleblowing İhbar-Ödül İlişkisi

Whistleblowing kavramının ilk ortaya çıktığı ülke olan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve diğer bazı ülkelerde yasal ya da etik faaliyetleri ortaya çıkaran kişilere bunun karşılığında ödüller verilmektedir (Rapp, 2012: 72–73; Smaili ve Arroyo, 2017: 96). Bu ödül verme geleneği yeni olmayıp yüzyıllar öncesine dayanmaktadır.

Whistleblowing ve ödül arasında ilişkiyle ilgili olarak yüzyıllar önce İngiltere’de uygulanan Latince *Qui tam* olarak bilinen yasadan bahsetmek gerekir. *Qui tam* VII. Yüzyılda Kent Kralı Wihtred zamanında çalışılması dinen yasak olan şabat günü (pazar günü) (Kraft, 1965: 18) çalışan bir kimsenin o gün elde ettiği gelirden bir kısmının onu şikâyet eden kişiye verilmesi için yapılan bir düzenlemedir. *Qui tam*’ın yakın zamandaki kullanımı ise Amerikan kongresi tarafından kabul edilen Amerikan iç savaşında orduya malzeme sağlayan büyük tedarikçilerin devleti dolandırmasını engellemek için vatandaşların onlara hem kendileri hem de devlet adına dava açmalarına olanak veren ve bunun doğru çıkması durumunda bu kişilere bir miktar ödül verilmesini sağlayan Abraham Lincoln Yasası olarak da bilinen 1863 tarihli *Asılsız Alacaklar Yasasıdır (The False Claims Act)*. O tarihte bazı tedarikçiler işi o kadar ileri götürmüştür ki: Şeker yerine kum, kahve yerine çavdar, deri yerine kahverengi kağıt, sağlıklı atlar ve katırlar yerine hasta hayvanlar ve işe yarar silahlar yerine bazı deneme halindeki silahları devlete satmaya çalışmışlardır (Beck, 1999: 567–569; Phelps, 1999: 247–249; Salcido, 1994: 240).

Günümüzden örnek vermek gerekirse: ABD’de Wall Street’te yaşanan kriz sonrasında 2010 yılında Dodd-Frank yasası ile ihbarcılar sadece korunma almakla kalmayıp yaptıkları ihbarlar için ödül talep etme hakkı kazanmışlardır (Rapp, 2012: 72–73; Smaili ve Arroyo, 2017: 96).

3.1.4. Whistleblowing ile İlgili Kavramlar

3.1.4.1. Yanlış Uygulama (Wrongdoing)

Whistleblowing ile ilgili olarak yasal ya da etik olmayan faaliyetler yani yanlış uygulamalar (*wrongdoing, misconduct, malpractice*) kavramı için fikir birliğinin olması gerekir. Yanlış uygulamanın sınıflandırılması ihbarı yapacak kişinin algısıyla ilişkilidir. Değişik kültürlerin içinde barındırdığı kurallar, yasalar, ekonomik şartlar altında farklılıklar göstermekle beraber bazı durumlarda bir çalışan ofisteki bir atacın alınmasını bir yanlış uygulama olarak görürken bir başkası bu durumu fazla büyütme olarak algılayabilir (Near ve Miceli, 1996: 508).

Yanlış uygulama, bir örgütteki yasal ya da etik olmayan her davranış ve eyleme denilir. İngilizcedeki *wrongdoing* (yasa dışı ve aldatma amaçlı davranış) , *misconduct* (kötüye kullanma, yolsuzluk) ve *malpractice* (doktorluk, avukatlık ya da kamu

görevlilerinin; görevi ihmali, görevi esnasında yapmış olduğu uygunsuz ve yasal olmayan davranışlar) kelimelerinin hepsi yanlış uygulama çeşitleri olarak gösterilmektedir (Aktan, 2006: 20–21; Cambridge Sözlük, 2021).

Söz konusu yanlış uygulamalara ilişkin çeşitli kaynaklardan düzenlenen örneklerden bazıları aşağıda gruplandırılmıştır:

- Örgütteki işgörenlere kötü muamele,
- Kaçak işçi çalıştırma,
- Paydaş haklarının ihlal edilmesi,
- Hissedar haklarının ihlal edilmesi,
- Vergi kaçırmak,
- İnsan hakları ihlalleri,
- Taciz, şiddet,
- Yasaların ihlal edilmesi,
- Yasadışı ayırimcılık,
- İş güvenliği ihlalleri,
- Örgüt kaynaklarını kötü yönetme,
- Hırsızlık,
- Halk sağlığına tehdit yaratacak ürün imalatı veya satışı,
- Rüşvet,
- Mevkiinin çıkar için kullanılması,
- Yolsuzluk,
- Danışmanlık yapılan firmalarla oluşan çıkar ihlalleri,
- İşgörenlerin sosyal ve mali haklarını karşılamama,
- Yanlış tedavi ta da ilaç verilmesi yanlış uygulamalar olarak sayılabilir (Aktan, 2006: 21–22; Currie vd., 2019: 151; Fotaki, 2020: 206; Near ve Miceli, 2016: 110–111)

3.1.4.2. İhbarcı / Whistleblower

Herhangi bir örgütte yaşanan yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden kişi için kullanılan ihbarcı *whistleblower* kelimesi buna benzer yasadışı, haksız ya da tehlikeli olabilecek faaliyet ya da davranışları ihbar eden kişilere yapılan *muhbir*, *ispiyoncu*, *polis*

muhbiri, gammaz, jurnalci, ele veren gibi aşağılayıcı olabilen kelimelerden daha olumlu çağrışımlara sahiptir (Aktan, 2006: 23; Dungan vd., 2015: 129; Fisher vd., 2000: 128; Gerçek, 2005: 30–31). Aktan (2006: 30), whistleblowerların çeşitli şekillerde suçlanmalarına rağmen yaptıklarının bir sivil erdem davranışı olduğunu ve örgüte bir ihanet değil sadakatin göstergesi olarak görülmesi gerektiğini ileri sürer.

Strader (1993: 716) ise whistleblowing için yapılan tanımda olduğu gibi whistleblowerın örgütün eski ya da mevcut bir çalışanı olmasına vurgu yapıp örgütteki olası yanlış uygulamalarla ilgili bir çalışma yaparak olayı kamuoyunu ilgilendiren bir vaka haline getiren kişi olduğunu aktarır.

Kamu çıkarını tehdit eden ihmal ya da istismarı aydınlatmayı amaçlayarak örgütün içinden bir ses çıkaran kişilerdir (Bok, 1980: 277). Her ne kadar içsel veya dışsal olarak ihbar şansları olsa da çoğunlukla önce örgüt içi kanallar yardımı ile bu faaliyeti gerçekleştirmeyi tercih ederler ve beklenenin aksine bu ihbarları ya sumen altı edilir ya da görmezden gelinir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 278; Miceli ve Near, 2002: 459).

Vinten (1994: 256)'in Westin (1981)'den aktardığına göre whistleblower kuruluşun yasa dışı, tehlikeli ve etik olmayan davranışlarda bulunduğu inanan çalışanlardır. Genellikle bu tür davranışları içeriden düzeltmeye çalışırlar ancak düzeltilmezse hükümet yetkilerine veya medyaya döner ve suçlamayı kamuoyuna açıklarlar. Whistleblowerların misilleme, cezai ve hukuksal sorumluluk, anonimlik ve gizlilik ile ispat yükü açılarından korunması gereklidir (OECD, 2011: 10–11).

Bunların yanında bütün whistleblowerlar kamu yararı için hareket eden örnek vatandaş kalıbına uymaz. Bazı hoşnutsuz çalışanlar kendilerine yapılan bir yanlışın intikamını almak, iç meselelerde avantaj elde etmek veya patronlarını utandırmak için asılsız ihbarlar yapabilir. Önemli ihbarları önemsizlerden ayırmak için gerekli düzenlemeler ve sorumlu ihbarcıları korumak için uygun düzenlemeler şarttır (Arslan ve Kayalar, 2017: 16; Strader, 1993: 720–721).

Geçtiğimiz yıllarda bazı devletler yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden kişileri koruyacak yasalar hazırlayıp yürürlüğe koymuştur. Bunlardan biri de ABD'de 1978'de yürürlüğe konulan Kamu Hizmeti Reform Yasasıdır. Söz konusu yasanın adı 1989 yılında Whistleblower Koruma Yasası olarak değiştirilmiştir (Tsahuridu ve

Vandekerckhove, 2008: 109). ABD'ye ek olarak whistleblowerları yasal düzenlemelerle koruyan ülkelere Avustralya, Kanada, Güney Afrika Cumhuriyeti, İngiltere gibi G20 üyesi ülkeler örnek verilebilir (OECD, 2011: 17).

Time dergisi tarafından 2002 yılında ABD'de *Yılın İnsanı* seçilen üç whistleblower olan Sherron Watkins (Enron skandalı), Cynthia Cooper (WorldCom skandalı), Coleen Rowley (11 Eylül saldırılarında FBI'daki eksiklikleri bildiren görevli) yaptıkları ihbar neticesinde adı oldukça duyulan whistleblowerlardır. Bu üç çalışanın ortak özellikleri kadın olmaları ve içsel yolları kullanarak ihbarı gerçekleştirmeleridir. Sonrasında bu ihbarlar basına veya ABD Kongresine sızdırılmış ve ileri sürdükleri iddiaları kamuoyu önünde tartışmaya zorlanmışlardır (Dungan vd., 2015: 129; Erdost Çolak ve Genç, 2018: 44; Miceli ve Near, 2005: 96). Ayrıca bu üçlünün hikayesi whistleblowerların bekledikleri ve hak ettikleri övgüyü aldıkları nadir örneklerdendir (Mansbach, 2007: 127). Başka bir örnek ise çalıştığı tütün şirketinde sigara üretimi esnasında ürüne bağımlılığı artıran kimyasallar karıştırıldığını ortaya çıkaran ve hikayesi *The Insider* adlı bir filme konu olan Jeffrey Wigand'dır (Near ve Miceli, 2016: 108; Saygan ve Bedük, 2013: 4; Uyar ve Yelgen, 2015: 98–99). Doktora eğitilmiş, AR-GE departmanında yönetici pozisyonunda çalışan ve 300.000 dolar yıllık geliri olan Wigand, ihbarı sonrasında yaşananlardan dolayı işinden ayrılmış ve hayatını bir lisede kimya öğretmenliği yaparak kazanmak zorunda kalmıştır (Armenakis, 2004: 356; Time, 2005). Türkiye'de en çok bilinen whistleblower ise kamuoyunda "*Roche Davası*" olarak bilinen olayda; bir ilacın ilaç depolarına farklı, Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK) farklı ve yüksek fiyattan satılması usulsüzlüğünü önce çalıştığı firma içinde bildirdikten sonra değişme olmayınca firma dışına bildiren Veysi Mungan'dır. Mungan söz konusu olay sonrası tehdit edilme, işsizlik ve hakkında davalar açılma gibi birçok olumsuz durumla yüzleşmiştir (Baraz ve Şivil, 2019: 118; Başaran, 2010; Uyar ve Yelgen, 2015: 100). Wigand ve Mungan bir önceki grup kadar şanslı değildir.

3.1.4.3. Misilleme

İhbarcılıktaki riskler yüksektir. Yeni bir hızlı tren sistemindeki frenlerin sorunlarını açığa çıkaran mühendisleri, çalıştıkları hastanede hekimlerin gereksiz ameliyatlara kendilerini zenginleştirdiklerini iddia eden hemşireyi veya meclisi askeri yolsuzluklar ve aşırı harcamalar konusunda uyararak savunma bakanlığı yetkililerini ele

alındığında bu sayılanların hepsi ihbar ettikleri kişiler için tehdit olduklarının ve kendi kariyerlerinin de tehlike altında olduğunun farkındadır (Bok, 1980: 277). Misilleme, rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden kişilerin bu faaliyetleri sonucunda uğradıkları olumsuz durumlardır.

Daha iyi eğitilmiş, daha yüksek maaşlı ve yönetici pozisyonundaki kişilerin örgüt içerisinde misilleme açısından kredisi daha fazladır. Bunlara oranla “*daha düşük krediye*” sahip olanların veya daha az tecrübeli olanların, beyaz yakalı olarak hakkı fazla teslim edilmeyen grupların (örneğin: kadınlar, beyaz ırk harici işgörenler gibi), daha düşük statüde olanların misillemeyi daha fazla hak ettiği başkaları tarafından düşünülebilir (Near vd., 1995: 369).

Misilleme whistleblowinge yönelik kuvvetli bir caydırıcı olabilir (Miceli ve Near, 1984: 690), iş arkadaşlarından, amirlerinden misilleme tehdidi algılayan kişilerin algılamayanlara göre hareket geçme olasılığı daha düşüktür (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 280). Yanlış bir uygulamayı ihbar ettikten sonra işini kaybetme, taciz edilme durumunda olan bir örgüt üyesi bu ihbarı yapmayı bedeli yüksek olan cezalandırıcı bir eylem olarak görebilir. Aksine yaptığı ihbar sonucunda yönetimin konuya eğileceği, hatalı eylemlerin duracağı beklentisi ve misillemenin yapılmayacak olması ihbarın yapılması ile devam edecektir (Miceli ve Near, 1985: 526).

İşgörenler yaptıkları ihbar neticesinde ciddiye alınmama, yalnızlaştırma, suçlama, misilleme, işten atılma, aşağılanma, dışlanma, iş bulmalarının engellenmesi için kara listeye alınma, psikolojik şiddete uğrama vb. misillemelere uğrayabilirler (Aktan, 2006: 28–29; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 281; Qusqas ve Kleiner, 2001: 98). Kimi zaman Mansbach’ın da (2007) aktardığı gibi yerleri değiştirilir, tehdit edilir, işlerinden atılır, firmaların sahip olduğu hukuki ve siyasi güç ile haksız iddialara muhatap olurlar. Bununla beraber orta ve üst yönetimin desteğini alan ihbarcılarının misillemeye daha az uğradığını gösteren çeşitli çalışmalar ile bazı durumlarda da performans değerlemesi iyi olanlar ile ten rengi beyaz olan ihbarcılarının misillemeden korunduğunu gösteren çalışmalar vardır (Near vd., 1995: 369;372).

Bir işyerinde oluşabilecek misillemeler Cortina ve Magley (2003) tarafından sosyal ve iş misillemesi olarak sınıflandırılmıştır. Sosyal misilleme hedef alınan bireyin diğer örgüt üyeleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde değiştirme amacı olan anti sosyal

davranışları içerir. İş misillemesi ise hedef bireyin işiyle ilgili olan olumsuz eylemleri içerir (Cortina ve Magley, 2003: 248).

Whistleblower olmak oldukça zorlu bir yolu seçmektir. Şöyle ki Soaken ve Soaken (1987) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan 87 whistleblower ile yapılan bir araştırma sonuçlarına göre bir kişi hariç diğer hepsi misillemeye uğramıştır. Bunların yarısı işini kaybetmiş, %17'si evlerini kaybetmiş, %10'u boşanmış, %10'u intihara teşebbüs etmiş, %8'i iflas başvurusunda bulunmuştur.

3.1.4.4. Whistleblowing Niyeti

Niyete yönelik olarak yapılan çalışmaların birisi olan Ajzen'in Planlı Davranış Teorisine (PDT) göre niyet eylemin merkezinde yer alır ve davranışı etkileyen güdüleme faktörlerini kapsar. Bunlar da bireyin söz konusu davranışı göstermek için ne kadar çabalamaya istekli olduğu ve ne kadar çaba göstermeyi planladığıdır. Genel bir kural olarak niyet ne kadar güçlü olursa gerçekleşen davranış da o kadar güçlü olmalıdır. Bununla beraber şunu da belirtmek gerekir ki söz konusu davranış bilinçli olarak bireyin kontrolündeyse yani kişi kendi isteğiyle bu davranışı gerçekleştiriyor ya da gerçekleştirmiyorsa niyetin etkisinden söz edilebilir (Ajzen, 1991: 181–182). Park vd.'nin (2009: 552) polis memurları üzerinde yaptıkları bir araştırmada içsel whistleblowing üzerinde her üç değişkenin de anlamlı etkisi varken, dışsal whistleblowing üzerinde sadece öznel normun anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

3.1.5. Whistleblowingin Belirleyicileri ve Whistleblowing Süreci

Eğer neden bazı çalışanların diğer çalışanlara kıyasla ihbarcılık yapmasının daha olası olduğunun bilinmesi isteniliyorsa bunun için ihbar yapma kararına katkıda bulunan faktörlerin daha iyi anlaşılması gereklidir (Culiberg ve Mihelič, 2017: 794). Near ve Miceli (1996), Nayir ve Herzig (2012) ve Dungan vd. (2015) whistleblowingi öngören faktörlerle ilgili farklı dönemlerde yaptıkları araştırmalarda kişisel, durumsal faktörler ve kültürel faktörler olarak bir sınıflandırma yapmışlardır. Culiberg ve Mihelič (2017: 789) ise söz konusu sınıflandırmayı; bireysel, durumsal ve çevresel faktörler şeklinde yapmıştır.

Near ve Miceli (1996: 511) whistleblowing ile ilgili yaptıkları bir çalışmalarında ihbarcılarının daha yaşlı, daha fazla çalışma süresine sahip, daha eğitilmiş ve cinsiyet olarak erkek olma olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmış bazı araştırmalara atıf

yapmıştır. Aydan ve Kaya (2018) ise bazı araştırmacıların ihbar eden ya da sessiz kalanlar açısından belirli bir kategorik sınıflandırma yapılamayacağı görüşünü aktarmıştır. Vadera vd. (2009: 555) de cinsiyet, yaş, kıdem, iş tatmini gibi değişkenleri whistleblowing açısından tutarsız değişkenler ve performans, mesleki pozisyon, eğitim ve whistleblowing ile ilgili değerleri de tutarlı değişkenler olarak adlandırmıştır.

Kişisel özelliklerden birisi kişilik özellikleridir. Farklı kişilik özellikleri whistleblowing kararının belirleyicisi olabilir (Culiberg ve Mihelič, 2017: 795). Kişilik özelliklerinden dışa dönük kişiler ile proaktif kişilerin ihbar etme olasılığı daha yüksektir (Dungan vd., 2015: 130). Bir diğer kişisel özellik ise kontrol odağıdır. İçsel kontrol odağı hissederek davranışları için daha fazla sorumluluk alan birisinin ihbar etme niyeti daha yüksektir (Dungan vd., 2015: 130; Erdost Çolak ve Genç, 2018: 46). Macnab ve Worthley (2008: 795) öz yeterlik ile içsel whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşmıştır. Kendi çıkarını öne almadan diğerlerini düşünmek olan diğerkamlık (Şen, 2020: 97) ile örgütsel bağlılık da whistleblowing niyeti ile pozitif korelasyon gösteren bir kavramlardır (Culiberg ve Mihelič, 2017: 795).

Durumsal faktörlerin bireysel faktörlere göre fazla açıklayıcı güce ve tutarlılığa sahiptir ve bu faktörler örgütün sahip olduğu özellikler ve yanlış uygulamanın sahip olduğu özellikler ikiye ayrılabilir. Örgüt kültürü, örgütün tipi, bulunduğu sektör, örgütteki etik ortam, sendika olup olmaması whistleblowing açısından farklılık oluşturmaktadır (Culiberg ve Mihelič, 2017: 795). Bir örgütte whistleblowingı teşvik edici uygulama ve politikaların bulunması da ihbar davranışını etkilemektedir. Bununla beraber ihbarcılar misilleme görmeyeceklerine dair güven duydukları taktirde yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etme eğilimi gösterecektir (Arslan ve Kayalar, 2017: 18; Aydan ve Sıdika, 2018: 4; Dungan vd., 2015: 131). Yasal ya da etik olmayan faaliyetin ciddiyetini artıran durumsal faktörler ihbarı kolaylaştırmaktadır (Dungan vd., 2015: 131; Erdost Çolak ve Genç, 2018: 55).

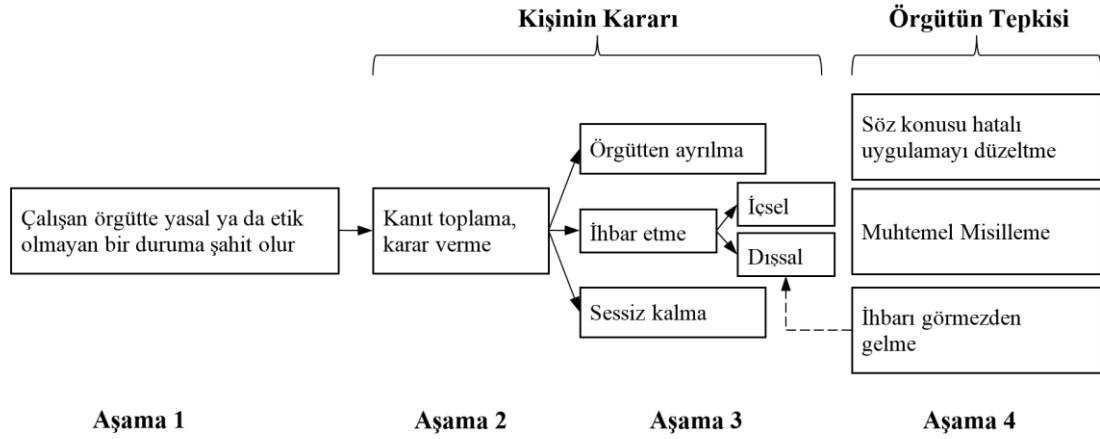
Çevresel faktörlerden kültür açısından sadakatin üzerinde duran ya da buna çok önem vermeyen kültürel kurallardaki değişiklik whistleblowing niyetini etkiler. Çeşitli Asya ülkelerinde yaşayanlar whistleblowing konusunda ABD gibi ülkelerde yaşayanlarla aynı düşünmemektedir. Daha toplulukçu olan bu gruplar whistleblowinge daha olumsuz yaklaşmaktadır (Dungan vd., 2015: 131; Park vd., 2008: 934). Bir diğer çevresel faktör

olan yasal çevre de whistleblowing niyeti açısından önemlidir. İhbarcıyı koruya yasal düzenlemelerin olup olmaması yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin ihbarını önemli ölçüde etkilemektedir (Culiberg ve Mihelič, 2017: 796).

Whistleblowing şu bileşenlerden oluşur: Yanlış uygulamayı yapan kişi ya da kurum, ihbar konusu eylem ya da şikayet, bunu görüp ihbar eden örgüt üyesi ve ihbar sonucu yanlış uygulamaya ait deliller ve ihbarın iletildiği alıcıdır (Near ve Miceli, 1985: 2, 1996: 508).

Dworkin ve Baucus (1998: 1282) whistleblowingi bir süreç olarak düşünüldüğündeyse dört aşamalı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Buna göre:

- İlk olarak yasal ya da etik olmayan bir olay olur ve buna şahit olan kişi bunu duyurmayı düşünür.
- İkinci olarak ise söz konusu kişi bu durumla ilgili olarak olayın yasal ya da etik olmayan bir faaliyet olup olmadığını değerlendirmek, daha fazla kanıt toplamak ve bunu yakınındakilerle müzakere etmekle ilgili bir karar verme sürecinde bulunur.
- Üçüncü olarak kişi yasal ya da etik olmayan faaliyeti ihbar etmeyi dener, buna alternatif olarak örgütten ayrılır ya da başka bir seçenek olarak örgüte duyduğu bağlılık ya da aldırmamazlıktan dolayı sessiz kalır.
- Dördüncü olarak örgüt üyeleri yasal ya da etik olmayan faaliyeti ihbar eden kişiye karşı bir tepki gösterir, muhtemelen bir misillemede bulunurlar. İlk aşamadaki yanlış uygulamanın türü ve ciddiyeti üçüncü aşamada bunu ihbar edecek kişinin ne yapacağına yönelik davranışı ile dördüncü aşamadaki örgütün ihbarcıya olan tepkisini etkileyebilir (Dworkin ve Baucus, 1998: 1282). Söz konusu süreç aşağıdaki 'de verilmektedir.



Şekil 3.1. Whistleblowing Süreci

Kaynak: (Arslan ve Kayalar, 2017: 17; Dworkin ve Baucus, 1998: 1282)

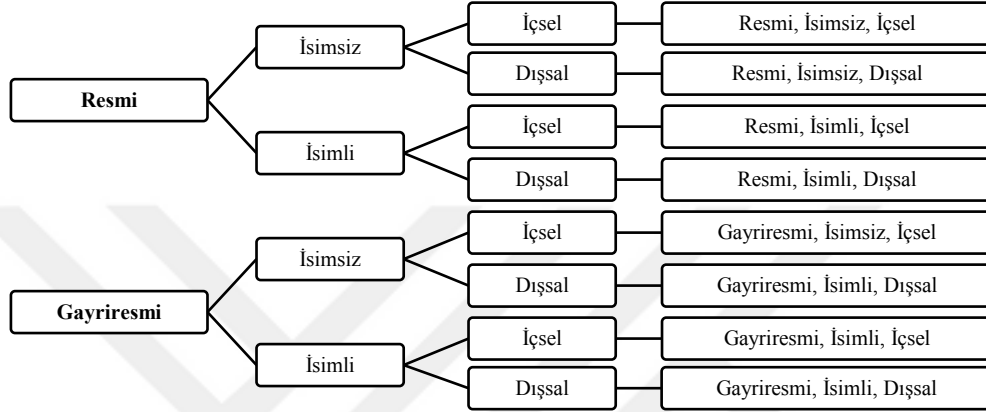
3.1.6. Whistleblowingin Yararları

Whistleblowingin kamuoyu ve örgütler açısından faydaları vardır. Herhangi bir işletme içerisinde gerçekleşme ihtimali olan; insanların sağlık ve güvenliğini tehdit etmek, vergi kaçırmak ya da yasalara uygun hareket etmemek, çevreye zarar vermek gibi yanlış uygulamaların ortaya çıkarılması toplumun yararına bir eylemdir (Aydın, 2003: 84–89). Bunlara ilave olarak yapılacak yasal düzenlemeler ve yanlış uygulama yapanların ortaya çıkarılması caydırıcı bir etkisi olması açısından önemlidir (Aydan, 2018: 88).

Örgütler açısından ise yanlış uygulamaların ortaya çıkarılması ve bu uygulamaların sonlandırılması örgütün yararına olduğu gibi (Near ve Miceli, 1995: 683) mevcut problemin dış paydaşlar öğrenmeden çözülmesi (Near ve Miceli, 2016: 106), örgütün kendi strateji ve politikalarını gözden geçirmesine olanak sağlaması, kamuoyu nezdindeki olumsuz imaj ve itibar kaybı vb. durumlarla yüzleşmesinde süreci etkin yönetmesine olanak sağlayabilir (Aydan, 2018: 87–88; Aydın, 2003: 88). Yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik bir eylemde bulunarak kendi ve çalışma arkadaşlarının sağlığını koruyan bir kişi (Aydan, 2018: 87) hem insanlara hem de örgüte yardım etmiştir. Örgüt açısından ihbarın olumlu anlamda yararları eğer söz konusu şikâyet geçerli bir şikâyetse ve etkili olarak değerlendirilirse elde edilir (Near ve Miceli, 1995: 679).

3.1.7. Whistleblowingin Sınıflandırılması

Whistleblowing ile ilgili olarak resmi-gayriresmi, isimli-isimsiz, kurum içi yolları deneyerek yapılan ve kurum dışı yollar kullanılarak yapılan (içsel-dışsal whistleblowing) şeklinde birden fazla sınıflandırma yapılabilir (Park vd., 2008: 930). Park vd.'nin (2008: 930) whistleblowinge yönelik hazırladıkları üç boyuttan oluşan sınıflandırma Şekil 3.2'de verilmektedir.



Şekil 3.2. Whistleblowing Türlerine Ait Sınıflandırma

Kaynak: (Park vd., 2008:930)

İçsel whistleblowing yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin örgüt içi birimlere ihbar edilmesi iken dışsal whistleblowing ise bu mevzuubahis ihbarın örgüt dışındaki devlet, medya vb. kurumlara yapılmasıdır (Aktan, 2006: 22). Dışsal whistleblowing konuyla ilgili olan düzenleyici kuruluşlar, kolluk kuvvetleri, medya veya sivil toplum kuruluşlarına (STK) bilgi aktararak yapılırken, içsel whistleblowing ise yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin kuruluş içerisindeki bir amir, etik ile ilgilenen bir görevli, örgüt içerisindeki yanlışlıkları düzeltmekten sorumlu kişi gibi yetkililere ihbarın yapılmasıdır (Park vd., 2014: 122). Çalışanlar içsel ihbarlardan bir sonuç elde edemezler ya da misillemeye uğrarlarsa dışsal kanalları tercih ederler (Near ve Miceli, 2016: 107).

Bazı araştırmacılar içsel uygulamaların bir whistleblowing olduğunu kabul etmese de içsel whistleblowingin işverene, işgörene ve kamuoyuna bazı avantajları vardır. İşveren harici bir baskı olmadan durumu yönetebilir, işgören açısından örgüt içinde düşman olarak görülmeden, misillemeye uğramadan süreç yönetilebilir ve kamu açısından da harcama yapmaya gerek kalmadan yanlış uygulamalar düzeltilebilir (Lewis

vd., 2001: 215). Genel olarak çalışanlar da daha az riskli olduğu için içsel whistleblowingi tercih ederler, bu aynı zamanda kuruluş için de daha az zararlıdır (Zakaria vd., 2016: 222).

Kuruluşlar açısından bakıldığında ise yanlış uygulamaların bulunduğu iddia edilen kuruluşlar bunun dış kanallar yerine iç kanallardan yapılmasını tercih ederler (Near ve Miceli, 1996: 509). Eğer bir işletme dışsal kanallar yerine içsel kanalların kullanılarak ihbar yapılmasını istiyorsa aşağıdaki uygulamaları gerçekleştirebilir:

- Çalışanlar, etik kaygılarını şirket içinde iletmeleri konusunda teşvik edilmelidir.
- Çalışanların endişelerinin ciddiye alınacağına inanması gerekir.
- Çalışanların eylemlerine karşı herhangi bir misillemeye uğramayacaklarını hissetmeleri gerekir (Near ve Miceli, 2016: 111–112; Qusqas ve Kleiner, 2001: 99).

Dışsal whistleblowing sadece bir kuruluş içerisindeki yasal ya da etik olmayan faaliyetler ortaya çıkarılmasıyla kalmayabilir. İlave olarak bünyesindeki yanlış uygulamaları kendi başına düzeltemeyen bir kuruluş görüntüsünün ortaya çıkması, kamuoyu nezdinde küçük düşme, devletin yapacağı incelemeler, ağır para cezaları ya da açılacak davalarla sonuçlanabilir (Zakaria vd., 2016: 222–223). Çoğu ihbar durumunda çalışan önce iç kanallardan ihbarını yapar (Near ve Miceli, 1996: 509), yönetici ihbarı yapan kişiye misillemede bulunur, ihbarcı söz konusu yanlış uygulamayı medyaya, sendikalara ya da kolluk kuvvetlerine bildirir (Near ve Miceli, 2016: 112).

Whistleblowing ile ilgili olarak 1990'lı yıllarda ABD'de bazı eyaletlerde kurum dışından birisine ihbar yapılması yasal olarak kabul edilirken, bazı eyaletlerde öncelikle kurum içi yollara güvenilmesi istenmiştir (Near ve Miceli, 1996: 509). Bazıları ise içsel ya da dışsal yollarla ilgili tercihi ihbarcıya bırakmıştır (Dworkin ve Baucus, 1998: 1281). Geçmişteki bu uygulamalardan sonra 2000'li yılların başında yaşanan Enron'un batması, Tyco ve WorldCom'daki skandallar üzerine ABD Kongresi 2002'de Sarbannes-Oxley (SOX) olarak bilinen yasa ile whistleblowerlara koruma ve onlara yönelik misillemeyi suç haline getirmiştir. Buna benzer yasalar Kanada (Francalanza ve Buttigieg, 2016: 262), Güney Kore (Chang vd., 2017: 676) gibi ülkelerde de yürürlüğe girmiştir.

Bununla beraber kültürel normlar bağlamında bazı ülkelerde whistleblowing hoş karşılanmayabilir. Örneğin Japonya, Çin ve Tayvan gibi Asya ülkelerinde ihbarcılığa

ABD’de nazaran daha az olumlu bakılmaktadır. Daha toplulukçu toplumlar ihbara olumsuz bakmaktadır (Dungan vd., 2015: 131).

Whistleblowinge yönelik Almanya Federal Mahkemesi 2006 yılında verdiği bir kararla yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmek isteyen kamu görevlilerinin başvurularını önce kurum içerisinde yapmalarının zorunlu olduğunu onaylayan bir karar almıştır. Özel sektörde ihbarı destekleyen Avustralya’da da kamu görevlilerinin bazı bilgileri açığa çıkarmaları çeşitli yaptırımlarla engellenmiştir (Anvari vd., 2019: 42; OECD, 2011: 24)

3.1.8. Whistleblowing ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Gözen ve Ergün (2020) Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanların üzerinde yaptıkları ve 328 kişiden elde ettikleri verilerle gerçekleştirdikleri kuşaklar bağlamındaki araştırmada X ve Y neslinden olan işgörenlerin yasal ya da etik olmayan faaliyetlerini ihbarında içsel whistleblowingi tercih ettiği, Z neslinden olanların ise bu ihbarı gizli kimlikle yapmayı tercih ettiği bulunmuştur. Çalışanların pozisyonlarına göre yapılan analizde ise orta ve üst düzey yöneticilerin açık kimlikle içsel, alt kademe çalışanların ise dışsal whistleblowingi tercih ettikleri görölmüştür.

Mansbach (2007), çalışmasında whistleblowing ile ilgili genel bir çerçeve ve mevcut durum ile ilgili bir açıklamadan sonra rastladığı yasal ya da etik olmayan faaliyetleri önce iki defa kurum içindeki yetkililere anlatan sonrasında ise bunu polise ihbar ederek üç yetkilinin ceza almasını sağlayan alt seviyede bir çalışan olan Mia Kuch’un bir whistleblower olarak yaşadıklarını detaylandırır. Bayan Kuch, ilk şikayetinden sonra odası değiştirilerek bodrum katında, diğer çalışanlardan uzak bir odaya gönderilmiş ve orada çalışması istenmiştir. Akabinde önce amirlerine sonra da firma yönetimine gitmiş karşılık olarak işten atılmakla tehdit edilmiştir. Birkaç yıl sonra durumu polise anlatmış, açılan soruşturma ve ceza davası sonrasında yüzbinlerce dolarlık bir zimmet suçu ortaya çıkmış, üç üst düzey yetkili hapis cezası almıştır. Olay medyaya yansıdıktan dört gün sonra işinden atılmış, işe girerken imzaladığı bir feragatname aleyhinde kullanılıp sağlık kayıtları bu belge ile kendisinden habersiz olarak alınmış ve psikolojik tedavi gördüğü tutulan bir özel dedektif tarafından ortaya çıkarılmıştır. Açtığı işe iade davası kendisini görmeden hakkında rapor veren bir doktorun söz konusu raporuna dayandırılarak reddedilmiştir. Dokuz yıl sonra doktora karşı açtığı dava ile

yüksek miktarda tazminat kazanmıştır. Mia Kuch vakası bir whistleblowerın başına gelmesi muhtemel pek çok misilleme unsurunu barındırdığından önemlidir.

Toker Gökçe (2013), 291 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırma; öğretmenlerin dışsal whistleblowingi tercih edip bunu kimin yaptığı belli olmayacak şekilde yapma yönünde tercih kullandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca kolektivizm öğretmenlerin whistleblowing tercihlerini olumlu yönde etkilerken bireysalizm ise sadece anonim whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Etik değerler ile whistleblowing türleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Park ve Blenkinsopp (2009), Ajzen'in Planlı Davranış Teorisini (PDT) kullanarak Güney Koreli polis memurlarının whistleblowing niyetleri ile ilgili bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öznel norm, tutum ve algılanan kontrolün üçü de içsel whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken dışsal whistleblowing üzerinde sadece öznel norm anlamlı bir etkiye sahiptir. Açıklama gücü çok yüksek olarak bulunmasa da PDT'nin whistleblowingi açıklamak için potansiyele sahip olduğu ileri sürülmüştür.

Zakaria vd. (2016), Park ve Blenkinsopp (2009)'un Güney Korede yaptıkları çalışmayı Malezyada görev yapan polisler üzerinde yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan davranışsal kontrolün sadece dışsal whistleblowing üzerinde, öznel normun sadece içsel whistleblowing üzerinde ve whistleblowinge yönelik tutumun ise hem içsel hem de dışsal whistleblowing niyeti üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Dışsal whistleblowing niyetine ait en yüksek ortalama değer bile içsel whistleblowing niyetinin en düşük değerinden düşüktür. PDT whistleblowing niyetini açıklamaya uygun bir model olarak değerlendirilmiştir.

Saygan ve Bedük (2013), üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde whistleblowing ve etik iklim ilişkisi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda etik iklim ile whistleblowing arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen, etik iklimin alt boyutlarında birisi olan yardımsever etik iklim ile whistleblowing arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Taş ve Antalyalı (2015), kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin whistleblowing tutumları ve etik iklim arasında bir araştırma yapmış ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin içsel ve anonim whistleblowingi kamuda çalışanlara göre daha

fazla bir oranla tercih ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Sayđan ve Bedük (2013)'ün aksine etik iklim ile whistleblowing davranışları arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Toker Gökçe ve Oğuz (2015), 289 pedagojik formasyon eğitimi alan ve büyük çoğunluğu kadın olan öğretmen adayları üzerinde yaptıkları uygulamada katılımcıların kimliklerini açıklayarak, dışsal whistleblowingi tercih edecekleri bulunmuş, bunun yanında bireyci kültürel değerlerin toplulukçu kültürel değerlerden daha yüksek bir değerde olduğu ve bu kültürel değerler ile whistleblowing arasında pozitif yönde, istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Arslan ve Kayalar (2017) özel sektör ve kamu sektöründe çalışanların whistleblowing niyetlerinin karşılaştırıldığı ve 384 kişinin anketi yanıtlandığı bir çalışma yapmışlardır. Her iki sektör çalışanlarının whistleblowing niyetleri arasında genel olarak bir farklılık görülmemekle beraber kamu sektörü çalışanları dışsal whistleblowingi içsel whistleblowinge tercih ettiği görülmüştür. Çalışanlar misillemeye uğramaktan çekinmekle beraber rastladıkları olumsuz durumları örgüt içerisinde ilgililere bildirdiklerini ifade etmiştir.

Demiral (2008), hemşireler üzerinde yaptığı nitel bir araştırmada; hemşirelerin yasal ya da etik olmayan bir durumla karşılaştıklarında bunu hiyerarşik yapı içerisinde çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile yüz yüze yapmayı tercih ettiklerini bildirmiştir. Bunu hiyerarşik yapıyı izleyerek yapma sebepleri ise olayların onlara dönmesi ve yönetimi bu durumda çiğneyip geçmek istememeleridir. Adı konularak söylenmese de çoğu whistleblowing yaptıklarında dışlanacaklarını, yalnız bırakılacaklarını, sözleşmeli çalışanlar ise işten çıkarılacaklarını yani misillemeye uğrayacaklarını düşünmektedir. Buna rağmen konu insan sağılığı olduğu için hastaya ve çevreye verilen herhangi bir zararı bildirmekten geri kalmayacaklarını belirtip hatalı uygulamaları bildirdiklerinde insanların problemi öğreneceğini ve diğer kişilerin aynı hatalı uygulamayı yapmaya cesaret edemeyeceğini düşünmektedirler. Whistleblowing davranışını gerçekleştirdiklerinde birkaç hariç geri adım atmayı düşünmemektir, geri adım atma konusunda kararsız olanların sebebi ise yine misillemeye uğrama korkusudur. Meslektaşlarının yanlış uygulamalarına tepki verdiklerinde ilk önce (kişiden kişiye değişmekle beraber) çoğunun duruma karşı çıkıp olumsuz tepkiler verdiğini, sonrasında

ise hatalarını düzeltmek için çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir. İçlerinden bazıları yanlış uygulamaları bildirse bile bir şey değişmeyeceğini düşünmektedir.

Aydan ve Kaya (2018), bir üniversite hastanesinde görev yapan 369 sekreter ve hemşire üzerinde whistleblowing niyetleri ve nedenlerini incelemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Whistleblowing nedenleri içerisinde en yüksek ortalama ahlaki ve mesleki değerler değişkeninde elde edilmiştir. Whistleblowing tercihlerinde ise içsel whistleblowing tercihi en yüksek puana sahiptir. Dışsal whistleblowing ortalaması görece düşük olmakla birlikte kadınların ortalaması erkeklerden daha fazla, erkeklerin ise gizli whistleblowing ortalamaları kadınlardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesi yükseldikçe whistleblowing ortalamaları da yükselmiştir.

Kuncara vd. (2017), içsel whistleblowing niyetinin belirleyicilerine incelemek üzere Endonezya'da vergi genel müdürlüğü çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinde uygulama yapmıştır. Algılanan örgütsel desteğin algılanan davranışsal kontrol ve whistleblowing niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi bulunmuştur. Ciddi ve daha az yolsuzluk durumlarının her ikisinde de whistleblowinge yönelik tutum ve algılanan davranışsal kontrol whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Macnab ve Worthley (2008)'in, ABD ve Kanada'dan 900 kişinin katılımıyla öz yeterlik ile whistleblowing niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonuçlarına göre öz yeterlik, whistleblowing eğilimini etkilemektedir. Deneyimi fazla ve yönetim seviyesi yüksek kişilerin yüksek öz yeterlik seviyelerine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Kadınların hem öz yeterlik hem de içsel whistleblowing ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

Yang ve Xu (2020) Çin'de bankacılık sektöründe görev yapan çalışanların whistleblowing niyetleri ile misillemeye uğrama korkusu arasındaki ilişkiye yönelik 471 kişinin katıldığı araştırmalarına göre içsel whistleblowing niyeti ile misillemeye uğrama korkusu arasında bir ilişki bulunamamışken dışsal whistleblowing ile misillemeye uğrama arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Whistleblowing ile ilgili alan yazına en çok katkı yapan yazarlardan ikisi hiç şüphesiz Janet P. Near ve Marcia P. Miceli'dir. 1980'li yılların ortasından başlayarak günümüze kadar whistleblowing konusunda birçok çalışmaya imza atan ikili whistleblowingin öncülleri konusunda çeşitli araştırmalara sahiptir. Seksenli yılların

ortasında yani whistleblowing ile ilgili erken dönem çalışmalarında genellikle kişilik ile ilgili olarak bireysel ve kişisel özelliklere (karakteristik kelimesi ile ifade edilmiştir) vurgu vardır (Near ve Miceli, 1985). Kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar altmışlı ve yetmişli yıllarda yavaşlamış, ancak seksenli yılların ortasında McCrae ve Costa'nın önderliğinde (Somer, 1998: 19) yeniden popüler olmuştur. Near ve Miceli'nin söz ettiği karakteristik özelliklerden birisi herhangi bir olumsuz durumla karşılaşanların doğru ile yanlış ayırt etme dereceleri yani ahlaki muhakeme yetenekleridir. Ahlaki muhakeme değeri yüksek olanlarda whistleblowing davranışını yordayacağı ileri sürülmüştür. Buna ilave olarak kontrol odağı, yüksek özsaygı ve sorumluluk alma gibi özelliklerin de ihbar etme davranışında etkisinin olacağı öngörülmüştür (Near ve Miceli, 1985: 5–8). Başka bir çalışmada ise ihbarcılığın toplum yanlısı, diğerkâm bir eylem olarak görüldüğünü ve bunun Rushton tarafından *doğruluk (dürüstlük)* olarak tanımlanan bir kişilik özelliği (*trait*) olarak görüldüğünü aktarmışlardır (Dozier ve Miceli, 1985: 825). Miceli vd. (2001) yılında yaptıkları bir çalışmada ihbarcıların ihbar yapmayanlara göre daha yüksek proaktif kişilik özellikleri gösterdikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Björkelo vd. (2010), kişiliğin ihbar davranışının öncül rolünü keşfetmeye yönelik 503 belediye çalışanı üzerinde uygulama yapılan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Proaktifliği iş yerinde bir işi kendisinden istenmeden yerine getirme, inisiyatif alma, problemli durumları sorumluluk alarak bildirme şeklinde tanımlayıp, BFKM kullanarak kişilik özellikleri ile whistleblowing arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre yüksek seviyedeki dışa dönüklük ve düşük seviyedeki uyumluluk boyutları whistleblowingin öncülü olarak rol oynamaktadır. Björkelo vd. (2010)'ne göre bu araştırma sonuçları göstermektedir ki: kişiliğin whistleblowing üzerinde önemli bir etkisi vardır ve whistleblowing örgütlerde etkin bir iç kontrol sistemi olma potansiyeline sahiptir.

Bocchiaro vd. (2012) katılımcıların etik olmayan bir talebe yönelik tepkilerinin ne yönde olacağını inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerinin ölçülmesi için HEXACO-60 kısa formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 149 kişinin %77'si söz konusu talebe itaat etmiş, %14'ü buna karşı gelmiş ve %9'u ise söz konusu yanlış uygulamayı daha yüksek yetkilere bildirmeyi seçmiştir. Kişilik özellikleri açısından uyma, karşı gelme veya üst yetkililere bildirme davranışını gerçekleştiren gruplar arasında bir istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Casematis ve Wortley (2013) kişisel ve durumsal değişkenleri kullanarak Avustralya'daki kamu personeli üzerinde ihbar eden ($n=989$) ya da etmeyen ($n=2243$) kişiler arasında bir fark olup olmadığını inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonuçlarına göre ihbar eden ya da etmeyenler arasında belirgin bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Park vd. (2014) Güney Kore'de 490 üniversite öğrencisinden veri toplayarak değer yönelimleri ile kişilik tiplerinin ihbarcılığa yönelik tutum üzerindeki etkisini incelemiştir. Kişilik özelliklerine yönelik olarak Myers-Briggs Kişilik Göstergesi (MBTI) kullanarak araştırmışlardır. Çalışanların hatalı uygulamaları bildirmeleri için teşvik edilmelerine rağmen ihbar edenlere karşı olan tutumlar farklı olduğuna vurgu yapılmış ya örgütteki yanlışlıklarla savaşılan kahramanlar ya da gammaz veya hain olarak görüldükleri vurgulanmıştır. Bulgulara göre çalışanların değer yönelimlerinin whistleblowing üzerindeki etkisi kişilik tipinden daha güçlü bir etkiye sahiptir. Yasal ve ahlaki ilkeler yönelimi içsel, dışsal ve isimle yapılan whistleblowing üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, sosyal ilişkiler yönelimi isimsiz whistleblowing üzerinde etkilidir.

Brink vd. (2015), 263 öğrenci üzerinde yürüttükleri bir araştırmada kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini BFKM ile incelemiştir. Kişilik özelliklerinin puana göre sıralanmasında: sorumluluk, uyumluluk, açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge gelmektedir. Sorumluluk boyutu hem etik pozisyon hem de etik ideoloji ile beraber eklendiği regresyon modellerinde whistleblowing niyeti üzerinde $p=0,05$ seviyesinde anlamlı bir etkiye sahipken, dışa dönüklük birisinde $p=0,05$, diğerinde ise $p=0,10$ ($p=0,068$ ve $p=0,051$) seviyesinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu çalışmanın yazarlarından birisi olan Karl Bryan Menk (2011)'in doktora tezinde de buna benzer bir örneklem ile araştırma yapılmış, bu kez kişilik yapısal eşitlik modelinde tek bir faktör olarak whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermiştir.

Bartuli vd. (2016), bazı kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti üzerindeki etkisini HEXACO faktörlerinden olan dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü ile HEXACO faktörlerinden olmasa da ilave bir değişken olarak incelenen diğerkamalık boyutunu kullanarak inceledikleri ve 111 kişinin katılımı ile olası bir senaryoya göre gelişen bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre dürüstlük-alçak gönüllülük kişilik özelliğinin whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve daha fedakâr, etik

konulardaki farkındalığı daha yüksek kişilerin örgütlerdeki yanlış işlemleri ihbar etme olasılığının daha yüksektir.

Francalanza ve Buttigieg (2016), Malta’da görev yapan yeminli mali müşavir üzerinde yaptıkları araştırmada whistleblowerların kişilik özelliklerini belirlemek ve onların ihbar kararlarını etkileyen değişkenleri incelemek için 330 kişinin katıldığı, BFKM’nin kullanıldığı bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırma sonuçlarına göre “*Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eder misiniz?*” sorusuna katılımcıların %79,1’i *evet*, %4,5’i *hayır* ve %16,4’ü *duruma göre* değişir şeklinde yanıt vermiştir. Toplamda *evet* diyenlerin %90,3’ü ihbarı kurum içinde yapacaklarını belirtmiştir. Kişilik özelliğine ait puanlar incelendiğinde en yüksek ortalama sorumluluk boyutundayken ($\bar{x}=4,14$; $ss=0,67$), en düşük ortalama ise duygusal denge ($\bar{x}=2,74$; $ss=0,72$) boyutundadır. Whistleblower olanlar ve olmayanların ortalamalarının karşılaştırılmasında; olanların dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık puanları yüksek iken, olmayanların duygusal denge ortalamaları daha yüksektir. Regresyon analizinde ise dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının whistleblowing üzerinde anlamlı etkisinin varlığı gözlemlenmiştir. β katsayıları dikkate alındığında dışa dönüklük ve sorumluluk olumlu yönde etki yaparken uyumluluk ise Bjørkelo vd. (2010)’nin bulgularına paralellik göstererek negatif yönde bir etki yapmaktadır.

Wilmes (2018), 100 sorudan oluşan HEXACO-PI-R ölçeği kullanarak 9 whistleblower ile karma desende bir araştırma yapmıştır. Yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar eden katılımcıların birisi hariç hepsinin dürüstlük-alçak gönüllülük ve diğerkâmlık puanları yüksek çıkmış, dürüstlük-alçak gönüllülük puanı yüksek çıkmayan kişinin de diğerkâm puanı oldukça yüksek bir değerde çıkmıştır.

Hürmet Çetinel ve Taslak (2019) bir devlet üniversitesinde görevli 175 akademik ve 156 idari personelin katılımıyla whistleblowing niyeti ile BFKM faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda kişilik özellikleri ise whistleblowing eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yaşlarının küçüldükçe whistleblowing ve dışsal whistleblowing eğilimlerinin arttığı gözlenmiş, bekarların evlilere göre whistleblowing, dışsal whistleblowing eğilimleri ve deneyime açıklık değerleri daha yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi bakımından 20 yıl ve üzeri çalışanların dışsal whistleblowing eğilimleri diğer düzeylerdeki çalışma sürelerine göre

daha düşüktür. Buradan hareketle çalışma süresinin artması ile whistleblowing eğiliminin azaldığı yönünde bir sonuca varılmıştır. Kişilik özellikleri ile whistleblowing eğilimi arasındaki ilişkide uyumlu, sorumlu, dışa dönük ve deneyime açık olan çalışanların içsel whistleblowing eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Triantoro (2019), Makyavelist kişilik özellikleri ve whistleblowing sistemi ile ilgili 75 lisans öğrencisinin katıldığı deneysel bir çalışma yürütmüştür. Whistleblowing sistemi; iyi yönetim uygulamalarını pekiştirmeyi, suiistimal ve normal dışı davranışları önlemeyi amaçlayan iç kontrol sisteminin bir parçasıdır. Araştırma sonuçları eğer bir örgütte whistleblowing sistemi olmazsa hile niyetinin arttığını, yüksek Makyavelizm'in bireysel hile niyetini artırdığını göstermiştir.

Fuller ve Shawver (2020) MBTI'nin M sürüm formunu kullanarak katılımcıların bilişsel stillerini ve beş farklı senaryo ile de whistleblowing tutumunu ölçmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. MBTI, Jung'un teorisi doğrultusunda şekillenen toplam 16 kişilik tipini barındırır. Araştırma 210 muhasebe öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Bulgulara göre bilişsel stil ile whistleblowing niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

3.2. Kuşaklar

3.2.1. Kuşak Kavramının Tanımı

Kuşak kelimesi TDK (2020) tarafından *“Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu”* olarak tanımlanmaktadır. Toplumbilim bağlamında ise *“Yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon”* olarak tanımlanmaktadır.

Matematiksel olarak bir ebeveynin kendi doğum tarihi ile çocuklarının doğumu arasındaki yaş farkı olarak da ifade edilen kuşak, yaklaşık 20-25 yıllık bir zaman dilimini ifade etse de günümüzde gelişen teknolojilerin, kariyer ve çalışma seçeneklerinin ve toplumsal değerlerin değiştiği bir dönem için 20 yıl fazla bir zaman dilimi kabul edilmektedir. Örneğin; Avustralya'da 1982 yılında erkekler ortalama 24, kadınlar ise 22 yaşında evlenirken, 2011 yılında aynı ülkede kadınlar ortalama 28 ve erkekler ise 30 yaşında evlenmektedir (McCrindle ve Wolfinger, 2011: 1).

Kupperschmidt (2000: 66) kuşakları: ilk dalga, esas grup ve son dalga olmak üzere her birisi 5 ile 7 yıllık zaman dilimi tutan üç alt grubun birleşiminden oluşan ve ortak doğum tarihi aralığı içinde bulunan, önemli olayları ve gelişme aşamalarını yaşamış ana gruplar olarak açıklar. Bu kuşaklar, belli tarih aralıklarında doğmuş, benzer deneyimleri paylaşan, çeşitli önemli faktörlerden etkilenen ve onları etkileyen bir grup insandır. Bu faktörler ise toplumun genel tutumunda meydana gelen değişiklikler, sosyal ve ekonomik değişimler ile savaşlar gibi olaylardır.

Başka bir tanım olarak da: Belli bir tarih aralığında doğmuş ve bundan dolayı ortak kültürel, politik, sosyal ve ekonomik etkilere maruz kalmış; içinde bulundukları şartlar gereği ortak davranış, değer ve inançlara sahip insan topluluklarıdır denilebilir Taş vd., 2017: 1034–1035). Kuşak türleri yaklaşık olarak birbirine yakın yaşlarda, dolayısıyla benzer deneyimlerden ekilenmiş bireylerden oluşur (Lu ve Gursoy, 2013: 211; Okan Yolbulan ve Yalman, 2013: 139).

Aynı zaman aralığında doğan, aynı sosyal yaşam deneyimlerini paylaşan kişiler üzerindeki bu etkiler genel olarak hayatları boyunca aynı olma eğilimindedir. Onlar diğer kuşaklardan farklı olan bu deneyimleri nedeniyle otoriteye ve örgüte yönelik olarak farklı kişilikler geliştirir. Örneğin ekonomik olarak zayıf ya da savaş zamanında doğmuş olan kuşak üyeleri, bolluk içinde yetişmiş kuşak üyelerinden farklı düşünme ve davranma eğilimindedir (Gursoy ve Maier, 2007: 108). Bir kuşağın üyeleri bulundukları durumla ilgili olarak kimi zaman bir kişiden, bir yerden ya da bir olaydan etkilenir ve bu onların ortak değer ve davranışlarına temel olur. Gelişim gösterdikçe kendilerinden öncekilerin değerlerini keşfedecek, bazı fikirleri kabul edip, bazılarını değiştirecekler ve kendileri ile özdeşleştirmediklerini ise reddedeceklerdir. İlginç şekilde bu bir doğrusal ilerleme şeklinde değil de dairesel bir döngü şeklinde olup hem mevcut baskın kuşağı tamamlayacak hem de onların bıraktığı kültürel boşluğu dolduracaklardır (Elam vd., 2007: 21).

Kuşak karakteristiği üyelerinin sahip olduğu nispeten kalıcı değerleri, tutum ve tercihler ile davranışları vb. sonraki hayatlarını şekillendiren kavramların filtresi gibi düşünülürse bu filtre kuşak üyelerinin paralarını nasıl harcadıklarını, otorite ve yönetime karşı tutumlarını, işten beklentilerini, iş ve aileye karşı tutumları gibi bir neslin hayatının her yönünü etkiler (Kupperschmidt, 2000: 66).

Auguste Comte'dan David Hume'a kadar bazı felsefeciler kuşakların birbirini takip etmesi ile toplumun doğası arasındaki değişimin ilişkisi hakkında bazı değerlendirmeler yapmış, istatistikçi Adolphe Quelet ise 1835 gibi erken bir tarihte insanın gelişimini incelerken doğum yılını da hesaba katmanın gerektiğini öne sürmüştür (Alwin ve McCammon, 2003: 23). Kuşaklar konusunda geçtiğimiz yüzyıldaki çalışmalar 1920'li yıllarda Avrupa'da Fransız, İspanyol ve Alman araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bunlardan birisi de “*Das Problem der Generationen*” (Kuşakların Sorunu) adlı eseri ile Karl Mannheim'dır. (Hazlett, 1992: 83). Mannheim'in 1927 yılında Almanca olarak yazdığı eseri 1952 ve 1972 yıllarında İngilizce olarak tekrar basılmış olup, Mannheim bu eserde (1952: 292) kuşaklarla ilgili olan süreci;

- a. Kültürel süreçte yeni katılımcılar ortaya çıkarken (doğum),
- b. Bu süreçteki eski katılımcılar sürekli olarak kaybolur (ölüm);
- c. Herhangi bir neslin üyeleri, tarihsel sürecin yalnızca sınırlı bir bölümüne katılabilir (zaman dilimi) ve
- d. Bu nedenle birikmiş kültürel mirasın sürekli olarak aktarılması gereklidir (ortak değerler, kültür);
- e. Nesilden nesile geçiş sürekli (değişimin sürekliliği) bir süreçtir şeklinde açıklamıştır.

Mannheim, aynı biçimlendirici deneyimleri paylaşanların benzer dünya görüşüne sahip olacağını ya da bu deneyimlerin insanların hayatlarını yönlendiren bir güç olacağını ileri sürmüştür. Kuşaklarla ilgili 1950'li yıllarda yapılan bir araştırma (o zaman ABD için büyük bir tabu sayılan) komünist, sosyalist ya da ateistlere gösterilen hoşgörünün nesillerle ilgili değişim çizgilerini takip ettiğini, yeni neslin eski nesle göre söz konusu kavramlara öncekilerden daha hoşgörülü olduğu bulgusuna ulaşmış ve bunun ifade özgürlüğü ve fikir alış verişine açıklığı destekleyen eğitim sisteminden kaynaklandığını ileri sürmüştür (Alwin ve McCammon, 2003: 23–24).

1977 yılında yapılan başka bir çalışmada Inglehart (1977), Batı toplumu özelinde bireylerin değerleri ve yetenekleri üzerindeki gelişiminde etkisi olan;

- Ekonomik ve toplumsal gelişmelerin, yaş gruplarının deneyimlerinin, yükselen eğitim seviyesinin ve yaygınlaşan kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması gibi sistem seviyesindeki değişikliklerin,

- Hayat tarzı, politik çekişmeler, ulus-devletin azalan meşruiyeti, seçkinlere meydan okuyan grupların yükselişi gibi sistem seviyesindeki sonuçlarına olan etkisini yaş grupları bağlamında incelemiştir.

3.2.2. Strauss-Howe Kuşak Kuramı

Bugün kullandığımız şekliyle kuşaklar kavramı ise Strauss-Howe tarafından 1990'lı yılların başında yazılan bir kitapta geçmektedir. Strauss ve Howe (1991: 8), ABD'nin 1584 ile 2069 yılları arasındaki kuşakları ile ilgili yazdıkları bu eserde kitabın yazıldığı tarihe kadar olan 20. yüzyılın içinde bulunan kuşaklara yer verilmektedir. Kuşakların isimlendirilmesi çeşitli zamanlarda farklılık göstermekle beraber zaman içinde bazı değişimler yapılarak ortak isimle kullanılmaya başlanmıştır. Örneğin: Strauss ve Howe kitabın akışına göre ABD'nin 13. Kuşağı olduğu için 13. Kuşak olarak isimlendirdikleri kuşağın daha sonraki ortak adı X kuşağı olmuştur.

Howe ve Strauss (2000; 1991: 64), bir kuşağı tanımlamak için;

- Ergenlikte ortaya çıkan ve genellikle askerlik, üniversite veya ilk iş deneyimi esnasında şekillene söz konusu *kuşağa yönelik üyelik(aidiyet) algısı*,
- Bir kuşağın aile, din, politika ve risk vb. kavramlara karşı tutumu; iş seçimi, sağlık, suç vb. kavramlara karşı davranış eğilimleri ile görülebilen *ortak inanç-davranışları*,
- *Ortak bir tarih aralığında bulunup bulunulmadığına* bakılmasını önerir.

Strauss-Howe'un kuramına göre ABD toplumu; büyüme (yükseliş), uyum (uyanış), bozulma (çözülme) ve bölünme (kriz) döngüsü arasında gidip gelmektedir ve her döngü gelen her yeni kuşağın değer ve tutumlarındaki değişiklikler tarafından yönlendirilmektedir (Drago, 2006: 6). Bir çevrimin krizinden sonra yeni çevrimin yükselişi gelir ve döngü devam eder. Her bir çevrimde de sırasıyla *kâhin (prophet)*, *göçmen (nomad)*, *kahraman (hero)* ve *sanatçı (artist)* arketipleri vardır. Yirminci yüzyılın arketiplerine bakıldığında sessiz kuşak sanatçı, bebek patlaması kuşağı kâhin, X kuşağı göçmen ve Y kuşağı ise gene kahraman arketipindedir (Pendergast, 2009: 509). İzleyen Z kuşağı ise gene sanatçı kuşak olacaktır.

Howe ve Strauss (2000), kuşaklara başka bir açıdan bakarak bir kuşağın bilmediği deneyimlerin de onları tanımladığını öne sürmüştür. Y kuşağı özelinde örnek vermek gerekirse; bu kuşaktakiler hayat kurtaran aşılar olmadan, vitamin katkılı yiyecekler yemeden, karmaşık elektronik oyunları olmadan eğlenmenin, internet ve bilgisayar

olmadan dönem ödevi yazmanın ne olduğunu hiç bilmemektedirler. Irkları yüzünden okula alınmamanın (ABD'deki ırk ayrımına vurgu yapılmaktadır), cinsiyet yüzünden spor yapmasına engel olunmasının, okullarda nükleer vb. bir saldırıya karşı korunma amaçlı tatbikatın ne olduğu hakkında bu kuşağın fikri yoktur (1950'li yıllarda ABD'deki *Duck and Cover* isimli sivil savunma çalışmalarından bahsedilmektedir).

Strauss-Howe kuşak kuramı aslen bir ABD kaynaklı kavram olup, ana dili İngilizce olan ülkelere uygulanabilir (Pendergast, 2010: 2). 1960 öncesi kuşak sınıflandırmaları ABD'ye özgü olarak görülse de 1960 sonrasındaki gruplar küresel kuşaklar olarak değerlendirilmektedir (Edmunds ve Turner, 2005: 567). Buna sebep olarak gelişen iletişim teknolojilerin yerel sınırları aşan bir kültürel etkileşim geliştirerek ortak bir bilinç, dolayısıyla küresel bir kuşak yaratması gösterilir (Zopiatidis vd., 2012: 102).

3.2.3. Kuşakların Sınıflandırılması

Her ne kadar Strauss ve Howe kendi yazdıkları eserlerde ABD ile ilgili olarak çeşitli tarih aralıkları vermiş olsa da kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri ile ilgili kesin bir fikir birliği yoktur (Lavoie-Tremblay vd., 2010: 3). Kuşaklar üzerindeki bazı etkiler küresel, bazı etkiler ise yerel olabilir. Bu nedenle sınıflandırmanın yalnızca doğum zamanını temel alınarak yapılması doğru olmayacaktır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 91).

Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan kuşakların sınıflandırılması sırasında kuşakların adları ve başlangıç tarihleri arasında tam bir görüş birliği olmamakla birlikte bebek patlaması ve X kuşağının adı hakkında bir fikir birliği vardır. Bebek patlaması kuşağındakilerin doğum tarihi olarak 1940 ile 1946 arasında bir tarih alınırken, bu kuşağın 1960 ile 1965 arasında bir tarihte de bittiği bildirilmektedir (Tablo 3.1). X kuşağının tarih aralığında ise daha az fikir birliği vardır. 1960'lı yılların bir yerinde başlayıp, 1975, 1979, 1980-1982 yılları arasında bir tarihte bittiği bildirilmektedir (Smola ve Sutton, 2002).

Yine Tablo 3.1'da görüldüğü gibi Y kuşağının bitiş ve Z kuşağının başlangıcı arasındaki tarihler yakın da olsa bir fikir ayrılığı vardır. Bazı araştırmacılar Y kuşağının bitişini 1995 olarak almışken, bazıları 2000 yılını almış ve araştırmalarını bu tarihlere göre yapmıştır. McCrindle ve Wolfinger (2011: 12) ise Y kuşağının bitiş tarihinin milenyuma denk gelen 2000 yılı olarak alınmasının pazarlamacılar açısından cazip

olduğunu ama bu kararın sosyolojik ya da demografik bir alt yapısının olmadığını ileri sürmektedir.

Bu araştırmada da X kuşağının başlangıcı olarak 1960 darbesinden sonraki yıl olan 1961 ve Y kuşağının başlangıç ve bitiş tarihleri ise hem 1980 darbesinden sonraki yıl olması hem de Strauss ve Howe'ün kullandığı gibi 1981 ve 2000 yılları arasında olacaktır.

Tablo 3.1. Çeşitli Araştırmacılara Göre Kuşaklar ve Tarih Aralıkları

Araştırmacı	1. Kuşak Adı	2. Kuşak Adı	3. Kuşak Adı	4. Kuşak Adı	5. Kuşak Adı
Strauss ve Howe (1991)	Sessiz Kuşak 1925-1942	Bebek patlaması (1943-1960)	13. Kuşak (1961-1981)	-	-
Jurkiewicz ve Brown (1998)	Yetişkinler 1925-1942	Bebek patlaması (1943-1960)	X (1961-1981)	-	-
Kupperschmidt (2000)	Geleneksel Kuşak (... - 1940)	Bebek patlaması (1940-1960)	X (1960-1980)	-	-
Strauss ve Howe (2000)	Sessiz Kuşak 1925-1942	Bebek patlaması (1943-1960)	X (1961-1981)	Milenyum (1982-2002)	
Zemke vd. (2000)	Gaziler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X (1960-1980)	Y (1981-2000)	-
Oblinger ve Oblinger (2005)	Yetişkinler (1900-1946)	Bebek Patlaması (1943-1964)	X (1965-1982)	Net (1982-1991)	-
McIntosh-Elkins vd. (2007)	Sessiz Kuşak (...-1945)	Bebek Patlaması (1946-1962)	X (1963-1977)	Y (1978-1986)	-
Gursoy vd. (2008)	-	Bebek Patlaması (1943-1960)	X (1961-1980)	Y (1981-2000)	-
Crampton ve Hodge (2009)	Gaziler (1925-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1979)	Y (1980-1999)	-
Keleş (2011)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1979)	Y (1980-1999)	Z (2000-2021)
McCrinkle ve Wolfinger (2011)	Kurucular (1925-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1979)	Y (1980-1994)	Z (1995-2009)
Park ve Gursoy (2012)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1980)	Y (1981-1999)	-
Yüksekbilgili (2013)	Gelenekseller (1925-1946)	Bebek Patlaması (1946-1963)	X (1963-1981)	Y (1980 sonrası)	
Kuyucu (2014)	Gelenekselciler (1927-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1979)	Y (1980-1999)	2000 ve sonrası
Bencsik vd. (2016)	Gaziler (1925-1946)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X (1960-1980)	Y (1980-1995)	Z (1995-2010)
Christensen vd. (2018)	Gelenekselciler (1922-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1979)	Y (1980-1995)	Z (1996-...)
Desy vd.(2017)	Gelenekselciler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1944-1960)	X (1961-1981)	Y (1982-2000)	
Francis ve Hofel (2018)	-	Bebek Patlaması (1940-1959)	X (1960-1979)	Y (1980-1994)	Z (1995-2010)
Dimock (2019)	Sessiz Kuşak (1928-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X (1965-1980)	Y (1981-1996)	Z (1997-2012)

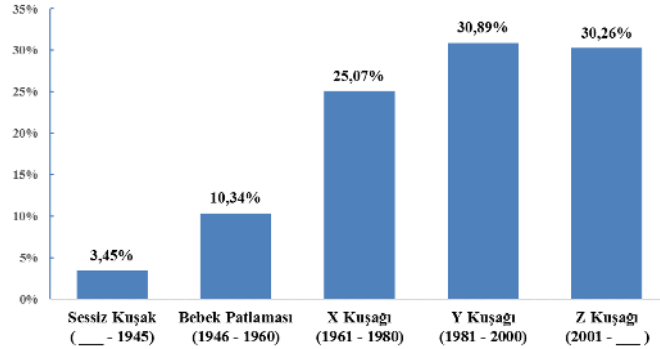
Kuşakların tanımında da yer aldığı üzere birbirleri ile aynı etkiler arasında yetişen gruplara kuşak dendiği için ülkelerin kendi tarih aralıkları olabilir. Örneğin ülkemiz II. Dünya savaşına katılmayan ama buna yönelik hazırlık yapmış, 1960 ve 1980 yıllarında iki defa askeri darbe ile yönetime müdahale edilmiştir. Tablo 3.2’de Türkiye’de ve Dünyada bireylerin hayatlarını etkileme ihtimali olan olaylar ve tarihleri verilmiştir.

Tablo 3.2. Dünyada ve Türkiye’de Kuşak Aralıklarında Gerçekleşen Önemli Olaylar

Kuşak Aralıkları	Dünya’da Yaşanan Gelişmeler	Türkiye’de Yaşanan Gelişmeler
1923-1945	1929- Ekonomik Buhran 1939- II. Dünya Savaşının başlaması 1945- II. Dünya Savaşının bitişi Televizyonun icadı	1923- Cumhuriyetin ilanı 1923-1938 Atatürk Devrimleri Kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesi Harf devrimi
1946-1960	1950- Kore Savaşı 1957- SSCB’nin Sputnik’i uzaya göndermesi Renkli televizyonun satışa sunulması	1950- 1960 Demokrat Parti Dönemi 1950- Kore’ye asker gönderilmesi 1960- 27 Mayıs 1960 Askeri Darbesi
1961-1980	1962- Küba füze krizi 1964- ABD’nin Vietnam Savaşına resmen katılması 1969- İnsanoğlunun Ay’a inışı John F. Kennedy ve M. Luther King suikastları 1973- ABD’nin Vietnam Savaşından resmen çekilmesi 1974- Petrol Krizi 1978- Kişisel bilgisayarlar	1961- Anayasası ve artan özgürlükler 1971- 12 Mart Muhtırası 1974- Kıbrıs Barış Harekâtı 1980- 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi
1981-2000	1989- Berlin duvarını yıkılışı 1989- İnternetin bulunması 1991- SSCB’nin dağılması Uzay Mekiği kazaları 1993- İnternet protokolünün halkın kullanımına açılması	1980-1987 Siyasi yasaklar dönemi 1982- Anayasa değişikliği 1984- Terör olaylarında artış 1996- TURNET projesinin başlaması 1997- 28 Şubat kararları
2001 -	2001- 11 Eylül Saldırıları 2001- 3G teknolojisinin kullanılmaya başlanması SARS Salgını 2009- 4G teknolojisinin kullanılmaya başlanması	2009- 3G teknolojisinin Türkiye’de kullanılmaya başlanması 2009- 4G teknolojisinin Türkiye’de kullanılmaya başlanması

Kaynak: (Carver ve Candela, 2008: 987; Kelgökmen İlic ve Yalçın, 2017: 137)

Türkiye Cumhuriyeti’nin 31 Aralık 2020 verilerine göre nüfusu 83.614.362 kişidir. Bunların içinden en kalabalık %30,89 ile Y kuşağı olup onu sırasıyla %30,26 ile Z kuşağı, %25,07 ile X kuşağı, %10,34 ile Bebek Patlaması Kuşağı ve %3,45 ile Cumhuriyet Kuşağı/Sessiz Kuşak takip etmektedir (TÜİK, 2021). Bu verilere ilişkin grafik aşağıdaki Grafik 3.1’de verilmektedir.

**Grafik 3.1.** Türkiye’deki Kuşakların Toplam Nüfusa Oranı

Kaynak: (TÜİK, 2021)

Tablo 3.3’de sessiz kuşak ile Y kuşağı arasındaki kuşakların karakteristik özelliklerine yer verilmekte ve izleyen kısımlarda ise sınıflandırılmalar açıklanmaktadır.

Tablo 3.3. Y Kuşağında Kadar Olan Kuşakların Karakteristikleri

Faktör	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı
Çocuklukları	Geleneksel aileler, Dini etik, Disiplin ve itaate vurgu.	Değer görmüş, Eğitim ve ekonomik büyüme, Bağımsızlık vurgusu, Hak kazanma psikolojisi.	Latchkey Kid, Birçoğu yoksulluk içinde doğdu ve büyüdü, Çocuklara soğuk toplum, Bağımsızlık vurgusu.	Çok kanallı TV ve İnternet
Gençlikleri	Erken yaşta evlenme	Radikal bireycilik, Sosyal normlara meydan okuyan, protesto eden ve reddeden.	Başına buyruk, Bumerang gibi evden çık, eve dön, geç olgunlaşma	Sosyal medya
Olgunluk tanımları	Uyma yükümlülüğü	Çocuksuzluk, ikili kariyer ve bireysel hazları yeniden tanımlamışlardır	Uzun süreli ilişkiye karşı mesafeli	
Teknolojiye bakış	Televizyon lükstür.	Avantajlı, Eşya	Hayatın gerçeği	Yeni teknolojilere uyumlu
İş’e bakış	Doğası gereği değerli Birinin görevi	Meydan okuma, İlerleme fırsatı	Pazarlanabilirliği artırmak için bir iş öğrenme fırsatı	Çoklu görevlere uygun
Eğlenceye bakış	Hak etmek için çalış, Evde boş zaman geçir	Kendini gerçekleştirme anlamına gelir, İş, eğlencenin kısayoludur	Boş zaman için paraya sahip olmak için çalış, İş ve boş zamanları dengele	İş-yaşam dengesi
İş değerlerine bakış	Eski usul iş sözleşmesi, Kuruluşlara ve yöneticilere sadık	Anlamli ve amaçlı iş, Kendini gerçekleştirme	Denge Eğlence Yeni istihdam pazarlığı.	Takım oyuncusu
Otoriteye bakış	Büyük Adam liderlik teorisi Komuta ve kontrol yönetimi	Güvenilmez Otorite olarak kendinde olmadıkça güvenilirlik eksikliği.	Hiyerarşi ve "patron" kelimesini küçümseme, Vergi ödemeye karşı, Ehil yönetici talebi	Emir almayı sevmeyen, esnek çalışmak isteyen
Ödül’e bakışı	Değerli – Hak edilecek ve takdir edilecek	Değerli - hak edilecek	Değerli - Talep et	
Tercih edilen liderlik	Hiyerarşi	Fikir birliği, katılım	Yetkinlik, paylaşılan	Demokratik, karizmatik, vizyoner, dönüşümcü
Paraya bakış	Kazandım, sakladım	Hak ettim, harcadım	Talep ederim, Yatırım yaparım	İş amaca sahip olmak için var Öğrenmeye istekli, Umutlu, kararlara katılmak isteyen, meraklı, özgürlükçü, güvenli
Tarz (Genel olarak)	Gerçekçi, takım oyuncusu, pratik, yönetilen	İdealist, iyimser, kendini beğenmiş, kendini yöneten	Gerçekçi, alaycı, girişimci, kendine güvenen	

Kaynak: (Kupperschmidt, 2000: 67), Y Kuşağı: (Ayhün, 2013: 103–105; Ekşili ve Antalyalı, 2017; Kuyucu, 2014; Yüksekbilgili, 2013)

3.2.3.1. Cumhuriyet Kuşağı/Sessiz Kuşak/Gaziler (1923-1945)

Bu kuşakta yer alan ABD vatandaşları borsanın çöküşünü ve büyük buhranı gördüler. Kriz zamanında büyük bir sıkıntı içerisinde karne ile verilen tayına bağlı yaşadılar. Bunun sonucu olarak kural ve düzenlemelere saygılı olma ve disiplinli olma eğilimindedirler. Patrona saygı duyar, emirleri uyulması gereken şeyler olarak görürler (Crampton ve Hodge, 2009: 1).

Yaklaşık olarak Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan ikinci dünya savaşının sonuna kadar olan dönemde doğanlar bu kuşakta yer almaktadır. 2020 yılı itibarıyla ülkemizde bu kuşağa dahil olan kişi sayısı 2.883.135 kişi olup Türkiye nüfusunun %3,45'ini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021). Dünya savaşları, ekonomik krizlerin bu grup üyeleri üzerinde korku ve güvensizlik oluşturduğu ileri sürülmektedir (Mercan, 2016: 62–63). Ülke özelinde kadınlara seçme ve seçilme hakkı verildiğinde, harf devrimi gibi devrimler yapıldığında onlar hayattaydı ve bebek patlaması kuşağının ebeveynleri, X ve Y kuşağının ise atalarıdır.

3.2.3.2. Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1960)

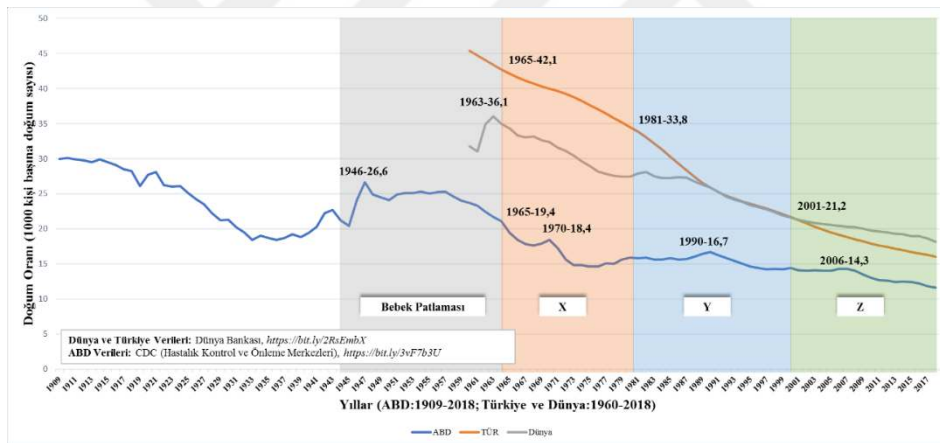
Bu kuşak, ABD'de II. Dünya savaşından sonraki süreçte 1946-1964 yılları arasında doğan ve sayıları yetmiş altı ile yetmiş sekiz milyonu bulan (McIntosh-Elkins vd., 2007: 240) çocuk nedeniyle bebek patlaması kuşağı adını almıştır. Bu savaş, batı dünyasında kuşakları şekillendiren ve kültürü etkileyen nadir olaylardan birisidir (McCrindle ve Wolfinger, 2011: 10). Bu gruba dahil olanlar insanoğlunun ayda yürüdüğü zamanlar dünyadaydılar ve onların büyümelerinin her aşamasında gerekli ürünlerin üretilmesindeki çeşitli endüstrilerin doğup gelişmesine yol açtılar (McIntosh-Elkins vd., 2007: 240). Savaş sonrasında oluşan aşırı iyimserlik, ortaya çıkan fırsatlar ve ilerleme çağı, genellikle iki ebeveynin de evde olduğu hanelerde, güvenli okullarda, savaşa göre refah içerisinde büyüdüler (Gursoy vd., 2008: 450; Zemke vd., 2000: 3). Kısıtlayıcı kuralları yıkmaktan, kadın hakları ve ırksal haklara kadar pek çok meseleyi ya başlattılar ya da o konuya destek verdiler. Bir kısmı Vietnam savaşı gibi savaşa katıldı, bir kısmı ise savaşı protesto edip, yardımlaşma grupları kurdu (Kupperschmidt, 2000: 68).

Bebek patlaması kuşağının üyelerinin çalışma ortamlarında takım ruhu, iletişim, katılım ve sorumluluk paylaşımı önemli yer tutmaktadır (Başol ve Çetin Aydın, 2014: 3). İş hayatında işin içeriği ve getirisi ile ilgilenen, işkolik ve sağlam iradeli çalışanlardır. Terfilere, unvanlara ve kendilerine ayrılmış özel park yerlerine değer verirler, tasarruf etmek yerine harcamayı tercih ederler. Fakat sonraları bazı politikacılar, din ve iş adamlarının karıştığı çeşitli olayların ortaya çıkması onlarda otoriteye, sosyal kurumlara karşı saygı ve sadakat kaybına yol açtı. 70'li ve 80'li yıllardaki ekonomik durgunluk, örgütsel yeniden yapılanmalar, küçülmeler; yüksek ücretli işlerin, orta ve üst kademedeki makamların ve kazanılmış çeşitli hakların kaybı ile sonuçlandı (Kupperschmidt, 2000:

68). Olumsuz olaylar karşısında da iyimser olmaya, süreç odaklı olmaya ve rahatlık için çabalamaya devam ettiler (Dziuban vd., 2004: 3).

1970’li yıllarda Avrupa’da yapılan araştırmalarda ise II. Dünya Savaşı sonrası kuşakların önceki kuşakların ekonomik, güvenlik ve siyasi düzen konusundaki endişelerinin aksine özgürlük ve kendini ifade etme konusunu önemsedikleri bulunmuştur. Maslow’cu bir “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” perspektifinden bakıldığında bu yeni kuşak, temel ihtiyaçlara odaklanmak zorunda kalan önceki kuşaklar tarafından hatırı sayılır bir lükse sahip bırakılmıştır (Alwin ve McCammon, 2003: 23–24). Bebek patlaması kuşağına adını veren ABD’deki çocuk doğum sayılarının 1909-2018 yılları arasındaki değerleri ile bu ülke ile kıyaslanması açısından Dünya ve Türkiye’deki 1960-2018 yılları arasındaki çocuk doğum sayıları Şekil 3.3’de verilmektedir.

2020 yılı itibarıyla ülkemizde bu kuşağa dahil olan kişi sayısı 20.960.995 kişi olup Türkiye nüfusunun %25,07’sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021).



Şekil 3.3. Dünya, ABD ve Türkiye'deki Doğum Sayılarının Karşılaştırılması

Bebek patlaması kuşağı üyeleri medya tercihinde radyo ve basılı gazeteyi de kullanırken, X kuşağında radyo dinleme ve basılı gazete okuma oranları onlara göre düşüktür (Lissitsa ve Laor, 2021: 3)..

3.2.3.3. X Kuşağı (1961-1980)

Bebek patlaması kuşağından sonra hızla değişen sosyal iklimde ve ekonomik durgunluk içerisinde doğdular. Artan boşanma oranları, yetmişlerdeki ekonomik durgunluk ve küçülme, ekonomik krizler, krizler neticesi ile yer değiştirmeler ve ebeveynlerin hem kariyer hem de ebeveynlik yaptığı ailelerde büyüdüler (Gursoy vd.,

2008; Park ve Gursoy, 2012). Anne ve babalarının dışarıda olmasından dolayı okuldan kimse olmayan eve döndüklerinde boyunlarında taşıdıkları ipe asıl anahtarla girmeleri ve kendi başlarına bakmalarından dolayı onlara “*latchkey kid*” de denilmektedir (Dziuban vd., 2004: 3; Elam vd., 2007: 21). Teknolojinin günlük yaşama girmesi, dünya genelindeki birçok değişim esnasında büyüdüklerinden bu kuşağa unutulmuş kuşak da denilir. Eğitim seviyesi bebek patlaması kuşağından daha yüksek, Y ve Z kuşağından ise daha düşüktür (Betz, 2019: A7; Fry ve Parker, 2018).

Bu kuşak, bebek patlaması kuşağının çocukları olarak bilinmekle beraber onlardan parlak bir gelecek değil de sosyal bir enkazı miras almışlardır. Kendini düşünen ebeveynler, artan boşanma oranları ve büyüyen ulusal borç ile birlikte artan fakirlik, akademik başarıdan ziyade sosyal becerileri ve öz saygıyı vurgulayan bir eğitim sistemi içerisinde yetişmişlerdir (Kupperschmidt, 2000: 69). Dünyada petrol krizi, ekonomik durgunluk, AIDS, ABD’de Watergate skandalı, savaş karşıtı gösteriler, yüksek enflasyon (Dziuban vd., 2004: 3), ülkemizde ise 1972 muhtırası, Kıbrıs barış hareketi, koalisyonlar, sağ-sol çatışması, ekonomik problemler gibi olaylarla karşılaştılar (Kelgökmen İlic ve Yalçın, 2017: 137). Bu olaylar sonucunda da kurum, kuruluş ve geleneklere karşı güvensiz büyümüşlerdir (Dziuban vd., 2004: 3).

Kuşağın üyeleri bağımsız ve bireysel olma eğilimindedir, kendisinden önceki kuşakların aksine iş etikleri istikrarlı olarak düşmekte, kariyerlerinde çalıştıkları örgütlere sadakatin yerine maddi değerlere ve dışsal ödüllere daha fazla değer vermektedirler (Park ve Gursoy, 2012).

İş hayatında aynı anda birden çok işi yapma kapasitesine sahip, risk almayı bilen girişimci kimselerdir. Geleceğin belirsiz olduğunu bildikleri için hiçbir şeyi hafife almamayı öğrenmişlerdir. İşlerin sonsuza kadar süremeyebileceğini idrak ettiklerinden kendi taleplerini karşılayan iş yerlerinde iyi performans göstereceklerdir. Kariyerlerini güvenli bir şekilde sürdürmek için iş başı eğitimlerini ve kendi eğitimlerini devam ettirme niyetindedirler. Kendilerinden önceki kuşaklarla işe yönelik algıları farklı olup, iş ve boş zaman arasında denge bekleyen, yetkin ve güvenilir yöneticiler isteyen, emredilmesinden ziyade koçluk ve akıl hocalığı yapan yöneticileri tercih etmektedirler (Kupperschmidt, 2000: 70).

X kuşağı üyeleri statüko ve hiyerarşik ilişkiler konusunda şüphecidir ve bir yöneticinin unvanı nedeniyle saygı görmesi değil de bunu hak etmesi gerektiğine inanırlar. Aidiyet duyguları vardır ve takım oyununa katılıp yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırlar. İş konusunda özerkliğe ve girişimciliğe önem verirler. Kendi başlarının çaresine bakmayı erken yaşta öğrendiklerinden, zor sorunlara çözüm bulma yetenekleri gelişmiştir (Jurkiewicz ve Brown, 1998: 22).

Sosyal beceri olarak zayıf ama teknik beceri olarak güçlü olan bu kuşak, teknoloji çağında doğmadığı için önemli bir zaman ve çaba harcayarak bu becerileri öğrenmek zorunda kalmıştır. Bebek patlaması kuşağının aksine karamsar, alaycı, sosyal açıdan güvensiz, yerleşik geleneklere bağlılığı zayıf, bireyci, kendine güvenen ve şüpheli olarak nitelendirilir (Lissitsa ve Laor, 2021: 3).

2020 yılı itibarıyla ülkemizde bu kuşağa dahil olan kişi sayısı 20.960.995 kişi olup Türkiye nüfusunun %25,07'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021).

3.2.3.4. Y Kuşağı (1981-2000)

Bebek patlaması ve X kuşağının isimlendirmesinde genel bir fikir birliği varken Y kuşağını isimlendirirken *Milenyum kuşağı*, *Y kuşağı*, bebek patlaması kuşağının çocukları olmaları nedeniyle *Bebek patlamasının yankısı* ya da *Yeni kuşak* gibi isimler verilmektedir (Gursoy ve Maier, 2007: 108). ABD’de yapılan çevrimiçi anket ile bu kuşağa hangi ad verilmelidir sorusunda katılımcılar: Milenyum kuşağı, Y kuşağı, Teknoloji kuşağı, kuşak.com kuşağı, Sıradaki kuşak gibi yanıtlar vermiştir (Howe ve Strauss, 2000: 6). Howe ve Strauss onları 20. Yüzyılın başlangıcındaki büyük kuşağa benzetip, onların 20. Yüzyılı şekillendirdiği gibi Y kuşağı da “güçlü politik ve ekonomik kurumları yeniden inşa etme, yeniden bir toplum olma duygusunu canlandırabilme potansiyeline sahip” “*Yeni Büyük Kuşak*” olarak adlandırmıştır (McIntosh-Elkins vd., 2007: 241). Prensky (2001: 3–4), Y kuşağının öncesinde olan kuşakları teknoloji ile geç zamanda tanıştıkları için “*Dijital Göçmen*”, Y ve Z kuşağının ise teknolojinin içinde doğdukları için “*Dijital Yerli*” olarak sınıflandırmıştır. Pendergast (2009: 507) Y kuşağının yaş aralığı olarak 1982-2002 yılları olarak alır ve onu *niçin kuşağı* (1982-1985), *milenyum kuşağı* (1985-1999) ve *iKuşağı* (1999-2002) olarak üç kısımda inceler. İlk kısım X kuşağının sonu ile son kısım ise Z kuşağının başlangıcına ait bazı özellikleri sergilemektedir.

Takım çalışmasına yatkın, yetiştikleri zaman diliminde kişisel bilgisayarlar, internet erişimi ve sosyal ağ gibi kavramlar olduğundan teknoloji okur yazarlıkları yüksektir ve bundan dolayı çoklu görev yetenekleri gelişmiştir (Edge, 2014: 140; Elam vd., 2007: 22). Bu kuşak için öğrenme aktif bir eylemdir ve artık geçmişin pasif öğrenme yaklaşımlarına indirgenememektedir (Betz, 2019: A7). Y kuşağı için kablolu bir dünyaya doğan ilk kuşak yakıştırması yapılırken, onlarda X kuşağı gibi ebeveynlerinin finansal olarak küçüldüğünü ve kurumlara güvenmediklerini görmüşlerdir. Bu kuşak, muazzam bir çalışma iştahına sahip olmakla beraber, fikirlerini de bildirmekten geri durmamaktadır. Onların 1960'lı yıllardan beri aktif olan ilk kuşak olması beklenmektedir (Smola ve Sutton, 2002).

Y kuşağı, internetin yayılması neticesinde küresel ölçekteki ilk müşteri kuşağıdır, kuşak üyeleri sosyal ağlar aracılığı ile kullandıkları ürünlerle ilgili deneyimler ve yorumlarını paylaşmaktadır (Okan Yolbulan ve Yalman, 2013: 140).

Y kuşağı daha çeşitli ve hoşgörülü bir toplumda büyümüş, bu da eşitlik konusunda bilgili, duyulan ve otoriteye meydan okuyan bir kuşakla sonuçlanmıştır (Edge, 2014: 140). Kendilerinden önceki X kuşağının aksine Y kuşağı kendinden emin ve iyimser olarak algılanır. İşler ters gittiğinde olumlu eylemlerde bulunacaklardır. Medya tercihi bakımından tek bir medyaya bağımlı değildirler (Lissitsa ve Laor, 2021: 3).

Bu kuşağın üyelerinin ebeveynleri anne baba olmak için kendilerini mali olarak güvende hissedene yani 20'li yaşların sonuna kadar beklemişlerdir. Çocuk yetiştirme işini ciddiye alıp onların hem okul ve okul dışındaki pek çok aktiviteye yönlendirme ile hayatlarında yer almaya çalışmış, bundan dolayı da *helikopter ebeveyn* olarak adlandırılmışlardır. Çocuklar da ailelerinin bu desteğini hissederek olumlu bir iklimde büyümüşlerdir. Bazı araştırmacılar ise Y kuşağının iletişim teknolojilerine aşırı bağımlı olmasının onun yüz yüze iletişim becerilerinde yetersiz kalabileceklerini ve eleştirel düşünme konusunda eksiklikleri olabileceği dile getirmişlerdir (Elam vd., 2007: 22–23; Ensari, 2017: 54).

Kişilik bağlamından bakıldığında ise Twenge ve Campbell (2008: 864) Y kuşağının özgüven, narsisizm, kaygı ve depresyon değerlerinin yüksek, sosyal onay ihtiyacının daha düşük olduğunu belirtip, kadınlarda yönlendirilmeye izin verme özelliğinin daha fazla olduğunu vurgulamıştır.

Türkiye özelinde erken dönem Y kuşağına dahil olanlar darbe zamanlarını görmüş kontrolcü ve kaygılı ebeveynler tarafından yetiştirilmiştir. Sonrasında serbest piyasanın etkisindeki ülkede tüketim kültürünün etkisi altında, özel televizyon ve radyoların ve fast-food'un yaygınlaştığı yıllarda yetişmişlerdir. 1990'lı yıllarda doğan geç dönem Y kuşağı üyeleri ise teknolojinin, internetin yaygınlaştığı bir zaman diliminde yetişmiş, marka ve modayı önemseyen bir topluluktur (Ekşili ve Antalyalı, 2017: 94–95).

Y kuşağının dünyadaki başlangıç tarihi 1980 olarak kabul edilse de bu araştırmada başlangıç tarihi olarak 1981 yılının seçilmesinin nedeni Türkiye'de 12 Eylül 1980 tarihinde yapılan askeri darbedir. Darbe sonucunda ülkedeki sosyal, kültürel, ekonomik hayat oldukça etkilenmiş, dolayısıyla doğan yeni nesil de bundan payını almıştır.

2020 yılı itibarıyla ülkemizde bu kuşağa dahil olan kişi sayısı 25.827.067 kişi olup Türkiye nüfusunun %30,89'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021).

3.2.3.5. Z Kuşağı (2001-)

Prensky'nin (2001: 3–4), “*Dijital Yerli*” olarak tanımladığı Z kuşağı, bilgiye erişim ve dünya görüşünün diğer kuşaklardan farklı şekilde geliştiği İnternet dünyasında büyüyen ilk kuşak olup, Y kuşağı gibi teknolojiyi kullanarak aynı anda birden fazla faaliyetle ilgilenip çoklu görev yapmayı öğrenmiştir (Betz, 2019: A7). Diğer nesillerin aksine Netflix ve YouTube gibi çevrim içi akış kaynaklarını kendi programlarına göre izleyen ilk nesil olup akıllı cihazları ile bu kaynaklara her yerden ulaşabilmektedirler (Shatto ve Erwin, 2016: 253).

ABD özelinde bakıldığında Z kuşağı kadar çeşitliliğe sahip bir kuşak daha önce olmamıştır. Farklı ırklardan oluşan nüfus en hızlı büyüyen gruptur. Geleneksel aileler her zaman farklı ırktaki ebeveynlerden oluşmaz. Bu şekilde kültürel etkilere maruz kalma bugüne kadar olan diğer nesillerden fazla kabul etme ve açık fikirli olmayı getirir (Shatto ve Erwin, 2016: 253). Teknolojinin insan hayatında olduğu bir zamanda doğduklarından onsuz bir hayatı bilmemektedirler. Kuşağın dönem aralığı tam anlamıyla tanımlanmamıştır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 95).

İçinde büyüdüğü zaman diliminde yaygın olan teknolojik cihazlar sayesinde bilgiye kolay ulaşan, erken yaşlarda eğitim almaya başlamış (Taş vd., 2017: 1035), gelmiş geçmiş en yüksek motor becerilere sahip olan kuşak olarak tanımlanmaktadır (Demirkaya vd., 2015: 189–190). Aynı anda birden çok işi yapma kapasitesine sahip, sosyal medyada

sosyalleşen, interneti seven, X ve Y kuşaklarına nazaran daha bireyci olan bir kuşaktır (Taş vd., 2017: 1036).

Z kuşağına mensup olanlar muhtemel bir sebeple şüpheli X kuşağı ebeveynler tarafından yetiştirildikleri için bebek patlaması ya da Y kuşağındakiler gibi iyimser değildir (Christensen vd., 2018: 6).

2020 yılı itibarıyla ülkemizde bu kuşağa dahil olan kişi sayısı 25.298.351 kişi olup Türkiye nüfusunun %30,26'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021).

3.2.4. Kuşaklar ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Twenge ve Campbell (2008), psikolojik ölçekler kullanılarak yapılan araştırmalardaki verileri değerlendirerek kişilik özelliklerindeki kuşaksal farklılıklar ve bunun iş hayatına olan etkisini incelemiştir. 1930'dan araştırmanın yapıldığı tarih olan 2008 yılına kadar 1,4 milyon kişinin kişilik özellikleri, tutum, psikopatoloji veya davranış ile ilgili ölçekleri doldurmuştur. Araştırma bulgularına göre Y kuşağının narsisizm, özgüven, kaygı ve depresyon değerlerinin yüksek, sosyal onay ihtiyaçlarının ise daha düşük olduğu bulunmuş, kadınlarda yönlendirilmeye izin verme özelliğinin daha fazla olduğunu vurgulanmıştır. Çalışma hayatındaki kadınların sayısı her geçen yıl artmakla beraber kadınların kendilerine güven değerleri gittikçe artmış, erkeklerle aralarında önemli bir fark kalmamıştır. Bir diğer bulgu ise kuşaklar arasındaki değişimin çoğunlukla tek yönlü olduğu, geri yönlü bir düşme görülmediğidir. Buna gerekçe olarak ebeveynlerin kendi değerlerini bir sonraki kuşağa aktarması gösterilmiştir.

Lamm ve Meeks (2009) işyerindeki eğlence ile iş tatmini, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bireysel çıktılar arasındaki ilişkide kuşakların düzenleyici etkisini incelemiştir. Bebek patlaması (1941-1960), X (1961-1980) ve Y (1981-2000) kuşaklarından 701 çalışanın katıldığı araştırmada sayıları çok az olan gaziler kuşağı üyeleri analizlere dahil edilmemiştir. Bulgulara göre işyerindeki eğlenceye yönelik tutum açısından kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İş tatmini ve performans bağımlı değişkenlerine olan etkide Y kuşağına dahil olanlar ile X kuşağına dahil olanlar karşılaştırıldığında Y kuşağının işyeri eğlencesi ile birlikte etkileşimi istatistiki olarak anlamlıyken diğerlerinin anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Kuşaklardan bağımsız olarak işyerindeki eğlencenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

Twenge (2010), işe yönelik tutumları kuşaklar açısından geçmiş araştırmaları derleyerek bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre diğerkamlik açısından kuşaklar arasında bir fark yoktur. Statü, saygı görme ve maaş gibi dışsal değerler açısından değerlendirme sonuçlarına göre bazı araştırmalarda X ve Y kuşağının ücrete verdiği değer diğerlerinden daha yüksek olarak bulunmuş, bazılarında ise bu bulgu doğrulanamamıştır. X ve Y kuşağı üyeleri boş zamanlarına diğerlerinden daha fazla değer vermekle beraber en az onlar kadar çalışıp üretken olabileceği düşünülmekte olup, gittikçe artan bireyselleşmeye de dikkat çekilmiştir.

Lavoie-Tremblay vd. (2010), Y kuşağına dahil olan hemşirelerin beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik olarak nitel bir araştırma yürütmüştür. Altı kişi ile bireysel, iki ile dört kişiden oluşan gruplarla da on bir yarı yapılandırılmış odak grup görüşmesi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler NVivo programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Y kuşağı hemşireleri takdir edilmeyi önemli bir motivasyon kaynağı olarak görmektedirler. Hem ücret bakımından hem de çevreleri tarafından takdir edilme istemektedirler. İhtiyaçlar açısından ise sürekli bölüm değiştirmek yerine sabit kalarak istikrar sağlamak, esnek çalışma programı ve vardiyalar, takdir, kişisel gelişim ve adil yönetimdir. Çalışanların işgören devir hızlarını ve tükenmişliklerini azaltmak, uzun vadedeki üretkenliklerini artırmak için kullanılması gereken elde tutma stratejileri olarak da eğitimlerine devam etmek, uzmanlaşmak, çalışma ortamlarını seçmek ve aidiyet duymak istemektedirler. Sosyal onay ihtiyacının varlığı Twenge ve Campbell'ın (2008) bulguları ile farklılık göstermektedir.

Park ve Gursoy'un (2012) kuşağın işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini ABD'de görev yapan otel çalışanlarının katılımı ile inceledikleri araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların bağlı oldukları kuşaklar ile işe bağlılık düzeyleri anlamlı bir ölçüde farklılık göstermektedir. İşe bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kuşağın düzenleyici bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kuşaklardan bağımsız olarak işe bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

Yüksekbilgili (2013), Türkiye'deki Y kuşağının doğum yılı aralığının hangi yıllar arasında olduğu belirlemek amacıyla 513 kadın ve 734 erkek olmak üzere toplam 1247 kişinin katıldığı bir anket uygulaması yapmıştır. Katılımcılara alan yazın taraması yapılarak elde edilen Y kuşağının 9 temel özelliği ile ilgili sorular sorulmuş ve sonrasında

gruplara arasındaki farklılıklara yönelik analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre Y kuşağının Türkiye'deki yaş aralığının 1983 ile 1995 yılları arasında doğanlardan oluşmaktadır sonucuna varılmıştır.

Kuyucu (2014), Türkiye'deki Y kuşağının bir sosyal medya uygulamasını kullanma alışkanlıklarını incelemek üzere bir araştırma yürütmüştür. Alan yazında Y kuşağının doğum yılı aralıklarının 1977-1994 ve 1979-1999 yılları arasında verildiğinin belirtildiği araştırmada Türkiye özelinde Y kuşağının doğum yılı aralığı 1980-1999 olarak alınmıştır. 378 kişinin katıldığı ankete göre katılımcıların %97,6'sının söz konusu uygulamada hesabının olduğu, %0,8'inin olmadığı ve %1,8'inin ise soruya yanıt vermediği bildirilmiştir. Bir günde bu uygulamada geçirilen toplam zaman sorusuna 1 ve 2 saat olarak yanıt verenler %22,2; 3 saat %27,8, 4 saat %14,3 ve 4 saat üzerinde vakit geçirdiğini bildirenler ise %11,9 oranındadır. Alışveriş eğilimlerinin sosyal medya uygulamaları ile şekillenmeye başladığı da başka bir bulgudur.

Çetin Aydın ve Başol (2014), X ve Y kuşağını üyelerini işe yükledikleri anlam açısından karşılaştırdıkları ve 363 kişilik bir örneklem ile bir araştırma yürütmüşlerdir. Katılımcıların %40'ını oluşturan X kuşağı için tarih aralığı 1960-1980 ve katılımcıların %60'ını oluşturan Y kuşağı üyeleri için ise 1981-1999 yılları arasında olacak şekilde alınmıştır. Katılımcıların yaklaşık %79'luk kısmı yaptıkları işi bir geçinme aracı olarak görürken, yaklaşık %22'lik bir kesim ise işin kendilerini ifade etme aracı olduğunu belirtmiştir. Kuşakların işe yükledikleri anlam açısından aralarında bir farklılık bulunamamıştır.

Aydoğmuş (2016), kişilik özellikleri, iş tatmini ve duygusal zekaları arasındaki ilişkiyi 477 mühendisin katıldığı bir örneklem ile incelemiştir. Duygusal zekâ ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu araştırmasının sonuçlarındaki başka bir bulgu ise kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında duygusal zekanın aracılık etkisidir. İş tatmini BFKM'deki başta sorumluluk olmak üzere bütün kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki içerisinde.

Messarra vd. (2016) X ve Y kuşaklarının kişilik ve çatışmayı yönetme tarzları arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi incelediklerini araştırmalarını Batılı olmayan bir ülke olan Lübnan'da elektronik perakende sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları kuşakların kişilik özellikleri ve çatışma

yönetiminin bazı alt boyutları arasında düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. BFKM bileşenlerinin çeşitli çatışma yönetim tarzları ile istatistiki olarak anlamlı ilişkileri bulunurken baskın olma tarzı ile hiçbirinin anlamlı ilişkisi bulunamamıştır.

Ekşili ve Antalyalı (2017), Türkiye’deki Y kuşağına ait olanların özelliklerini belirlemek üzere okul yöneticileri üzerine 211 kişinin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Y kuşağı üyeleri; yüksek seviyede depresif benmerkezci, teknolojiyi çok yoğun olarak kullanan, orta seviyede proaktif ve yüksek seviyede sosyal bireyler olarak bulunmuştur. Çalışmada batı merkezli kuşak tanımlarının bebek patlaması ve X kuşağı özelinde Türkiye’de karşılık bulamadığının bu nedenle ülkeye özgü açıklama ihtiyacının olduğu belirtilmiştir.

Başoğlu ve Edeer (2017), tamamı Y kuşağından olan 118 hemşirelik öğrencisi ve 31’i X ve 16’sı Y kuşağından olan toplam 47 hemşirenin katılımıyla bireysel yenilik farkındalıklarının kuşaklar bağlamında karşılaştırıldığı bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre Y kuşağına dahil olanlar daha yenilikçi olarak bulunmuştur. Hemşirelik öğrencileri yeniliğe karşı *öncü*, X kuşağı üyeleri ise *sorgulayıcı* kategoride olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Metin ve Kızıldağ (2017), otomotiv sektöründe görev yapan 62’si Y ve 44’ü X kuşağına dahil olan toplam 110 kişinin katıldığı bir araştırma ile kuşakların kariyer beklentilerinin farklılaşmasını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre her iki kuşak arasında kariyer beklentisi açısından bir farklılık bulunmuş olup; Y kuşağının X kuşağına kıyasla iş yerine daha az sadakate sahip olduğu ve daha fazla iş değişikliği yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Huang ve van der Veen (2019) cinsiyet ve kuşakların Avustralya’yı ziyaret eden Çinli turistlerin algılanan ziyaret yeri imajı üzerindeki düzenleyici etkisini inceledikleri çalışmalarını Harbin şehrinden topladıkları verilerle yapmıştır. Ziyaret edilen imajının alt faktörlerinden birisi olan doğal çevre değişkeni açısından gençlerle (18-29 yaş aralığı) orta yaşlılar (40-49 yaş aralığı) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Cinsiyet açısından ise hem doğal çevre hem de sağlanan hizmetler faktörleri açısından anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aka (2018), kamu ve özel sektördeki bebek patlaması, X ve Y kuşağına dahil olan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini 357 yöneticiden topladıkları anket formları ile

incelemiştir. Bulgulara bakıldığında bebek patlaması kuşağındaki kamu-özel sektör yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri açısından farklılık olmadığı görülmüştür. X kuşağı açısından ise kamu-özel sektör yöneticilerinin normatif bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Burada özel sektör yöneticilerinin normatif bağlılık düzeyleri kamu sektöründe olanlardan daha yüksektir. Y kuşağında ise kamu-özel sektör yöneticilerinin devam bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Burada ise kamu yöneticilerinin bağlılık düzeyleri daha yüksektir.

Herrando vd. (2019); yaşları 16 ile 55 arasında değişen 715 kişinin katıldığı çevrimiçi bir anket ile X (315 kişi), Y (262 kişi) ve Z (135 kişi) kuşağına dahil olan müşterilerinin bilgi, deneyim, öneri ve görüşlerini paylaştıkları sosyal ticaret sitelerinde verilen bilgilere duyulan güvenle ilgili bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre X kuşağı üyeleri söz konusu sitelerin verdiği bilgilere diğer kuşaklarla kıyaslamalarında daha fazla güvenirken Z kuşağı üyeleri ise her iki kuşakla kıyaslamasında kullanıcıların oluşturduğu bilgilere güvenmektedir. Y kuşağı üyeleri ise geçmiş araştırmaların aksine X kuşağı üyelerinden bile fazla ölçüde site bilgilerine güvenmektedir.

Gürler ve Ertugut (2019) kuşağın algılanan değer ile hizmet kalitesi arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini havayolunu tercih eden müşteriler üzerinde uyguladıkları anket ile araştırmıştır. Sonuçlara göre kuşakların; fiziksel görünüm, güvenilirlik, yanıt verebilirlik ve güvence alt boyutları ile algılanan değer arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi varken empati alt boyutu ve algılanan değer alt boyutu arasında anlamlı bir düzenleyici etki bulunamamıştır.

Erer (2020), X, Y ve Z kuşaklarını örgütsel sessizlik davranışı açısından karşılaştırdığı çalışmasını toplanan otomotiv yan sanayiinde çalışanlardan veri topladığı 232 anket formu ile gerçekleştirmiştir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı erkek (%97,5) çalışanlardır. Araştırma sonuçlarına göre kabullenici sessizlik açısından kuşaklar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Post hoc ile detaya inildiğinde X kuşağının hem Y hem de Z kuşağı ile arasında kabullenici sessizlik arasında fark bulunmuştur. Cinsiyet açısından sessizlik davranışında bir fark olmamakla beraber evli çalışanların bekar çalışanlardan daha fazla sessizlik davranışı gösterdiği, eğitim düzeyi açısından ise ilköğretim mezunlarının ön lisans ve lisans mezunları ile arasında sessizlik açısından fark

olduğu bulunmuştur. Sessizlik davranışı açısından çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kerse vd. (2020) liderlik ile seslilik arasındaki ilişkide kuşakların düzenleyici etkisini inceledikleri araştırmalarını 196 kişilik kamu çalışanlarından oluşan bir örneklem ile gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre mütevazı liderliğin seslilik davranışı üzerine olan etkisinde kuşakların düzenleyici bir etkisi vardır ve söz konusu etki X kuşağı çalışanlarında Y kuşağındaki çalışanlardan daha güçlüdür.

Erdem (2021), kurumsal girişimcilik ile kaynak bağımlılığını yönetme stratejilerinde kuşakların düzenleyici etkisini OSTİM sanayi bölgesinde yer alan aile işletmesindeki yöneticilerden veri toplayarak gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kurumsal girişimcilik ile kaynak bağımlılığını yönetme arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlı bir düzenleyici etkinin bulunduğu analiz sonucunda ise X kuşağının Y kuşağının daha yüksek düzeyde bir etkisi bulunmaktadır.

Bayramov vd. (2021), farklı kuşaklara ait çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarını inceledikleri araştırmalarını X, Y ve Z kuşağına dahil olan 345 kişi ile gerçekleştirmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken her bir kuşağı temsil etmesi için tabakalı örnekleme ile kuşakları temsil edecek sayılar hesaplanmıştır. Esnek çalışma açısından kuşakların iş yaşam dengesi ve iş sorumluluğu faktörlerinde X ve Y ile X ve Z kuşakları arasında farklılık bulunmuştur. Hiçbir alt faktörde Y ve Z kuşağı arasında bir fark bulunmamıştır. Y ve Z kuşakları esnek çalışmaya X kuşağına kıyasla daha olumlu bakmaktadır.

4. YÖNTEM

Bu bölümde yürütülen araştırmanın amacı, önemi, modeli, evren ve örneklemini hakkında bilgiler verilmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı sağlık sektöründe önemli bir yer tutan hemşirelerin kişilik özelliklerinin onların whistleblowing niyetleri üzerindeki etkisinin içinde bulundukları kuşaklar bağlamında araştırılmasıdır.

Bir örgüt içerisinde gerçekleşmiş olan yanlış bir uygulama birilerinin yaralanması, engelli kalması ya da canını kaybetmesi gibi durumlarla sonuçlanabilir ve buna bağlı olarak da olayın geçtiği işletme miktarı oldukça yüksek olabilecek tazminatlar ödeyebileceği gibi bazı durumlarda iflas edebilir. Bunun sonucunda da örgütte yer alan çalışanlar maddi, manevi zarar görebilecektir. Söz konusu uygulamalarla alakalı olarak olaya tanıklık eden kişilerin ihbar tercihleri içinde bulunulan örgüt için çok belirleyici olabilmektedir.

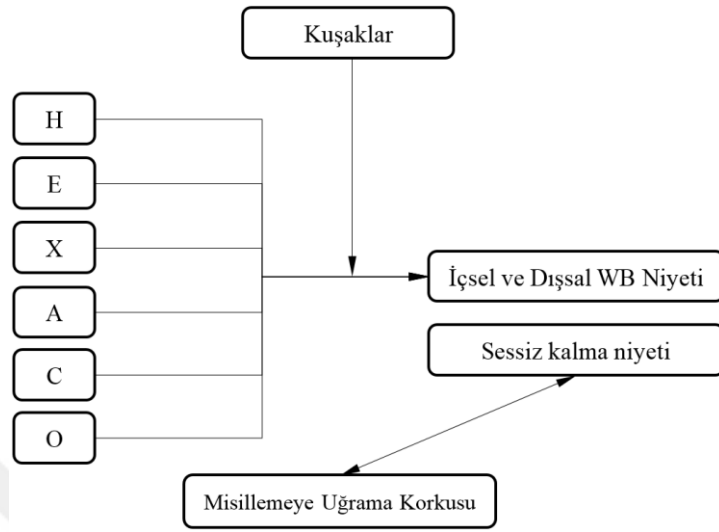
Bireylerin rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar edip etmeme kararlarına sahip oldukları kişilik özellikleri ile içinde bulundukların kuşağın etkisinin olup olmadığı incelenmesi gereken bir konu olarak görülmektedir.

Çalışanların kişilik özelliklerinin, örgütte karşılaşılabilecekleri yasal ya da etik olmayan faaliyetleri açığa çıkarma konusunda katkı sağlayabileceği varsayılmaktadır. Bazı özelliklere sahip kişilerin insan hayatına, çalışma arkadaşlarına, içinde bulundukları örgüte zarar gelmemesi için bazı durumlarda sorumluluk alıp karşılaştıkları yanlış uygulamaları bildirmeleri onlarla aynı düşüncede olan ve örgütün ve bireylerin zarar görmesini istemeyen yöneticilere kolaylık sağlayacak, yanlış uygulamaları engelleyecek ve bunları bildirmek isteyen çalışanlara iletişim ile ilgili örgüt tasarımı yardımcı olacaktır.

4.2. Araştırma Modeli

Araştırmada kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyetine etkisinde kuşakların düzenleyici etkisi bağlamında HEXACO modeli kullanılarak incelenmesi hedeflenmiş olup buna yönelik olarak temel değişkenlerin verildiği araştırma modeli Şekil

4.1’de verilmektedir. Alan yazın incelendiğinde söz konusu üç değişkenin beraber incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

4.3. Araştırma Sorusu ve Hipotezler

İş yerlerinde rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri çeşitli kanallar aracılığı ile ihbar eden whistleblowerların bazıları milyonlarca dolar ödül kazanmış, bazıları ise işlerini, ailelerini kaybetmiş, yıllarca aynı sektörde çalışamamış, daha önceki pozisyonlarının çok daha altında çalışmaya mecbur kalmıştır. Kimisi ailesi ve evlatları üzerinden tehdit edilmiş, milyonlarca dolar rüşvet teklif edilmiştir. Bu insanları sonunda sıkıntı çekmeleri muhtemel bir senaryoya iten sebepler nelerdir? Neden aynı statüde, görece aynı eğitimi almış iki kişiden birisi olayı örtbas etmeye çalışırken, diğeri misilleme görmek, işten atılmak vb. olumsuz durumlarda kalma pahasına işletmede yaşanan yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmiştir? Görevleri, eğitimleri, cinsiyetleri aynı olan kişilerin kişisel özellikleri ve onlar yetişirken çevrelerinde etkili olan süreç burada kalan iki değişken olarak görülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın temel soruları:

- Bireylerin kişilik özellikleri içsel ya da dışsal whistleblowing niyetlerini etkilemekte midir?
- Bireylerin ait oldukları kuşaklar bağlamında whistleblowing niyetleri açısından fark var mıdır?

- Bireylerin ait oldukları kuşakların kişilikleri ile whistleblowing niyetleri arasında düzenleyici bir etkisi var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

Çeşitli araştırma sonuçlarına (Björkelo vd., 2010; Brink vd., 2015; Çetinel ve Taslak, 2019; Francalanza ve Buttigieg, 2016; Wilmes, 2018) göre bazı kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti ile istatistiki olarak anlamlı bir ilişkisi veya niyetin öncülü olduğu whistleblowing davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Buna göre hipotez ve alt hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₁: Kişilik özelliklerinin whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a1}: Dürüstlük-Alçak gönüllülük kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a1}: Dürüstlük-Alçak gönüllülük kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b1}: Duygusallık kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b2}: Duygusallık kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c1}: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c1}: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d1}: Uyumluluk kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d2}: Uyumluluk kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e1}: Sorumluluk kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e2}: Sorumluluk kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f1}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f2}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Kuşakların kişilik özellikleri ile içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri arasındaki etkide düzenleyici bir etkisinin olup olmaması ile ilgili olarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H2: Bireylerin içinde bulundukları kuşakların kişilik özellikleri ile içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2a1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dürüst-alçak gönüllülük kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2a2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dürüst-alçak gönüllülük kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2b1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, duygusallık kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2b2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, duygusallık kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2c1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dışa dönüklük kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2c2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dışa dönüklük kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2d1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, uyumluluk kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2d2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, uyumluluk kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2e1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, sorumluluk kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2e2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, sorumluluk kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2f1: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, deneyime açıklık kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

H2f2: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, deneyime açıklık kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.

Literatürde whistleblowing niyeti açısından kuşak farklılıklarına yönelik çok fazla araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmalardan birisi olan Baraz ve Şivil (2019: 115–116)’in yaptığı araştırmada X ve Y kuşakları arasında whistleblowing niyeti açısından bir farklılık bulunamamıştır. Ahmad vd. (2012) ise yaş aralıklarını kullanarak yaptıkları araştırmada 36 yaş ve üstündeki çalışanların kendilerinden daha genç çalışanlara nazaran içsel whistleblowingi daha fazla tercih ettikleri bulgusuna ulaşmıştır. Kuşaklar arasındaki farka yönelik olarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₃: Kuşaklar arasında içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında fark vardır.

H_{3a}: Y kuşağı üyeleri ile X kuşağı üyelerinin içsel whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}: Y kuşağı üyeleri ile X kuşağı üyelerinin dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

Çeşitli araştırmacıların (Aydan ve Sıdika, 2018; Cassematis ve Wortley, 2013; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Vadera vd., 2009) öne sürdüğü gibi demografik değişkenler açısından whistleblowing niyeti ya da davranışı farklılık gösterebilmekte olsa da Vadera vd. (2009: 555) bu değişkenleri whistleblowing açısından tutarsız değişkenler olarak değerlendirmektedir. Demografik değişkenler açısından kurulan hipotezler şunlardır:

H₄: Demografik değişkenlerin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında fark vardır.

H_{4a}: Cinsiyete göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}: Medeni duruma göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}: Eğitim durumuna göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

H_{4d}: Çalışma süresine göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.

Miceli ve Near (1984: 690) ve Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005: 280)’a göre misillemenin whistleblowinge yönelik bir caydırıcı etkisi vardır ve misilleme tehdidi

algılayan kişilerin algılamayanlara göre hareket geçme olasılığı daha düşüktür. Bunlara ilave olarak Oelrich (2021)'in araştırmasında misillemeye uğrama korkusu ile whistleblowing niyeti/davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu verilerin doğrultusunda kurulan hipotez:

H5: Misillemeye uğrama korkusu ile yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmeme niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.4. Araştırma İçin Gerekli Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu bölümde araştırma için gereken verilerin toplanmasına yönelik anket formunun hazırlanması, evren ve örneklem belirlenmesi, ön test, veri toplanması, verilerin analiz edilmesi ve bulguların verilmesi kısımları bulunmaktadır. İhtiyaç duyulan analizleri gerçekleştirmek için IBM SPSS Statistics sürüm 25, IBM SPSS AMOS sürüm 24 programları ile SPSS altında çalışan Process Macro sürüm 3.5 eklentisi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların kendilerine yöneltilen soruları anladıkları ve doğru bilgiler verdikleri varsayılmaktadır.

4.4.1. Anket Formu

Araştırmada veri toplanması için hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişilik özellikleri ölçmek amacı güden toplam 60 soru, ikinci bölümde whistleblowing niyetleri için 9 soru ve algılanan misillemeye uğrama korkusuna yönelik 14 soru olmak üzere 31 soru ve üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik verilerini toplamaya yönelik 8 soru olmak üzere toplam 99 soru vardır.

HEXACO'nun hem 100 hem de 60 soruluk olan formlarının birçok dile çevirisi yapılarak www.hexaco.org adresinde ücretsiz olarak araştırmacıların kullanımına sunulmuştur. Türkçe sürümü önce İngilizceden Türkçeye her iki dile de hakim bir kişi tarafından tercüme edilmiş, sonra Türkçeden İngilizceye çevirisi yine iki dile hakim farklı bir kişi tarafından tekrar yapılmış ve son olarak modelin araştırmacıları dahil toplam üç kişi tarafından kontrol edilmiştir (Wasti vd., 2008: 677–678). Bu araştırmada kullanılan ve 60 sorudan oluşan kısa form kişilik özelliklerinin her birinin alt boyutlarını ölçmek amacıyla değil boyutun kendisini ölçmek amacıyla ve her boyut için 10 soru içeren bir formdur. Bazı sorular zıt anlamlı olarak sorulmuş ve bunlar ters kodlanmıştır. Söz konusu

kişilik envanterinin Tatar vd. (2018) tarafından yapılmış olan alt boyutlarının güvenilirlik çalışması sonucunda güvenilirlik katsayı değerleri 0,54 ile 0,81 arasında çıkmıştır.

İçsel ve dışsal whistleblowing niyetine yönelik olarak kullanılan ölçek ise Park ve Blenkinsopp (2009) tarafından hazırlanmıştır. Burada her iki whistleblowing türü için de beşer soru bulunmaktadır. Bunlara ilaveten bir soru da “*Hiç kimseye hiçbir şey söylemem, sessiz kalırım.*” diyerek ihbar yapma niyeti olmayan katılımcıları belirlemek için sorulmuştur. Buna göre bildirmeyip, sessiz kalma gerekçelerinin algıladıkları misillemeye uğrama korkusu ile bir ilişki olup olmadığının incelenmesi açısından analizlerde kullanılacaktır.

Misillemeye uğrama korkusu ölçeği Cortina ve Magley (2003)’den alınmış 14 sorudan oluşan ölçektir.

Whistleblowing, kişilik ve misillemeye uğrama korkusu ölçekleri 5’li Likert ölçeğine göre “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Kısmen Katılmıyorum”, “3= Kararsızım (Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum)”, “4= Kısmen Katılıyorum”, “5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde katılım derecesini belirlemek üzere kodlanmıştır.

Araştırmanın son bölümünde katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi amacıyla doğum tarihleri, cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları, çalışma süreleri, iş yerlerinin bulunduğu yer, iş yerlerinin türü, iş yerlerinin idaresinin kimde olduğu sorularıdır. Katılımcıların doğum tarihleri dört rakamlı olacak şekilde sorulmuş ve ait oldukları kuşakları belirlemek için kullanılmıştır.

4.4.2. Anket Ön Testi

Araştırma sorularının değerlendirilmesi ve olası aksaklıkların düzeltilmesi amacıyla hazırlanan ön test Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi bünyesinde ve <http://anket.bilecik.edu.tr> adresinde paydaşlarının kullanımına sunulan açık kaynak kodlu LimeSurvey anket yazılımı aracılığı yapılmıştır. Söz konusu yazılım dünya genelinde başta üniversiteler olmak üzere yüzlerce kurum tarafından kullanılmakta ve yanıtları hem kendi raporlaması hem de SPSS gibi programlara kolayca aktarması nedeniyle tercih edilmektedir. Ön test katılım çağrısı asıl araştırmanın uygulanacağı örnekleme benzemesi açısından aynı üniversitede görev yapan ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu 50 kadın işgörene gönderilmiş ve onlardan 31’ ön test anketini yanıtlamış, 7’si yarım bırakmış ve diğerleri ise katılmamıştır. Ön teste katılım oranı %62’dir.

Ön test ve kişilik envanterinin hem orijinalinin yazarı hem de Türkçedeki geçerlik-güvenirlik araştırmasını yapan araştırmacının görüşleri doğrultusunda kişilik ölçeğinde yapılan birkaç Türkçe düzeltmesine gerek olmadığına ve araştırmada HEXACO'nun web sayfasında bulunan tercümenin aynen kullanılmasına karar verilmiştir.

Diğer ölçeklerde ise whistleblowing niyeti ölçeğine whistleblowing yapmayı tercih etmeyenler için ilave bir soru eklenmiş ve bu soruya “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtı veren katılımcıların yanıtlarının whistleblowing niyetine yönelik analizde değerlendirmeye alınmamasına karar verilmiştir. Ön test Cronbach Alpha güvenirlik değerleri; Whistleblowing ölçeği için 0,78, Misillemeye uğrama korkusu ölçeği için 0,96 olarak hesaplanmıştır. Misillemeye uğrama korkusu ölçeğinde bulunan “*Tehdit edilirim*” ifadesine her iki faktörde de aralarında 0,10 fark olmasına rağmen yanıt sayısı artırıldıkça istenilen boyuta yükleneceği düşünülerek bir şey yapılmamış ve soru ilgili soru grubunda kalmıştır.

Ön testten alınan hiçbir form araştırmada kullanılmamıştır.

4.4.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evreninin sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin seçilmesinin nedeni hemşirelerin insan sağlığının korunması ve iyileştirilmesinde sahip oldukları önemli rol, sağlık sektöründe ihbara konu olması muhtemel çeşitli yasal ya da etik olmayan faaliyetleri gözlemlene ihtimallerinin olması, görece birbirine yakın eğitim ve birbirine benzer çalışma koşullarıdır. Türkiye’de 2019 yılında görev yapan hemşire sayısı 198.103’tür (TÜİK, 2019).

Başlangıçta araştırmanın kamu ve özel hastaneleri içeren, hemşirelerin meslek örgütlerinin de katıldığı bir çalışma olması amacıyla çeşitli iletişim girişimleri olmuştur. Ülkemizdeki büyük sağlık gruplarının kurumlarının insan kaynakları yöneticilerinin bir kısmına kendi kurumsal e-posta adresleri, bir kısmına ise LinkedIn aracılığı ile konuyu anlatan bir mesaj gönderilmiş, hiçbirisi olumlu ya da olumsuz bir dönüş yapmamıştır. Türk Hemşireler Birliği genel merkezine yapılan başvuru ise kaynak yetersizliği nedeni ile kabul edilmemiş, Türk Hemşireler Derneği İstanbul şubesine yapılan başvuru başlangıçta kabul edilse de sonrasında pandemi öncesi ve sonrası birden fazla mesaja yanıt verilmediğinden şube ile de iş birliği yapılamamıştır.

Çalışmada örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmış, ankete katılmak isteyen katılımcılar ilgili web sayfasını ziyaret ederek soruları yanıtlamıştır. Örneklem olarak ise başlangıçta Bilecik, Bursa ve Eskişehir illerinde sağlık bakanlığına ve üniversitelere bağlı kuruluşlarda görev yapan hemşirelerin yer alması planlanmış fakat 2019 yılı sonunda Çin’de ortaya çıkan ve dünya genelinde yıkıcı bir etki gösteren Covid 19 Pandemisi nedeniyle katılımın az olması, aşağıda detayları verilen Bursa ilinde araştırma yapılamaması gibi sebeplerden ötürü üniversitelere yapılan araştırma izni başvurusu sonrasında araştırma izni veren Bolu ve Giresun illerindeki araştırma ve uygulama hastanelerinde görev yapan hemşireler de örneklem dahil edilmiştir. Her ne kadar söz konusu illerdeki kuruluşlar ile protokoller yapılsa da uygulamaya katılım yine pandemi kaynaklı olarak oldukça az sayıda kalmıştır.

Yeterli örneklem büyüklüğünün hesaplanması için Faul vd. (2009) tarafından geliştirilen güç analizi programı G*Power’ın 3.1.9.7 sürümü kullanmış ve gerekli örneklem büyüklüğü 230 olarak hesaplanmıştır.

Tabachnick ve Fidell (2012: 123) ise korelasyon ve regresyon analizlerinde örneklem büyüklüğünün hesaplanması için aşağıdaki eşitliği önermektedir:

$$N \geq 50 + 8m \quad \text{(Eşitlik 1)}$$

N =Örneklem büyüklüğü

m = Bağımsız değişken sayısı

Bu eşitlik kullanılarak araştırma için hesaplanan örneklem büyüklüğü ise 226’dır.

4.4.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için gerekli olan etik kurul onayı Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Etik Kurulundan alınmıştır. Sağlık kurumları için ise bağlı bulundukları üst birimlerden gerekli izinler alınmış ve veriler toplanmıştır. Bilecik ilinde sağlık il müdürlüğüne yapılan başvuru uygun görülmüş ve araştırmanın uygulama kısmı için onay alınmıştır. Eskişehir ilindeki Şehir Hastanesi ve Yunus Emre Devlet Hastaneleri ile birinci kademe sağlık kuruluşları için yapılan başvuru gecikmeli de olsa (görevli personelin pandemi sürecinde filyasyon sürecine destek vermesi nedeniyle) olumlu bir şekilde sonuçlanmıştır. Bursa ili için yapılan telefon görüşmesinde pandeminin yoğunluğu nedeni ile bilimsel araştırma izni verilmediği için Bursa iline başvuru yapılarak veri toplanamamıştır. Üniversite hastaneleri için ise öncelikle rektörlüklere yazı

yazılmış ve uygun görülürse anket bağlantısının duyurmaları istenmiştir. Yanıt veren üniversiteler EK-6'da verilmektedir. Bolu ve Giresun illerindeki araştırma ve uygulama hastanelerinde görev yapan hemşireler için gerekli izin gene sağlık müdürlüklerine başvurularak alınmıştır. Bir üniversite rektörlüğü araştırmanın üniversitelerinde yapılmasını uygun görmüş fakat bu üniversiteye bağlı hastanenin yönetimi hemşireler üzerinde yapılacak olan uygulamanın diğer personel tarafından ayrımcılık olarak algılanacağını belirterek izin vermemiştir. Başka bir üniversite ise; uygulama yapılması için etik kurul kararı olmasına rağmen kendi etik kuruluna yeni bir başvuru süreci istediğinden bu üniversiteye başvuru yapılmamıştır.

Anket uygulamasında gerekli veriler açık kaynak bir uygulama olan LimeSurvey yazılımı aracılığıyla <https://anket.bilecik.edu.tr/index.php/988841?lang=tr> adresinde bulunan web sayfasından toplanmıştır. Katılımcıların resmi yazı veya duyurularda gördükleri uzun olan bu ismi daha kolay hatırlamaları için www.anket1.com adlı alan adı satın alınarak söz konusu yazılımın bulunduğu sayfaya yönlendirilmiş ve katılımcıların yanıtları girmeleri sağlanmıştır. Web sayfasını 599 kişi tarafından ziyaret edilmiş, anket formunu ise 316 katılımcı tam olarak doldurmuştur. Yarım kalan hiçbir anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Web sayfasında kullanıcıların IP adresleri vb. hiçbir bilgileri tutulmamıştır.

Araştırma Mayıs 2020 ve Haziran 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

4.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada veriler kolayda örnekleme yoluyla toplandığından elde edilen bulguların genellenebilirliği konusunda zayıflık olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın uygulama esnasında dünyada ve Türkiye'de etki gösteren Covid 19 Pandemisi nedeniyle hemşirelere ulaşmada sıkıntı yaşanmıştır.

Verilerin toplandığı yerlerdeki özel sağlık kuruluşu sayısının az olması ve bulunan özel sağlık kuruluşlarındaki İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin katılıma istekli olmaması da kamu kurum çalışanları-özel sektör sağlık çalışanları ayırımı yapabilecek şekilde anlamlı bir analiz yapacak veri elde edilmemiştir.

Hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın olması cinsiyet açısından bir karşılaştırma yapmayı oldukça güçleştirmektedir. Eğer ileride bu konuda bir çalışma

yapılmak istenirse istatistiki olarak anlamlı sonuç elde edecek sayıda erkek çalışandan veri toplanmalıdır.

Araştırma için veri toplanması amacıyla düzenlenen anket Covid-19 pandemisi nedeniyle yüz yüze değil de çevrimiçi olarak yapılmıştır.

Bunlara ilave olarak kuşaklar bağlamında yapılan analizlerde X ve Y kuşağından olan hemşirelere ulaşılmış ama Z kuşağını temsil eden hemşireler henüz okullarını bitirip meslek hayatlarına atılmadıkları için onlardan veri toplanamamıştır.

Araştırmada 60'ı kişilik özelliklerine yönelik olarak kullanılan HEXACO-60 modeli için olmak üzere toplam 99 soru bulunmaktadır. Soru sayısının fazla olmasının katılımı etkilediği düşünülmektedir.

4.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma için gerçekleştirilen veri toplama işlemi ve yapılan analizler sonrası elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklarda verilmektedir. Anket formlarından 9 tanesi uç değer barındırdığından, 17 tanesi de rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmeyerek sessiz kalacağını belirttiğinden dolayı değerlendirme dışında bırakılarak analizler toplam 290 anket formu ile gerçekleştirilmiştir.

4.6.1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Veriler

Araştırma sonuçlarını içeren tanımlayıcı istatistikler aşağıda bulunan Tablo 4.1'de verilmektedir. Katılımcılara yaşları doğum yılları olarak sorulmuş ve 1961 ile 2000 arasında değişen yanıtlar verilmiştir. Katılımcıların hesaplanan ortalama yaşları 38,05 ve bu değişkenin standart sapması ise 9,30'dur. Katılımcıların büyük çoğunluğu %92,1 ile kadın olup erkeklerin oranı %7,9'dur. Medeni durumlar açısından evliler %67,6 ve bekarlar ise %33,4 oranındadır. Bekar katılımcılardan 8 kişi boşanmış olduklarını bildirmiş, onlar da bekar olarak işaretlenmiştir. Öğrenim durumu olarak katılımcıların %62,4'ü lisans, %16,2'si yüksek lisans, %12,4'ü ön lisans, %6,9'u lise ve %2,1'i doktora mezunudur. Çalışma süreleri açısından %32,4'ü 21 yıl ve üzeri, %24,1'i 0-5 yıl arası, %15,2'si 16-20 yıl arası, %16,2'si 11-15 yıl arası, %12,1'i 6-10 yıl arası çalışma süresine sahiptir. İş yerinin konumu bakımından %77,2'si şehir merkezinde, %22,4'ü ilçe merkezinde ve %0,3'ü ise beldede görev yapmaktadır. İş yerinin türü olarak; %38,3'ü üniversite hastanelerinde, %37,6'sı devlet hastanelerinde, %10,3'ü sağlık ocaklarında,

%9,3'ü şehir hastanelerinde, %3,1'i de özel sağlık kurumlarında ve %1,4'ü acil yardım birimlerinde çalışmaktadır.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Tanımlayıcı Verileri

Değişken		Toplam (N=290)		X Kuşağı (N=135)		Y Kuşağı (N=155)	
		f	%	f _{X Kuşağı}	% _{X Kuşağı}	f _{Y Kuşağı}	% _{Y Kuşağı}
Yaş	Aralık: 1961-2000	$\bar{x}=38$, $ss=9,30$		$\bar{x}=46,5$, $ss=3,99$		$\bar{x}=30,8$, $ss=5,69$	
Cinsiyet	Kadın	267	92,1	129	95,6	138	89,0
	Erkek	23	7,9	6	4,4	17	11,0
Öğrenim Durumu	Lise	20	6,9	5	3,7	15	9,7
	Ön Lisans	36	12,4	19	14,1	17	11,0
	Lisans	181	62,4	79	58,5	102	65,8
	Yüksek Lisans	47	16,2	28	20,7	19	12,3
	Doktora	6	2,1	4	3,0	2	1,3
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	70	24,1	5	3,7	65	41,9
	6-10 Yıl	35	12,1	1	0,7	34	21,9
	11-15 Yıl	47	16,2	8	5,9	39	25,2
	16-20 Yıl	44	15,2	27	20,0	17	11,0
	21 Yıl ve Üzeri	94	32,4	94	69,6	125	80,6
İş Yeri İdaresi	Kamu	245	84,5	120	88,9	125	80,6
	Özel	22	7,6	7	5,2	16	10,3
	Karma	23	7,9	8	5,9	14	9,0
Medeni Durum	Bekar	94	33,4	28	20,7	66	42,6
	Evli	196	67,6	107	79,3	89	57,4
İş Yerinin Konumu	İl Merkezi	224	77,2	108	80	116	74,8
	İlçe Merkezi	65	22,4	27	20	38	24,5
	Belde-Kasaba	1	0,3	-	-	1	0,6
İş Yeri Türü	Üniversite Hst.	111	38,3	46	34,1	65	41,9
	Şehir Hst.	27	9,3	9	6,7	18	11,6
	Devlet Hst.	109	37,6	55	40,7	54	34,8
	Sağlık Ocağı	30	10,3	20	14,8	10	6,5
	Acil Yardım	4	1,4	1	0,7	3	1,9
	Özel Sğlk Krm.	9	3,1	4	3,0	5	3,2

4.6.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik bir ölçeğin aynı koşullarda tekrar eden ölçümlerdeki kararlılığının göstergesidir. Geçerlik ise herhangi bir ölçme aracının ölçmeyi hedeflediği özelliği başka hiçbir özellik karıştırmadan doğrudan ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212–214). Araştırmada güvenilirlik için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ile bileşik güvenilirlik değerlerinin (CR) hesaplanması, tercih edilmiştir. Bileşik güvenilirlik (CR)

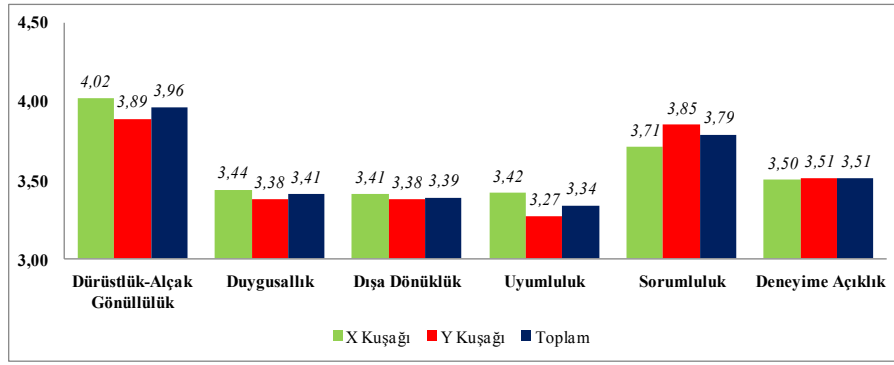
değerlerinin aynı Cronbach Alpha değeri gibi 0,7'den fazla olması istenmekte beraber 0,90'dan, kesin olarak ise 0,95'ten fazla olması istenmez çünkü bu durum tüm soruların aynı olguyu ölçtüğünü göstermektedir. Geçerlik için ise yapı geçerliliği için ise faktör analizi yapılması ve AVE değerlerinin hesaplanması tercih edilmiştir. Yakınsak geçerlik bir ölçeğin aynı yapının alternatif ölçekleri ile pozitif olarak ilişkili olma derecesidir. Yapı düzeyinde yakınsak geçerliği ölçmek için çıkarılan ortalama varyans (AVE) değeri yaygın olarak kullanılır. AVE değerlerinin ise 0,50'ten yüksek olması yapının ölçeğin açıklanan varyansın yarısından fazlasını açıkladığı için değerlerin 0,50'den yüksek olması önerilmektedir (Hair vd., 2016: 102–103).

HEXACO boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik değerleri 0,60 ile 0,77 arasında çıkmıştır (Tablo 4.2). Bazı araştırmacılar iç tutarlılıkla ilgili olarak (George ve Mallery, 2020: 244; Hair vd., 2016: 107; Janssens vd., 2008: 274–275; van Griethuijsen vd., 2015: 588) 0,60 ile 0,70 arasındaki değerleri düşük ama kabul edilebilir sonuçlar olarak görmektedir. Kaplan ve Saccuzzo (2013: 115) ise kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalarda birkaç özelliği ölçmeye çalışan testlerin güvenirlik sonuçlarının düşük olabileceğini ileri sürmektedir. Normalde 4 alt boyutunun 4'er soru ile ölçüldüğü bir faktörün alt boyutlar dikkate alınmadan 10 soru ile ölçülmeye çalışılması söz konusu güvenirlik değerinin düşüklüğünün sebebi olarak düşünülmektedir. Modelin sahibi Michael C. Ashton (2021) ile yapılan yazışmada verilerle ilgili olarak görüşünü: “Değerlerin görece düşük ama anlamlı sonuçlar vermeye yeterli” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 4.2. HEXACO Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Verileri

Boyut	Toplam (N=290)		X Kuşağı (N=135)		Y Kuşağı (N=155)		Cr α
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	
H Dürüstlük-alçak gönüllülük	3,96	0,53	4,03	0,52	3,89	0,54	0,61
E Duygusallık	3,41	0,59	3,44	0,61	3,38	0,57	0,69
X Dışa dönüklük	3,39	0,64	3,41	0,65	3,38	0,62	0,77
A Uyumluluk	3,34	0,54	3,42	0,57	3,27	0,51	0,63
C Sorumluluk	3,79	0,51	3,71	0,52	3,85	0,50	0,60
O Deneyime açıklık	3,51	0,58	3,50	0,55	3,51	0,60	0,65

Aşağıda verilen Grafik 3.1'den de görüldüğü gibi dürüstlük-alçak gönüllülük, duygusallık, dışa dönüklük ve uyumluluk faktörlerinin değerleri zaman ilerledikçe düşmüş, sorumluluk faktörünün değeri ise artmıştır. Deneyime açıklık ise görece aynı kalmıştır.



Grafik 4.1. HEXACO Faktörlerinin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların HEXACO-60 kişilik envanterine verdikleri yanıtların ortalama değerlerini içeren Tablo 4.3 incelendiğinde en yüksek ortalama değeri; dürüstlük-alçak gönüllülük boyutunun 10., ölçeğin ise 60. sorusu olan ve ters kodlanan “*Yakalanmayacağımdan emin olsam, sahte para kullanmaya yeltenirim*” sorusuna verilen $\bar{x}=4,66$ değeridir. Katılımcıların %94,8’i yakalanmayacaklarından emin olsalar bile sahte para kullanmaya yeltenmeyeceklerini bildirmiştir. En düşük ortalama ise duygusallık boyutunun 7. ve ölçeğin 41. sorusu olan ve ters kodlanan “*Kimsenin duygusal desteğine ihtiyaç duymadan zor durumlarla başa çıkabilirim.*” sorusuna verilen $\bar{x}=2,56$ değeridir. Katılımcıların %54’ü zor durumlarla başa çıkabilmek için başkasının desteğine ihtiyaç duymaktadır.

Tablo 4.3. HEXACO-60 Envanterine Ait İstatistiki Veriler

Faktör	Ters	HEXACO-60 Kişilik Envanteri	N	$\bar{x}$	ss
O	T	1- Bir sanat galerisi gezsem oldukça sıkılırım.	290	3,84	1,04
C		2- Son anda karışıklık yaşamamak için, işlerimi önceden planlar ve düzenlerim.	290	4,26	0,96
A		3- Bana çok haksızlık eden insanlara karşı bile nadiren kin beslerim.	290	3,16	1,21
X		4- Kendimden genel olarak oldukça memnunum.	290	3,88	0,86
E		5- Kötü havalarda seyahat etmem gerekirse korkarım.	290	2,85	1,32
H		6- İşe yarayacağını düşünsem bile zam ya da terfi almak için yağ çekmem.	290	4,42	1,12
O		7- Başka ülkelerin tarih ve siyasetleriyle ilgili şeyler öğrenmek ilgimi çeker.	290	3,83	1,13
C		8- Bir amaca ulaşmaya çalışırken genelde kendimi çok zorlarım.	290	3,73	1,04
A	T	9- İnsanlar bazen başkalarını fazla eleştirdiğimi söylerler.	290	3,53	1,15
X	T	10- Grup toplantılarında düşüncelerimi nadiren ifade ederim.	290	3,46	1,23
E		11- Bazen ufak şeyleri dert etmekten kendimi alamam.	290	3,91	1,10
H	T	12- Asla yakalanmayacağımı bilsem, milyonlarca lira çalmaya istekli olurum.	290	4,60	0,94
O		13- Roman, şarkı, resim gibi bir sanat eseri yaratmak hoşuma giderdi.	290	4,31	1,04
C	T	14- Bir şey üstünde çalışırken, ufak detaylara fazla dikkat etmem.	290	3,86	1,20
A	T	15- İnsanlar bazen fazla inatçı olduğumu söylerler.	290	2,61	1,28
X		16- Yalnız çalışmadansa sosyal etkileşimde bulunabileceğim işleri tercih ederim.	290	3,49	1,22
E		17- Acı verici bir tecrübeye maruz kaldığımda beni rahatlatması için birine ihtiyaç duyarım.	290	3,59	1,14
H		18- Çok fazla param olması benim için özellikle önemli değildir.	290	3,51	1,14
O	T	19- Radikal düşünceleri dikkate almanın vakit kaybı olduğunu düşünüyorum.	290	3,13	1,29

Tablo 4.3'ün devamı

C	T	20- Eni konu düşünmektense anlık hislerime göre karar veririm.	290	3,45	1,10
A	T	21- İnsanlar benim çabuk öfkelendiğimi düşünürler.	290	3,31	1,25
X		22- Çoğu gün kendimi neşeli ve iyimser hissederim.	290	3,73	0,95
E		23- Başka insanları ağlarken gördüğümde, benim de ağlayasım gelir.	290	3,80	1,07
H	T	24- Sıradan bir insandan daha çok saygı hakkettiğimi düşünüyorum.	290	2,95	1,27
O		25- Fırsatım olsaydı bir klasik müzik konserine gitmeyi isterdim.	290	3,61	1,26
C	T	26- Çalışırken, düzensiz olmaktan dolayı bazen zorluklar yaşarım.	290	3,69	1,30
A		27- Bana kötü davranan insanlara karşı tavrım "Affet ve unut" olur.	290	3,15	1,21
X	T	28- Popüler olmayan biri olduğumu hissediyorum.	290	3,10	1,18
E		29- Fiziksel tehlike söz konusu olduğunda çok korkağım.	290	3,17	1,20
H	T	30- Eğer birinden bir şey istiyorsam, o kişinin en kötü şakalarına bile gülerim.	290	4,30	0,92
O	T	31- Asla bir ansiklopediyi incelemekten gerçekten zevk almadım.	290	3,73	1,15
C	T	32- Sadece idare edecek kadar minimum iş yaparım.	290	4,16	1,07
A		33- Diğer insanları yargımlarken yumuşak olmaya meyilliyimdir.	290	3,94	0,94
X		34- Sosyal ortamlarda ilk adımı atan genelde ben olurum.	290	3,31	1,11
E	T	35- Birçok insandan çok daha az endişelenirim.	290	3,37	1,12
H		36- Çok büyük de olsa, asla rüşvet kabul etmem.	290	4,28	1,36
O		37- İnsanlar bana sık sık hayal gücümün geniş olduğunu söylerler.	290	3,16	1,21
C		38- Vakit kaybına yol açsa da işimde her zaman kusursuz olmaya çalışırım.	290	4,32	0,81
A		39- Başkaları benden farklı düşündüklerinde genelde fikirlerimde epeyce esneklik gösteririm.	290	3,18	1,10
X		40- Yeni bir yerde ilk yaptığım şey arkadaş edinmektir.	290	3,33	1,07
E	T	41- Kimsenin duygusal desteğine ihtiyaç duymadan zor durumlarla başa çıkabilirim.	290	2,56	1,17
H	T	42- Pahalı, lüks şeylere sahip olmak bana çok zevk verirdi.	290	3,21	1,28
O		43- Sıra dışı görüşlere sahip insanlardan hoşlanırım.	290	3,50	1,10
C	T	44- Harekete geçmeden önce düşünmediğim için birçok hata yaparım.	290	3,60	1,07
A		45- Birçok insan benden daha çabuk kızar.	290	3,56	1,03
X	T	46- Çoğu insan, benim genelde olduğumdan daha coşkulu ve dinamik.	290	3,44	1,11
E		47- Bana yakın biri uzun süreliğine gideceği zaman çok duyulanırım.	290	3,97	1,04
H	T	48- İnsanların benim yüksek statüde, önemli bir insan olduğumu bilmelerini isterim.	290	3,31	1,23
O	T	49- Sanatsal ya da yaratıcı biri olduğumu düşünmüyorum.	290	2,84	1,26
C		50- İnsanlar beni sık sık mükemmeliyetçi olarak adlandırırlar.	290	3,39	1,20
A		51- İnsanlar birçok hata yaptıklarında bile nadiren olumsuz bir şey söylerim.	290	3,13	1,09
X	T	52- Kendimi bazen değersiz hissediyorum.	290	3,20	1,24
E	T	53- Acil durumlarda bile paniğe kapılmam.	290	2,90	1,16
H		54- Birinin bana iyilik yapması için ondan hoşlanıyormuş gibi davranmazdım.	290	4,31	1,04
O	T	55- Felsefe üzerine tartışmayı sıkıcı bulurum.	290	3,10	1,33
C	T	56- Bir plana bağlı kalmaktansa aklıma esen herhangi bir şeyi yapmayı tercih ederim.	290	3,39	1,09
A	T	57- İnsanlar bana hatalı olduğumu söylediklerinde, ilk tepkim onlarla tartışmak olur.	290	3,81	0,98
X		58- Bir grup içindeyken, grup adına konuşan çoğunlukla ben olurum.	290	3,00	1,13
E	T	59- Çoğu insanın çok duyulandığı durumlarda bile duygusuz kalırım.	290	3,97	1,04
H	T	60- Yakalanmayacağımdan emin olsam, sahte para kullanmaya yeltenirim.	290	4,66	0,90

Whistleblowing ve misillemeye uğrama korkusu ile ilgili faktörlerin geçerlik ve güvenilirliğine ait veriler Tablo 4.4 ve Tablo 4.5'da en sağdaki üç sütunda verilmektedir. Cronbach Alpha değerleri için genellikle 0,70'in üstünde diğer değerler iyi bir güvenilirlik değeri olarak kabul edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Whistleblowing niyetine yönelik ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri dışsal whistleblowing için 0,83 ve içsel whistleblowing için ise 0,85 olarak bulunmuş ve Tablo 4.4'te verilmektedir.

Whistleblowing ve misillemeye uğrama korkusu ile ilgili ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin örneklem yeterlilik değerleri 0,700'den yüksek olan sonuçlar iyi bir değer olarak kabul edilmekte (Field, 2009: 647; Hutcheson ve Sofroniou, 1999: 225) olup, küresellik testinin anlamlılık değeri de 0,05'den küçük olan değerler değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Whistleblowing ölçeği için temel bileşenler analizi kullanılarak ve Varimax döndürmesi ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir sonuç bulunmuştur. Bulunan öz değerler 1'den yüksek olup ve toplam açıklanan varyans ise %68,68'dir. İlk faktör içsel whistleblowing, ikinci faktör ise dışsal whistleblowing olarak adlandırılmıştır. Bulunan örneklem yeterlilik değeri 0,786 iyi bir değer olarak kabul edilmekte olup, küresellik testinin anlamlılık değeri de 0,001'den küçüktür. Bu veriler sonuçların faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde en yüksek ortalama “İlk bağlı olduğum amire söylerim” ($\bar{x}=4,50$) ve onu izleyen en yüksek ikinci ortalamaya sahip soru da “Bu konuyu kurum içi prosedürleri kullanarak bildiririm” ($\bar{x}=4,39$) olmuştur. En düşük ortalama ise “Konuyu kamuoyuna (Medya vb.) bunu bildiririm.” ($\bar{x}=2,11$) sorusunda bulunmuştur. Buradan çalışanların öncelikle içsel whistleblowing yapmaya yatkın olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4.4. Whistleblowing Niyetine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü			0,786						
Bartlett'in Küresellik Testi:			Ki kare: 1086,992; sd: 28; p<0,001						
	$\bar{x}$	ss	Faktör		Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cr α	CR	AVE
			1	2					
Kurum dışında bu işle görevli yetkili kişilere bildiririm.	3,39	1,22		0,753	3,171	%39,64	0,83	0,88	0,65
Kurum dışındaki ihbar kanallarını kullanarak ihbar ederim. (BİMER, CİMER vb.)	3,12	1,21		0,874					
Kurum dışındaki yetkili kurumlara ihbar ederim.	3,08	1,22		0,885					
Konuyu kamuoyuna (Medya vb.) bunu bildiririm.	2,11	1,09		0,692					
Kurum içindeki gerekli kişilere bunu bildiririm.	4,34	0,77		0,832	2,295	%29,03	0,85	0,90	0,69
Bu konuyu kurum içi prosedürleri kullanarak bildiririm	4,39	0,70		0,864					
Üst yönetime bunu bildiririm.	4,23	0,85		0,807					
İlk bağlı olduğum amirime bunu söylerim.	4,50	0,67		0,822					
Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.									
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirilmesi ile Varimax					Toplam %68,68				

Misillemeye uğrama korkusu ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 4.5'da verilmekte ve örneklem yeterlik değeri 0,943, küresellik testinin anlamlılık katsayısı ise p<0,001 olarak bulunmuştur. Söz konusu değerler verilerin faktör analizi

için uygun olduğu kabul edilmiştir. Ölçekten birinci faktörden “*Bu durumdan ben suçlu görülürüm*” ve ikinci faktörden “*Bana daha az uygun işler verilir*” soruları faktörlerin arasındaki fark 0,10’dan az olduğu için faktör listesinden çıkarılmış, analizler her iki boyutta da 6 soru ile devam ettirilmiştir. Bulunan ilk faktör sosyal misillemeye uğrama korkusu, ikincisi ise iş misillemesine uğrama korkusu olarak adlandırılmıştır. Ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalama “*Bu durum hakkında şikâyetle bulunduğum için eleştirilirim.*” ($\bar{x}=3,24$) ve “*Hoş olmayan bir şekilde dedikodum yapılır.*” ($\bar{x}=3,23$) sorularındadır. En düşük ortalama ise “*İşyerinde başkaları tarafından önemsenmem ya da göz ardı edilirim.*” ($\bar{x}=2,42$) sorusundadır. İlk faktörün özdeğeri 8,751, açıkladığı varyans %62,51’tir. Faktörün güvenirlik katsayı değeri $\alpha=0,83$, bileşik güvenirlik değeri CR=0,88 ve AVE değeri ise 0,54 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktörün özdeğeri 1,383, açıkladığı varyans %9,88’tir. Güvenirlik katsayı değeri $\alpha=0,96$, bileşik güvenirlik değeri CR=0,94 ve AVE değeri ise 0,72 olarak hesaplanmıştır. Toplam açıklanan varyans ise %77,39’dur.

Tablo 4.5. Misilleme Uğrama Korkusuna Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	0,943									
Bartlett'in Küresellik Testi:	Ki kare: 3636,430; sd: 91; p <0,001									
	Faktör									
	$\bar{x}$	ss	1	2	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cr	α	CR	AVE
İşyerinde başkaları tarafından çekinilen ya da dışlanan birisi olurum.	2,67	1,20	0,810							
İşyerinde başkaları tarafından önemsenmem ya da göz ardı edilirim.	2,42	1,17	0,779							
Hoş olmayan bir şekilde dedikodum yapılır.	3,23	1,32	0,803							
Tehdit edilirim.	2,52	1,25	0,623							
Bu durum hakkında şikâyetle bulunduğum için eleştirilirim.	3,24	1,23	0,731							
“Sorun çıkaran” biri olarak kabul edilirim.	2,96	1,31	0,655							
Haksız yere kademem düşürülür ya da tenzil-i rütbeye uğrarım.	2,46	1,25		0,856						
Hak ettiğim halde terfi alamam.	2,69	1,26		0,839						
Hak ettiğim hizmet içi eğitimlere gönderilmem.	2,59	1,25		0,829						
Bana haksız sicil notları verilir.	2,56	1,24		0,843						
Tercih edilmeyen bir işe nakledilirim.	2,76	1,34		0,842						
Haksız yere cezalandırılırım.	2,62	1,31		0,866						
Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.	Toplam %77,39									
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirme ile Varimax										

4.6.3. Hipotez Testlerine Yönelik Olarak Yapılan Analizler

Kişilik özellikleri, içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri ile misillemeye uğrama korkusuna yönelik olarak gruplar arasındaki farklılıklar, ilişki ve etkilerin analizinde kullanılan test ve analizler şunlardır:

- Normal dağılıma uyan ve 30’dan büyük elemana sahip iki değişkene yönelik farkların analizi için bağımsız t testi,

- Eleman sayısı 30'dan küçük olan veya normal dağılıma uymayan iki değişkene yönelik farkların analizi için Mann-Whitney U testi,
- Normal dağılıma uyan ve 30'dan büyük elemana sahip ikiden fazla değişkene yönelik farkların analizi için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi,
- Eleman sayısı 30'dan küçük olan veya normal dağılıma uymayan ikiden fazla değişkene yönelik farkların analizi için Kruskal-Wallis testi,
- Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için korelasyon analizi,
- Değişkenlerin birbirlerine yönelik etkilerinin incelenmesi için doğrusal regresyon analizi,
- Her iki whistleblowing niyetinin ve kişilik özelliklerinin tek bir modelde değerlendirildiği yapılsa eşitlik modeli,
- Değişkenlerin arasındaki düzenleyici etkilerin incelenmesi için *Process Macro* kullanılarak yapılan regresyon analizi.

Analizlerde ön şartlardan birisi olan verilerin normal dağılıma uyumu değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilerek yapılmıştır. Hair vd. (2016: 54)'e göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 değerleri arasında olması normal dağılımın sağlanması açısından yeterlidir. Tablo 4.6 incelendiğinde verilerin belirtilen aralıkta olmasından dolayı normal dağılıma uyduğu kabul edilmiştir.

Tablo 4.6. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
H	290	-0,629	0,143	0,441	0,285
E	290	-0,238	0,143	0,002	0,285
X	290	-0,252	0,143	0,351	0,285
A	290	-0,060	0,143	0,532	0,285
C	290	-0,289	0,143	-0,119	0,285
O	290	-0,385	0,143	-0,173	0,285
DIS_WB	290	-0,080	0,143	-0,485	0,285
IC_WB	290	-0,688	0,143	-0,153	0,285
S. Mis.	290	-0,045	0,143	-0,722	0,285
İ. Mis.	290	0,368	0,143	-0,799	0,285

4.6.3.1. Korelasyon Analizi

Tablo 4.7'den de görüleceği üzere HEXACO boyutları ile içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri arasındaki ilişkilerde dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü dışsal whistleblowing niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı ($r=-0,168$ ve $p<0,01$), dışa dönüklük faktörü içsel whistleblowing niyeti ile pozitif yönlü ve anlamlı ($r=0,331$ ve $p<0,01$), uyumluluk faktörü dışsal whistleblowing niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı ($r=-0,126$ ve $p<0,05$), sorumluluk faktörü içsel whistleblowing niyeti ile pozitif yönlü ve anlamlı

($r=0,207$ ve $p<0,01$) iken dışa duygusallık ve deneyime açıklık faktörleri whistleblowing niyetleri ile istatistiki olarak anlamlı bir ilişki göstermemiştir. HEXACO faktörlerinin kendi iç korelasyonlarına bakıldığında dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü uyumluluk ($r=0,258$ ve $p<0,01$) ve sorumluluk ($r=-0,188$ ve $p<0,01$) faktörleri ile pozitif, dışa dönüklük faktörü sorumluluk ($r=0,172$ ve $p<0,01$) ve deneyime açıklık ($r=0,184$ ve $p<0,01$) ile pozitif, sorumluluk faktörü dışa dönüklük ($r=0,172$ ve $p<0,01$) ile olumlu ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Sosyal misillemeye uğrama korkusu duygusallık ($r=0,168$ ve $p<0,01$), deneyime açıklık ($r=0,117$ ve $p<0,05$) ve dışsal whistleblowing niyeti ($r=0,146$ ve $p<0,05$) ile pozitif yönde istatistiki olarak anlamlıdır. İş misillemesine uğrama korkusu ise dürüstlük-alçak gönüllülük ($r=-0,141$ ve $p<0,05$) ve uyumluluk ($r=0,187$ ve $p<0,01$) kişilik özellikleri ile negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı; deneyime açıklık ($r=0,163$ ve $p<0,01$), dışsal whistleblowing niyeti ($r=0,161$ ve $p<0,01$) ve sosyal misillemeye uğrama korkusu ($r=0,699$ ve $p<0,01$) ile pozitif yönde ve istatistiki yönde anlamlıdır.

Tablo 4.7. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi

Değişken	$\bar{x}$	ss	H	E	X	A	C	O	D_WB	İ_WB	S. Mis	İ. Mis
H	3,96	0,53	(0,61)									
E	3,41	0,59	-0,034	(0,69)								
X	3,39	0,64	-0,004	-0,104	(0,77)							
A	3,34	0,54	0,258**	0,025	0,083	(0,63)						
C	3,79	0,51	0,188**	0,110	0,172**	-0,036	(0,60)					
O	3,51	0,58	-0,029	-0,112	0,184**	-0,108	0,189**	(0,65)				
Dışsal WB	2,93	0,96	-0,168**	0,097	0,087	-0,126*	-0,001	0,069	(0,83)			
İçsel WB	4,36	0,63	0,068	-0,053	0,331**	0,018	0,207**	0,080	0,146*	(0,85)		
Sosyal Mis	2,84	1,01	-0,080	0,168**	-0,075	-0,112	-0,005	0,117*	0,146*	-0,081	(0,89)	
İş Mis	2,61	1,16	-0,141*	0,030	0,014	-,187**	-0,027	0,163**	0,161**	0,036	0,699**	(0,96)

*. Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır (iki uçlu).

N=290

**. Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (iki uçlu).

Parantez içinde eğik olarak verilen sayılar Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarıdır.

4.6.3.2. İkili Gruplar Açısından Yapılan Analizler

4.6.3.2.1. Cinsiyet Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Araştırmada kullanılan değişkenlerin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik olarak yapılacak olan analizde kadın ve erkek katılımcılar arasında örneklem büyüklükleri açısından fark vardır ($N_{Kadın}=267$, $N_{Erkek}=23$). Örneklem

büyükliklerinin eşit olmadığı bu durumlarda Mann-Whitney U testinin kullanılması önerilmektedir (Kim, 2019). Mann-Whitney U testinin sonuçlarına (Tablo 4.8) göre; kadın ve erkek hemşirelerin sadece HEXACO faktörlerinden duygusallık değişkenine göre aralarında $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($U=1612,50$; $p<0,001$). Kadın hemşirelerin duygusallık ortalamaları, erkek hemşirelerin duygusallık ortalamasından daha yüksektir. Anlamlılık değeri $p=0,10$ olarak alınırsa dürüstlük-alçak gönüllülük ($U=2413$; $p=0,055$) faktöründe de anlamlı bir fark vardır. Her ikisinde de kadınların ortalamaları daha yüksektir. İçsel ve dışsal whistleblowing niyeti ile misillemeye uğrama korkusunda cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4.8. Analiz Değişkenlerinin Cinsiyet Durum Açısından Farklarına Ait t Testi

		<i>N=290</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıralar Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
H	Kadın	267		147,96	39506,00	2413,00	-1,707	0,088
	Erkek	23		116,91	2689,00			
E	Kadın	267		150,96	40306,50	1612,50	-3,785	<0,001
	Erkek	23		82,11	1888,50			
X	Kadın	267		146,49	39113,50	2805,50	-0,688	0,492
	Erkek	23		133,98	3081,50			
A	Kadın	267		147,34	39339,00	2580,00	-1,274	0,203
	Erkek	23		124,17	2856,00			
C	Kadın	267		145,39	38820,00	3042,00	-0,074	0,941
	Erkek	23		146,74	3375,00			
O	Kadın	267		143,31	38265,00	2487,00	-1,514	0,130
	Erkek	23		170,87	3930,00			
DIS_WB	Kadın	267		146,05	38994,50	2924,50	-0,380	0,704
	Erkek	23		139,15	3200,50			
İÇ_WB	Kadın	267		145,67	38894,50	3024,50	-0,123	0,902
	Erkek	23		143,50	3300,50			
Sosyal Mis.	Kadın	267		145,09	38738,00	2960,00	-0,287	0,774
	Erkek	23		150,30	3457,00			
İş Misillemesi	Kadın	267		145,50	38848,50	3070,50	<0,001	1,000
	Erkek	23		145,50	3346,50			

4.6.3.2.2. Medeni Durum Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Araştırmada kullanılan değişkenlerin medeni durum açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik olarak yapılan bağımsız t testi sonuçlarına (Tablo 4.9) göre; kadın ve erkek hemşirelerin HEXACO faktörlerinden uyumluluk, dışsal whistleblowing niyeti, sosyal ve iş misilleme korkusu algılarında $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Uyumluluk açısından evlilerin ortalamaları ($\bar{x}_{Evlı}=3,40$), bekarların ortalamalarından ($\bar{x}_{Bekar}=3,19$) daha yüksektir. Dışsal whistleblowing

açısından ise bekarların ortalamaları ($\bar{x}=3,19$) evlilerden daha yüksektir ($\bar{x}=2,82$). Misillemeye uğrama korkusu açısından ise bekarların ortalaması her iki durumda da ($\bar{x}_{Bekar}=3,08 > \bar{x}_{Evli}=2,73$ ve $\bar{x}_{Bekar}=2,86 > \bar{x}_{Evli}=2,50$) daha yüksektir. Anlamlılık değeri $p=0,10$ olarak alınırsa dürüstlük-alçak gönüllülük ($p=0,084$), dışa dönüklük ($p=0,076$) faktörlerinde de anlamlı bir fark vardır. İlkinde evlilerin ortalamaları daha yüksek iken diğerinde bekarların ortalaması daha fazladır. İçsel whistleblowing niyetinde medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. En güçlü ilişki iş ve sosyal misillemeye uğrama korkusu davranışları arasında bulunmuştur ($r=0,699$).

Tablo 4.9. Analiz Değişkenlerinin Medeni Durum Açısından Farklarına Ait t Testi

		<i>sd=280 N=282</i>			<i>Levene Testi</i>		<i>Ortalamaların Eşitliği için t Testi</i>		
		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	$\bar{x}$ fark
H	Evli	196	3,99	0,54	0,286	0,593	1,735	0,084	0,120
	Bekar	86	3,87	0,53					
E	Evli	196	3,44	0,59	0,020	0,888	1,308	0,192	0,099
	Bekar	86	3,34	0,58					
X	Evli	196	3,42	0,64	0,146	0,702	0,967	0,334	0,080
	Bekar	86	3,34	0,63					
A	Evli	196	3,40	0,54	0,069	0,792	3,047	0,003	0,209
	Bekar	86	3,19	0,51					
C	Evli	196	3,78	0,53	1,113	0,292	-0,240	0,810	-0,016
	Bekar	86	3,80	0,47					
O	Evli	196	3,46	0,56	0,936	0,334	-1,778	0,076	-0,133
	Bekar	86	3,59	0,62					
DIS_WB	Evli	196	2,82	0,97	1,275	0,260	-3,072	0,002	-0,375
	Bekar	86	3,19	0,88					
İÇ_WB	Evli	196	4,41	0,59	0,334	0,564	0,945	0,346	0,074
	Bekar	86	4,33	0,64					
Sosyal Mis.	Evli	196	2,73	1,03	2,752	0,098	-2,730	0,007	-0,352
	Bekar	86	3,08	0,92					
İş Misillemesi	Evli	196	2,50	1,11	2,316	0,129	-2,436	0,015	-0,361
	Bekar	86	2,86	1,23					

4.6.3.2.3. Kuşaklar Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Araştırma değişkenlerinin kuşaklar açısından karşılaştırılması için yapılan bağımsız t testi sonuçları Tablo 4.10’verilmekte ve tablodan da görüldüğü gibi HEXACO boyutlarından dürüstlük-alçak gönüllülük, uyumluluk, sorumluluk ile dışsal

whistleblowing niyetleri açısından kuşaklar arasında $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dürüstlük alçak gönüllülük ($\bar{x}_X$ Kuşağı =4,03; $\bar{x}_Y$ Kuşağı =3,89) ve Uyumluluk boyutları açısından ($\bar{x}_X$ Kuşağı =3,42; $\bar{x}_Y$ Kuşağı =3,27), X kuşağının ortalaması Y kuşağının ortalamasından daha yüksektir. Sorumluluk ($\bar{x}_X$ Kuşağı =3,85; $\bar{x}_Y$ Kuşağı =3,71) ve dışsal whistleblowing niyeti ($\bar{x}_X$ Kuşağı =3,05; $\bar{x}_Y$ Kuşağı =2,79) açısından ise Y kuşağının ortalaması X kuşağından yüksektir.

Tablo 4.10. Değişkenlerin Kuşaklar Açısından Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu

		N=290 sd=288			Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t Testi		
		N	$\bar{x}$	ss	F	p	t	p	$\bar{x}$ fark
H	X Kuşağı	135	4,03	0,52	0,072	0,789	2,197	0,029	0,14
	Y Kuşağı	155	3,89	0,54					
E	X Kuşağı	135	3,44	0,61	0,402	0,526	0,808	0,420	0,06
	Y Kuşağı	155	3,38	0,57					
X	X Kuşağı	135	3,41	0,65	0,843	0,359	0,524	0,601	0,04
	Y Kuşağı	155	3,38	0,62					
A	X Kuşağı	135	3,42	0,57	1,631	0,203	2,384	0,018	0,15
	Y Kuşağı	155	3,27	0,51					
C	X Kuşağı	135	3,71	0,52	0,095	0,758	-2,252	0,025	-0,13
	Y Kuşağı	155	3,85	0,50					
O	X Kuşağı	135	3,50	0,55	1,111	0,293	-0,171	0,864	-0,01
	Y Kuşağı	155	3,51	0,60					
DIS_WB	X Kuşağı	135	2,79	1,01	2,934	0,088	-2,312	0,021	-0,26
	Y Kuşağı	155	3,05	0,90					
IC_WB	X Kuşağı	135	4,35	0,65	2,095	0,149	-0,444	0,657	-0,03
	Y Kuşağı	155	4,38	0,61					
Sosyal Mis.	X Kuşağı	135	2,84	1,04	2,074	0,151	0,065	0,948	0,01
	Y Kuşağı	155	2,84	0,98					
İş Misillemesi	X Kuşağı	135	2,62	1,14	0,001	0,982	0,062	0,950	0,01
	Y Kuşağı	155	2,61	1,18					

4.6.3.3. İki'den Fazla Elemana Sahip Gruplar Açısından Yapılan Analizler

4.6.3.3.1. Eğitim Durumu Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Katılımcıların analiz değişkenleri ile eğitim düzeyleri açısından karşılaştırılmasında frekanslardaki değişkenliklerden dolayı parametrik olmayan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Tablo 4.11'de verilen analiz sonuçlarına göre sadece deneyime açıklık ve iş misillemesine uğrama korkusu açısından farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 4.11. Eğitim Durumu Açısından Dışsal ve İçsel WB Niyetinin İncelenmesi

	<i>N</i>	<i>Test İstatistiği</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
H	290	0,722	4	0,949
E	290	3,658	4	0,454
X	290	4,144	4	0,387
A	290	0,929	4	0,920
C	290	1,582	4	0,812
O	290	19,170	4	0,001
DIS_WB	290	5,479	4	0,242
IC_WB	290	6,531	4	0,163
Sosyal Mis.	290	3,696	4	0,449
İş Mis.	290	11,126	4	0,025

Yukarıdaki tabloda istatistiki olarak anlamlı sonuç alınan değişkenlere yönelik olarak yapılan ikili karşılaştırmalarda anlamlılık değerlerine Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Bonferroni düzeltmesi, Tip I hatadan kaçınmak için yapılması tavsiye edilen bir düzeltme olup, anlamlılık değeri (*p*) karşılaştırma testinde yapılan test sayısına bölünerek yeni bir anlamlılık değeri bulunur ve ikili karşılaştırmalar bu değere göre yapılır (Field, 2009: 373; Tabachnick ve Fidell, 2012: 270). İş misillemesine uğrama korkusu bağlamında bazı değişkenler arasında farklılık olduğu yönünde ($p=0,025$) bir sonuç alınsa da Bonferroni düzeltmesi sonucunda anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.12).

Tablo 4.12. İş Misillemesine Uğrama Korkusu Eğitim Türlerine Göre Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu

Değişken 1	Değişken 2	Test İstatistiği	sh	p	Düzeltilmiş p
Lise	Ön Lisans	-23,361	23,257	0,315	1,000
Lise	Lisans	-7,765	19,650	0,693	1,000
Lise	Yüksek Lisans	-44,723	23,257	0,045	0,446
Lise	Doktora	-72,750	38,816	0,061	0,609
Ön Lisans	Lisans	15,596	15,218	0,305	1,000
Ön Lisans	Yüksek Lisans	-21,362	18,470	0,247	1,000
Ön Lisans	Doktora	-49,389	36,772	0,179	1,000
Lisans	Yüksek Lisans	-36,958	13,625	0,007	0,068
Lisans	Doktora	-64,985	13,652	0,060	0,604
Yüksek Lisans	Doktora	-28,027	36,152	0,438	1,000

Deneyime açıklık faktöründe farklılık olduğu yönündeki bulgudan ($p=0,001$) sonra yapılan ikili karşılaştırma testleri sonrasında Bonferroni düzeltmesi sonucunda ön lisans mezunları ile; lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları arasında farklılık (sırasıyla $p=0,049$; $p=0,004$; $p=0,007$) bulunmuştur (Tablo 4.13).

Tablo 4.13. Deneyime Açıklığın Eğitim Türlerine Göre Farklılaşmasına Yönelik İkili Karşılaştırma Tablosu

Değişken 1	Değişken 2	Test İstatistiği	sh	p	Düzeltilmiş p
Lise	Ön Lisans	32,517	23,353	0,164	1,000
Lise	Lisans	-10,519	19,731	0,594	1,000
Lise	Yüksek Lisans	-33,655	23,355	0,132	1,000
Lise	Doktora	-92,650	38,976	0,017	0,175
Ön Lisans	Lisans	-43,035	15,281	0,005	0,049
Ön Lisans	Yüksek Lisans	-66,172	18,546	<0,000	0,004
Ön Lisans	Doktora	-125,167	36,924	0,001	0,007
Lisans	Yüksek Lisans	-23,137	13,708	0,091	0,915
Lisans	Doktora	-82,131	34,747	0,018	0,181
Yüksek Lisans	Doktora	-58,995	36,301	0,104	1,000

4.6.3.3.2. Çalışma Süresi Açısından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Meslek tecrübe açısından değişkenler arasındaki farkları incelemek üzere yapılacak analizde örneklem boyutları eşit olmadığı ve dışa dönüklük faktöründe varyanslar eşit varsayılmadığından parametrik ANOVA analizi yerine parametrik olmayan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Test sonuçlarına (Tablo 4.14) göre mesleki deneyim açısından değişkenler arasında bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4.14. Çalışma Süresi Açısından Dışsal ve İçsel WB Niyetinin İncelenmesi

	N	Test İstatistiği	sd	p
H	290	7,280	4	0,122
E	290	2,517	4	0,642
X	290	2,780	4	0,595
A	290	5,176	4	0,270
C	290	5,075	4	0,280
O	290	1,091	4	0,896
DIS_WB	290	5,155	4	0,272
IC_WB	290	5,973	4	0,201
Sosyal Mis.	290	2,541	4	0,637
İş Misillemesi	290	2,321	4	0,677

4.6.3.4. Regresyon Analizi Bulguları

HEXACO modelinin bileşenlerinin içsel ya da dışsal whistleblowing niyetine yönelik etkisi çoklu doğrusal regresyon uygulanarak incelenmiştir. Regresyon analizinde otokorelasyon kontrolü için Durbin-Watson testi değerinin 1-3 arasında olması, çoklu doğrusallıktan kaçınmak için Tolerans değerinin 0,2'den yüksek ve varyans şişkinlik faktörünün (VIF) ise 10'dan küçük olması önerilmektedir (Field, 2009: 795–796). Her iki regresyon analizinde de söz konusu değerler uygun aralıkta bulunmuştur.

Kişilik özelliklerinin içsel whistleblowing niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizine ait sonuçların verildiği Tablo 4.15'teki verilere göre HEXACO faktörlerinden dışa dönüklük ($\beta = 0,304$; $t = 5,268$; $p < 0,001$) ve sorumluluk ($\beta = 0,152$; $t = 2,573$; $p = 0,011$) faktörlerinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı etkileri varken diğer faktörlerin istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Düzeltilmiş belirleme katsayısına göre ($R^2_{adj} = 0,12$) dışsal whistleblowing niyetinin %12'si modeldeki değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.15. İçsel Whistleblowing Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	sh	β	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)	2,672	0,488		5,477	0,000		
H	0,050	0,069	0,042	0,719	0,473	0,884	1,131
E	-0,040	0,060	-0,037	-0,659	0,511	0,952	1,051
X	0,298	0,057	0,304	5,268	0,001	0,920	1,087
A	-0,015	0,067	-0,013	-0,224	0,823	0,903	1,107
C	0,186	0,072	0,152	2,573	0,011	0,876	1,141
O	-0,010	0,062	-0,009	-0,160	0,873	0,913	1,095

Bağımlı değişken: İçsel whistleblowing niyeti

$F(6,283) = 2,553$; $p < 0,001$; $R^2_{adj} = 0,12$; Durbin-Watson: 1,914

Tablo 4.16'de ise HEXACO faktörlerinin dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizine yönelik veriler bulunmaktadır. HEXACO faktörlerinden dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünün dışsal whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı fakat negatif yönlü ($\beta = -0,134$, $t = -2,179$; $p = 0,030$) bir etkisi varken diğer faktörlerin anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Belirleme katsayısına göre ($R^2 = 0,04$) dışsal whistleblowing niyetinin %4'ü modeldeki değişken tarafından açıklanmaktadır. Duygusallık faktörünün anlamlılık değeri sınır değere çok yakın ($p = 0,055$) olarak hesaplanmasına rağmen anlamlı olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.16. Dışsal Whistleblowing Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	sh	β	t	p	Tolerans	VIF
(Sabit)	3,148	0,782		4,024	0,001		
H	-0,241	0,111	-0,134	-2,179	0,030	0,884	1,131
E	0,187	0,097	0,114	1,924	0,055	0,952	1,051
X	0,151	0,091	0,100	1,661	0,098	0,920	1,087
A	-0,174	0,108	-0,098	-1,612	0,108	0,903	1,107
C	-0,036	0,116	-0,019	-0,314	0,753	0,876	1,141
O	0,087	0,100	0,053	0,872	0,384	0,913	1,095

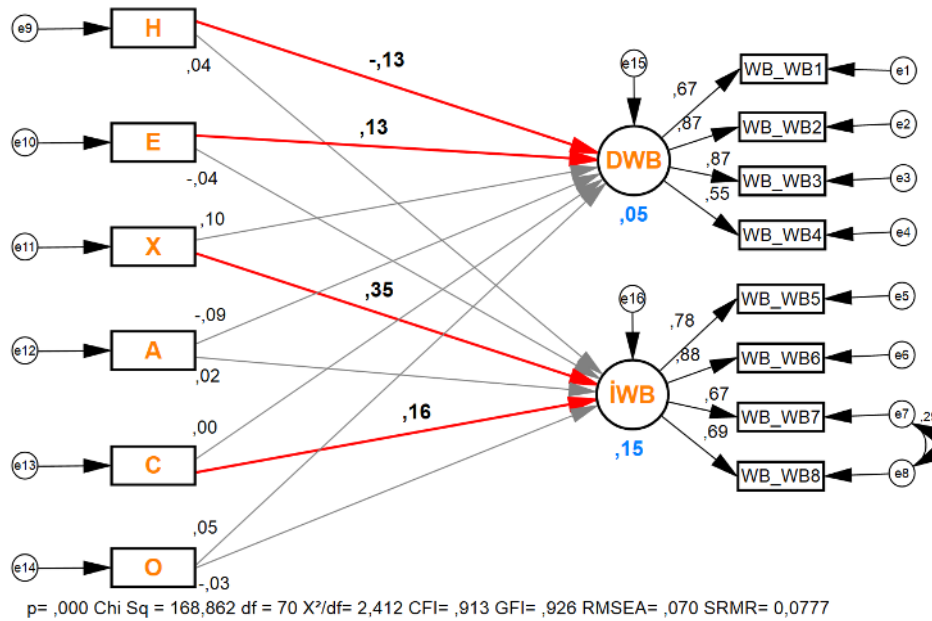
Bağımlı değişken: Dışsal whistleblowing niyeti

$F(6,283) = 2,920$; $p = 0,009$; $R^2 = 0,04$; Durbin-Watson: 1,822

4.6.3.5. Regresyon Analizi ile Karşılaştırma için Yol Analizi Bulguları

Yapılan faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi sonrasında elde edilen verilerin tek bir modelde değerlendirilmesi amacıyla HEXACO modeline ait kişilik özellikleri ve her iki whistleblowing niyetinin yer aldığı bir yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi hazırlanmıştır. Şekil 4.2’de verilen yol analizi bulguları yapılan regresyon analizi bulgularına benzerlik göstermiştir. Regresyon analizinde dışsal whistleblowing üzerindeki etkisi sınırdan bir değer ($p=0,055$) olarak anlamlı bir etkisi olmayan duygusallık boyutunun her iki whistleblowing niyetinin eklendiği yapısal eşitlik modellemesinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Anlamlı bir etkisi olan değişkenlerin çizgileri kalın kırmızı çizgi ile çizilmiş olup ortada yer alan koyu rakamlarla verilen değerler ise standardize edilmiş regresyon katsayılarını belirtmektedir.

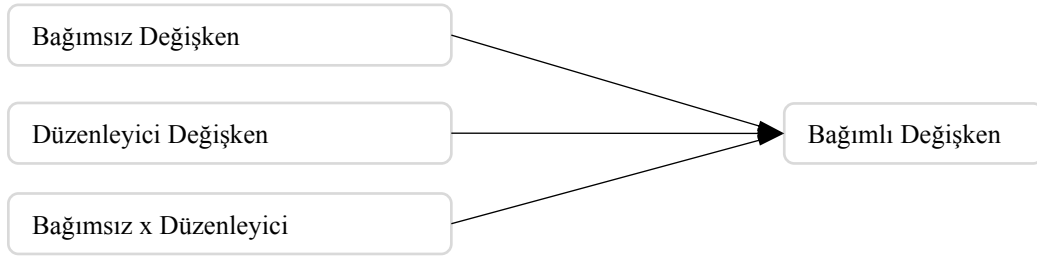
Kline (2015)’a göre bir modele ait uyum değerleri olarak Ki kare, serbestlik derecesi, p, RMSEA, CFI ve SRMR değerlerinin verilmesi yeterlidir. Hooper vd. (2008)’ne göre Ki kare serbestlik derecesi oranı 5’den, p değerinin 0,05’den, RMSEA ve SRMR değerleri 0,08’den, CFI değeri ise 0,90’dan büyük olmalıdır. Karşılaştırma için düzenlenen modelde söz konusu bütün model uyum değerleri ki kare serbestlik derecesi oranı 2,412, $p<0,01$, RMSEA=0,070, SRMR=0,078 ve CFI=0,913 olarak hesaplanarak bütün model uyum gereksinimleri karşılanmaktadır.



Şekil 4.2. Araştırmaya Ait Yapısal Eşitlik Modeli

4.6.3.5.1. Düzenleyici Etkiye Yönelik Analizler

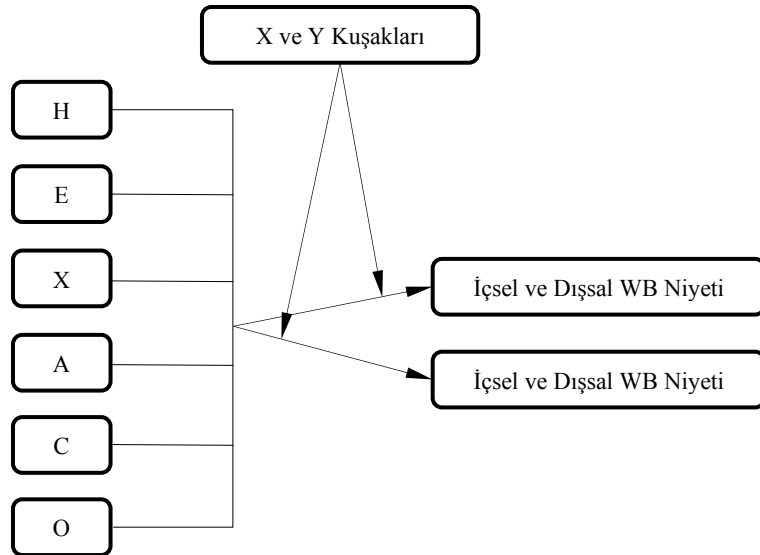
Düzenleyici (moderatör) değişken; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünün ve/veya gücünü etkileyen niteliksel (örn.: cinsiyet, ırk, sınıf) veya niceliksel (örn. ödül düzeyi) bir değişkendir (Şekil 4.3). Korelasyon analizi çerçevesinde; iki değişken arasındaki hiçbir faktörün kontrol edilmediği veya sabit tutulmadığı korelasyonu (sıfır dereceli, zero-order) etkileyen üçüncü bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986: 1174).



Şekil 4.3. Baron ve Kenny'nin Düzenleyici Etki Modeli

Kaynak: Baron ve Kenny (1986:1174)

Araştırmada düzenleyicilik etkisine yönelik olarak kullanılacak olan model Şekil 4.4'te gösterilmektedir.



Şekil 4.4. Araştırmada Kullanılan Düzenleyici Etki Modeli

Değişkenler arasındaki düzenleyicilik etkisine bakılması için Hayes (2017) tarafından geliştirilen *Process Macro* adlı eklenti kullanılmıştır. Bu uygulama SPSS programının altında çalışan bir uygulama olup, regresyon menüsündeki bir alt menü ile düzenleyici etkilerin analizinde kullanılmaktadır. Tablo 4.17’de X ve Y kuşaklarının; kişilik özelliklerinin içsel whistleblowing niyeti üzerindeki düzenleyici etkisini, Tablo 4.18’de ise kişilik özelliklerinin dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki düzenleyici etkisine yönelik yapılan analiz sonuçlarının sadece etkileşim sonuçları verilmektedir. Bu sonuçlara göre bireylerin ait oldukları kuşak grubunun, kişilik özelliklerinden uyumluluk hariç hiçbirisinin kuşağın whistleblowing niyeti üzerinde düzenleyici olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

X ve Y kuşaklarının uyumluluk kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici etkisi vardır ($\Delta R^2=0,0145$, $p=0,029$). Buna göre söz konusu etkileşim whistleblowing niyetinin yaklaşık %1,5’sini açıklamaktadır.

Tablo 4.17. Kişilik Özelliklerinin İçsel Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi

	ΔR^2	F	sd1	sd2	p
(H) Dürüstlük-alçak gönüllülük * Kuşak	0,0005	0,1627	1	281	0,687
(E) Duygusallık * Kuşak	<0,0001	0,0099	1	281	0,921
(X) Dışa dönüklük * Kuşak	<0,0001	0,0109	1	281	0,917
(A) Uyumluluk * Kuşak	0,0145	4,7919	1	281	0,029
(C) Sorumluluk * Kuşak	0,0002	0,0621	1	281	0,803
(O) Deneyime Açıklık * Kuşak	0,0031	1,0031	1	281	0,318

Bağımlı Değişken: *İçsel Whistleblowing Niyeti*

Modele katılan değişkenler: H, E, X, A, C, O

Aşağıdaki Tablo 4.18’den de görülebileceği üzere X ve Y kuşaklarının uyumluluk kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici etkisi vardır ($\Delta R^2=0,0197$, $p=0,014$). Buna göre söz konusu etkileşim whistleblowing niyetinin yaklaşık %2’sini açıklamaktadır.

Tablo 4.18. Kişilik Özelliklerinin Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi

	ΔR^2	F	sd1	sd2	p
(H) Dürüstlük-alçak gönüllülük * Kuşak	0,0007	0,2232	1	281	0,637
(E) Duygusallık * Kuşak	0,0015	0,4414	1	281	0,507
(X) Dışa dönüklük * Kuşak	<0,0001	0,0001	1	281	0,992
(A) Uyumluluk * Kuşak	0,0197	6,1038	1	281	0,014
(C) Sorumluluk * Kuşak	0,0003	0,1007	1	281	0,751
(O) Deneyime Açıklık * Kuşak	0,0007	0,2238	1	281	0,636

Bağımlı Değişken: *Dışsal Whistleblowing Niyeti*

Modele katılan değişkenler: H, E, X, A, C, O

Düzenleyicilik etkisi ile ilgili analizin detaylarının verildiği Tablo 4.19 ve Şekil 4.5'te de görüldüğü üzere uyumluluk faktörünün içsel whistleblowing niyeti ilişkisinde kuşakların düzenleyici etkisi çapraz bir etkileşim göstermektedir. Hem uyumluluk ($p=0,188$) hem de kuşağın ($p=0,280$) whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmamasına rağmen her ikisinin birlikte etkileşiminde ($p=0,03$) istatistiki olarak anlamlı bir etkileşim görülmektedir. X kuşağında uyumluluk değerleri içsel whistleblowing niyeti ile aynı doğrultuda bir artış gösterirken, Y kuşağında bu ilişki tam tersi yönde görülmektedir. Y kuşağında uyumluluk değeri arttıkça içsel whistleblowing niyetinde bir azalma görülmektedir.

Tablo 4.19. Uyumluluğun İçsel Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi

	R	R ²	F	sd1	sd2	p
Model Özeti	0,3878	0,1504	6,2168	8	281	<0,001
	Katsayı	sh	t	p	ALGA	ÜLGA
Sabit	2,2032	0,5231	4,1403	<0,001	1,1557	3,2507
(A) Uyumluluk	0,1192	0,0904	1,3195	0,188	-0,586	0,2971
Kuşak	0,9757	0,4408	2,2133	0,280	0,1079	1,8435
Etkileşim (A * Kuşak)	-0,2845	0,1299	-2,1890	0,030	-0,5402	-0,0287

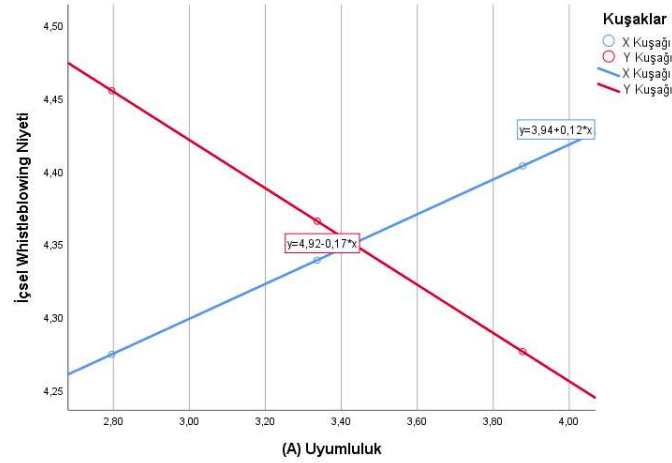
ALGA (LLCI): Alt Limit Güven Aralığı

ÜLGA (ULCI): Üst Limit Güven Aralığı

	ΔR^2	F	sd1	sd2	p
Uyumluluk * Kuşak	0,0145	4,7919	1	281	0,029

Bağımlı Değişken: *İçsel Whistleblowing Niyeti*

Modele katılan diğer değişkenler: H, E, X, C, O



Şekil 4.5. Kuşağın Uyumluluk-İçsel Whistleblowing Niyeti İlişkisinde Düzenleyici Etkisi

Düzenleyicilik etkisi ile ilgili analizin detaylarının verildiği Tablo 4.20 ve Şekil 4.6’da da görüldüğü üzere uyumluluk faktörünün dışsal whistleblowing niyeti ilişkisinde kuşakların düzenleyici etkisi istatistiki olarak anlamlıdır. Uyumluluk ($p=0,561$) kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmamasına rağmen kuşağın ($p=0,006$) ve uyumluluk ile her ikisinin birlikte etkileşiminde ($p=0,014$) istatistiki olarak anlamlı bir etki görülmektedir. X kuşağında uyumluluk değerleri içsel whistleblowing niyeti ile aynı doğrultuda bir artış gösterirken, Y kuşağında bu ilişki tam tersi yönde görülmektedir. Y kuşağında uyumluluk değeri arttıkça içsel whistleblowing niyetinde bir azalma görülmektedir.

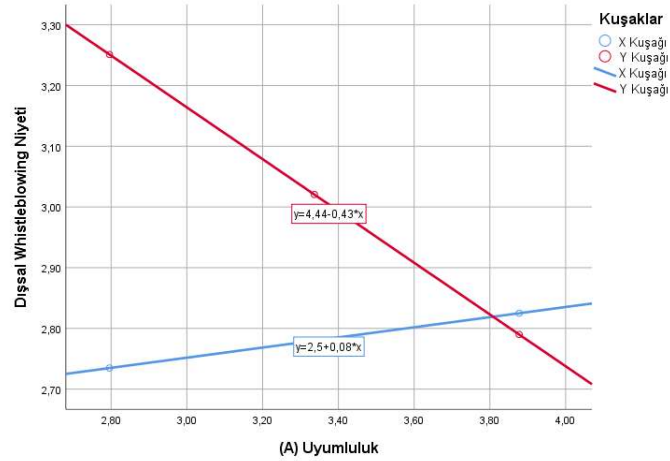
Tablo 4.20. Uyumluluğun Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisinde Kuşakların Düzenleyici Etkisi

	R	R ²	F	sd1	sd2	p
Model Özeti	0,3034	0,0920	3,5602	8	281	0,0006
	Katsayı	sh	t	p	ALGA	ÜLGA
Sabit	2,0813	0,8450	2,4630	0,014	0,4179	3,7446
(A) Uyumluluk	0,0835	0,1435	0,5818	0,561	-0,1990	0,3659
Kuşak	1,9416	0,7000	2,7736	0,006	0,5636	3,3195
Etkileşim (A * Kuşak)	-0,5098	0,2063	-2,4706	0,014	-0,9160	-0,1036

ALGA (LLCI): Alt Limit Güven Aralığı
 ÜLGA (ULCI): Üst Limit Güven Aralığı

	ΔR^2	F	sd1	sd2	p
Uyumluluk * Kuşak	0,0197	6,1038	1	281	0,014

Bağımlı Değişken: Dışsal Whistleblowing Niyeti
 Modele katılan diğer değişkenler: H, E, X, C, O



Şekil 4.6. Kuşağın Uyumluluk-Dışsal Whistleblowing Niyeti İlişkisinde Düzenleyici Etkisi

4.6.4. Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi

Kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyetleri ile olan ilişkisinde kuşakların düzenleyici etkisi bağlamında kurulan hipotez testlerine yönelik sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.21’de verilmektedir. Kişilik özelliği olarak altı ve whistleblowing niyeti olarak iki değişken olduğu için hipotezler ana hipotezler ve alt hipotezler olarak verilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre alt hipotezlerin bazıları kabul edilip bazıları reddedildiği için ana hipotezler kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4.21. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez	Durum
H₁ : Kişilik özelliklerinin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Kısmen Kabul</i>
H_{1a1} : Dürüstlük-Alçak gönüllülük kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1a2} : Dürüstlük-Alçak gönüllülük kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H_{1b1} : Duygusallık kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1b2} : Duygusallık kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1c1} : Dışa dönüklük kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H_{1c2} : Dışa dönüklük kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1d1} : Uyumluluk kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1d2} : Uyumluluk kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1e1} : Sorumluluk kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H_{1e2} : Sorumluluk kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>

Tablo 4.21 'ün devamı

H_{1f1}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin içsel whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{1f2}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin dışsal whistleblowing niyeti üzerinde bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H₂: Bireylerin içinde bulundukları kuşakların kişilik özellikleri ile içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Kısmen Kabul</i>
H_{2a1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dürüst-alçak gönüllülük kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2a2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dürüst-alçak gönüllülük kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2b1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, duygusallık kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2b2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, duygusallık kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2c1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dışa dönüklük kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2c2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, dışa dönüklük kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2d1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, uyumluluk kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H_{2d2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, uyumluluk kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Kabul</i>
H_{2e1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, sorumluluk kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2e2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, sorumluluk kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2f1}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, deneyime açıklık kişilik özelliği ile içsel whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H_{2f2}: Bireylerin içinde bulundukları kuşağın, deneyime açıklık kişilik özelliği ile dışsal whistleblowing niyeti arasında düzenleyici bir etkisi vardır.	<i>Ret</i>
H₃: Kuşaklar arasında içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında fark vardır.	<i>Kısmen Kabul</i>
H_{3a}: Y kuşağı üyeleri ile X kuşağı üyelerinin içsel whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Ret</i>
H_{3b}: Y kuşağı üyeleri ile X kuşağı üyelerinin dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Kabul</i>
H₄: Demografik değişkenlerin içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında fark vardır.	<i>Kısmen Kabul</i>
H_{4a}: Cinsiyete göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Ret</i>
H_{4b}: Medeni duruma göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Kabul</i>
H_{4c}: Eğitim durumuna göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Ret</i>
H_{4d}: Çalışma süresine göre içsel ve dışsal whistleblowing niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır.	<i>Ret</i>
H₅: Misillemeye uğrama korkusu ile yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmeme niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<i>İptal</i>

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında elde edilen sonuçlar alan yazın çerçevesinde tartışılmış ve sonrasında önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu çalışmada çalışanların kişilik özellikleri, rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etme yerlerine göre tercihleri (içsel-dışsal whistleblowing) içinde bulundukları kuşaklar bağlamında incelenmiştir. Araştırma örneklemini sağlık sektöründe görev yapan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikle Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Etik Kurulundan, sonrasında ise sağlık kuruluşlarının bağlı bulunduğu üst birimlerden izin alınmıştır. *LimeSurvey* adlı çevrimiçi anket yazılımı aracılığı ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların web sayfasına kolaylıkla erişebilmesi için www.anket1.com alan adı satın alınarak anket sunucusuna yönlendirilmiş ve verilerin girilmesi sağlanmıştır. İlgili web sayfasına 599 kişi erişmiş, bunların 316 tanesi anket formunu tam olarak doldurmuştur. Toplanan verilerin analizi sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Anket formlarından 9 tanesi uç değer barındırdığından analiz dışında bırakılmıştır. Rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmeme niyeti taşıyan 17 anket formu da değerlendirme dışında bırakılarak analizler 290 anket formu ile gerçekleştirilmiştir.

Kullanılan HEXACO modelinin kısa formuna yönelik bir faktör analizi yapılmamış, ölçeğin altı faktörünün ortalamaları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. En yüksek ortalama; dürüstlük-alçak gönüllülük ($\bar{x}=3,96$) faktöründeyken, en düşük ortalama uyumluktaadır ($\bar{x}=3,34$). Ayhün (2013: 106)'ün dürüstlük davranışında Y kuşağının X kuşağına nazaran daha baskın olduğu tespiti dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü bağlamında doğrulanamamıştır. Bu faktörde X kuşağının ortalaması ($\bar{x}=4,02$), Y kuşağını ortalamasından ($\bar{x}=3,89$) daha yüksektir. HEXACO modeline ait faktörlerin Cronbach Alpha güvenirlik değerleri 0,60 ile 0,77 arasında çıkmıştır. Bu sonuçlar düşük gibi görünse de Türkçe kısa formu kullanan diğer çalışmalar olan: Tatar (2018)'in çalışmasında 0.58-0.75 arasında, Ulu ve Bulut (2017)'un çalışmasında 0,62-0,75 arasında ve Cömert ve Gizir (2020)'in çalışmasındaki 0,64 ile 0,71 arasındaki bulgularlar benzerlik göstermektedir. Bu düşüklüğün sebebinin ölçeğin kısa formunun kullanılmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Yine Kaplan ve

Saccuzzo (2013: 115)'nin da belirttiği gibi birden fazla kişilik özelliğini ölçmeye yönelik ölçeklerde düşük güvenirlik değerlerinin olabileceği belirtilmektedir.

Whistleblowing niyetleri ve misillemeye uğrama korkusu yönelik olarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Whistleblowing niyetine yönelik sekiz değişken; dörder değişkenden oluşacak şekilde iki faktör altında toplanmış ve bunlar içsel ve dışsal whistleblowing niyeti olarak adlandırılmıştır. İçsel ve dışsal whistleblowing niyetlerine ait ortalamalar incelendiğinde; Aydan ve Kaya (2018), Taş ve Antalyalı (2015), Near ve Miceli (1996), Miceli vd (2001), Mansbach ve Bachner (2010), Zakaria vd (2016), Gözen ve Ergün (2020) ve Park ve Blenkinsopp (2009)'un da bulguladığı gibi içsel whistleblowing niyetine ait ortalamalar ($\bar{x}_{İçsel}=4,36$ ve $\bar{x}_{Dışsal}=2,93$) dışsal whistleblowing niyetine ait ortalamalardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Buradan çıkarılacak sonuç çalışanların birincil olarak içsel kanalları kullanmak istediğidir. Söz konusu verilere zıt olarak Toker Gökçe ve Oğuz (2015) ve Arslan ve Kayalar (2017)'in çalışmalarında katılımcıların dışsal whistleblowing niyetlerine yönelik ortalamalarının içsel whistleblowing niyetlerine ait ortalamalarından daha yüksek olduğu bir sonuç elde edilmiştir. Misillemeye uğrama korkusu ölçeği ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda oluşan iki faktörlü yapıdan birer soru birden fazla faktöre yüklendiği ve faktör yükleri arasındaki fark da 0,10'dan küçük olduğu için analiz dışında bırakılmıştır. Analizler her iki faktör için de altışar soru ile oluşan iki faktör ile yapılmış ve bu faktörler iş ve sosyal misillemeye uğrama korkusu olarak adlandırılmıştır.

Kuşaklar açısından kişilik özelliklerinin ortalamaları incelendiğinde dürüstlük-alçak gönüllülük, duygusallık, dışa dönüklük ve uyumluluk faktörlerinin değerleri zaman ilerledikçe düşmüş, sorumluluk faktörünün değeri ise artmıştır. Deneyime açıklık ise Alwin ve McCammon (2003)'un bulguladığı gibi görece aynı kalmıştır. Dışa dönüklük açısından Ensari (2017)'nin bulduğu gibi Y kuşağı üyelerinin daha yüksek ortalamaya sahip olması beklenirken bu gerçekleşmemiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda: HEXACO modeli kullanılarak bakılan kişilik özellikleri ile çalışanların içsel-dışsal whistleblowing niyetleri arasındaki ilişkilerde dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk faktörleri dışsal whistleblowing niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı, dışa dönüklük ve sorumluluk faktörleri ise içsel whistleblowing niyeti ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisindedir. Negatif

korelasyon sonucunda dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk değerleri arttıkça dışsal whistleblowing niyetinde bir azalma, bu iki değişken azaldıkça dışsal whistleblowing niyetinde bir artma görülmektedir. Pozitif korelasyon sonucunda ise hem dışa dönüklük hem de sorumluluk değerleri arttıkça içsel whistleblowing niyeti artmaktadır. Bu bulgular Bjørkelo vd. (2010)'nin BFKM kullanarak gerçekleştirdiği araştırmanın bulguları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Şöyle ki Bjørkelo vd. de içsel ve dışsal whistleblowing olarak sınıflandırmaksızın tek bir boyut olarak ele aldıkları whistleblowing niyeti ile dışa dönüklük arasında bir ilişki bulmuştur. Diğer yandan duygusallık ve deneyime açıklık faktörleri whistleblowing niyetleri ile istatistiki olarak anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Araştırma bulgularındaki HEXACO boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde dürüstlük-alçak gönüllülüğün uyumluluk ve sorumluluk ile arasındaki istatistiki olarak anlamlı ilişki; Wilmes (2018: 124)'ın kişilik özellikleri ve whistleblowing niyeti ile ilgili olarak yaptığı çalışmada elde ettiği sonuçlar ve Tatar (2018)'in ve Ulu ve Bulut (2017) 'un çalışmalarında elde ettiği sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Wilmes (2018)'in çalışmasında BFKM'nin beş faktörü ve HEXACO'nun dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünü beraber değerlendirdiği araştırma sonucuna göre BFKM'nin uyumluluk ve sorumluluk faktörleri ile HEXACO'nun dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü arasında da anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma katılımcılarından rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri ihbar etmemeyi düşünen katılımcı sayısı az olduğu için (17 kişi) misillemeye uğrama korkusu ile ihbar etmeme niyeti arasındaki ilişkiye yönelik analiz gerçekleştirilememiştir.

Gruplar arası karşılaştırmalar için gerçekleşen analiz sonuçlarına göre: Cinsiyete yönelik olarak yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre sadece duygusallık faktöründe kadınlar ve erkekler arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kadınların duygusallık sonuçları Lee ve Ashton (2004), Ulu ve Bulut (2017) ve Ulu (2018)'nin da bulduğu üzere erkeklerden daha yüksektir.

Medeni durum açısından yapılan karşılaştırma sonucuna göre evli ve bekarlar arasında uyumluluk, dışsal whistleblowing niyeti ve sosyal misillemeye uğrama korkusu açısından fark vardır. Uyumluluk faktöründe evlilerin ortalamaları bekarlardan daha yüksek iken dışsal whistleblowing niyeti ve sosyal misillemesine uğrama korkusunda bekarların ortalamaları evlilerden daha fazladır. Bu sonuçlara göre evlilerin daha uyumlu,

bekarların ise rastladıkları yasal ya da etik olmayan faaliyetleri evlilerden daha fazla dışsal kanalları kullanarak bildirmek istedikleri ve sosyal misillemeye uğrama korkusu açısından evlilerden daha fazla hassas oldukları söylenebilir. Taslak ve Çetinel (2019: 65) de evliler ile bekarlar arasında bir kıyaslama yapıldığında bekarların dışsal whistleblowing niyetlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Araştırma değişkenlerinin X ve Y kuşakları açısından karşılaştırması için yapılan bağımsız t testi sonuçlarına göre: Araştırma grubu üyelerinin kişilik özellikleri olan dürüstlük-alçak gönüllülük, uyumluluk ve sorumluluk ile dışsal whistleblowing niyeti açısından kuşaklar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk ortalamaları Y kuşağında daha düşük iken, sorumluluk ve dışsal whistleblowing niyetlerine ait değerler ise daha yüksektir. X kuşağı üyeleri Y kuşağına kıyasla daha işbirlikçi, hoşgörülü olma eğiliminde olup, daha içten ve daha tevazu sahibidir. Y kuşağı üyeleri ise X kuşağı üyelerine kıyasla düzenlilik, dikkat ve titizlik açısından daha üstte yer almakta ve ihbar açısından dışsal kaynakları daha fazla tercih etmektedir. Taslak ve Çetinel (2019: 64) de kuşak ayrımı yapmadan 34 yaşından küçüklerin dışsal whistleblowing eğilimlerinin 45 yaşından büyüklerden daha fazla olduğunu bulmuştur.

Eğitim durumu bakımından sadece deneyime açıklık faktöründe ön lisans mezunları ile; lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tecrübe açısından yapılan karşılaştırmada çalışma süresi ile hiçbir değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki geçmişteki bazı çalışmalara tezat olacak şekilde (Çetinel ve Taslak, 2019: 64) bulunamamıştır.

Kişilik özelliklerinin içsel whistleblowing niyeti üzerindeki etkisine yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına HEXACO faktörlerinden sadece dışa dönüklük ve sorumluluk özelliklerinin anlamlı bir etkisi bulunmuş, diğer dört faktörün ise anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bjørkelo vd. (2010) de whistleblowingi içsel ve dışsal olarak sınıflandırmadan tek bir değişken olarak almış ve BFKM faktörlerinden sadece yüksek dışa dönüklük ve düşük uyumluluğun whistleblowing davranışı üzerindeki etkisi bulgusuna ulaşmıştır. Her iki araştırmanın sonuçlarında dışa dönüklük faktörü ortaktır daha önceki çeşit araştırmalar hem BFKM hem de

HEXACO'daki dışa dönüklüğün birbirine çok benzediğini bildirmektedir. Dışa dönük kimselerin kendilerini rahat ifade edip, sosyal cesaret göstermelerinden dolayı içsel ihbar yapmaları doğal karşılanabilir. Sorumluluk faktöründe yüksek puan alanlar da titiz, disiplinli, doğruluk için çaba gösterirler.

Kişilik özelliklerinin dışsal whistleblowing niyeti üzerindeki etkisine yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına HEXACO faktörlerinden sadece dürüstlük-alçak gönüllülük özelliğinin negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmuş, diğer beş faktörün ise anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuç Bartuli vd. (2016)'nin sadece dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünü ele aldıkları araştırmaları ve Wilmes (2018)'in dürüstlük-alçak gönüllülük faktörünü bir kontrol değişkeni olarak BFKE'ne ekleyip anlamlı bir etki bulguladığı araştırma ile benzerlik göstermektedir. Buradaki farklılık her iki araştırmada dürüstlük-alçak gönüllülük arttıkça whistleblowing niyeti artarken bu araştırmada dürüstlük-alçak gönüllülük düştükçe dışsal whistleblowing niyeti artmaktadır. Ayrıca HEXACO faktörlerinden duygusallığın anlamlılık değeri $p=0,055$ olarak sınırda hesaplanmış, buna rağmen etkisi yok olarak kabul edilmiştir. Eğer anlamlılık düzeyi %95'ten %90'a indirilecek olursa duygusallığın da etkisi anlamlı olarak kabul edilebilir. Kaygı, korkma ve duyarlık gibi değişkenlerden oluşan duygusallık arttıkça dışsal whistleblowing niyeti artmaktadır.

Yapılan bu iki farklı regresyon analizinden sonra bütün değişkenlerin etkilerini bir arada olacak şekilde değerlendirmek için yapısal eşitlik modellemesi ise yol analizi yapılmıştır. Daha önce yapılan regresyon analizinde sınırda bir anlamlılık etkisi bulunan duygusallık faktörünün etkisi içsel ve dışsal whistleblowing niyetlerinin birlikte değerlendirildiği yapısal eşitlik modelinde anlamlı bir etki olarak bulunmuştur. Diğer sonuçlar regresyon sonuçları ile paralellik göstermiş; içsel whistleblowing niyeti üzerinde dışa dönüklük ve sorumluluk, dışsal whistleblowing niyeti üzerinde ise dürüstlük-alçak gönüllülük ve duygusallığın etkisi bulunmuştur.

Araştırmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere kuşakların çeşitli değişkenler üzerindeki düzenleyici etkisine yönelik olarak yapılmış birçok çalışma vardır. Kuşakların whistleblowing niyeti üzerindeki düzenleyici etkisiyle ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmada kuşağın düzenleyici etkisine yönelik analiz için *Process Macro* adlı SPSS üzerinde çalışan eklenti tercih edilmiş ve kullanılmıştır. Analiz

sonuçlarına sadece kuşakların uyumluluk kişilik özelliği ile etkileşiminin hem içsel hem de dışsal whistleblowing niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuş, kuşakların diğer beş kişilik faktörü olan dürüstlük-alçak gönüllülük, duygusallık, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin whistleblowing niyetleri üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkisi bulunamamıştır. Uyumluluk faktörünün kuşaklara göre ortalama değerlerine bakıldığında Y kuşağının değerleri X kuşağının değerlerinden daha düşüktür. Buradaki bu düşüş oluşan bu düzenleyici etkiyi açıklamaktadır. Söz konusu bulgu Bjørkelo vd. (2010)'nin BFKE kullanarak elde ettiği düşük uyumluluk değerlerindeki anlamlı etki bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Uyumluluk değeri yüksek olanların uğradıkları yanlışları affetme, hoşgörülü olma eğilimleri olduğundan hareketle düşük değerlerin ihbar etme ile ilgili olduğu kabul edilebilir.

5.2. Gelecekteki Çalışmalar ve Uygulamalar İçin Öneriler

Araştırma sonucunda katılımcıların X ve Y kuşağına ait bireylerden oluştuğu görülmüştür. İlerleyen zaman diliminde Z kuşağının çalışma hayatına daha fazla katılması ile beraber onlar üzerinde de aynı araştırmanın yapılması sağlanarak kuşaklar arası bir karşılaştırma yapılabilir.

Araştırmanın uygulaması Covid 19 pandemisinin dünyada etkili olduğu bir zaman diliminde zor şartlar altında çalışan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Çalışma şartlarının uygun olduğu başka bir zaman diliminde araştırma yenilenebilir.

Kadın ve erkek çalışanların sayısının eşit olduğu, sadece aynı eğitim düzeyine sahip katılımcılar ile yürütülen, mesleki tecrübelerine göre birbirine yakın sayıdaki katılımcılar ile yeni bir araştırma yürütülebilir.

Misillemeye uğrama korkusu ile ilgili olarak daha geniş bir örneklem ile araştırma gerçekleştirilerek whistleblowing niyeti üzerindeki etkisi değerlendirilebilir.

Katılımcıların içsel whistleblowing niyetlerine yönelik veriler daha yüksek olduğu için yöneticiler: Whistleblowing ile ilgili politika ve süreçlerinin belirlenmesi, iç ihbar kanallarının oluşturulması, eğer bu kanallar varsa da bunların geliştirilmesine yönelik bir tutum geliştirmelidir. Misillemeye uğrama korkusunun olmadığı bir ortamda çalışanlar seslerini daha rahat duyurabilirler. Misillemeye uğrama korkusu arttıkça dışsal whistleblowing niyetinin de arttığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Örgütte istihdam edilecek çalışanların seçiminde gelecekte olması muhtemel yasal ya da etik olmayan faaliyetleri bildirmeleri isteniyorsa HEXACO envanteri ile yapılacak kişilik değerlendirmeleri sonucunda; dışa dönüklük ve sorumluluk değerleri yüksek adaylar içsel kanalları, düşük dürüstlük-alçak gönüllülük ve yüksek duygusallık değerleri bulunan adayların ise dışsal kanalları tercih edebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bir işletmenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için en önemli kaynaklarından birisi belki de en önemlisi insan kaynağıdır. İnsanların da bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağı gibi farklı kuşaklardan olmaları olağan bir durumdur. Yöneticilerin bu kaynağı iyi tanımaları; güçlü ve zayıf, gelişmeye açık yönlerini iyi bilmeleri onlardan en yüksek performansı elde etmede anahtar bir yer tutmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin hem mevcut işgörenlerin hem de gelecekteki potansiyel işgörenlerin dahil oldukları kuşaklara ait genel özellikleri, kuşakların benzer özelliklerini ve kuşaksal farkları bilmeleri ve kuşak farklılıklarını kabul etmeleri örgütün faydasına olacaktır.

Sağlık sektörü özelinde: İngiltere Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS) çalışanlarına yönelik çeşitli başlıklarda anketler yapılmakta ve 2003 yılından bu yana olan detaylı verileri yayınlanmaktadır. Söz konusu ankete sadece 2016-2019 yılları arasında katılan hemşire ve ebe sayısı her yıl için 100.000'in üzerindedir (National Health Service, 2019). Buna benzer ve detaylı bir çalışma Türkiye'deki sağlık sisteminde de gerçekleştirilerek sonuçları paylaşılabilir ve zaman içindeki gelişmeleri değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Ahmad, S., Smith, G. & Ismail, Z.** (2012). Internal whistle-blowing intentions: a study of demographic and individual factors.
- Ajzen, I.** (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Aka, B.** (2018). Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesi: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 118–135. doi:10.21076/vizyoner.341626
- Akın, A. & Çetin, B.** (2007). Başarı Yönelimleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (26).
- Akın Sarı, B.** (2018). Mizaç Özellikleri ve Gelişime Etkileri. *Türkiye Klinikleri Çocuk Psikiyatrisi-Özel Konular*, 4(1), 5–9.
- Aktan, C. C.** (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1–13.
- Allik, J. & McCrae, R. R.** (2004). Toward a geography of personality traits: Patterns of profiles across 36 cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 35(1), 13–28.
- Allport, G. W.** (1937). *Personality : a psychological interpretation*. New York: Henry Holt and Company.
- Allport, G. W.** (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Alwin, D. F. & McCammon, R. J.** (2003). Generations, Cohorts, and Social Change. J.

- T. Shanahan ve M. J. Mortimer (Ed.), *Handbook of the Life Course* içinde (23–49). Boston, MA: Springer US. doi:10.1007/978-0-306-48247-2_2
- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L. & Marty, A.** (2018). HEXACO Personality Predicts Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Low-Stakes and Job Applicant Contexts. *Journal of Research in Personality*, 77, 11–20. doi:10.1016/j.jrp.2018.09.003
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L. & Haslam, S. A.** (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41–67. doi:10.1177/2041386619849085
- Armenakis, A.** (2004). Making a Difference by Speaking Out. *Journal of Management Inquiry*, 13(4), 355–362. doi:10.1177/1056492604270800
- Arnett, J. J.** (2008). The neglected 95%: Why American psychology needs to become less American. *American Psychologist*, 63(7), 602–614. doi:10.1037/0003-066X.63.7.602
- Arslan, E. T. & Kayalar, M.** (2017). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Niyeti Karşılaştırmalı Bir Analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 15–26.
- Ashton, M. C.** (2018). Genetic and Environmental Influences on Personality. *Individual Differences and Personality* içinde (127–156). Elsevier. doi:10.1016/B978-0-12-809845-5.00006-8
- Ashton, M. C.** (2021). Kişisel Görüşme.
- Ashton, M. C. & Lee, K.** (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1354. doi:10.1111/j.1467-

- Ashton, M. C., Lee, K. & de Vries, R. E.** (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152. doi:10.1177/1088868314523838
- Aslan, S.** (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. *Rewiews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1–2), 7–18.
- Aydan, S.** (2018). İhbarcılık: Bir Kavram Analizi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 78–100.
- Aydan, S. & Sıdıka, K.** (2018). Sağlık Sektöründe İhbarcılık: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41–63.
- Aydın, U.** (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79–100.
- Aydogmus, C.** (2016). How to satisfy generation Y? the roles of personality and emotional intelligence. *International Review of Management and Business Research*, 5(4, Part 1), 1342–1358.
- Ayhün, S. E.** (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93–112.
- Baiocco, R., Chirumbolo, A., Bianchi, D., Ioverno, S., Morelli, M. & Nappa, M. R.** (2017). How HEXACO Personality Traits Predict Different Selfie-Posting Behaviors among Adolescents and Young Adults. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–9. doi:10.3389/fpsyg.2016.02080

- Baraz, A. B. & Şivil, H.** (2019). Turkish Students' Attitudes and Intentions Towards Whistleblowing. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 101–122. doi:10.30692/sisad.492279
- Barenbaum, N. B. & Winter, D. G.** (2008). History of Modern Personality Theory and Research. O. P. John, R. W. Robins ve L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* içinde (3rd Ed., 3–26). New York, NY, US: The Guilford Press.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.** (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Barrick, M. R. & Mount, M. K.** (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Bartuli, J., Mir Djawadi, B. & Fahr, R.** (2016). *Business ethics in organizations: an experimental examination of whistleblowing and personality*. IZA Discussion Paper No:10190. <https://ssrn.com/abstract=2840134> adresinden erişildi.
- Basım, H. N., Çetin, F. & Tabak, A.** (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Başaran, E.** (2010). *Devlete 5.2 milyon kazandırdı, işsiz kaldı. Hürriyet*. [Erişim: 20.12.2020, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/devlete-5-2-milyon-kazandirdi-issiz-kaldi-14740826>]
- Başoğlu, M. & Edeer, A. D.** (2017). X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik

- Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77–84.
- Başol, O. & Çetin Aydın, G.** (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, December, 1–15.
- Bayramov, S., Geylan, A. & Benligiray Geylan, S.** (2021). X, Y ve Z Kuşak Çalışanlarının Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 122–139.
- Beck, J. R.** (1999). The False Claims Act and the English Eradication of Qui Tam Legislation. *NCL Rev.*, 78, 539.
- Bekki, S.** (1996). Türk Mitolojisi'nde Kurban. *Akademik Araştırmalar*, 3(Kış 1996), 16–28.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. & Juhász, T.** (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Berry, J. W., Segall, M. H. & Kağıtçıbaşı, Ç.** (1997). *Handbook of Cross-Cultural Psychology Vol:3 Social Behavior and Applications* (2nd Ed.). Boston [etc.]: Allyn and Bacon.
- Betz, C. L.** (2019). Generations X, Y, and Z. *Journal of Pediatric Nursing*, 44, A7–A8. doi:10.1016/j.pedn.2018.12.013
- Beyza, E.** (2020). Örgütsel Sessizlik Davranışının X, Y ve Z Kuşağı Açısından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 577–589.
- Björkelo, B., Einarsen, S. & Matthiesen, S. B.** (2010). Predicting proactive behaviour

at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371–394. doi:10.1348/096317910X486385

Bocchiaro, P., Zimbardo, P. G. & Van Lange, P. A. M. (2012). To defy or not to defy: An experimental study of the dynamics of disobedience and whistle-blowing. *Social Influence*, 7(1), 35–50. doi:10.1080/15534510.2011.648421

Boies, K., Lee, K., Ashton, M. C., Pascal, S. & Nicol, A. A. M. (2001). The structure of the French personality lexicon. *European Journal of Personality*, 15(4), 277–295. doi:https://doi.org/10.1002/per.411

Bok, S. (1980). Whistleblowing and Professional Responsibilities BT - Ethics Teaching in Higher Education. D. Callahan ve S. Bok (Ed.), (277–295). Boston, MA: Springer US. doi:10.1007/978-1-4613-3138-4_11

Bouchard, T. J. & McGue, M. (2003). Genetic and environmental influences on human psychological differences. *Journal of Neurobiology*, 54(1), 4–45. doi:10.1002/neu.10160

Brabeck, M. (1984). Ethical Characteristics of Whistle Blowers. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 41–53. doi:https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90037-0

Brink, A. G., Cereola, S. J. & Menk, K. B. (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 180–211.

Britannica. (2021). *Bobby*. [Erişim: 9.01.2021, <https://www.britannica.com/topic/bobby/>]

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları.

Cambridge Sözlük. (2021). *Malpractice*. [Erişim: 3.01.2021, <https://dictionary.cambridge.org>]

Carver, L. & Candela, L. (2008). Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(8), 984–991. doi:10.1111/j.1365-2834.2008.00911.x

Cassematis, P. G. & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 615–634. doi:10.1007/s10551-012-1548-3

Cervone, D. & Pervin, L. A. (2017). *Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma*. (Çeviri Edt. Baloğlu Mustafa, Ed.) (12. Basımd.).

Chang, Y., Wilding, M. & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676–700. doi:10.1080/15309576.2017.1318761

Christensen, S. S., Wilson, B. L. & Edelman, L. S. (2018). Can I relate? A review and guide for nurse managers in leading generations. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 689–695. doi:10.1111/jonm.12601

Cloninger, C. R. & Svrakic, D. M. (1997). Integrative Psychobiological Approach to Psychiatric Assessment and Treatment. *Psychiatry*, 60(2), 120–141.

Cloninger, S. (2009). Conceptual issues in personality theory. (P. J. Corr ve G. Matthews, Ed.) *The Cambridge handbook of Personality Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511596544.004

- Conway, J. H.** (1977). Protecting the Private Sector at Will Employee Who Blows the Whistle: A Cause of Action Based upon Determinants of Public Policy. *Wisconsin Law Review*, 1977, 777–812.
- Cortina, L. M. & Magley, V. J.** (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265. doi:10.1037/1076-8998.8.4.247
- Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R.** (2009). The Five-Factor Model and the NEO Inventories. J. N. Butcher (Ed.), *Oxford Handbook of Personality Assessment* içinde , Oxford library of psychology. (299–322). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Cömert, E. & Gizir, C. A.** (2020). Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü: HEXACO Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Rolü. *Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology*, 40(1), 127–159. doi:10.26650/SP2019-0031
- Crampton, S. M. & Hodge, J. W.** (2009). Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(4).
- Culiberg, B. & Mihelič, K. K.** (2017). The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 146, 787–803. doi:10.1007/s10551-016-3237-0
- Currie, G., Richmond, J., Faulconbridge, J., Gabbioneta, C. & Muzio, D.** (2019). Professional Misconduct in Healthcare: Setting Out a Research Agenda for Work Sociology. *Work, Employment and Society*, 33(1), 149–161. doi:10.1177/0950017018793352
- Cüceloğlu, D.** (2020). *İnsan ve Davranışı. Remzi Kitabevi* (38. Basım.). İstanbul.

- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. & Basım, H. N.** (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81–92.
- Çetinel, M. H. & Taslak, S.** (2019). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies JAVS)*, 5(1 (5th Year Special Issue)), 46–72. doi:10.23929/javs.848
- De Raad, B. & Mlacic, B.** (2017). Psycholexical Studies of Personality Structure across Cultures. A. T. Church (Ed.), *The Praeger Handbook of Personality Across Cultures* içinde (C. 1, 161–192). Santa Barbara: Praeger.
- de Vries, R. E.** (2018). Higher-Order Structures of Personality. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3
- Deary, I. J.** (2009). The trait approach to personality. P. J. Corr ve G. Matthews (Ed.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology* içinde (89–109). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511596544.009
- Deflem, M. & Chicoine, S.** (2014). History of Technology in Policing. G. Bruinsma ve D. Weisburd (Ed.), *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice* içinde (2269–2277). New York, NY: Springer New York. doi:10.1007/978-1-4614-5690-2_253
- Demiral, N.** (2008). Blowing the Whistle in a Hospital. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 128–137.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E. & Atan, Ö.** (2015). Kuşakların yönetim

politikası beklentilerinin araştırılması. *Journal of Business Research Turk*, 7(1), 186–204.

Demirtaş-Zorbaz, S. (2017). Biyolojik Kuram: Hans J. Eysenck. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları* içinde (2. Baskı., 527–548). Ankara: Pegem Akademi.

Deniz, A. & Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Atatürk Üniversitesi.

Desy, J. R., Reed, D. A. & Wolanskyj, A. P. (2017). Milestones and Millennials: A Perfect Pairing—Competency-Based Medical Education and the Learning Preferences of Generation Y. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(2), 243–250. doi:10.1016/j.mayocp.2016.10.026

Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–30.

Di Blas, L. & Forzi, M. (1999). Refining a descriptive structure of personality attributes in the Italian language: The abridged Big Three circumplex structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 451–481. doi:10.1037/0022-3514.76.3.451

Dimock, M. (2019). *Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins*. Pew Research Center (C. 17).

Dodge, M. (2005). Whistleblower. *Encyclopedia of White-Collar & Corporate Crime* içinde (928). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

- Doğan, T.** (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56–64.
- Dozier, J. B. & Miceli, M. P.** (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836.
- Drago, J. P.** (2006). *Generational theory: Implications for recruiting the millennials*. ARMY WAR COLL CARLISLE BARRACKS PA.
- Dungan, J., Waytz, A. & Young, L.** (2015). The Psychology of Whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6, 129–133. doi:10.1016/j.copsyc.2015.07.005
- Dworkin, T. M. & Baucus, M. S.** (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281–1298. doi:10.1023/A:1005916210589
- Dziuban, C. D., Patsy, M. & Joel, L. H.** (2004). Higher education, blended learning, and the generations: Knowledge is power-No more. https://desarrollodocente.uc.cl/wp-content/uploads/2020/03/Knowledge_is_power_no_more.pdf adresinden erişildi.
- Edge, K.** (2014). A review of the empirical generations at work research: implications for school leaders and future research. *School Leadership & Management*, 34(2), 136–155. doi:10.1080/13632434.2013.869206
- Edmunds, J. & Turner, B. S.** (2005). Global Generations: Social Change in the Twentieth Century. *The British Journal of Sociology*, 56(4), 559–577. doi:10.1111/j.1468-4446.2005.00083.x
- Eksili, N. & Antalyalı, Ö. L.** (2017). A Study to Determine the Characteristics of Generation Y in Turkey: A Survey on School Administrators. *e-Journal of New*

World Sciences Academy, 12(3), 90–111. doi:10.12739/NWSA.2017.12.3.4C0219

Elam, C., Stratton, T. & Gibson, D. D. (2007). Welcoming a new generation to college: The millennial students. *Journal of College admission*, 195, 20–25.

Eldoğan, D. (2016). Hangi narsizm? Büyüklenmeci ve kırılğan narsizmin karşılaştırılmasına ilişkin bir gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(37), 1–10.

Elliston, F. A. (1982). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 23–28. doi:10.1007/BF00382803

Ensari, M. S. (2017). A study on the differences of entrepreneurship potential among generations. *Pressacademia*, 4(1), 52–62. doi:10.17261/pressacademia.2017.370

Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211–216.

Erdem, A. T. (2021). The Moderator Role of Generations X and Y in the Effect of Resource Dependency Management Strategy on Corporation Entrepreneurship: Ankara OSTIM Industry Case. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55–62.

Erdost Çolak, H. E. & Genç, E. (2018). Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında “Whistleblowing: Sorun Bildirme”. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18(55), 41–57.

Erdost, H. E. & Çolak, M. (2004). Örgüt İçi “Sorun Bildirme” Konusuna Kültürlerarası Bakış: Türkiye - ABD Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (2), 69–83.

Ergeneli, A. (2017). *Örgütsel Davranış-Örgüt ve Birey* (1. Basım.). Ankara: Nobel.

Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların

Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33–52.

Etymonline. (2020). *Person*. [Erişim: 03.05.2020, <https://www.etymonline.com/word/person>].

Eysenck, H J. (1981). General Features of the Model. Hans J Eysenck (Ed.), *A Model for Personality* içinde (1–37). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-642-67783-0_1

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149–1160.

Feist, G. J. (2019). Creativity and the Big Two model of personality: plasticity and stability. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 27, 31–35. doi:10.1016/j.cobeha.2018.07.005

Feist, J., Feist, G. J. & Roberts, T.-A. (2017). *Theories of Personality* (Ninth Edit.). Dubuque: McGraw-Hill.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (Third.). Sage Publications.

Filosa, L., Formella, Z. & Crea, G. (2019). Personality and Emotional Self-Efficacy: The Relationship Between Hexaco's Emotionality, Extraversion and Conscientiousness with Regulatory Emotional Self-Efficacy Belief. *Seminare. Poszukiwania naukowe*, 2019(40)(nr 4), 81–91. doi:10.21852/sem.2019.4.06

Fisher, J., Harshman, E., Gillespie, W., Ordower, H., Ware, L. & Yeager, F. (2000). Privatizing Regulation: Whistleblowing and Bounty Hunting in the Financial

Services Industries. *Penn State International Law Review (Former Dickinson J. of Law Review)*, 19/1, 117.

Fontana, D. (2000). *Personality in the Workplace* (3rd Ed.). London: Macmillan.
doi:10.1007/978-0-333-99384-2

Fotaki, M. (2020). Why We Must Talk About Institutional Corruption to Understand Wrongdoing in the Health Sector Comment on “We Need to Talk About Corruption in Health Systems”. *International journal of health policy and management*, 9(5), 206–208. doi:10.15171/ijhpm.2019.103

Francalanza, C. & Buttigieg, E. (2016). Maltese certified public accountants and whistle-blowing: traits, influences and propensity. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(3), 262–284. doi:10.1108/JAAR-09-2013-0062

Francis, T. & Hoefel, F. (2018). *True Gen’: Generation Z and Its Implications for Companies*. McKinsey & Company (C. 12).

Fry, R. & Parker, K. (2018). *Early Benchmarks Show ‘Post-Millennials’ on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet*. Pew Research Center. [Erişim: 28.12.2020, <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/11/15/early-benchmarks-show-post-millennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/>]

Fuller, L. R. & Shawver, T. J. (2020). Will Cognitive Style Impact Whistleblowing Intentions? C. R. Baker (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* içinde (47–62). doi:10.1108/S1574-076520200000023003

Furnham, A. (2020). Agreeableness. V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (93–102). Cham:

Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-28099-8_1200-1

- Gaunt, R. A.** (2010). *Sir Robert Peel: The Life and Legacy*. London: I B. Tauris.
- George, D. & Mallery, P.** (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Gerçek, H.** (2005). Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 44(4), 29–38.
- Goldberg, L. R.** (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1), 26.
- Goldberg, L. R. & Somer, O.** (2000). The Hierarchical Structure of Common Turkish Person-Descriptive Adjectives. *European Journal of Personality*, 14(6), 497–531.
- Gözen, E. & Ergün, G. S.** (2020). İşgörenlerin Meşru İhbarcılık Algılarının X, Y ve Z Nesillerine Göre Karşılaştırılması: Konaklama Sektörü Örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 3(2), 85–99.
- Gündoğdu, Y. B.** (2016). Psikanalitik Kişilik Kuramlarına Göre Gelişim ve Değişimin İmkânı. *Turkish Studies*, 11(17), 373–404.
- Gündüz, Ş. & Pekçetaş, T.** (2018). Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 89–115. doi:10.22139/jobs.399952
- Gürler, H. E. & Erturgut, R.** (2019). Hizmet Kalitesi ile Algılanan Değer Arasındaki İlişkide Kuşağın Moderatör Etkisi: Havayolu Endüstrisinde X ve Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Istanbul Business Research*, 48(2), 335–365. doi:10.26650/ibr.2019.48.0025
- Gursoy, D. & Maier, T. A.** (2007). Generational leadership in the hospitality workforce.

UNWTO Ulysses Conference 2007 içinde (107–113).

Gursoy, D., Maier, T. A. & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448–458. doi:10.1016/j.ijhm.2007.11.002

Hahn, D.-W., Lee, K. & Ashton, M. C. (1999). A Factor Analysis of the Most Frequently Used Korean Personality Trait Adjectives. *European Journal of Personality*, 13(4), 261–282.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.

Hazlett, J. D. (1992). Generational Theory and Collective Autobiography. *American Literary History*, 4(1), 77–96.

Henrich, J., Heine, S. J. & Norenzayan, A. (2010). Most people are not WEIRD. *Nature*, 466(7302), 29–29. doi:10.1038/466029a

Herrando, C., Jimenez-Martinez, J. & Martin-De Hoyos, M. J. (2019). Tell me your age and I tell you what you trust: the moderating effect of generations. *Internet Research*, 29(4), 799–817. doi:10.1108/IntR-03-2017-0135

Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - Heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26 II(2), 243–262. doi:10.1016/S1367-5788(02)00025-1

- HEXACO.** (2020). *http://hexaco.org/scaledescriptions*. 01.01.2020.
- Hilbig, B. E., Zettler, I. & Heydasch, T.** (2012). Personality, Punishment and Public Goods: Strategic Shifts towards Cooperation as a Matter of Dispositional Honesty–Humility. *European Journal of Personality*, 26(3), 245–254. doi:10.1002/per.830
- Historic UK.** (2021). *Sir Robert Peel*. [Erişim: 9.01.2021, <http://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofEngland/Sir-Robert-Peel/>]
- History.** (2021). *Bobbies*. [Erişim: 9.01.2021, <https://www.history.com/news/why-are-british-police-officers-called-bobbies>]
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M.** (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2.
- Hough, L. M. & Furnham, A.** (2003). Use of Personality Variables in Work Settings. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Ed.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* içinde (12. bs., 131–169). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.
- Howe, N. & Strauss, W.** (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Vintage Books.
- Huang, S. (Sam) & van der Veen, R.** (2019). The moderation of gender and generation in the effects of perceived destination image on tourist attitude and visit intention: A study of potential Chinese visitors to Australia. *Journal of Vacation Marketing*, 25(3), 375–389. doi:10.1177/1356766718814077
- Hutcheson, G. & Sofroniou, N.** (1999). *The Multivariate Social Scientist*. London: Sage Publications. doi:10.4135/9780857028075

- Inglehart, R.** (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. New Jersey: Princeton University Press.
- İlbars, Z.** (1987). Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 31(1–2), 201–211.
- İmamoğlu, M. & İmamoğlu, G.** (2018). Etrüsklerde Spor Aktiviteleri. *Turkish Studies*, 13(26). doi:10.7827/TurkishStudies.14331
- Janssens, W., De Pelsmacker, P., Wijnen, K. & Van Kenhove, P.** (2008). *Marketing research with SPSS*. Pearson Education.
- Jessup, C. M.** (2013). Whistleblower. *Encyclopedia of white-collar and corporate crime* içinde (1212).
- Jubb, P. B.** (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94. doi:10.1023/A:1005922701763
- Jurkiewicz, C. L. & Brown, R. G.** (1998). Generational Comparisons of Public Employee Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18(4), 18–37. doi:10.1177/0734371X9801800403
- Kajonius, P. J. & Dåderman, A. M.** (2014). Exploring the Relationship Between Honesty-Humility, the Big Five, and Liberal Values in Swedish Students. *Europe's Journal of Psychology*, 10(1), 104–117. doi:10.5964/ejop.v10i1.672
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. R.** (2013). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*. (C. Learning, Ed.) *Psychological testing: Principles, applications, and issues, 3rd ed. (8th bs.)*. Belmont, CA, US: Cengage.
- Karancı, N., Dirik, G. & Yorulmaz, O.** (2007). Eysenck Kişilik Anketi-Gözden

- Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(3), 254–261.
- Keirsey, D.** (1998). *Please Understand Me II: Temperament, Character, Intelligence* (First Edit.). Topeka, Kansas: Prometheus Nemesis Books.
- Keleş, H. N.** (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Kelgökmen İlic, D. & Yalçın, B.** (2017). Y Jenerasyonunun Farklılaşan İş Değerleri ve Liderlik Algılamaları. *Journal of Yaşar University*, 12(46), 136–160.
- Kelly, L. G.** (2002). *The mirror of grammar : theology, philosophy, and the Modistae*. Amsterdam: J. Benjamins Pub. Co.
- Kerse, G., Koçak, D. & Özdemir, Ş.** (2020). Mütevazı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması ve Mütevazı Liderliğin Seslilik Davranışına Etkisi: Kuşak Farklılığının Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1769–1787. doi:10.20491/isarder.2020.943
- Kim, H.-Y.** (2019). Statistical notes for clinical researchers: the independent samples t - test. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 44(3). doi:10.5395/rde.2019.44.e26
- Kline, R. B.** (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition*. The Guilford Press.
- Kraft, R. A.** (1965). Some Notes on Sabbath Observance in Early Christianity. *Andrews University Seminary Studies (AUSS)*, 3(1), 18–33.
- Kuncara W, A., Furqorina, R. & Payamta.** (2017). Determinants of Internal Whistleblowing Intentions in Public Sector: Evidence from Indonesia. *SHS Web of*

Conferences, 34, 01002. doi:10.1051/shsconf/20173401002

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19(1).

Kushner, I. (2012). The 4 Humors and Erythrocyte Sedimentation: The Most Influential Observation in Medical History. *The American Journal of the Medical Sciences*, 346(2), 154–157. doi:10.1097/MAJ.0b013e31826cad55

Kuyucu, M. (2014). Y Kuşığı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 55–83.

Lamm, E. & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: The moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613–631. doi:10.1108/01425450910991767

Lavoie-Tremblay, M., Leclerc, E., Marchionni, C. & Drevniok, U. (2010). The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace. *Journal for Nurses in Professional Development*, 26(1).

Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329–358. doi:10.1207/s15327906mbr3902_8

Lee, K. & Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1571–1582. doi:10.1016/j.paid.2004.09.016

Lee, K. & Ashton, M. C. (2020a). HEXACO Model of Personality. Barbardo J Carducci ve C. S. Nave (Ed.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual*

Differences içinde (249–256). John Wiley & Sons, Ltd.
doi:https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch42

Lee, K. & Ashton, M. C. (2020b). HEXACO Model of Personality Structure, The. V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (1932–1936). Cham: Springer. doi:10.1007/978-3-319-24612-3_1227

Lelord, F. & André, C. (2014). “Zor Kişilikler”le Yaşamak. İstanbul: İletişim.

Lewis, D., Ellis, C.-A., Kyprianou, A. & Homewood, S. (2001). Whistleblowing at work: The results of a survey of procedures in further and higher education. *Education and the Law*, 13(3), 215–225. doi:10.1080/09539960127292

Lissitsa, S. & Laor, T. (2021). Baby Boomers, Generation X and Generation Y: Identifying generational differences in effects of personality traits in on-demand radio use. *Technology in Society*, 64(February), 1–10. doi:10.1016/j.techsoc.2021.101526

Lu, A. C. C. & Gursoy, D. (2013). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235. doi:10.1177/1096348013495696

Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach* (12th Ed.). McGraw-Hill Irwin.

MacNab, B. R. & Worthley, R. (2008). Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada Examination. *Journal of Business Ethics*, 79(4), 407–421. doi:10.1007/s10551-007-9407-3

Maltby, J., Day, L. & Macaskill, A. (2010). *Personality, Individual Differences and*

Intelligence (2nd Ed.). Harlow.

Mannheim, K. (1952). *Essays on the Sociology of Knowledge*. (P. Kecskemeti, Ed.).

London: Routledge & Kegan Paul.

Mansbach, A. (2007). Political surplus of whistleblowing: a case study. *Business Ethics:*

A European Review, 16(2), 124–131.

Mansbach, A. & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses'

willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483–490.

doi:10.1177/0969733010364898

Manson, J. H. (2015). Life History Strategy and the HEXACO Personality Dimensions.

Evolutionary Psychology, 13(1), 147470491501300.

doi:10.1177/147470491501300104

McCrae, R. R. & Costa Jr., P. T. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. O. P.

John, R. W. Robins ve L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and*

Research içinde (3rd Editio., 159–181). New York, NY, US: The Guilford Press.

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator

From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of*

Personality, 57(1), 17–40. doi:10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x

McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its

Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.

doi:https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x

McCrindle, M. & Wolfinger, E. (2011). *The ABC of XYZ: Understanding the Global*

Generations. Sydney: UNSW Press.

- McIntosh-Elkins, J., McRitchie, K. & Scoones, M.** (2007). From the Silent Generation to Generation X, Y And Z: Strategies for Managing the Generation Mix. *Proceedings of the 35th Annual ACM SIGUCCS Fall Conference* içinde (240–246).
- Mendoza-Denton, R. & Ayduk, Ö.** (2012). Personality and Social Interaction. K. Deaux ve M. Snyder (Ed.), *The Oxford Handbook of Personality and Social Psychology* içinde (446–466). New York: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780190224837.013.19
- Menk, K. B.** (2011). *The impact of materiality, personality traits, and ethical position on whistle-blowing intentions.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Virginia Commonwealth University.
- Mercan, N.** (2016). X,Y ve Z Kuşağı Kadınların Farklı Tüketim Alışkanlıklarının Modern Dünyada İnşa Edilmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 59–70. doi:10.21798/kadem.2016119797
- Mercan, N., Altınay, A. & Aksanyar, Y.** (2015). Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 167–176.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C.** (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.
- Messarra, L. C., Karkoulian, S. & El-Kassar, A. N.** (2016). Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-Western context. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 792–810. doi:10.1108/IJPPM-01-2016-0014

- Metin, S. & Kızıldağ, D.** (2017). Kuşakların Kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 340–363.
- Miceli, M. P. & Near, J. P.** (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687–705. doi:10.2307/255873
- Miceli, M. P. & Near, J. P.** (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. doi:10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x
- Miceli, M. P. & Near, J. P.** (2002). What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55(4), 455–479. doi:10.1177/0018726702055004463
- Miceli, M. P. & Near, J. P.** (2005). Standing Up or Standing By: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? J. J. Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* içinde (95–136). Emerald Publishing Limited. doi:10.1016/S0742-7301(05)24003-3
- Miceli, M. P., Van Scotter, J. R., Near, J. P. & Rehg, M. T.** (2001). Individual Differences and Whistle-Blowing. *Academy of Management Proceedings*, 2001(1), C1–C6. doi:10.5465/apbpp.2001.6133834
- Myers, D. G. & DeWall, C. N.** (2015). *Psychology* (Eleventh.). Worth Publishers.
- Nadler, A.** (2012). From Help-Giving to Helping Relations: Belongingness and Independence in Social Interaction. *The Oxford Handbook of Personality and Social Psychology* içinde , Oxford Library of Psychology. (394–418). New York, NY, US: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780195398991.013.0016

- Nayir, D. Z. & Herzig, C.** (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197–213. doi:10.1007/s10551-011-1033-4
- Near, J. P., Baucus, M. S. & Miceli, M. P.** (1993). The relationship between values and practice: Organizational climates for wrongdoing. *Administration & Society*, 25(2), 204–226.
- Near, J. P. & Miceli, M. P.** (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. doi:10.1007/BF00382668
- Near, J. P. & Miceli, M. P.** (1995). Effective Whistle-Blowing. *Academy of management review*, 20(3), 679–708.
- Near, J. P. & Miceli, M. P.** (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3), 507–526. doi:10.1177/014920639602200306
- Near, J. P. & Miceli, M. P.** (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114. doi:10.1016/j.bushor.2015.09.007
- Near, J. P., Ryan, K. C. & Miceli, M. P.** (1995). Results of A Human Resource Management" Experiment": Whistle-Blowing In The Federal Bureaucracy, 1980-1992. *Academy of Management Proceedings* içinde (C. 1995, 369–373). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Norman, W. T.** (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- NYC.** (1908). *Rules and Regulations of the Police Department*. [Erişim: 9.01.2021,

<http://catalog.hathitrust.org/Record/008883473>]

Oblinger, D. & Oblinger, J. (2005). Is It Age or IT: First Steps Toward Understanding the Net Generation. D. Oblinger ve J. Oblinger (Ed.), *Educating the Net Generation* içinde (1. bs., C. 2, 2.0-2.20). Educause.

OECD. (2011). *Protection of Whistleblowers Study on Whistleblower Protection Frameworks, Compendium of Best Practices and Guiding Principles for Legislation*. [Erişim: 21.08.2020, <https://www.oecd.org/corruption/48972967.pdf>]

Oelrich, S. (2021). Intention without action? Differences between whistleblowing intention and behavior on corruption and fraud. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(3), 447–463. doi:10.1111/beer.12337

Okan Yolbulan, E. & Yalman, N. (2013). Türkiye’de Tartışmalı Reklamlar: Kuşaklar Arası Karşılaştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 135–152.

Özbağ, G. K. (2016). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 235–242. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.019

Özdemir, M., Özdemir, N., Gören, S. Ç., Ötken, Ş., Ernas, S. & Yalçın, M. T. (2019). Okul Müdürlerinin Kişilik Özellikleri ile Yönetsel Öz-yeterlik İnançları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 45(201), 273–291. doi:10.15390/EB.2019.7864

Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak, M. T. & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566. doi:10.5455/cap.20120433

Özgülük, B. & Öztemür, G. (2017). Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları* içinde (2. Baskı.,

66–101). Ankara.

Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım* (4. Baskı.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A. Ç. & Acar, P. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Özsoy, E. & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1–12.

Park, H. & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & 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. doi:10.1007/s10551-007-9603-1

Park, H., Blenkinsopp, J. & Park, M. (2014). The Influence of an Observer's Value Orientation and Personality Type on Attitudes Toward Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 121–129. doi:10.1007/s10551-013-1908-7

Park, J. & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202. doi:10.1016/j.ijhm.2012.02.007

Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. doi:10.1016/S0092-6566(02)00505-6

- Peabody, D.** (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 59–71. doi:10.1037/0022-3514.52.1.59
- Pendergast, D.** (2009). Generational Theory and Home Economics: Future Proofing the Profession. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 37(4), 504–522. doi:10.1177/1077727X09333186
- Pendergast, D.** (2010). Getting to Know the Y Generation. P. Benckendorff, G. Moscardo ve D. Pendergast (Ed.), *Tourism and generation Y* içinde (C. 1, 1–15). CAB International: Wallingford, UK.
- Petersen, J. C. & Farrell, D.** (1986). *Whistleblowing: Ethical and legal issues in expressing dissent*. Kendall/Hunt Publishing Company.
- Phelps, J. M.** (1999). False Claims Act's Public Disclosure Bar: Defining the Line Between Parasitic and Beneficial. *Cath. UL Rev.*, 49, 247.
- Phillips, S. W.** (2020). A historical examination of police firearms. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, April, 1–16. doi:10.1177/0032258X20917433
- Prensky, M.** (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. doi:10.1108/10748120110424816
- Qusqas, F. & Kleiner, B. H.** (2001). The difficulties of whistleblowers finding employment. *Management Research News*, 24(3/4), 97–100. doi:10.1108/01409170110782702
- Rapp, G. C.** (2012). Mutiny by the Bounties-The Attempt to Reform Wall Street by the New Whistleblower Provisions of the Dodd-Frank Act. *ByU L. Rev.*, 73.
- Rettew, D. C. & McKee, L.** (2005). Temperament and Its Role in Developmental

- Psychopathology. *Harvard Review of Psychiatry*, 13(1), 14–27.
doi:10.1080/10673220590923146
- Robbins, S. P. & Judge, T.** (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Roberts, B. W. & DelVecchio, W. F.** (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126(1), 3–25. doi:10.1037/0033-2909.126.1.3
- Sadler, J. D.** (1971). Popular Etymology. *The Classical Journal*, 66(3), 236–240.
- Sagui, S.** (2014). The hue and cry in medieval English towns. *Historical Research*, 87(236), 179–193. doi:10.1111/1468-2281.12030
- Salcido, R.** (1994). Screening Out Unworthy Whistleblower Actions: An Historical Analysis of the Public Disclosure Jurisdictional Bar to Qui Tam Actions Under the False Claims Act. *Pub. Cont. LJ*, 24, 237.
- Sarıtaş, M.** (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527–548.
- Saucier, G.** (2009). Semantic and linguistic aspects of personality. P. J. Corr ve G. Matthews (Ed.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology* içinde (379–399). Cambridge: Cambridge University Press.
doi:10.1017/CBO9780511596544.025
- Saucier, G., Georgiades, S., Tsaousis, I. & Goldberg, L. R.** (2005). The Factor Structure of Greek Personality Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 856–875. doi:10.1037/0022-3514.88.5.856
- Sayğan, S. & Bedük, A.** (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması

- (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1–23.
- Sayın, A. & Aslan, S.** (2005). Duygudurum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(4), 276–283.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E.** (2017). *Theories of Personality* (Eleventh E.). Boston.
- Sezer, Ö.** (2010). Ergenlerin Kendilik Algılarının Anne Baba Tutumları ve Bazı Faktörlerle İlişkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1–19.
- Shatto, B. & Erwin, K.** (2016). Moving on From Millennials: Preparing for Generation Z. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 47(6), 253–254. doi:10.3928/00220124-20160518-05
- Smaili, N. & Arroyo, P.** (2017). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*, 157, 95–117. doi:10.1007/s10551-017-3663-7
- Smith, R. E. & Shoda, Y.** (2009). Personality as a cognitive-affective processing system. P. J. Corr ve G. Matthews (Ed.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. içinde (473–487). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511596544.030
- Smola, K. W. & Sutton, C. D.** (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 363–382. doi:10.1002/job.147
- Soeken, K. L. & Soeken, D. R.** (1987). A survey of whistleblowers: Their stressors and coping strategies. *Proceedings of the Hearing on HR*, 25(1), 156–166.

- Somer, O.** (1998). Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17–32.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A.** (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21–36.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A.** (2011). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)* (2. Baskı.). İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Soysal, A.** (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4–19.
- SPPHH.** (2021). *Saint Paul Polis Tarihi Derneği; Police Rattles & Whistles*. [Erişim: 9.01.2021, <https://www.spphs.com/history/whistles/index.php>]
- Stelmack, R. M. & Stalikas, A.** (1991). Galen and the Humour Theory of Temperament. *Personality and Individual Differences*, 12(3). doi:10.1016/0191-8869(91)90111-N
- Strader, K. D.** (1993). Counterclaims against whistleblowers: Should counterclaims against Qui Tam plaintiffs be allowed in False Claims Act cases. *University of Cincinnati Law Review*, 62(2), 713–764.
- Strauss, W. & Howe, N.** (1991). *Generations The History of America’s Future, 1584 to 2069*. Harper Perennial.
- Strelau, J.** (1993). The Location of the Regulative Theory of Temperament (RTT) among other Temperament Theories. J. Hettema ve I. J. Deary (Ed.), *Foundations of Personality* içinde (113–132). Dordrecht: Springer Netherlands. doi:10.1007/978-94-011-1660-2_9

- Sümer, H. C., Sümer, N., Çifci, S. & Demirutku, K.** (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliği çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 15–40.
- Szirmák, Z. & De Raad, B.** (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8(2), 95–117. doi:https://doi.org/10.1002/per.2410080203
- Şahin, E. S.** (2017). Ayırıcı Özellik Kuramı: Goedon W. Allport, Raymond B. Cattell ve Robert R. McCrae ve Paul Costa. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), (2. Baskı., 479–524). Ankara: Pegem Akademi.
- Şen, M. L.** (2020). Yolsuzluğun Önlenmesinde Etkili Bir Araç: İhbarcılık. *Sakarya İktisat Dergisi*, 100. Yıl M, 90–109.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S.** (2012). *Using Multivariate Statistics* (6. bs.). Pearson Education.
- Taş, F. & Antalyalı, Ö. L.** (2015). Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharcılık (Whistleblowing) Tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 34–54.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. & Küçükoğlu, M.** (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031–1048. doi:10.26466/opus.370345
- Tatar, A.** (2018). Gözden Geçirilmiş Uzun ve Kısa Form Altı Faktörlü Kişilik Envanteri (HEXACO-PI-R) Türkçe Formunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(Özel Sayı.1), 5–13.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G. & Hüdanur, Ö.** (2020). Evli Çiftlerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması-II: HEXACO Kişilik Modeli. *Cyprus Turkish Journal of*

Psychiatry and Psychology, 2(1), 6–13. doi:10.35365/ctjpp.20.2.1

Tatar, A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B. & Çamkerten, S.

(2019). İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(2), 68–77. doi:10.25203/idd.629879

Taymur, İ. & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154–177.

TDK. (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*. [Erişim: 2.05.2020, www.tdk.gov.tr]

Thurstone, L. L. (1934). The Vectors of Mind. *Psychological Review*, 41(1), 1–32. doi:10.1037/h0075959

Time. (2005). *10 Questions for Jeffery Wigand*. [Erişim: 4.06.2020, <http://content.time.com/time/subscriber/article/0,33009,1025149-1,00.html>]

Tınar, M. Y. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik. *Mercek Dergisi*, 14, 93–97.

Toker Gökçe, A. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 163–173.

Toker Gökçe, A. & Oğuz, E. (2015). Öğretmen Adaylarının Farklı Bilgi Uçurma (Whistle-blowing) Tercihlerinde Belirleyici Olan Kültürel Değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55. doi:10.19126/suje.56400

Triantoro, H. D., Utami, I. & Joseph, C. (2019). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. doi:10.1108/JFC-01-2019-0003

- Tsahuridu, E. E. & Vandekerckhove, W.** (2008). Organisational Whistleblowing Policies: Making Employees Responsible or Liable? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107–118. doi:10.1007/s10551-007-9565-3
- TÜİK.** (2019). *Sağlık İstatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu.* [Erişim: 20.06.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1>]
- TÜİK.** (2021). *2020 Yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları.* [Erişim: 20.06.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>]
- Twenge, J. M.** (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes, 25(2), 201–210. doi:10.1007/s10869-010-9165-6
- Twenge, J. M. & Campbell, S. M.** (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877. doi:10.1108/02683940810904367
- Uğur, A. & Okutan, E.** (2018). Kişilik: Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi. E. Erdoğan (Ed.), *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II* içinde (1. Basım., 1–31). Sakarya.
- Ulu, M.** (2018). Hayatı Anlamlandırma İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine. *Bilimname*. doi:10.28949/bilimname.459247
- Ulu, M. & Bulut, M. B.** (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin HEXACO ile Ölçülmesi. *bilimname*, 2017(34), 443–463.
- Uyar, S. & Yelgen, E.** (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Journal of Management and Economics Research*, 13(1), 85–106. doi:10.11611/JMER412

- Vadera, A. K., Aguilera, R. V & Caza, B. B.** (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 553–586.
- van Gelder, J.-L. & de Vries, R. E.** (2016). Traits and states at work: lure, risk and personality as predictors of occupational crime. *Psychology, Crime & Law*, 22(7), 701–720. doi:10.1080/1068316X.2016.1174863
- van Griethuijsen, R. A. L. F., van Eijck, M. W., Haste, H., den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansour, N., ... BouJaoude, S.** (2015). Global Patterns in Students' Views of Science and Interest in Science. *Research in Science Education*, 45(4), 581–603. doi:10.1007/s11165-014-9438-6
- Vanacore, S. M.** (2020). Karen Horney. Bernardo J Carducci ve C. S. Nave (Ed.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (67–71). Wiley. doi:10.1002/9781118970843.ch12
- Vandekerckhove, W.** (2006). *Whistleblowing and Organizational Social Responsibility: A Global Assessment* (1st Ed.). Hampshire: Ashgate Publishing, Ltd.
- Vinten, G.** (1994). Whistle while you work in the health-related professions? *Journal of the Royal Society of Health*, 114(5), 256–262.
- Visser, B. A.** (2020). Ability Traits. V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde (1–4). Springer International Publishing. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3
- Vovolis, T.** (2009). *Prosopon: The acustical mask in Greek Tragedy and in Contemporary Theatre*. Dramatiska institutet.
- Wasti, A. S., Lee, K., Ashton, M. C. & Somer, O.** (2008). Six turkish personality factors

- and the HEXACO model of personality structure. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi:10.1177/0022022108323783
- Westin, A. F.** (1981). *Whistle-Blowing! Loyalty and Dissent in the Corporation*. McGraw-Hill.
- Wilmes, B. W.** (2018). *Behavioral Compliance: Corporate Compliance Meets Behavioral Economics*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Universität Paderborn.
- Yalçın, İ.** (2017). Kişilik Kuramlarına Genel Bakış. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları* içinde (2. Baskı., 34–64). Ankara.
- Yang, L. & Xu, R.** (2020). The effects of retaliation on whistleblowing intentions in China banking industry. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(2), 215–235. doi:10.1108/JAOC-05-2019-0049
- Yaşlıoğlu, M. M.** (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74.
- Yazgan İnanç, B. Y. & Yerlikaya, E. E.** (2018). *Kişilik Kuramları. Pegem Atıf İndeksi* (14. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi. doi:doi.org10.14527/9786053186700
- Yelboğa, A.** (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196–217.
- Yıldız, E. & Uzunbacak, H. H.** (2019). *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Prososyal Motivasyon* (1. Basım.). İstanbul: HiperYayın.
- Yörükhân, T.** (2020). *Alfred Adler: Sosyal Roller ve Kişilik. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları* (7. Baskı.). İstanbul.

- Yüksekbilgili, Z.** (2013). Türk Tipi Y Kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(45), 342–353.
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A. & Noor, an N. B. W. M.** (2016). Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365.
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A. & Yusoff, M. S. A.** (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, 8(3), 221.
- Zel, U.** (2006). *Kişilik ve Liderlik. Nobel Yayın Dağıtım* (2. Baskı.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B.** (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace. AMACOM.*
- Zopiatis, A., Krambia-Kapardis, M. & Varnavas, A.** (2012). Y-ers, X-ers and Boomers: Investigating the Multigenerational (Mis)perceptions in the hHospitality Workplace. *Tourism and Hospitality Research*, 12(2), 101–121.
doi:10.1177/1467358412466668

EKLER

EK-1 Anket Formu:

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanmakta olan “**Kişiliğin İçsel ve Dışsal Whistleblowing (Yasal ya da Etik Olmayan Davranışları Açığa Çıkarma) Niyetine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Kuşaklar Bağlamında Bir Araştırma**” konulu bir doktora tezi ile ilgilidir.

Ankette kişisel bilgilerinizi ortaya çıkaracak hiçbir soru bulunmayıp, sonuçlar genel olarak değerlendirilecektir.

Ayırdığınız vakit ve samimi cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Not: Bazı sorular bilinçli olarak zıt sorulmuştur, bu nedenle lütfen soruları dikkatli okuyunuz.

Öğr. Gör. Bülent TURAN

Prof. Dr. Gürkan HAŞİT (Danışman)

A. Aşağıda yer alan Kişilik ile ilgili ifadelerin size ne kadar uyduğunu alttaki katılım ifadelerine göre soldaki kutucuğa yazınız.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

___	Bir sanat galerisi gezsem oldukça sıkılırım.
___	Son anda karışıklık yaşamamak için, işlerimi önceden planlar ve düzenlerim.
___	Bana çok haksızlık eden insanlara karşı bile nadiren kin beslerim.
___	Kendimden genel olarak oldukça memnunum.
___	Kötü havalarda seyahat etmem gerekirse korkarım.
___	İşe yarayacağını düşünsem bile zam ya da terfi almak için yağ çekmem.
___	Başka ülkelerin tarih ve siyasetleriyle ilgili şeyler öğrenmek ilgimi çeker.
___	Bir amaca ulaşmaya çalışırken genelde kendimi çok zorlarım.
___	İnsanlar bazen başkalarını fazla eleştirdiğini söylerler.
___	Grup toplantılarında düşüncelerimi nadiren ifade ederim.
___	Bazen ufak şeyleri dert etmekten kendimi alamam.
___	Asla yakalanmayacağımı bilsem, milyonlarca lira çalmaya istekli olurum.
___	Roman, şarkı, resim gibi bir sanat eseri yaratmak hoşuma giderdi.
___	Bir şey üstünde çalışırken, ufak detaylara fazla dikkat etmem.
___	İnsanlar bazen fazla inatçı olduğumu söylerler.
___	Yalnız çalışmadansa sosyal iletişim içeren işleri tercih ederim.
___	Acı verici bir tecrübeye maruz kaldığımda beni rahatlatması için birine ihtiyaç duyarım.
___	Çok fazla param olması benim için özellikle önemli değildir.
___	Radikal düşünceleri dikkate almanın vakit kaybı olduğunu düşünüyorum.
___	Eni konu düşünmektense anlık hislerime göre karar veririm.
___	İnsanlar benim çabuk öfkelendiğimi düşünürler.
___	Çoğu gün kendimi neşeli ve iyimser hissederim.
___	Başka insanları ağlarken gördüğümde, benim de ağlayışım gelir.
___	Ortalama bir insandan daha çok saygı hakkettiğimi düşünüyorum.
___	Fırsatım olsaydı bir klasik müzik konserine gitmeyi isterdim.
___	Çalışırken, düzensiz olmaktan dolayı bazen zorluklar yaşarım.
___	Bana kötü davranan insanlara karşı tavrım "affet ve unut" olur.
___	Popüler olmayan biri olduğumu hissediyorum.
___	Fiziksel tehlike söz konusu olduğunda çok korkağımdır.
___	Eğer birinden bir şey istiyorsam, o kişinin en kötü şakalarına bile gülerim.

___	Asla bir ansiklopediyi incelemekten gerçekten zevk almadım.
___	Sadece idare edecek kadar minimum iş yaparım.
___	Diğer insanları yargılarken yumuşak olmaya meyilliyimdir.
___	Sosyal ortamlarda ilk adımı atan genelde ben olurum.
___	Birçok insandan çok daha az endişelenirim.
___	Çok büyük de olsa, asla rüşvet kabul etmem.
___	İnsanlar bana sık sık hayal gücümün geniş olduğunu söylerler.
___	Vakit kaybına yol açsa da, işimde her zaman kusursuz olmaya çalışırım.
___	Başkaları benden farklı düşündüklerinde genelde fikirlerimde epeyce esneklik gösteririm.
___	Yeni bir yerde ilk yaptığım şey arkadaş edinmektir.
___	Kimsemin duygusal desteğine ihtiyaç duymadan zor durumlarla başa çıkabilirim.
___	Pahalı, lüks şeylere sahip olmak bana çok zevk verirdi.
___	Sıra dışı görüşlere sahip insanlardan hoşlanırım.
___	Harekete geçmeden önce düşünmediğim için birçok hata yaparım.
___	Birçok insan benden daha çabuk kızar.
___	Çoğu insan, benim genelde olduğumdan daha coşkulu ve dinamikdir.
___	Bana yakın biri uzun süreliğine gideceği zaman çok duyulanırım.
___	İnsanların benim yüksek statüde, önemli bir insan olduğumu bilmelerini isterim.
___	Sanatsal ya da yaratıcı biri olduğumu düşünmüyorum.
___	İnsanlar beni sık sık mükemmeliyetçi olarak adlandırırlar.
___	İnsanlar birçok hata yaptıklarında bile nadiren olumsuz bir şey söylerim.
___	Kendimi bazen değersiz hissediyorum.
___	Acil durumlarda bile paniğe kapılmam.
___	Birinin bana iyilik yapması için ondan hoşlanıyormuş gibi davranmazdım.
___	Felsefe üzerine tartışmayı sıkıcı bulurum.
___	Bir plana bağlı kalmaktansa aklıma esen herhangi bir şeyi yapmayı tercih ederim.
___	İnsanlar bana hatalı olduğumu söylediklerinde, ilk tepkim onlarla tartışmak olur.
___	Bir grup içindeyken, grup adına konuşan çoğunlukla ben olurum.
___	Çoğu insanın çok duyulandığı durumlarda bile duygusuz kalırım.
___	Yakalanmayacağımdan emin olsam, sahte para kullanmaya yeltenirim.

B. Aşağıdaki ifadeleri, işyerinizde Yasal ya da Etik Olmayan bir duruma denk geldiğinizi düşünerek, bu durumda ne yapacağınızı yansıtan 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini daire içine alarak değerlendiriniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1	Kurum dışında bu işle görevli yetkili kişilere bildiririm.	1	2	3	4	5
2	Kurum dışındaki ihbar kanallarını kullanarak ihbar ederim. (BİMER, CİMER vb.)	1	2	3	4	5
3	Kurum dışındaki yetkili kurumlara ihbar ederim.	1	2	3	4	5
4	Konuyu kamuoyuna (Medya vb.) bunu bildiririm.	1	2	3	4	5
5	Kurum içindeki gerekli kişilere bunu bildiririm.	1	2	3	4	5
6	Bu konuyu kurum içi prosedürleri kullanarak bildiririm	1	2	3	4	5
7	Üst yönetime bunu bildiririm.	1	2	3	4	5
8	İlk bağlı olduğum amirime bunu söylerim.	1	2	3	4	5
9	Hiçbir şey yapmam, sessiz kalırım.	1	2	3	4	5

- C. Aşağıdaki ifadeleri **Yasal ya da Etik Olmayan bir durumu kurum içi ya da kurum dışı bir yere bildirirseniz sonrasında ne olacağını düşündüğünüzü** yansıtan 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini daire içine alarak değerlendiriniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1	İşyerinde başkaları tarafından çekinilen ya da dışlanan birisi olurum.	1	2	3	4	5
2	İşyerinde başkaları tarafından önemsenmem ya da göz ardı edilirim.	1	2	3	4	5
3	İşyerinde hiç de hoş olmayan bir şekilde dedikodum yapılır.	1	2	3	4	5
4	Tehdit edilirim.	1	2	3	4	5
5	Yasal ya da etik olmayan faaliyetler hakkında şikâyetle bulunduğum için ben eleştirilirim.	1	2	3	4	5
6	Ortaya çıkardığım olaydan dolayı ben suçlu görülürüm.	1	2	3	4	5
7	“Sorun çıkaran” biri olarak kabul edilirim.	1	2	3	4	5
8	Bana daha az hoşuma giden işler verilir.	1	2	3	4	5
9	Haksız yere kademem düşürülür ya da tenzil-i rütbeye uğrarım.	1	2	3	4	5
10	Hak ettiğim halde terfi alamam.	1	2	3	4	5
11	Hak ettiğim hizmet içi eğitimlere gönderilmem.	1	2	3	4	5
12	Bana haksız sicil notları verilir.	1	2	3	4	5
13	Tercih edilmeyen bir işe nakledilirim.	1	2	3	4	5
14	Haksız yere cezalandırılırım.	1	2	3	4	5

- D. Aşağıda yer alan demografik özelliklerinize ilişkin bilgileri belirtiniz.

1. Doğum yılınız (dört hane)					Yandaki kutucuklara yazınız 1995 gibi.
2. Cinsiyetiniz:	Kadın ☐	Erkek ☐			
3. Medeni durumunuz	Evli ☐	Bekar ☐			
4. Öğrenim durumunuz:	Lise ☐	Ön Lisans ☐	Lisans ☐	Yüksek Lisans ☐	
	Doktora ☐				
5. Bu işyerindeki çalışma süreniz	0-5 Yıl ☐	6-10 yıl ☐	11-15 yıl ☐	16-20 yıl ☐	
	21 yıl ve üzeri ☐				
6. İşyeriniz nerededir?	İl merkezi ☐	İlçe merkezi ☐	Belde-Kasaba ☐	Köy ☐	
7. İşyeriniz hangi gruba girer?	Üniversite Hst. (Devlet / Vakıf) ☐	Şehir Hst. ☐	Devlet Hst. ☐	Sağlık Ocağı, Semt Polikliniği vb. ☐	
	Acil Yardım vb. ☐	Özel Hastane / Özel Poliklinik / Özel Kuruluş Hemşireliği (Fabrika vb.) ☐	Diş Hastanesi vb. ☐		
8. İş yeriniz kimin idaresindedir?	Kamu ☐	Özel ☐	Karma ☐		

EK-2 Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Etik Kurul Kararı



T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul

Sayı :54674167-050.01.04/
Konu :Kararlar

Sayın Öğr. Gör. Bülent TURAN
Öğretim Görevlisi

İlgi : a) Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 02/12/2019 tarihli ve E.35494 sayılı yazısı,
b) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 16/03/2020 tarihli ve E.7998 sayılı yazısı.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 16/03/2020 tarihli ve E.7998 sayılı yazısı eki Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'in, danışmanlığını yürütmekte olduğu [REDACTED] numaralı doktora tez öğrencisi Bülent TURAN'ın "Kişiliğin İçsel ve Dışsal Whistleblowing (Yasal ya da Etik Olmayan Davranışları Açığa Çıkarma) Niyetine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Kuşaklar Bağlamında Bir Araştırma" isimli çalışmasının etik açıdan uygunluğu görüşülmüş olup, Üniversitemiz Etik Kurulunun 14/05/2020 tarihli ve 7 sayılı toplantısının 9 nolu kararı ile çalışmanın yapılmasında etiğe aykırılık bulunmadığına toplantıya katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Nurgül ÖZBAY
Etik Kurul Başkanı

DAĞITIM
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne
Sayın Prof. Dr. Gürkan HAŞİT
Sayın Öğr. Gör. Bülent TURAN

EK-3 Bilecik İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.12.2020-12488



T.C.
BİLECİK VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 41652334-806.02.02
Konu : Bilimsel Araştırma İzni (Arş.Gör.
Bülent TURAN)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 54724827-0 sayılı yazı.

İlgi dilekçe ile Müdürlüğümüze araştırma izni için başvuruda bulunan Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Arş. Gör. Bülent TURAN'ın " Kişiliğin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyetine Etkisi: Sağlık sektöründe önemli yer tutan hemşirelerin kişilik özelliklerinin onların Whistleblowing (Yasal ya da Etik Olmayan Davranışları Açığa Cıkarma) Hemşireler Üzerinde Kuşaklar Bağlamında Araştırma çalışmasının Bilecik ilindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan hemşirelerle www.anket1.com adresine yönlendirilerek 15 Aralık 2020 - 30 Haziran 2021 tarihleri arasında gönüllülük esasına dayalı olarak web sayfasından yapılacak olan, bilimsel araştırma çalışmasının uygun görüldüğünü belirtir 18/12/2020 tarih ve 2020/029 sayılı Komisyon Kararı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve yapılan çalışma sonucundan ayrıntılı olarak Müdürlüğümüze bilgi verilmesi hususunda gereğini arz/rica ederim.

e-imzalıdır.
Dr. Ferhat DAMKACI
İl Sağlık Müdür V.

Ek: 2020/ 029 sayılı Komisyon Kararı

EK-4 Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

ESKİŞEHİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - ESKİŞEHİR
SAĞLIK HİZMETLERİ BİRİMİ
16/03/2021 16:22 / 52167207 / 604.02 / 03.701



Sayı : E-52167207-604.02
Konu : Bilimsel Araştırma İzni/Araş. Gör.
Bülent TURAN Hk.

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 21/01/2021 tarihli ve 22205031-799-E-22205031-799-25 sayılı yazı.
b) Bülent TURAN'ın 22/01/2021 tarihli dilekçesi.
c) 02/02/2021 tarihli ve 56761182-799-E-56761182-799-18 sayılı yazı.

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunda Öğretim Görevlisi olarak görev yapan Bülent TURAN'ın "Kişiliğin içsel ve dışsal whistleblowing (yasal yada etik olmayan faaliyetlerin ifşası-ihbarı) niyetine etkisi: Hemşireler üzerinde kuşaklar bağlamında bir araştırma" adlı doktora tez çalışması Müdürlüğümüz Bilimsel Araştırmalar Komisyonu'nda değerlendirilmiş ve çalışmanın yapılması uygun bulunmuştur. Komisyon kararı ve protokol ektedir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Uğur BİLGE
İl Sağlık Müdürü

EK-5 Bolu İl Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

BOLU İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - BOLU ÖZLÜK İŞLERİ
BİRİMİ
19/03/2021 13:47 / 38244951 / 604.02 / 02-2154



00136968319

Sayı : E-38244951-604.02
Konu : Tez Çalışması (Öğretim Gör.Bülent
TURAN)

BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/03/2021 tarihli ve 49769843 sayılı yazı.

İlgi yazı gereği Üniversiteniz İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof Dr. Gürkan HAŞİT 'in Sorumluluğunda doktora programı öğrencisi Öğretim Görevlisi Bülent TURAN tarafından yürütülecek olan "Kişiliğin İçsel ve Dışsal Whistleblowing (yasal ya da etik olmayan faaliyetlerin ifşası-ihbarı) Niyetine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Kuşaklar Bağlamında Bir Araştırma" adlı çalışmanın Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılması uygun bulunmuştur. Araştırma Valilik Oluru, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Komisyon Kararı ve Araştırma Protokolü yazımız ekinde sunulmuş olup, kişiye gerekli bilgilendirmenin yapılarak araştırmayı başlatmak üzere ilgili sağlık tesisinin eğitim birimine başvurusunun sağlanması hususunda;

Gereğini arz ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Muhammed Emin DEMİRKOL
Vali a.
İl Sağlık Müdürü

EK-6 Üniversitelerin Cevap Yazıları

- İlgi : a) 29/01/2021 tarihli, 85883558-044-3444 sayılı yazı.
b) Ufuk Üniversitesi Rektörlüğü 03/02/2021 tarihli, 11305 sayılı yazı
c) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü 03/02/2021 tarihli, 8953 sayılı yazı
ç) Genel Sekreterlik 02/02/2021 tarihli, E.45383 sayılı yazı
d) Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğüne 03/02/2021 tarihli, E-99219772-044-4582 sayılı yazı
e) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğüne 05/02/2021 tarihli, E-28677689-302.08-256571 sayılı yazı
f) Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Rektörlüğüne 05/02/2021 tarihli, 17411 sayılı yazı
g) Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rektörlüğüne 08/02/2021 tarihli, 4712 sayılı yazı
h) Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne 08/02/2021 tarihli, 17416 sayılı yazı
i) Selçuk Üniversitesi Rektörlüğüne 08/02/2021 tarihli, 20617 sayılı yazı
j) Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğüne 09/02/2021 tarihli, 939 sayılı yazı
- İlgi : a) 29/01/2021 tarihli, 85883558-044-3444 sayılı yazı.
b) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğüne 01/03/2021 tarihli, 15402 sayılı yazı
c) Maltepe Üniversitesi Rektörlüğüne 02/03/2021 tarihli, E-35069364-044-00000134627 sayılı yazı
ç) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğüne 05/03/2021 tarihli, E-40220967-044-E-2100020169 sayılı yazı
d) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğüne 09/03/2021 tarihli, 19631 sayılı yazı
- İlgi : a) 29/01/2021 tarihli, 85883558-044-3444 sayılı yazı.
b) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 22/02/2021 tarihli, 18598 sayılı yazı
c) Biruni Üniversitesi Rektörlüğüne 23/02/2021 tarihli, 2440 sayılı yazı
- İlgi : a) Uşak Üniversitesi Rektörlüğüne 01/02/2021 tarihli, 5020 sayılı yazı
b) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğüne 02/02/2021 tarihli, 9284 sayılı yazı
c) Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğüne 02/02/2021 tarihli, E.3070 sayılı yazı
ç) Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne 02/02/2021 tarihli, 10427 sayılı yazı
d) Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne 02/02/2021 tarihli, 19544 sayılı yazı
- İlgi : a) 29/01/2021 tarihli, 85883558-044-3444 sayılı yazı.
b) Selçuk Üniversitesi Rektörlüğüne 08/02/2021 tarihli, E.20617 sayılı yazı
c) Genel Sekreterlik 12/02/2021 tarihli, E-56200091-044-2021.69.315173 sayılı yazı
ç) Beykent Üniversitesi Rektörlüğüne 16/02/2021 tarihli, 3548 sayılı yazı

EK-7 Dr. Ashton'un Anket Formu ile İlgili E-Posta Metinleri

Dear Bülent Turan,

Thanks for your message. The Turkish translation was done by fully bilingual Turkish psychologists, so we are reluctant to authorize any large-scale changes to the translation.

However, for the purposes of your dissertation, you can use your judgment about any modifications to the items.

Best regards,

Mike Ashton

Dear Bülent,

The reliabilities for the HEXACO-60 scales in your sample are in some cases somewhat low, but still high enough to give you meaningful results.

...

Anyhow, good luck with your dissertation project!

Best regards,

Mike
